

Godtgjørelsesordninger og godtgjørelse 2015



Eika Gruppen – Godtgjørelsesordninger og godtgjørelse 2015

Eika Gruppen – Konsernet

1. Retningslinjer for godtgjørelse i Eika Gruppen

Eika Gruppen er finanskonsernet i Eika Alliansen, som er eid av 74 lokalbanker og OBOS. Eika Gruppens strategiske fundament er å styrke lokalbanken. Gruppen leverer en komplett plattform for bankinfrastruktur samt et fullt spekter av finansprodukter for bank, som gjør lokalbanken konkurransedyktig i forhold til de store forretningsbankene. Effektive IKT løsninger, betalingsformidling og kompetanseutvikling er sentrale tjenester som gir stordriftsfordeler til alliansebankene i tillegg til økonomi, merkevarebygging og kommunikasjon. Eika Gruppen er en av de største aktørene i det norske markedet for utvikling og salg av finansielle produkter og tjenester.

Som en av landets ledende bankallianser og finanskonsern ønsker Eika Gruppen å tilby sine ansatte en godtgjørelsesordning som er rettferdig, motiverende og i tråd med Eika Gruppens policy for styring av og kontroll med risiko. Godtgjørelsesutvalget i Eika Gruppen har utarbeidet generelle retningslinjer for godtgjørelse i konsernet som er vedtatt av styret i Eika Gruppen AS. I tillegg har de enkelte styrene i morselskapet og datterselskapene utarbeidet egne retningslinjer for godtgjørelse basert på konsernets retningslinjer. De generelle retningslinjene skal gjelde for alle selskaper i Eika Gruppen som ikke er særskilt unntatt. Retningslinjene gjelder for alle former for godtgjørelse, herunder fast og variabel lønn, naturaltelser, pensjons- og forsikringsordninger og etterlønn. Retningslinjene gjelder for alle ansatte.

2. Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

Eika Gruppens godtgjørelsespolitikk skal bidra til å fremme det enkelte foretaks langsiktige evne til å betjene eierbankene, distributører og kunder med finansielle tjenester og produkter på konkurransedyktige vilkår.

Eika Gruppens godtgjørelsespolitikk skal være forankret i konsernets og det enkelte foretaks forretningsstrategi og skal til enhver tid være forenlig med det enkelte foretaks risikotoleranse og langsiktige interesse slik disse er definert i foretakets policy og retningslinjer for risikostyring og internkontroll, jf. forskrift av 22. september 2008 nr. 1080. Eika Gruppen legger stor vekt på at godtgjørelsesordningen skal være bærekraftig i både et kortsiktig og et langsiktig perspektiv. Godtgjørelsene i Eika Gruppen skal være konkurransedyktige, men ikke markedsledende.

Eika Gruppens ansatte får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler, kollektive avtaler (tariffavtaler) eller ved administrativ beslutning fra foretaket hvor den ansatte har sitt arbeidsforhold. Eika Gruppen har etablert visse hovedprinsipper for konsernets belønningsstrategi. Prinsippene gjelder generelt, men vil ha ulik anvendelse på de forskjellige godtgjørelsesordninger, virksomhetsområder og stillingskategorier.

Hovedprinsippene for Eika Gruppens belønningsstrategi skal være:

- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme det enkelte foretaks langsiktige evne til å betjene eierbankene, distributører og kunder med finansielle tjenester og produkter på konkurransedyktige vilkår
- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å gi avkastning til aksjonærene
- Godtgjørelsesordningen skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende, og skal ligge innenfor alminnelige aksepterte rammer i næringen så vel som samfunnet for øvrig
- Godtgjørelsesordningen skal motivere til langsiktig interessefellesskap mellom den ansatte, foretaket, og foretakets aksjonærer
- Godtgjørelsesordningen skal differensiere basert på den enkeltes ansvar, prestasjoner og kvalifikasjoner
- Godtgjørelsesordningen skal være rettferdig og ikke-diskriminerende
- Godtgjørelsesordningen skal belønne måloppnåelse på individuelt nivå, enhetsnivå, foretaksnivå og konsernnivå

- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å fremme og gi incentiver til god styring av og kontroll med foretakets risiko og motvirke høy risikotaking
- Godtgjørelsesordningen skal bidra til å unngå interessekonflikter mellom den ansatte, foretaket, foretakets kunder og foretakets aksjonær(er)
- Godtgjørelsesordningen skal være i samsvar med gjeldende eksternt og internt regelverk så vel som Eika Gruppens prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse
- Konsernstyrets godtgjørelsesutvalg skal få seg forelagt bonusforutsetninger og avsetninger på konsernselskapets foreløpige regnskap for godkjenning før selskapets styre fastsetter endelig bonustildeling

Fastlønn

Fastlønnen består av den ansattes faste avtalte årslønn. Evaluering av prestasjoner skal baseres på oppnåelse av bestemte forhåndsdefinerte mål.

Variabel lønn

Eika Gruppen har ingen generell bonusordning for konsernet.

Styret i det enkelte foretak i konsernet kan etablere bonusordning for ansatte eller særskilte grupper av ansatte. Bonusutbetalinger skal være forankret i på forhånd fastsatte skriftlige retningslinjer, som skal være forelagt for godtgjørelsesutvalget i Eika Gruppen AS før vedtakelse i det respektive foretak. Det skal ikke inngås individuelle avtaler som gir rett til bonus utover det som til enhver tid følger av foretakets retningslinjer for bonus.

Tildelingen av eventuell bonus vil skje på grunnlag av tre faktorer:

- Resultat/måloppnåelsen i foretaket
- Resultat/måloppnåelsen i den aktuelle enhet/divisjon
- Resultat/måloppnåelsen til den enkelte ansatt

Bonus skal være en belønning for fremdrift og gode resultater, og skal derfor finansieres gjennom verdiskapningen i foretaket. Hvor stor andel av bonusen den enkelte får vil bli vurdert ut i fra den enkeltes og vedkommendes forretningsenhets/divisjons måloppnåelse. Måloppnåelse knytter seg overordnet til lønnsomhet, intern drift og styring og kontroll. Det vises til Eika Gruppens årsrapport (tilgjengelig på www.eika.no) som beskriver konsernledergruppens variable godtgjørelse som legger føringer for øvrige ordninger i konsernet. Vurderingen av resultat skal skje over en periode på to år, dog slik at siste års resultater normalt skal telle mer enn første år. Den relative fordeling (ratio) mellom de tre kategoriene vil variere mellom de enkelte ansatte og skal reflektere karakteren av den risiko som knytter seg til de ansattes ansvars- og arbeidsoppgaver. Eika Gruppen har besluttet at bonus for de som anses å være omfattet som særskilte ansatte utbetales med 50 prosent, mens resterende plasseres i bonusbank hvor 1/3 av bonus utbetales i de tre etterfølgende år.

Andre ytelser

Eika Gruppen er et finanskonsern som er eiet av sparebanker og OBOS. Eika Gruppen tilbyr derfor for tiden ikke opsjoner, aksjeprogrammer eller andre former for godtgjørelse som er knyttet til aksjer eller utviklingen av aksjekursen i Eika Gruppen AS eller foretak i samme konsern. Som ledd i organiseringen av det enkelte selskaps bonusordninger er det etablert bonusbank for den del av bonus som etter forskrift og bonusvedtak skal utbetales over tid.

3. Særskilte regler for visse grupper ansatte

Eika Gruppen har, i tråd med forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv., etablert særlige regler for godtgjørelse til ledende ansatte, ansatte og tillitsvalgte med arbeidsoppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering og ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver.

3.1 Ledende ansatte

Styret i det enkelte foretak skal sørge for at foretaket definerer hvilke stillinger/stillingskategorier som er å anse som "ledende ansatte", jf. forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv. § 4.

Med ledende ansatte i foretak i Eika Gruppen menes normalt foretakets daglige leder, medlemmer av foretakets ledergruppe, ledere som er godkjent av eller innmeldt til Finanstilsynet og ledere av forretningsområder som er å anse som vesentlige for foretaket. Det enkelte foretak skal utarbeide lister over stillingskategorier som er definert som ledende ansatte, samt ansatte som innehar disse stillingene. Listen skal til enhver tid holdes à jour og skal revideres og godkjennes av godtgjørelsesutvalget minst en gang i året. Listen skal også revideres i forbindelse med omorganiseringer som kan påvirke listens riktighet.

Eika Gruppen har ingen generell bonusordning for ledende ansatte. Styret i det enkelte foretak kan etablere bonusordning for ledende ansatte i foretaket.

Foretak med bonusordning skal etablere særskilte retningslinjer for bonusordningen. Retningslinjene skal vedtas av foretakets styre og skal ikke gjelde for mer enn ett år av gangen. Retningslinjene skal forelegges for godtgjørelsesutvalget i Eika Gruppen AS før vedtakelse i foretakets styre.

Bonusordningen må ligge innenfor rammene i forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv. og for øvrig være forenlig med Eika Gruppens godtgjørelsespolitikk.

Eika Gruppen tilbyr ikke sluttvederlag til ledende ansatte med mindre særlige forhold tilsier dette. Eventuelle sluttvederlag skal tilpasses de resultater som er oppnådd over tid og utformes slik at manglende resultater ikke blir belønnet.

Ledende ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse

3.2 Ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering

Styret i hvert foretak skal sørge for at foretaket definerer hvilke stillinger/stillingskategorier som er å anse som "ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering", jf. forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv. § 5.

Det enkelte foretak skal utarbeide lister over stillingskategorier som er definert som å ha oppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, samt ansatte som innehar disse stillingene. Listen skal til enhver tid holdes à jour og skal revideres minst en gang i året. Listen skal også revideres i forbindelse med omorganiseringer som kan påvirke listens riktighet.

For godtgjørelse til ansatte med oppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering gjelder pkt 3.1 tilsvarende.

Ved avgjørelsen av hvem som skal anses å ha vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering skal foretaket også vurdere å la kravene i pkt 3.2 ovenfor gjelde også for andre ansatte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte og ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering.

3.3 Ansatte med kontrolloppgaver

Styret i hvert foretak skal sørge for at foretaket definerer hvilke stillinger/stillingskategorier som er å anse som "ansatte med kontrolloppgaver", jf. forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv. § 6.

Det enkelte foretak skal utarbeide lister over stillingskategorier som er definert som å ha kontrolloppgaver, samt ansatte som innehar disse stillingene. Listen skal til enhver tid holdes à jour og skal revideres minst en gang i året. Listen skal også revideres i forbindelse med omorganiseringer som kan påvirke listens riktighet.

For ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver ytes ikke resultatavhengig variabel godtgjørelse (bonus). Det enkelte selskap kan etablere ordninger for bonus som ikke er resultatavhengig. Ved fastsettelse av lønn skal det tas hensyn til at den ansatte ikke kvalifiserer til resultatavhengig variabel godtgjørelse. For øvrig gjelder pkt 3.2 tilsvarende.

3.4 Tillitsvalgte

Som tillitsvalgte menes medlemmer (inkl. varamedlemmer) i foretakets styre og evt. i foretakets godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelse til styremedlemmer fastsettes av generalforsamlingen, jf. asl. § 6-10. Med unntak av ansatterepresentanter mottar ikke ansatte i Eika Gruppen godtgjørelse for konserninterne styreverv.

4. Godtgjørelsesutvalg

Foretak som etter forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv. er pålagt dette, skal ha eget godtgjørelsesutvalg som oppnevnes av styret for ett år om gangen. Eika Gruppen har etablert et godtgjørelsesutvalg på konsernnivå bestående av 3 medlemmer. Videre er det etablert et eget godtgjørelsesutvalg for Eika Forsikring AS og Eika Kredittbank AS. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av styret og skal ha tilgang til dokumentasjon og informasjon som godtgjørelsesutvalget finner nødvendig. Styret kan, når det er rom for dette innenfor gjeldende regelverk, beslutte å la det samlede styret fungere som kompensasjonsutvalg

5. Internkontroll

Det enkelte foretaks praktisering av Eika Gruppens godtgjørelsesordning skal minst en gang i året gjennomgås av uavhengige kontrollfunksjoner, jf. FOR-2008-09-22-1080 om risikostyring og internkontroll. Eika Gruppens internervisor gjennomgår årlig godtgjørelsesordningen. Foretaket skal utarbeide en skriftlig rapport om den årlige gjennomgangen hvert år. Rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet.

6. Kvantitativ informasjon

Tabellen nedenfor viser ordinær lønn¹ for 2015 samt variabel godtgjørelse tildelt for 2015. Kategorien særskilt ordning/ledende ansatte omfatter ledende ansatte, ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering og ansatte med kontrolloppgaver:

Selskap	Gj.Snittlig ansatte 2015	Ordinær lønn	Ansatte særskilt ordning	Variabel godtgj. særskilt ordning	Ansatte ikke særskilt ordning	Variabel godtgj. ikke særskilt (øvrige)	Til utbetaling
Eika Forsikring	142	77 331	8	1 114	132	3 163	4 097
Eika Kredittbank	64	34 052	5	1 361	56	2 427	3 527
Eika Kapitalforvaltning	24	24 542	8	7 950	17	11 910	15 379
Eika Gruppen	179	133 733	7	3 450	26	1 570	4 713
Aktiv Eiendomsoppgjør	6	3 606	1	259	5	411	648
Aktiv Eiendomsmegling	9	7 683	2	594	6	513	843
TOTAL KONSERN	424	280 947	31	14 728	242	19 994	29 207

Eika Gruppen er pliktig til å ha tjenstepensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenstepensjon. For enkelte ansatte har Eika Gruppen ytelsesbasert ordning og usikrede ordninger. Pensjonskostnader og innskudd er ikke medtatt i tabellen ovenfor og det vises til note 24 i Eika Gruppens årsrapport. Godtgjørelse til styre, kontrollkomite, representantskap og øvrige utvalg er ikke medtatt i tabellen ovenfor. Det vises til årsrapporter tilgjengelige på www.eika.no.

¹ Tabellen viser lønn og bonus utbetalt i TNOK til ansatte i Eika Gruppen basert på lønns- og trekkoppgaver. Det er avvik mellom oppstillingen ovenfor og lønnskostnadene i årsregnskapene basert på periodiseringer og klassifisering mellom lønn og skadekostnader.