



OSLO PENSJONSFORSIKRING

Retningslinje for godtgjørelsesordninger

1 Introduksjon

1.1 Formål og bakgrunn

1.1.1 Hjemmelsgrunnlag

Finansforetaksloven § 13-5 angir at finansforetak skal ha hensiktsmessige retningslinjer og rutiner for gjennomføring, overvåkning og regelmessig vurdering av godtgjørelsesordninger. Disse skal vedtas av styret. Lovens kapittel 15 har utfyllende regler om godtgjørelsesordninger, herunder krav til at det er etablert en skriftlig godtgjørelsesordning som skal bidra til å fremme god styring og kontroll med risikoene i foretaket, motvirke høy risikotakning og bidra til å unngå interessekonflikter. Forskriften til finansforetaksloven kapittel 15 del II, har utfyllende bestemmelser som blant annet gjelder for forsikringsforetak.

Rundskriv fra Finanstilsynet (Rundskriv 2/2020) angir tilsynets tolkning og føringer knyttet til regelverket.

I eierskapsmeldingen angir Oslo kommune at selskaper som defineres som store, skal utarbeide retningslinjer (styrets retningslinjer) og lønnsrapport i tråd med reglene i allmennaksjeloven. I tråd med allmennaksjeloven 16-6 a og b, skal styret utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, samt rapport om godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapport) som skal behandles av generalforsamlingen.

1.1.2 Formålet med retningslinjen

Formålet med retningslinjen er å sikre at alle ansatte og alle med verv i Oslo Pensjonsforsikring AS (OPF AS), og Oslo Forsikring AS (OF AS), har en godtgjørelsesordning som er i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, eiers forventninger, foretakets overordnede mål, risikotoleranse og langsiktige interesser. Når retningslinjen bruker benevnelsen OPF, menes konsernet eller foretakene samlet.

Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme god styring av og kontroll med foretakenes risiko og sikre at det ikke gis insentiver til å ta for høy risiko.

1.1.3 Virkeområde

Retningslinjen gjelder for alle fast ansatte med avtalt godtgjørelse for ytelse i arbeidsforhold. I tråd med eiers forventninger, gjelder retningslinjen også vederlag som ytes til medlemmene av styret.

2 Roller og ansvar

Administrerende direktør har ansvaret for å etablere og gjennomføre et hensiktsmessig og tilfredsstillende system for oppfølging av retningslinjen i organisasjonen.



3 Retningslinje for godtgjørelse

3.1 Generelt om godtgjørelsesordningen

Godtgjørelse i form av fast lønn skal være hovedregelen for ansatte på alle nivåer og for tillitsvalgte i OPF, herunder også for ledende ansatte og for ansatte med kontrolloppgaver.

Alle ansatte skal være tilknyttet foretakets pensjonsordning, enten den lukkede ytelsesbaserte ordningen eller innskuddsordningen som ble etablert 1.februar 2017.

Avtale om variabel godtgjørelse i form av kontantbonusordning i tillegg til fast lønn kan inngås med enkelte ansatte med formål å sikre at OPF kan tiltrekke seg og beholde personer som i særlig grad bidrar til å skape resultater for selskapet. Slike avtaler skal tilstrebe å gi ansatte i disse stillingskategoriene langsiktige incentiver til å skape meravkastning over tid, og samtidig gi OPF god styring og kontroll med foretakets risiko, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

3.2 Godtgjørelse til styret

Styrets godtgjørelse skal reflektere innsatsen vervet krever med tanke på styrets plikter, ansvar og tidsbruk. Godtgjørelsen skal være konkurransedyktig med godtgjørelse i tilsvarende selskap, slik at man kan tiltrekke og beholde nødvendig kompetanse, men likevel holdes på et moderat nivå. For finansforetak stilles det særskilte krav til styrets kompetanse og egnethet.

Styreleders godtgjørelse skal være høyere enn for øvrige styremedlemmer, og deltakelse i styrets underutvalg godtgjøres særskilt i tillegg.

Valgte ansattrepresentanter godtgjøres på linje med øvrige styremedlemmer. Ansatte som i kraft av sin rolle representerer OPF i hel- eller deleide datterselskap, godtgjøres ikke for det.

Generalforsamlingen justerer årlig styrets godtgjørelse i tråd med Oslo kommunes prinsipper for justering av styregodtgjørelse. Generalforsamlingen kan gi styret fullmakt til å fastsette godtgjørelse i underutvalgene.

3.3 Lederlønn

Godtgjørelsen til ledere skal være konkurransedyktig og et virkemiddel for å tiltrekke og beholde gode, kompetente ledere. Nivået skal likevel være moderat, og ikke egnet til å skade kommunens omdømme. Markedsmessig lønn vurderes i forhold til erfaring, kompetanse, ansiennitet og lønnsbetingelser i tilsvarende selskap.

Med ledende ansatte menes ansatte som er medlem av selskapets ledergruppe. Og med godtgjørelse menes fastlønn, pensjonsytelser, sluttvederlag og andre ytelser som inngår i avlønning.

Ledende ansatte skal ikke ha andre pensjonsordninger dekket av OPF enn det som gjelder for øvrige ansatte.

Det er styret som fastsetter lønn til daglig leder.

Gjennomsnittlig lønnsvekst blant ledende ansatte skal ikke være høyere enn i selskapet ellers. Avvik fra dette prinsippet skal begrunnes i årlig rapport til godtgjørelsesutvalget.



3.4 Variabel godtgjørelse - bonus

Bonusordninger i OPF er regulert av de særlige krav til godtgjørelsesordninger som følger av finansforetaksloven § 15-2 med tilhørende forskrift.

OPF skal være konkurransedyktige med tanke på avlønning, og for enkelte roller inkluderer det et variabelt element i form av individuell bonus. De ansatte som kan få avtale om variabel godtgjørelse med OPF er investeringsdirektør og porteføljeforvaltere i kapitalforvaltningsavdelingen.

Administrerende direktør er ansvarlig for å sikre operasjonalisering av retningslinjene for bonus gjennom egne rutiner.

For avtaler om variabel godtgjørelse som endres eller inngås etter 31. desember 2019 skal årlig fastsatt bonus ikke kunne overstige 100 prosent av årslønningen. Årlig bonusfastsettelse skal følge markedspraksis og bygge på en samlet vurdering av finansielle kriterier knyttet til foretaket, den ansattes forretningsenhet, den ansattes oppnådde resultater samt ikke-finansielle kriterier.

Det skal ikke gis en høyere bonus enn den verdien som er skapt i kroner.

50 prosent av den fastsatte bonus tildeles og utbetales den ansatte i forbindelse med bonusfastsettelsen. De resterende 50 prosent av bonusen er betinget og settes i en bonusbank og regnes ikke som tildelt før den utbetales. Den betingede bonusen utbetales med like årlige beløp over en treårs periode regnet fra bonusfastsettelsestidspunktet. Detaljer om dette skal framgå av de individuelle bonusavtalene. Beregnet bonus forutsettes å inkludere feriepenger. Det skal derfor ikke beregnes feriepenger på grunnlag av beregnet bonus til utbetaling.

Bonusavtaler med den enkelte ansatte skal utformes slik at de kan endres fra år til år for å være i overensstemmelse med OPFs til enhver tid gjeldende retningslinjer for godtgjørelsesordninger.

Variabel godtgjørelse skal kun opptjenes eller utbetales dersom det er forsvarlig ut fra foretakets samlede økonomiske stilling. Den delen av bonusen som står i bonusbanken kan reduseres eller falle bort dersom enten resultatutviklingen i OPF eller etterfølgende resultater tilsier dette.

4 Rapportering

Styrets godtgjørelsesutvalg skal årlig gjennomgå og vurdere OPFs praktisering av godtgjørelsesordningen. Lønnsrapporten skal også årlig behandles av generalforsamlingen. Foretakets risikostyringsfunksjon og samsvarskontrollfunksjon skal få anledning til å gi synspunkter på praktiseringen av godtgjørelsesordningen.

5 Løpende oppfølging

Denne retningslinjen skal oppdateres ved behov, samt gjennomgås og godkjennes av styret minst årlig, også når ingen endringer er foreslått.

Brudd på retningslinjen skal rapporteres som hendelse i henhold til *Rutine for hendelsesrapportering*.

**Endringer i dokumentet**

Dato	Beskrivelse/endringer	Endret av	Status
12.05.2011	Opprinnelig versjon	Jonny Johansen	Styrevedtatt
	Revisjoner mellom 2011 og 2024 er tatt ut av oversikten		
05.03.2024	Revidert – Lagt til nytt punkt 3.3 etter forventning fra eier gjennom eierskapsmelding 2023	Administrasjonen	Styrevedtatt OF
06.03.2024	Revidert – Som for OF 05.03.2024	Administrasjonen	Styrevedtatt OPF
29.04.2025	Retningslinjen revidert med en del endringer: Operasjonalisering av bonusordningen er tatt ut av den styrevedtatte regningslinjen og videreføres i administrativ rutine, styrets godtgjørelse er tatt inn i retningslinjen. Lederes avlønning er tydeliggjort, og rapportering/beslutning i generalforsamlingen er tatt inn som et eget element i tråd med eiers forventning.	Administrasjonen	Styrevedtatt OPF
30.04.2025	Revidert retningslinje ble godkjent av generalforsamlingen med en justering i punkt 3.2. Justeringen er senere fremlagt for OPFs styre og akseptert.		
27.05.2025	Revisjon – som for OPF-styret 29.04.2025 med samme justering som generalforsamlingen har bedt om.	Administrasjonen	Styrevedtatt OF