

8. Lønn og godtgjørelser

Gjennomsnittlig antall ansatte i konsernet var 3.634 (3.740).

Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse

Gjensidiges godtgjørelsespolitikk

Konsernet har etablert en godtgjørelsesordning som gjelder alle ansatte. Ordningen er ment å sikre at Gjensidige tiltrekker seg og beholder medarbeidere som presterer, utvikler seg, lærer og deler. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Det forventes at de ansatte har et helhetlig syn på hva konsernet tilbyr av godtgjørelse og goder. Konsernets godtgjørelsesordninger skal være åpne og prestasjonsbaserte, slik at de i så stor grad som mulig oppleves som rettferdige og forutsigbare. Det skal være samsvar mellom avtalt prestasjon og den godtgjørelsen som gis.

Retningslinjer for godtgjørelse og karriereutvikling skal knyttes til oppnåelse av konsernets uttrykte strategiske og økonomiske mål og verdigrunnlag, hvor både kvantitative og kvalitative målsettinger tas med i vurderingen. Målekriteriene skal fremme ønsket bedriftskultur og langsiktig verdiskapning, og så langt det er mulig ta hensyn til faktiske kapitalkostnader. Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god risikostyring, bærekraftig verdiskapning, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. Fast grunnlønn skal være hovedelement i den samlede godtgjørelsen, som forøvrig består av variabel godtgjørelse, pensjon, forsikringsordninger og naturalytelser. Variabel godtgjørelse skal benyttes for å belønne prestasjoner som er avtalt gjennom målkort eller som overgår forventninger, hvor både resultater og atferd i form av etterlevelse av kjerneverdier, merkevare og ledelsesprinsipper skal vurderes.

Variabel godtgjørelse skal være resultatavhengig uten å være risikodrivende, og skal reflektere både foretakets, divisjonens, avdelingens og individets resultater og bidrag. Øvrige kompensasjonselementer som tilbys skal ansees attraktive av både nye og nåværende ansatte. Det finnes en øvre grense for variabel godtgjørelse.

Konsernledelsen er definert som ledende ansatte, og de har ansvar for aktiviteter som kan være avgjørende for foretakets risikoeksponering. Nivået på godtgjørelse vil ta hensyn til både kvalitative og kvantitative kriterier til deres rolle, i tillegg til en individuell vurdering av deres påvirkning på foretakets risiko.

Beslutningsprosess

Styret har opprettet et godtgjørelsesutvalg som består av tre medlemmer; styrets leder og to styremedlemmer.

Godtgjørelsesutvalget skal forberede saker for styret, og har i hovedsak ansvar for:

- Styrets årlige erklæring om Gjensidiges godtgjørelsespolitikk
- Den årlige evalueringen av og saker om lønn og annen godtgjørelse til konsernsjef
- Den årlige evalueringen av og saker om lønn og annen godtgjørelse til foretakets internrevisor
- Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte
- Erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte, herunder
 - Retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse for det kommende regnskapsåret
 - Redegjørelse for den lederlønnspolitikken som har vært ført det foregående regnskapsåret, herunder hvordan retningslinjene for lederlønnfastsettelsen er blitt gjennomført
 - Redegjørelse for virkningen for foretaket og eierne av implementering/endringer i incentivordninger knyttet til aksjer

- Andre vesentlige personalrelaterte forhold for ledende ansatte
- Styrets behandling av gjennomførte HR-prosesser, herunder talent- og etterfølgerutvikling og strategisk bemanningsstyring

Veiledende retningslinjer for det kommende regnskapsåret

Godtgjørelse til konsernsjef

Konsernsjefens lønn og øvrige økonomiske ytelser fastsettes av styret på bakgrunn av en helhetlig vurdering hvor det tas hensyn til Gjensidiges godtgjørelsesordning og markedslønn for tilsvarende type stilling.

Fastlønnen vurderes årlig og fastsettes på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og finansnæringen spesielt. Variabel godtgjørelse (bonus) fastsettes av styret basert på avtalte mål og leveranser, og kan utgjøre inntil 50 prosent av den faste årslønnen inklusive feriepengene. Variabel godtgjørelse opptjenes årlig, og er basert på samlet vurdering av finansielle og ikke-finansielle prestasjoner over de to siste årene. Variabel godtgjørelse inngår ikke i pensjonsgrunnlaget. Ved vurderingen tas det hensyn til foretakets overordnede resultatmål for egenkapitalavkastning justert for utbytte relatert til utdeling av overskuddskapital og transaksjoner og combined ratio, samt utviklingen i kundetilfredshet. I tillegg vektlegges konsernsjefens personlige bidrag til konsernets historiske og fremtidige resultater og verdiskapning, etterlevelse av konsernets visjon, verdier, etiske retningslinjer og ledelsesprinsipper.

Variabel godtgjørelse knyttet til Gjensidiges resultater fastsettes ut fra resultater siste to år. Halvparten av den variable godtgjørelsen gis i form av et betinget løfte om aksjer i Gjensidige Forsikring ASA, hvor 1/3 tildeles hvert av de kommende tre år. Den ikke utbetalte bundne variable godtgjørelsen kan reduseres dersom etterfølgende resultater og utvikling tilsier at den ble basert på uriktige forutsetninger. Konsernsjefen gis ikke resultatbaserte ytelser utover nevnte bonus, men kan i tillegg gis naturalytelser som bilordning og dekning av utgifter til elektronisk kommunikasjon. Tildeling av naturalytelser skal ha sammenheng med konsernsjefens funksjon i konsernet, og forøvrig være i tråd med markedsmessig praksis.

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

Ved fratreden etter 60 år er det tilsvarende avtalefestet nedtrapping fra 100 prosent ved fratreden til 70 prosent ved fylte 67 år. Fra fylte 67 år beregnes pensjonen ut fra foretakets ordinære opptjeningsstid på 30 år, og utgjør 70 prosent av fast lønn med full opptjeningsstid. Bilordning og øvrige goder opprettholdes frem til fylte 67 år.

Konsernsjefen har en oppsigelsestid på seks måneder, og ingen avtale om etterlønn eller sluttvederlag ved fratredelse.

Godtgjørelse til ledende ansatte og ansatte som kan påvirke konsernets risiko vesentlig

Godtgjørelse til konsernledelsen fastsettes av konsernsjefen, etter rammer drøftet med godtgjørelsesutvalget og basert på retningslinjer fastsatt av styret. Konsernets veiledende retningslinjer legges tilsvarende til grunn for øvrige ledende ansatte og ansatte som kan påvirke risikoen vesentlig.

Den totale godtgjørelsen fastsettes ut fra behovet for å gi konkurransedyktige betingelser i de ulike forretningsområdene,

og skal bidra til å tiltrekke seg og beholde ledere med ønsket kompetanse og erfaring som fremmer konsernets verdigrunnlag og utvikling.

Fastlønnen vurderes årlig og fastsettes på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og finansnæringen spesielt. Variabel godtgjørelse (bonus) til ledende ansatte opptjenes årlig, og baseres på en samlet vurdering av finansielle og ikke-finansielle prestasjoner over de to siste årene. Ved vurderingen tas det hensyn til en kombinasjon av foretakets overordnede resultatmål for egenkapitalavkastning justert for ekstraordinære utbytter og transaksjoner og combined ratio, samt utviklingen i kundetilfredshet. I tillegg vurderes måloppnåelse i vedkommende forretningsenhet, samt personlige bidrag, knyttet til etterlevelse av konsernets visjon, verdier, etiske retningslinjer og ledelsesprinsipper. Halvparten av den variable godtgjørelsen gis i form av et løfte om aksjer i Gjensidige Forsikring ASA, hvor en tredjedel tildeles hvert av de kommende tre år. Den ikke utbetalte bundne variable godtgjørelsen kan reduseres dersom etterfølgende resultater og utvikling tilsier at den ble basert på uriktige forutsetninger.

Individuell variabel godtgjørelse kan utgjøre inntil 30 prosent av årslønnen inklusive feriepenger. Variabel lønn inngår ikke i pensjonsgrunnlaget.

Konsernsjefen kan etter samråd med godtgjørelsesutvalget gjøre avvik for spesielle stillinger hvis det er nødvendig for å gi konkurransedyktige betingelser. Tildeling av naturalytelser til ledende ansatte skal ha sammenheng med deres funksjon i konsernet og for øvrig være i tråd med markedsmessig praksis.

Enkelte medlemmer av konsernledelsen har en pensjonsalder på 62 år, de øvrige har 70 år som fratredelsesalder. Av nåværende medlemmer av konsernledelsen, er fire medlemmer av den lukkede norske ytelsespensjonsordningen. Disse har ved full opptjening rett til en pensjon på 70 prosent av sluttlønnen ved full opptjeningsperiode 30 år ved fylte 67 år. Seks medlemmer er deltakere i foretakets innskuddsbaserte pensjonsordning. Foretaket opprettholder individuell pensjonsavtale for ett medlem av konsernledelsen.

I Sverige er den generelle pensjonsalderen 65 år. I Danmark er den generelle pensjonsalderen 70 år.

Medlemmer i konsernledelsen har en oppsigelsestid på seks måneder. Ingen medlemmer av konsernledelsen i dag har avtaler om sluttvederlag eller etterlønn.

I overenstemmelse med lokal praksis i Danmark og Baltikum er

det enkelte individuelle avtaler om etterlønn i forbindelse med fratreden i Gjensidige Forsikring ASA i disse landene.

Godtgjørelse til ansatte med kontrolloppgaver

Godtgjørelse til ansatte med kontroll- og overvåkningsoppgaver skal være uavhengig av resultatet i virksomheten de har ansvaret for.

Ingen ledende ansatte med kontroll- og overvåkningsoppgaver har i dag variable bonusordninger. Fastlønnen baseres på konsernets generelle prinsipper om konkurransedyktig, men ikke lønnsledende avlønning.

Tildeling av pensjon og naturalytelser følger konsernets generelle ordning.

Godtgjørelse til tillitsvalgte samt øvrige ansatte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte

Godtgjørelse vil tilsvarende følge ovennevnte retningslinjer. Det er per i dag ingen slike ansatte.

Bindende retningslinjer for aksjer, tegningsretter m.v. for det kommende regnskapsåret

Av variabel godtgjørelse opptjent i 2020 for konsernsjef og andre ansatte som er omfattet av forskrift om godtgjørelse i finansinstitusjoner, vil 50 prosent av brutto opptjent variabel godtgjørelse gis i form av et betinget løfte om aksjer i Gjensidige Forsikring ASA. Aksjene tildeles med en tredjedel hvert av de kommende tre år forutsatt at betingelsene for tildeling er oppfylt.

Styret har vedtatt å videreføre konsernets aksjespareprogram for ansatte i 2021. Konsernsjef og ledende ansatte har på lik linje med øvrige ansatte i Gjensidige adgang til å delta i programmet. Etter gjeldende program kan den ansatte spare gjennom lønnstrekk for kjøp av aksjer i Gjensidige Forsikring ASA for inntil 90.000 kroner per år. Kjøp skjer kvartalsvis etter offentliggjøring av resultatene. Det gis et tilskudd på 25 prosent av kjøpesummen, begrenset oppad til 7.500 kroner. For de som beholder aksjene og fortsatt er ansatt i konsernet, tildeles en bonusaksje for hver fjerde aksje man har eid i mer enn to år.

Redegjørelse for lederlønnspolitikken i foregående regnskapsår

I samsvar med retningslinjene, har en medarbeider i finansavdelingen fått mulighet for inntil 50 prosent variabel godtgjørelse.

Styret bekrefter for øvrig at retningslinjene om lederlønn for 2020 gitt i fjorårets erklæring, har blitt fulgt.

Gjensidige Forsikring konsern

Lønn og andre goder til konsernledelse og styrende organer 2020

Tusen kroner	Fast lønn/honorar	Opp-tjent variabel lønn	Beregnet verdi av totale fordeler i annet enn kontanter	Opptjente rettigheter i regnsk.-året for pensjons-ordning	Årets opp-tjening aksje-basert av-lønning	Antall tildelte aksjer	Antall innløste aksjer	Antall ikke innløste aksjer ⁶	Eier antall aksjer ⁹	Fra-tred-elses-vilkår
Konsernledelsen										
Helge Leiro Baastad, konsernsjef	5.534,2	1.300,7	179,2	2.101,8	1.303,7	8.150	7.723	15.330	65.383	²
Jørgen Inge Ringdal, konserndirektør	2.912,8	430,6	156,4	935,7	433,6	2.666	2.666	5.116	28.263	²
Catharina Hellerud konserndirektør	3.260,7	481,5	166,7	433,0	484,6	2.976	2.795	5.509	23.611	³
Sigurd Austin, konserndirektør (1.1.20-23.4.20) ¹	1.501,3	25,4	50,8	213,9	6,2	2.868	3.004	5.608		³
Kaare Østgaard, konserndirektør (1.1.20-1.6.20) ¹	1.252,3	25,4	91,0	333,9	6,2	2.800	2.420	5.218		³
Mats C. Gottschalk, konserndirektør ⁵	4.679,1	666,8	459,8	452,8	698,1	3.072	3.090	5.875	20.331	³
Jostein Amdal, konserndirektør	3.700,8	542,5	168,0	848,0	545,5	3.366	2.235	6.311	17.657	
Janne Merethe Flessum, konserndirektør	2.626,8	392,5	170,0	282,5	386,5	2.364	687	3.646	5.226	
Aysegul Cin, konserndirektør ⁵	2.990,7	576,2	340,0	188,3	379,1	2.264	235	2.736	1.803	
Lars Gøran Bjerklund, konserndirektør	2.880,6	447,4	277,6	478,5	421,9	2.472	282	3.037	403	
Rene Fløystøl, konserndirektør (1.6.20-31.12.20) ¹	1.512,2	309,2	99,4	105,0	316,7	50	59	111	3.286	
Tor Erik Silset, konserndirektør (1.6.20-31.12.20) ¹	1.580,8	324,5	100,5	114,4	331,9	37	93	170	3.390	
Styret										
Gisele Marchand, leder ⁸	733,9		2,5						1.481	
John Giverholt ⁸	294,5		1,2							
Per Arne Bjørge ⁸	321,2		1,8							
Eivind Elnan ⁸	370,5		7,4						2.200	
Hilde Merete Nafstad ⁸	413,9		2,5						2.946	
Vibeke Krag ^{7,8}	445,2		2,5						1.500	
Terje Seljeseth ⁸	400,2		2,5							
Tor Magne Lønnum (25.5.20-31.12.20) ¹	141,3		2,5						11.000	
Gunnar Sellæg (25.5.20-31.12.20) ¹	112,3		2,5							
Gunnar Mjåtvedt, ansattrepresentant (1.1.20-25.5.20) ^{1,4,8}	285,2									
Anne Marie Nyhammer, ansattrepresentant (1.1.20-25.5.20) ^{1,4}	229,2									
Lotte Kronholm Sjøberg, ansattrepresentant (1.1.20-25.5.20) ^{1,4,8}	334,0									
Ellen Kristin Enger, ansattrepresentant (25.5.20-31.12.20) ¹	112,3								1.005	
Ruben Pettersen, ansattrepresentant (25.5.20-31.12.20) ¹	141,3								202	
Sebastian Buur Gabe Kristiansen, ansattrepresentant (1.9.20-31.12.20) ¹	66,2		2,5							

¹ Oppgitt godtgjørelse gjelder perioden vedkommende har innehatt posisjonen/vervet.

² 62 år, 100 prosent lønn avtrappende til 70 prosent ved 67 år i henhold til opptjeningstid, deretter trer de ordinære bestemmelser om pensjon i Gjensidige Forsikring i kraft.

³ 62 år, 70 prosent lønn til 67 år i henhold til opptjeningstid, deretter trer de ordinære bestemmelser om pensjon i Gjensidige Forsikring i kraft.

⁴ For ansattrepresentanter er kun godtgjørelsen for det gjeldende verv oppgitt.

⁵ Opptjent variabel lønn inkluderer utstasjoneringstillegg.

⁶ Inkluderer bonusaksjer i aksjespareordningen. Se nærmere beskrivelse av ordningen og betingelser i note 22.

⁷ Godtgjørelsen inkluderer honorar som leder i revisjonsutvalget honorert med 166 tusen kroner for 2020.

⁸ Godtgjørelsen inkluderer honorar i øvrige utvalg.

⁹ Opplyses kun for personer som er i konsernledelsen ved årets slutt.

Lønn og andre goder til konsernledelse og styrende organer 2019

Tusen kroner	Fast lønn/honorar	Opp-tjent variabel lønn	Beregnet verdi av totale fordeler i annet enn kontanter	Opptjente rettigheter i regnsk.-året for pensjons-ordning	Årets opp-tjening aksje-basert av-lønning	Antall tildelte aksjer	Antall innløste aksjer	Antall ikke innløste aksjer ⁶	Eier antall aksjer	Fra-tred-elses-vilkår
Konsernledelsen										
Helge Leiro Baastad, konsernsjef	5.332,4	1.355,2	171,3	1.638,1	1.364,0	7.797	8.257	14.903	60.231	²
Jørgen Inge Ringdal, konserndirektør	2.804,4	557,7	166,1	732,4	566,5	2.561	2.719	5.116	26.310	²
Catharina Hellerud konserndirektør	3.155,4	493,5	175,2	460,5	502,3	2.624	2.999	5.328	21.589	³
Sigurd Austin, konserndirektør	3.088,9	480,1	188,2	697,3	488,8	3.067	3.122	5.996	16.324	³
Kaare Østgaard, konserndirektør	2.966,6	465,1	222,0	854,5	468,8	2.595	2.587	4.838	16.718	³
Mats C. Gottschalk, konserndirektør ⁵	4.589,0	921,5	423,5	478,8	643,4	2.739	3.372	5.893	18.117	³
Jostein Amdal, konserndirektør	3.537,2	557,7	169,7	650,1	566,5	3.182	1.185	5.180	15.935	
Janne Merethe Flessum, konserndirektør	2.530,2	399,7	169,6	279,6	401,0	1.868	95	1.969	4.349	
Aysegul Cin, konserndirektør ⁵	2.524,9	560,1	351,5	185,3	360,1	707		707	1.489	
Lars Gøran Bjerklund, konserndirektør	2.756,7	435,3	277,7	274,0	421,0	847		847		
Styret										
Gisele Marchand, styremedlem, leder ⁸	696,5		2,3						1.481	
John Giverholt ⁸	404,5		2,3						3.500	
Per Arne Bjørge ^{7,8}	449,0		3,7						10.542	
Eivind Elnan ⁸	326,2		6,8						2.200	
Hilde Merete Nafstad ⁸	363,5		2,3						2.946	
Vibeke Krag ⁸	396,0		11,5						1.500	
Terje Seljeseth ⁸	363,5		2,3							
Gunnar Mjåtvedt, ansattrepresentant ^{4,8}	396,0								2.319	
Anne Marie Nyhammer, ansattrepresentant ⁴	326,2									
Lotte Kronholm Sjøberg, ansattrepresentant ^{4,8}	363,5		2,3						914	

¹ Oppgitt godtgjørelse gjelder perioden vedkommende har innehatt posisjonen/vervet.

² 62 år, 100 prosent lønn avtrappende til 70 prosent ved 67 år i henhold til opptjeningstid, deretter trer de ordinære bestemmelser om pensjon i Gjensidige Forsikring i kraft.

³ 62 år, 70 prosent lønn til 67 år i henhold til opptjeningstid, deretter trer de ordinære bestemmelser om pensjon i Gjensidige Forsikring i kraft.

⁴ For ansattrepresentanter er kun godtgjørelsen for det gjeldende verv oppgitt.

⁵ Opptjent variabel lønn inkluderer utstasjoneringstillegg.

⁶ Inkluderer bonusaksjer i aksjespareordningen. Se nærmere beskrivelse av ordningen og betingelser i note 22.

⁷ Godtgjørelsen inkluderer honorar som leder i revisjonsutvalget honorert med 157,5 tusen kroner for 2019.

⁸ Godtgjørelsen inkluderer honorar i øvrige utvalg.