

Godtgjørelsesordninger i KLP

Finansforetaksloven fastsetter at foretak som omfattes av loven skal offentliggjøre informasjon om foretakets godtgjørelsesordning. I dette dokumentet gis det informasjon om hovedprinsippene for fastsettelse av godtgjørelse i KLP-konsernet. Sammen med informasjonen som gis om lønn og godtgjørelser i noter til regnskapet for de enkelte selskapene i KLP-konsernet, gir denne redegjørelsen en samlet oversikt over retningslinjene for belønning i KLP-konsernet.

Hovedprinsipper for fastsettelse av godtgjørelse

KLP-konsernet har som mål å ha konkurransedyktige lønns- og ansettelsesvilkår, det vil si på nivå med finansnæringen, men uten å være lønnsledende. Styret i Kommunal Landspensjonskasse gjensidig forsikringsselskap (KLP) har fastsatt felles prinsipper for godtgjørelse, som følges i hele konsernet.

KLP er medlem av Finans Norge (FNO) og følger avtaleverket mellom FNO og Finansforbundet (FF).

I hovedsak har alle ansatte i selskaper i KLP-konsernet en godtgjørelse som består av fastlønn, medlemskap i pensjonsordning, gruppelivsforsikring og et fåtall naturalytelser. Naturalytelser som gis til grupper av ansatte: Bilgodtgjørelse, avis, mobiltelefon, bredbånd og lån til rabatterte rente.

Variabel lønn gis kun til enkelte ansatte i KLP Kapitalforvaltning AS. Ordningen for variabel lønn er utformet i henhold til krav til godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner, forvaltningsselskaper for verdipapirfond og alternative investeringsfond.

Endringer i betingelser følger i utgangspunktet et fast årlig løp, og skal være i tråd med de rammer for lønns- og personalkostnader som er fastsatt av styret i KLP.

Styret i KLP har opprettet et godtgjørelsesutvalg, som er felles for de selskapene i konsernet som er underlagt regulatoriske krav til utforming og praktisering av godtgjørelsesordninger. Utvalget, som består av styreleder og tre styremedlemmer, skal blant annet gi tilrådning til styret i saker som gjelder konsernets godtgjørelsesordning.

Hovedprinsipper for godtgjørelse til ledende ansatte mv.-

KLP har utarbeidet og implementert særskilte retningslinjer for identifiserte ledende ansatte, risikotakere, ansatte med kontrollansvar og tillitsvalgte. De særskilte retningslinjene bygger på hovedprinsippene for godtgjørelse som gjelder for alle ansatte, og er utformet i tråd med finansforetaksloven.

Konsernledelsen skal alltid anses som ledende ansatte. Ved avgjørelsen av hvilke funksjoner i selskapet som skal defineres som ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for selskapets risikoeksponering, skal både kvalitative kriterier relatert til rolle, og kvantitative kriterier relatert til nivået på avlønning, hensyntas.

Konsernsjef, administrerende direktører i datterselskapene og øvrige konserndirektører avlønnes i tråd med hovedprinsippene for godtgjørelse i KLP-konsernet. Den totale godtgjørelsen til denne gruppen består av fastlønn, naturalytelser som nevnt ovenfor, samt forsikrings- og pensjonsordninger. For disse inngår bilgodtgjørelse i lønnen. Ingen i denne gruppen av ansatte har variabel lønn.

Når det gjelder ledere som rapporterer til konsernsjef, administrerende direktører og konserndirektører, risikotakere, ansatte med kontrollansvar og tillitsvalgte, avlønnes også disse i tråd med hovedprinsippene. Det er kun enkelte ansatte i KLP Kapitalforvaltning AS som har variabel lønn.

Godtgjørelse til konsernsjef, internrevisor og administrerende direktører i datterselskaper, fastsettes av det aktuelle selskapets styre, etter drøftelse i godtgjørelsesutvalget.

Godtgjørelse til øvrige medlemmer i konsernledelsen, fastsettes av konsernsjef, etter rammer drøftet med godtgjørelsesutvalget.

Godtgjørelse til andre ledende ansatte, risikotakere og ansatte med kontrolloppgaver, fastsettes av konsernsjef eller administrerende direktører i det selskapet som vedkommende er ansatt i, etter rammer fastsatt av styret og konsernsjef.

Godtgjørelse til styremedlemmer fastsettes av relevant selskapsorgan, og i tråd med selskapets vedtekter og selskapslovgivningen.

Gjeldende prinsipper for prestasjonslønn til ledende ansatte og ansatte med tilsvarende godtgjørelse som ledende ansatte

Prestasjonslønnsordningene i KLP Kapitalforvaltning AS er basert på følgende prinsipper:

Prinsipp 1

Prestasjonslønn kan benyttes i KLP Kapitalforvaltning under forutsetning av at det er begrenset til:

- Stillinger hvor prestasjonslønn er alminnelig brukt i bransjen og
- Kun hvor det anses nødvendig for å rekruttere og beholde kvalifisert personale i sentrale stillinger.

Prinsipp 2

Prestasjonslønn skal være et resultat av og støtte, og aldri være en motsetning til, selskapets og KLP- fondenes finansielle utvikling.

Prinsipp 3

Forholdet mellom fast lønn og prestasjonslønn skal være balansert, og fast lønn skal være tilstrekkelig høy til å sikre en fleksibel håndtering av prestasjonslønn, herunder mulighet til ikke å utbetale prestasjonslønn.

Prinsipp 4

Opptjening av prestasjonslønn skal baseres på en kombinasjon av individuell prestasjon, resultatene til forretningsenheten, fond under forvaltning, KLP Kapitalforvaltning og KLP-konsernet. Individuell prestasjon skal vurderes på bakgrunn av en kombinasjon av finansielle og ikke-finansielle mål.

Prinsipp 5

Ved måling av resultater skal nåværende og fremtidig risiko for KLP Kapitalforvaltning og fond under forvaltning, samt kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet hensyntas.

Prinsipp 6

Det skal være et tak på opptjening og utbetaling av prestasjonslønn på individuelt nivå.

Prinsipp 7

Opptjening av prestasjonslønn for et år skal stå i rimelig forhold til nivået på verdiskapningen.

Prinsipp 8

Halvparten av prestasjonslønn for den enkelte ansatte utbetales kontant etter årets slutt. Denne delen av prestasjonslønnen anses opptjent ved styrets vedtagelse av årsregnskapet for foregående år.

Prinsipp 9

Halvparten av prestasjonslønn for den enkelte settes av i et ikke-kontant instrument, hvis verdi er knyttet til fremtidig verdiutvikling for KLP-konsernet. Inntil en tredjedel av instrumentene anses opptjent ved styrets vedtagelse av årsregnskapet hvert av de etterfølgende tre årene.

Prinsipp 10

Opptjent, ikke utbetalt prestasjonslønn fra tidligere år, er betinget, og kan i særskilte situasjoner reduseres som følge av forhold knyttet til den enkelte ansatte, KLP Kapitalforvaltning og KLP-konsernet.

Prinsipp 11

Garantert prestasjonslønn kan bare benyttes i særlige tilfeller ved nyansettelser, og begrenset til det første året.

Prinsipp 12

Ansatte skal ikke ha avtaler eller forsikring som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

Kvantitativ informasjon

Lønn og godtgjørelse til konsernsjef, konserndirektører og administrerende direktører i Kommunal Landspensjonskasses datterselskaper fremgår av selskapenes regnskaper.