

RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV GODTGJØRELSE TIL KONSERNLEDELSEN MV.

Disse retningslinjene er fastsatt av styret i Storebrand ASA den 6. februar 2024 i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 litra a.

1. Hvem retningslinjen gjelder for

Retningslinjene gjelder for konsernledelsen (konsernsjef og konserndirektører) og ansatte som er medlemmer av styret i Storebrand ASA.

2. Retningslinjenes forhold til konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne

Storebrands forretningsstrategi er å tilby de mest bærekraftige produktene og tjenestene innen pensjon, sparing, forsikring og bank til privatpersoner, bedrifter og offentlige virksomheter. Kundene skal være trygge på at deres behov settes først i anbefalingene av våre løsninger.

I et arbeidsmarked preget av sterk konkurranse om de mest kvalifiserte medarbeiderne skal Storebrand skal ha konkurransedyktige, transparente og stimulerende avlønningsprinsipper som bidrar til å tiltrekke, utvikle og beholde medarbeiderne.

Storebrand retningslinjer for økonomisk godtgjørelse er tilpasset selskapets forretningsstrategi. For å ivareta kundene og aksjonærene på best mulig måte mener Storebrand det er riktig å i all hovedsak legge vekt på fastlønn som virkemiddel i den økonomiske totalkompensasjonen, og i begrenset grad benytte seg av variabel godtgjørelse. Konsernledelsen har kun fastlønn. For å sikre at konsernledelsen har incentivordninger som sammenfaller med eiernes langsiktige interesser er en betydelig andel av brutto fastlønn bundet til kjøp av fysiske Storebrand-aksjer med tre års bindingstid.

Lønnen til konsernledelsen fastsettes med utgangspunkt i stillingens ansvar og kompleksitet. Det utføres jevnlig sammenligninger med tilsvarende roller i andre selskaper for å sikre et konkurransedyktig lønnsnivå.

Godtgjørelsen til konsernledelsen er underlagt lov og forskrift om godtgjørelsesordninger og omfatter ikke variabel godtgjørelse. Dette sikrer god forutsigbarhet og sikrer at den samlede godtgjørelsen er innenfor konsernets økonomiske bæreevne.

3. Godtgjørelse til konsernledelsen

Fastlønn med aksjeandel

Storebrands konsernledelse skal arbeide for at konsernet utvikler seg til det beste for kunder, aksjonærer og medarbeidere. Konsernet har en klar ambisjon om å påvirke samfunnet i en mer bærekraftig retning, noe som blant annet tydelig gjenspeiles i forvaltningen av kundenes midler. Storebrands godtgjørelsesordning skal sikre at den øverste ledelsen handler i tråd med kundenes og eiernes langsiktige interesser.

Styret i Storebrand ASA mener at denne ambisjonen best oppnås ved at en vesentlig del av konsernledelsens godtgjørelse utbetales i form av aksjer i Storebrand ASA. Siden 2015 har derfor konsernledelsen hatt en aksjelønnsmodell som innebærer at en andel av bruttolønnen benyttes til kjøp av Storebrand-aksjer. Det er styrets vurdering at konsernledelsens aksjelønn har en positiv effekt for selskapet og aksjonærene.

Aksjene har tre års bindingstid og styret oppfordrer konsernledelsen til å beholde aksjene også etter bindingstidens utløp på tre år.

Bonusordninger benyttes kun i mindre grad i Storebrand, og i henhold til Storebrands godtgjørelsesordning mottar konsernledelsen ikke bonus.

Hvor stor andel av lønnen som går til aksjekjøp (aksjelønn) vil kunne være knyttet til hvilken rolle man har i konsernledelsen. En mer detaljert oversikt over faktisk fordeling mellom aksjelønn og lønn som utbetales (kontantlønn) vil fremgå av den årlige lønnsrapporten for Storebrand, som vedtas av styret i Storebrand ASA og legges frem for generalforsamlingen.

Konsernledelsen gis, som øvrige ansatte i Storebrand, anledning til å kjøpe et begrenset antall aksjer i Storebrand ASA med en rabatt i henhold til et aksjeprogram for ansatte.

Enkelte medlemmer av konsernledelsen har i likhet med øvrige ansatte i selskapet naturlytelser i form av biltillegg og faste mindre beløp som bidrag til dekning av utgifter til avis, elektronisk kommunikasjon mm. Dette er ordninger knyttet til ansettelseskontrakter inngått tilbake i tid og er ikke med i nye kontrakter.

Pensjonsordning og forsikringer

Konsernet sørger for og bekoster en kollektiv pensjonsordning for alle ansatte, gjeldende fra ansettelsestidspunktet, og i henhold til enhver tid gjeldende pensjonsavtale. Alle ansatte er også omfattet av kollektive forsikringsordninger som kommer til anvendelse ved sykdom, uførhet og død. Fra 2015 har selskapet innskuddsbaserte pensjonsordninger for alle ansatte. Konsernledelsen inngår i de alminnelige pensjons- og forsikringsordningene.

Følgende gjelder for innskuddspensjonsordningen:

- Sparingen starter fra første lønnskrone.
- Sparesats på 7 prosent av lønn fra 0 til 12 G.
- I tillegg spares det 13 prosent av lønn mellom 7,1 til 12 G.
- Samlet sparesats mellom 7,1 og 12 G blir dermed 20 prosent.
- Sparesats på 20 % (skattlegges som lønn) for lønn over 12 G.

4. Varigheten av avtaler og ordninger for konsernledelsen

Alle i konsernledelsen har 6 måneders oppsigelsestid.

Konsernet har en pensjonsalder på 70 år. Ansatte kan i henhold til alminnelige regler ta ut pensjon fra 62 år. Det er ingen faste ordninger for førtidspensjon i konsernet, heller ikke for konsernledelsen.

Konsernledelsen har avtalefestet rett til etterlønn ved oppsigelse fra selskapets side. Rett til etterlønn inntreffer også ved egen oppsigelse dersom det skyldes vesentlige organisatoriske endringer eller tilsvarende forhold som ikke gjør det naturlig at vedkommende fortsetter i sin stilling. Konsernsjefen har rett til etterlønn på 18 måneder etter oppsigelsestidens utløp. Øvrige

medlemmer av konsernledelsen har etterlønsavtaler på inntil 12 - 18 måneder fra avtalt fratreden. Nye avtaler som inngås for konserndirektører vil ha etterlønsavtale på inntil 12 måneder. Etterlønnen utgjør den pensjonsgivende lønn ved ansettelsesforholdets avslutning, eksklusive alle eventuelle bonusordninger. Størrelsen på eventuell etterlønn vil være gjenstand for vurdering i henhold til den enkelte avtale og relevant godtgjørelsesregelverk.

5. Sammenligning med godtgjørelse til øvrige ansatte

Storebrands overordnede retningslinjer for økonomisk godtgjørelse for alle ansatte behandles og vedtas av konsernstyret hvert år. Godtgjørelsen har hovedvekt på fastlønn, og lønnsnivå for de ulike rollene er basert på vurderinger av rollenes krav til formell kompetanse, erfaring, ansvar og kompleksitet. Lønnsnivåene for alle roller i konsernet, inkludert konsernledelsen, kalibreres mot kompensasjon for tilsvarende stillinger i markedet. Konsernledelsen har ingen særegne pensjonsordninger.

Hovedforskjellen i godtgjørelse mellom konsernledelsen og øvrige medarbeidere begrunnes i konsernledelsens betydelige ansvar, og kompleksiteten som følger med rollene. En betydelig del av konsernledelsens bruttolønn benyttes til aksjekjøp med bindingstid i tre år for å sikre at deres interesser sammenfaller med aksjonærenes.

Også for øvrige roller i konsernet vurderes godtgjørelse i forhold til ansvar, kompleksitet og markedsmessige forhold etter et anerkjent systematisk evalueringssystem. Det er den enkelte leders ansvar å innstille på økonomisk godtgjørelse for sine medarbeidere innenfor rammen av prinsippene og retningslinjene som styret og selskapets ledelse vedtar. People-avdelingen bistår linjen i slike beslutninger og godkjenner innstillingen. People-avdelingen konsulterer konserndirektør for området ved behov.

Det gjennomføres årlig en lokal lønnsprosess for alle medarbeidere i Storebrand, der lønnsendringer foreslås av nærmeste leder og går til leders leder for vurdering. Innenfor hvert konsernområde gjøres en kalibrering før konsernsjef godkjenner endringene for hele konsernet etter innstilling fra konserndirektør for People.

Selskapets strategi og mål har betydning i vurderingen av den enkeltes samlede godtgjørelse. Bærekraft er en viktig del av Storebrands forretningsstrategi. Hvilke mål det enkelte konsernområdet har satt for bærekraft vil derfor også være en viktig del av den helhetlige lønnsvurderingen.

6. Beslutningsprosess for å etablere, revidere og gjennomføre retningslinjene

Styret i Storebrand ASA har siden 2000 hatt et særskilt kompensasjonsutvalg (KU).

KU skal holde seg orientert om og foreslå retningslinjer for fastsettelse av godtgjørelse til ledende ansatte i konsernet, herunder disse retningslinjene, som deretter fastsettes av styret. I tillegg er KU rådgivende organ for administrerende direktør i forhold til kompensasjonsordninger som omfatter alle ansatte i Storebrand-konsernet, herunder Storebrands bonussystem og pensjonsordning. KU ivaretar kravene til oppfølging som følger av forskriftene om godtgjørelsesordninger.

Opprinnelig tekst:

Styret fastsetter godtgjørelse til konsernsjefen etter forslag fra KU. Konsernsjefen fastsetter kompensasjonen til øvrige medlemmer av konsernledelsen etter behandling i KU som rådgivende organ. Dette bidrar til å kvalitetssikre prosessene og forebygge interessekonflikter.

Det benyttes markedssammenligninger i den årlige lønnsbehandlingen.

Forslag til ny tekst:

Styret fastsetter godtgjørelse til konsernsjefen etter forslag fra KU. Konsernsjefen fastsetter godtgjørelse for øvrige medlemmer av konsernledelsen etter behandling i KU som rådgivende organ. Når det gjelder medlemmer i konsernledelsen som også er administrerende direktører i datterselskaper, foreslår konsernsjefen godtgjørelsen til disse, som etter behandling KU vedtas av styrene i de respektive datterselskapene

Behandlingene i KU bidrar til å kvalitetssikre prosessene og forebygge interessekonflikter.

Det benyttes markedssammenligninger i den årlige lønnsbehandlingen.

7. Ansatte som er styremedlemmer

Styrets ansattvalgte styremedlemmer skal motta styrehonorar som fastsettes av generalforsamlingen etter forslag fra valgkomiteen i Storebrand ASA.

8. Behandling av generalforsamlingen

Disse retningslinjene skal forelegges generalforsamling for behandling og godkjenning ved enhver vesentlig endring og minst hvert 4. år.

Forslag til nytt punkt 9:

9. Adgangen til å fravike retningslinjen

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike retningslinjen, helt eller delvis, dersom det er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesse. Før styret treffer beslutning om å fravike retningslinjene skal spørsmålet behandles av Kompensasjonsutvalget, og en vurdering fra internrevisor innhentes. En fravikelse av retningslinjen skal dokumenteres i lønnsrapporten, som legges frem for den påfølgende generalforsamlingen.