

Styrets retningslinjer om fastsettelse av godtgjørelse til ledende personer i Gjensidige Forsikring ASA

1. Bakgrunn

Etter allmennaksjeloven § 6-16 a) skal styret i Gjensidige Forsikring ASA utarbeide retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i Gjensidige Forsikring ASA («Gjensidige»). Retningslinjen skal oppfylle de krav som fremgår av «Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer».

2. Formålet med retningslinjene

Formålet med retningslinjen er å sikre åpenhet om Gjensidiges lønnspolitikk og den faktiske godtgjørelsen til Gjensidiges ledende personer, og medvirke til at godtgjørelsesordningen er i samsvar med Gjensidiges resultater og mål.

Godtgjørelsesordningen skal knyttes til oppnåelse av konsernets uttrykte strategiske og økonomiske mål og verdigrunnlag, hvor både kvantitative og kvalitative målsettinger inngår i vurderingen av godtgjørelse. Målekriteriene skal fremme ønsket bedriftskultur og langsiktig verdiskapning. Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god risikostyring, bærekraftig verdiskapning, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

Som et ledd i dette, skal Gjensidiges godtgjørelsesordning for ledende personer bidra til at Gjensidige tiltrekker og beholder ledende personer som presterer, utvikler seg, lærer og deler. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende tilsvarende den generelle godtgjørelsespolitikken i Gjensidige. Det forventes at de ledende personer har et helhetlig syn på hva konsernet tilbyr av godtgjørelse. Retningslinjen skal gi en godtgjørelsesordning som er åpen og prestasjonsbasert, slik at den i så stor grad som mulig oppleves som rettferdig og forutsigbar. Det skal være samsvar mellom avtalt prestasjon og den godtgjørelse som gis.

Sammenlignet med Gjensidiges generelle godtgjørelsespolitikk skiller godtgjørelse til ledende personer seg i hovedsak ved muligheten for å oppnå variabel godtgjørelse, samt avtaler om etterlønn. Dette begrunnes i det ansvaret ledende personer har, samt den kompleksiteten som følger med rollen.

Godtgjørelse er en viktig parameter for den enkelte, og retningslinjen skal bidra til å klargjøre hvilket mulighetsrom som foreligger i forbindelse med utarbeidelse av godtgjørelse til ledende personer, i tillegg til å bidra til mer åpenhet overfor aksjeeierne.

3. Hvem gjelder retningslinjene for

Retningslinjen gjelder for Gjensidige Forsikring ASAs ledende personer som vil ha ansvar for aktiviteter som kan være avgjørende for foretakets risikoeksponering. Som ledende person regnes i denne sammenheng konsernsjef og øvrige medlemmer av konsernledelsen, samt styremedlemmer i Gjensidige Forsikring ASA.

For styremedlemmer gjelder retningslinjen kun for godtgjørelse som knytter seg til styrevervet jf. punkt 9.

4. Ulike typer av godtgjørelse til ledende personer

a. Fastlønn

Fastlønn skal være hovedelementet i den samlede godtgjørelsen og skal fastsettes etter kriterier som stillingens karakter, kompetanse og personlig egnethet. Fastlønnen vurderes årlig og fastsettes på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og finansnæringen spesielt.

Stillingstillegg kan benyttes i de tilfeller hvor det er behov for å sikre konkurransedyktig godtgjørelse.

b. Variabel godtgjørelse

Variabel godtgjørelse skal være resultatavhengig uten å være risikodrivende, og skal reflektere Gjensidiges, divisjonens og den enkeltes resultater og bidrag. Den kan utgjøre inntil 50 prosent av den faste årslønnen inklusive feriepenger for konsernsjef og inntil 30 prosent inklusive feriepenger for øvrige ledende personer. Opptjeningsperioden er årlig, og er basert på samlet vurdering av finansielle og ikke-finansielle prestasjoner over de to siste årene.

Ved vurderingen av variabel godtgjørelse skal det tas hensyn til Gjensidiges finansielle mål som til enhver tid er vedtatt av styret.

For konsernsjef skal en vektlegge personlige bidrag til konsernets historiske og fremtidige resultater og verdiskapning. For øvrige ledende personer skal en i tillegg til dette vektlegge måloppnåelse i vedkommende sin forretningsenhet. For samtlige ledende personer skal en vektlegge etterlevelse av konsernets visjon og verdier, samt interne retningslinjer og ledelsesprinsipper.

Halvparten av brutto opptjent variabel godtgjørelse gis i form av betinget løfte om aksjer i Gjensidige Forsikring ASA. Formålet med dette er å sikre at godtgjørelsen som gis er i samsvar med oppfyllelse av Gjensidiges langsiktige målsetninger, og dermed bidra til å unngå unødig kortsiktig risikotaking. Aksjene tildeles med en tredjedel hvert av de kommende tre år forutsatt at betingelsene for tildeling er oppfylt gjennom hele perioden.

De ledende personer er omfattet av den kollektive bonusordningen i Gjensidige på lik linje med øvrige ansatte, samt at de har adgang til å delta i konsernets aksjespareprogram på de til enhver tid gjeldende betingelser. Den variable godtgjørelsen for ledende personer inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.

c. Pensjon, førtidspensjon

Ledende personer i Gjensidige har i likhet med de øvrige ansatte i Gjensidige en generell pensjonsalder på 70 år, samt at de er deltakere i Gjensidiges innskuddsbaserte pensjonsordning. Ledende personer får imidlertid ikke dekket alderspensjon over 12G.

Gjensidige har historisk inngått avtaler som avviker fra dette med enkelte eksisterende ledende personer. Disse opprettholder sine ordninger frem til fratreden.

Sittende konsernsjef har pensjonsalder på 62 år. Det er gitt mulighet for å fratre etter fylte 60 år dersom styret eller konsernsjefen selv ønsker det. Konsernsjefen har pensjonsrettigheter i henhold til Gjensidiges lukkede ytelsespensjonsordning. I henhold til konsernsjefs ansettelsesavtale har konsernsjef rett til en pensjon på 100 prosent av årslønnen ved fratredelse ved fylte 62 år og deretter nedtrappende til 70 prosent av lønn fra fylte 67 år ved full opptjeningsperiode.

Enkelte øvrige ledende personer har historiske avtaler med avvikende pensjonsalder og ordninger. Disse videreføres. For fremtidige ansettelser av ledende personer skal Gjensidiges ordinære retningslinjer for pensjonsalder og pensjonsordning anvendes.

d. Naturalytelser

Hverken konsernsjef eller øvrige ledende personer gis resultatbaserte ytelser utover variabel godtgjørelse, men kan i tillegg gis naturalytelser som bilordning og dekning av utgifter til elektronisk kommunikasjon. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med vedkommende sin funksjon i konsernet, og for øvrig være i tråd med markedsmessig praksis.

5. Kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse

Kriterier for tildeling av variabel godtgjørelse skal understøtte Gjensidiges strategi for langsiktig og bærekraftig utvikling gjennom finansielle og ikke-finansielle målsetninger. Ledende personer tildeles

variabel godtgjørelse basert på en diskresjonær vurdering av hver enkelt sine prestasjoner i forhold til vurderingskriterier fastsatt i en Performance Agreement.

Performance Agreement er fastsatte mål for respektive ledende personer knyttet til forventet resultat/ytelse for det kommende året. Performance Agreement består av tre deler som omfatter:

- DEL A Kjernevirksomhet; konkrete leveranser fra det kommende året
- DEL B Medarbeidere, ledelse og organisasjon; organisatoriske tiltak det kommende året
- DEL C Fremtidig verdiskaping; tiltak for å understøtte realisering av strategi og bærekraftig langsiktig verdiskaping

For hver del fastsettes finansielle og/eller ikke finansielle vurderingskriterier som skal understøtte realisering av Gjensidiges strategi. De tre delene vektet ulikt, og den samlede godtgjørelsen fastsettes basert på en helhetlig vurdering av styret og/eller konsernsjef. Det innebærer at de målbare KPIene er oppfylt dersom man når målsatt nivå, mens det for de kvalitative målene gis en status i forhold til kriteriene som fastsettes. Styret gjør en helhetsvurdering av prestasjon av samlede leveranser i de tre vurderingsområdene basert på styrets skjønn og vurdering av samlede måloppnåelse for året.

DEL A har typisk et ettårig perspektiv på leveranser. DEL B har leveranser både på kort og lang sikt og skal sikre at selskapet har engasjerte medarbeidere og rett kompetanse på rett sted til rett tid. DEL C skal sikre at konsernet gjennomfører aktiviteter på kort sikt som skal understøtte strategi og den langsiktige verdiskapningen til konsernet.

Nivået på godtgjørelse skal ta hensyn til både kvalitative og kvantitative kriterier til den enkeltes rolle, i tillegg til en individuell vurdering av vedkommende sin påvirkning på foretakets risiko.

Vurderingskriteriene i Performance Agreement omfatter både finansielle og ikke finansielle målsetninger.

Finansielle målsetninger kan typisk være (listen er ikke uttømmende):

- Underwriting resultat (Selskap eller forretningsområder)
- Combined ratio (Selskap eller forretningsområder)
- Utvikling kostnadsandel og nominelle kostnader (Selskap eller forretningsområder)
- Egenkapitalavkastning
- Lønnsomhetsmål produkt/bransje
- Synergier og integrasjon i forbindelse med oppkjøp
- Vekst

Ikke finansielle målsetninger kan typisk være (listen er ikke uttømmende):

- Kundetilfredshet (KTI)
- Digitalisering og automatisering
- Medarbeidertilfredshet, turnover og sykefravær
- Rangering på attraktivitetskåringer som for eksempel Universum.
- Prosjektgjennomføring og effektivitet
- Realisering av strategi, herunder vurdering av aktiviteter som skal sikre fremtidig verdiskaping som innovasjon, nyskaping, nye produkt og tjenester m.m.
- Oppfyllelse av konsernets bærekraftsmål

Forretningsområder som skiller seg strukturelt fra skadeforsikringssegmentene kan ha andre vurderingskriterier enn de som er listet ovenfor. I en verden i rask endring har Gjensidige dynamisk målstyring som prinsipp, hvor det i noen tilfeller vil være målsetninger som kan endres gjennom året eller suppleres med andre mål for å sikre riktige tiltak for å realisere strategien. Dette kan typisk være (listen er ikke uttømmende):

- Målsetningen viser seg å være lite hensiktsmessig gjennom året eller perioden som vurderes som følge av uforutsette hendelser;
- Endring i prioriteringer eller behov for å sette nye mål for å drive konsernet i en annen retning enn målsetninger satt i begynnelsen av året som følge av for eksempel organisasjonsmessige endringer, fusjoner og oppkjøp, sourcing og lignende;
- Endringer i ledelse eller nye oppdrag til ledende personer.

6. Avkortning og tilbakebetaling av variabel godtgjørelse

All aktivitet i Gjensidige skal gjennomføres innenfor gjeldende regelverk, og etterlevelse er en grunnforutsetning.

Dersom det i perioden for tildeling av variabel godtgjørelse avdekkes at tildelingen ikke lenger oppfyller de opprinnelige betingelsene, eller det foreligger brudd på gjeldende regelverk, kan den ikke utbetalte bundne variable godtgjørelsen reduseres helt eller delvis. Allerede utbetalt variabel godtgjørelse kan også kreves tilbakebetalt dersom tildelingen var basert på feil grunnlag eller mangelfulle opplysninger. Retten til tilbakebetaling skal ikke begrenses av at mottakeren har sluttet i Gjensidige.

7. Beslutningsprosesser

Styret har et Organisasjons- og godtgjørelsesutvalg («OGU») som består av tre medlemmer; styrets leder og to styremedlemmer. Utvalget er et forberedende og rådgivende organ for styret i saker som gjelder godtgjørelse, men har ingen selvstendig beslutningsmyndighet.

Det er styret som fastsetter godtgjørelse til konsernsjef, hvor OGU bistår som rådgivende organ i beslutningsprosessen. Konsernsjef deltar ikke i styrets diskusjoner og beslutninger om godtgjørelse som gjelder konsernsjef. Konsernsjef fastsetter på sin side godtgjørelse til øvrige medlemmer i konsernledelsen.

For godtgjørelse til konsernsjef har OGU halvårlig oppfølging av måloppnåelse og vurderer samtidig om parametere for året slik det fremstår i Performance Agreement fortsatt er dekkende og riktige. I rimelig tid før beslutning legger administrasjonen frem en vurdering av måloppnåelsen i Performance Agreement for OGU. På bakgrunn av dette innstiller OGU overfor styret.

For godtgjørelse til øvrige medlemmer i konsernledelsen har konsernsjef halvårlig oppfølging av måloppnåelse gjennom Business Review-prosessen og vurderer samtidig om parametere for året slik det fremstår i den enkeltes Performance Agreement fortsatt er dekkende og riktige, samt vurderer parametere for fremtidig Performance Agreement.

Ved å involvere OGU som et rådgivende organ, samtidig som retningslinjen fungerer som et rammeverk for vurderingene og beslutningsprosessen, reduseres risikoen for interessekonflikter som kan oppstå, samt at det bidrar til en effektiv saksbehandling i styret.

8. Oppsigelsestid og etterlønn

Ledende ansatte har en gjensidig oppsigelsestid på seks måneder. Ingen ledende ansatte har avtalefestet rett til sluttvederlag/etterlønn. Ved oppsigelse fra selskapet, eller avtalt fratreden etter ønske fra selskapet, kan det betales sluttvederlag/etterlønn med et beløp på inntil 12 måneder etter utløpet av seks måneders oppsigelsestid.

9. Godtgjørelse til medlemmer av styret i Gjensidige

Medlemmer av styret i Gjensidige skal motta styrehonorar som besluttes av generalforsamlingen. Beslutningen skal baseres på innstilling fra valgkomiteen.

10. Rutine for endring av retningslinjen

Styret skal fremlegge retningslinjen for generalforsamlingen for behandling og godkjenning ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år. Ved endring av retningslinjen skal en beskrive og forklare eventuelle syn som aksjeeierne har hatt på retningslinjen og eventuelt hvordan generalforsamlingens avstemning og lønnsrapport er hensyntatt i revisjonen.

11. Adgangen til å fravike retningslinjen

Styret kan ved særlige omstendigheter fravike retningslinjen, helt eller delvis, dersom det er nødvendig for å ivareta Gjensidiges langsiktige interesser, økonomiske bæreevne eller sikre Gjensidiges levedyktighet.

Før styret beslutter å fravike retningslinjen skal saken behandles av OGU, samt at styret skal rådføre seg med internrevisor.

En fravikelse av retningslinjen skal dokumenteres i lønnsrapporten som legges frem for den påfølgende generalforsamlingen.