



**Gjensidige**

## **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.



## Gjensidige

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.

Konsernsjef har pensjonsalder 70 år og er omfattet av den generelle innskuddsbaserte pensjonsordningen. Vedkommende har i tillegg en innskuddspensjonsordning over drift. Innskuddets størrelse utgjør 20% av pensjonsgrunnlaget. Som pensjonsgrunnlag regnes fast grunnlønn overstigende 12G.

Øvrige ledende personer får som hovedregel 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. 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



## Gjensidige

- 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 organisasjonsmessig 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



## Gjensidige

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

Konsernsjef har fraskrevet seg stillingsvernet og de rettigheter som følger av Arbeidsmiljølovens kapittel 15 mot etterlønn. Den gjensidige oppsigelsesfristen er 6 måneder. Ved oppsigelse fra selskapet har Konsernsjefen rett til etterlønn tilsvarende 12 måneders fastlønn. Etterlønnen gir ikke grunnlag for feriepenger eller innbetaling til selskapets pensjonsordning.

Øvrige medlemmer av konsernledelsen har også fraskrevet seg stillingsvernet mot etterlønn. Den gjensidige oppsigelsesfristen er 6 måneder. Ved oppsigelse fra selskapet har konserndirektøren rett til etterlønn tilsvarende 12 måneders fastlønn. En slik etterlønn gir ikke grunnlag for feriepenger eller innbetaling til selskapets pensjonsordning.

### 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.



**Gjensidige**

### **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.

<b>Name of document</b>	The Board of Directors' guidelines for stipulating the remuneration of executive personnel in Gjensidige Forsikring ASA
<b>Legal basis</b>	Section 6-16 a of the Public Limited Liability Companies Act, Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.
<b>Type</b>	Guideline
<b>Applies to the following companies</b>	Gjensidige Forsikring ASA
<b>Applies to the following divisions</b>	Executive personnel in Gjensidige Forsikring ASA who are responsible for activities that may be decisive to the Company's risk exposure.
<b>Approved by</b>	General meeting
<b>Date of initial approval</b>	24.03.2022
<b>Document owner</b>	HR director
<b>Document manager</b>	Director HR Employee Responsibility
<b>Date last modified</b>	23.03.2023
<b>Date next review</b>	mars 27
<b>Version</b>	2

#### Version Control

Version	Date	Approval of change (Y/N)	Description
1	24.03.22	Y	New document
2	23.03.23	Y	Changed CEO's retirement age and pension scheme in point 4.c. Added details about the CEO's notice period and severance pay in point 8.

## **The Board of Directors' guidelines for stipulating the remuneration of executive personnel in Gjensidige Forsikring ASA**

### **1. Background**

Under Section 6-16 a of the Public Limited Liability Companies Act, the Board of Directors of Gjensidige Forsikring ASA is required to prepare guidelines on the stipulation of pay and other remuneration of executive personnel in Gjensidige Forsikring ASA ('Gjensidige'). The guidelines shall meet the requirements set out in the regulations on guidelines for and reporting of remuneration of executive personnel ('Forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer').

### **2. Object of the guidelines**

The object of the guidelines is to ensure transparency in Gjensidige's pay policy and the actual remuneration of executive personnel in Gjensidige, and to help ensure that the remuneration system is in accordance with Gjensidige's results and goals.

The remuneration system shall be linked to attainment of the Group's strategic and financial goals and core values, and both quantitative and qualitative objectives shall be taken into consideration. The measurement criteria shall promote the desired corporate culture and long-term sustainable value creation. The remuneration system shall contribute to promoting and providing incentives for good risk management, sustainable value creation, prevent excessive risk-taking and contribute to avoiding conflicts of interest.

In that connection, Gjensidige's remuneration system for executive personnel shall help Gjensidige to attract and retain executive personnel who perform, develop, learn and share. The remuneration shall be competitive, but not leading, in line with Gjensidige's general remuneration policy. Executive personnel are expected to take an overall view of the remuneration offered by the Group. The guidelines shall result in an open and performance-based remuneration system, which, as far as possible, is perceived as being fair and predictable. The remuneration that is paid shall correspond to the agreed performance.

The remuneration of executive personnel differs from Gjensidige's general remuneration policy in that it provides an opportunity to earn variable remuneration, and severance pay rights. This is based on the responsibility assigned to executive personnel, and the complexity of the individual role.

Remuneration is an important parameter for the individual employee, and the guidelines shall help to clarify the options available when deciding the remuneration of executive personnel, in addition to contributing to greater transparency for shareholders.

### **3. Who do the guidelines apply to**

The guidelines apply to executive personnel in Gjensidige Forsikring ASA who are responsible for activities that may be decisive to the Company's risk exposure. In that context, executive personnel include the CEO and other members of the senior group management, and board members of Gjensidige Forsikring ASA.

For board members, the guidelines only apply to remuneration linked to their office, cf. section 9.

### **4. Different types of remuneration of executive personnel**

#### **a. Fixed salary**

The fixed salary shall be the main element in the overall remuneration, and it shall be stipulated based on criteria such as the nature of the position, qualifications and personal suitability. The fixed salary is assessed and stipulated annually on the basis of wage growth in society in general and in the financial industry in particular.

A position supplement may be considered in instances where competitive remuneration is required.

## **b. Variable remuneration**

Variable remuneration shall be performance-based without being a risk driver, and it shall reflect the results and contributions of Gjensidige, the division and the individual employee. It can constitute up to 50 per cent of the fixed annual salary including holiday pay for the CEO, and up to 30 per cent including holiday pay for other executive personnel. The earning period is annual and is based on an overall assessment of financial and non-financial performance over the past two years.

The assessment of variable remuneration always takes into consideration Gjensidige's financial targets adopted by the Board at all times.

The CEO's remuneration shall emphasise his or her personal contribution to the Group's historical and future results and value creation. For other executive personnel, emphasis shall be given to goal attainment in their respective business entity. Compliance with the Group's vision and values, and internal guidelines and management principles, must be given emphasis for all executive personnel

Half of the gross earned variable remuneration shall be in the form of a conditional promise of shares in Gjensidige Forsikring ASA. The purpose is to ensure that the remuneration is in accordance with Gjensidige's long-term objectives, and thus to prevent unnecessary short-term risk-taking. One third of the shares will be allocated in each of the following three years, given that the conditions for the allocation are met throughout the period.

Executive personnel are covered by the collective bonus scheme in Gjensidige on a par with other employees, and they are entitled to take part in the Group's share savings programme subject to the conditions that apply at all times. The variable remuneration of executive personnel is not included in the basis for calculating pension.

## **c. Pension, early retirement**

The general pension age for executive personnel in Gjensidige is 70 years, the same as for other employees, and executive personnel are members of Gjensidige's defined contribution pension scheme.

The retirement age of the CEO is 70, and the CEO is covered by the general defined contribution pension scheme. The CEO also has a pension scheme funded through operations. The size of the contribution will be 20% of pensionable income, i.e. a fixed basic salary exceeding 12 times the National Insurance basic amount (G).

As a rule, retirement pension exceeding 12 G is not covered for other executive personnel.

However, Gjensidige has previously entered into agreements with current executive personnel that deviate from this rule. They will maintain this arrangement until they leave the Company.

Gjensidige's ordinary guidelines for retirement age and pension will apply to future appointments of executive personnel.

## **d. Payments in kind**

Neither the CEO nor other executive personnel receive performance-based benefits over and above variable remuneration, but they may receive payments in kind such as a company car and the coverage of costs for electronic communication. Payments in kind shall be related to the respective employee's function in the Group, and otherwise be in line with market practice.

## **5. Criteria for allocation of variable remuneration**

The criteria for allocating variable remuneration will be supported by Gjensidige's strategy for long-term and sustainable development through financial and non-financial objectives. Executive personnel





## Gjensidige

are allocated variable remuneration based on a discretionary assessment of their individual performance in relation to assessment criteria set out in a performance agreement. Performance agreements comprise stipulated goals for the respective executive employee linked to their expected results/performance for the coming year. The performance agreement comprises three parts:

- PART A Core business: concrete deliveries for the coming year
- PART B Employees, management and organisation: organisational measures in the coming year
- PART C Future value creation: measures to support realisation of strategy and sustainable long-term value creation

Financial and/or non-financial assessment criteria are stipulated for each part to support the realisation of Gjensidige's strategy. The three parts carry equal weight, and the overall remuneration is stipulated based on an overall assessment by the Board and/or CEO. This means that the measurable KPIs are achieved when the stipulated level is achieved, while the qualitative goals are awarded a status in relation to the stipulated criteria. The Board makes an overall assessment of the performance of overall deliveries in the three assessment areas based on discretion and an assessment of the overall goal attainment for the year.

PART A typically has a one-year perspective on deliveries. PART B has deliveries both in the short and long term and shall ensure that the Company has engaged employees and the right competence in the right place at the right time. PART C shall ensure that the Group performs activities in the short term to support its strategy and long-term value creation.

The level of remuneration shall take both qualitative and quantitative criteria relating to the individual's role into account, in addition to an individual assessment of their impact on the Company's risk. The assessment in a performance agreement includes both financial and non-financial targets.

Financial targets typically include (the list is not exhaustive):

- Underwriting result (Company or business areas)
- Combined ratio (Company or business areas)
- Development in cost ratio and nominal costs (Company or business areas)
- Return on equity
- Profitability targets (product/industry)
- Synergies and integration in connection with acquisitions
- Growth

Non-financial targets typically include (the list is not exhaustive):

- Customer satisfaction (CSI)
- Digitalisation and automation
- Employee satisfaction, turnover and sickness absence
- Ranking on most attractive employer reports, such as Universum
- Project completion and efficiency
- Realisation of strategy, including assessment of activities that aim to secure future value creation, such as innovation, new products and services etc.
- Attainment of the Group's sustainability targets

Other assessment criteria than those listed above may apply to business areas that differ structurally from the general insurance segments. In a rapidly changing world, Gjensidige practises dynamic performance management, whereby certain objectives may change during the year or be supplemented by other objectives to ensure the right measures are in place to realise the strategy. This could typically be (the list is not exhaustive):

- If the objective proves to be inexpedient over the assessment year or period as a result of unforeseen events;
- If changes are made to priorities or new goals have to be set to steer the Group in a different direction, compared with the goals set at the start of the year, as a result of e.g. organisational changes, mergers and acquisitions, sourcing and similar;
- Changes to the management or new assignments for executive personnel.

## **6. Reduction and repayment of variable remuneration**

All activity in Gjensidige must be carried out in accordance with the applicable regulations, and compliance is fundamental.

If it is found during the period of allocation of variable remuneration that the allocation no longer meets the original conditions, or that there has been a breach of the applicable regulations, the restricted variable remuneration that has not yet been disbursed may be reduced in whole or in part. Variable remuneration that has already been disbursed may also have to be repaid if the allocation was made on an erroneous basis or based on incomplete information. The right to repayment shall not be limited by the recipient having stopped working for Gjensidige.

## **7. Decision-making processes**

The Board has appointed an organisation and remuneration committee consisting of three members; the Chair of the Board and two board members. The committee is a preparatory and advisory committee for the Board in matters concerning remuneration, but has no independent power of decision.

The Board is tasked with stipulating the remuneration of the CEO, and the committee has an advisory role in the decision-making process. The CEO does not participate in the Board's discussions and decisions relating to his or her remuneration. The CEO, in turn, stipulates the remuneration of the other members of the senior group management.

The Organisation and Remuneration Committee conducts a biannual follow-up of goal attainment and considers whether the parameters for the year set out in the performance agreement are still adequate and correct for the remuneration of the CEO. The administration submits an assessment of the goal attainment in the performance agreement within a reasonable time of the decision. The Organisation and Remuneration Committee then makes a recommendation to the Board.

The CEO conducts a biannual follow-up of goal attainment through the Business Review process for remuneration of other members of the senior group management, and at the same time considers whether the parameters for the year as set out in the individual's performance agreement are still adequate and correct, and considers parameters for future performance agreements.

Involving the Organisation and Remuneration Committee as an advisory body, while the guidelines function as a framework for the assessments and decision-making process, reduces the risk of conflicts of interest arising and contributes to efficient consideration by the Board.

## **8. Period of notice and severance pay**

The CEO has waived the job protection and rights that follow from the Working Environment Act Chapter 15 in return for severance pay. The mutual period of notice is six months. In the event of dismissal by the Company, the CEO is entitled to severance pay equivalent to 12 months' fixed salary. The severance pay will not be included in the basis for holiday pay or contributions to the Company's pension scheme.

Other executive personnel have a mutual period of notice of six months. None of the executive personnel have a contractual right to severance pay/termination pay. In the event that the Company gives notice of termination or the employee leaves at their own request, severance pay/termination pay may be disbursed for up to 12 months after expiry of the six-month period of notice. Such severance pay will not be included in the basis for holiday pay or contributions to the Company's pension scheme.

## **9. Remuneration of members of the Board**

Directors' fees for members of the Board shall be decided by the General Meeting. This decision will be based on the Nomination Committee's recommendation.



## Gjensidige

### **10. Procedure for amending the guidelines**

The Board shall submit the guidelines to the General Meeting for consideration and approval in the event of significant amendments and every fourth year as a minimum. In the event of amendments to the guidelines, any shareholder views must be described and explained, and, if applicable, an account must be given of how the General Meeting's vote and pay report have been taken into account in the revision.

### **11. Right to deviate from the guidelines**

In the event of special circumstances, the Board may deviate from the guidelines in whole or in part, if this is necessary to safeguard Gjensidige's long-term interests, financial capacity or to secure Gjensidige's viability.

Before the Board decides to deviate from the guidelines, the matter must be considered by the Organisation and Remuneration Committee, and the Board must consult the internal auditor.

Any deviation from the guidelines must be documented in the pay report submitted for consideration by the General Meeting.