

Godtgjørelser til ledende personer

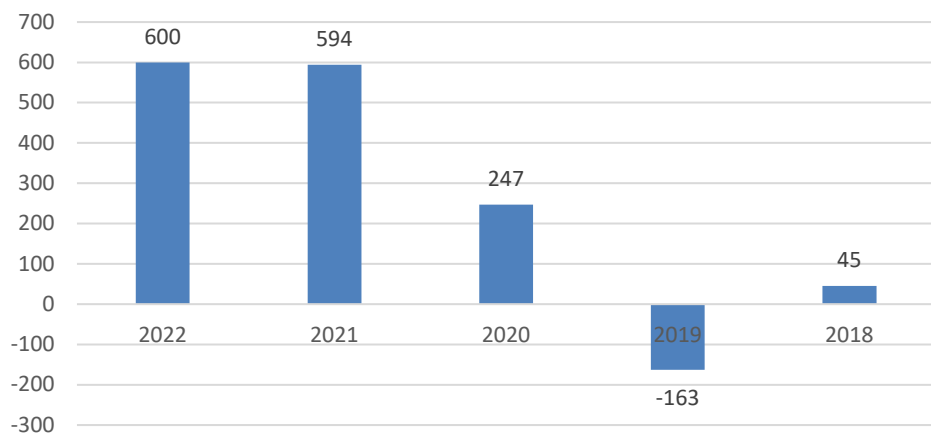
Bakgrunn

Styret skal iht. allmennaksjeloven § 6-16 a og b, samt forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer utarbeide retningslinjer og rapport om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til daglig leder, andre ledende personer, og ansatte som er medlem av styret. Denne rapporten tilfredsstiller også krav til noteopplysninger i årsregnskapet etter regnskapsloven § 7-31b og 7-32.

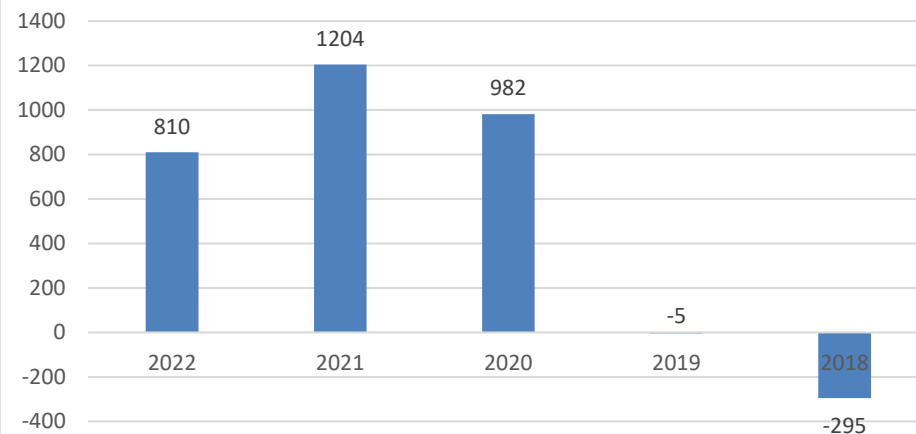
Formål

Rapporten skal beskrive selskapets retningslinjer og hvordan disse bidrar til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Rapporten skal videre sikre åpenhet om selskapets lønnspolitikk og utbetalt godtgjørelse til ledende personer, samt bekrefte etterlevelse av retningslinjene for godtgjørelse til ledende personer. Godtgjørelsesordningen knyttes til oppnåelse av selskapets strategiske og økonomiske mål, hvor både kvantitative og kvalitative målsettinger inngår i vurderingen. Godtgjørelsesordningen skal også bidra til å fremme og gi incentiver til god risikostyring, bærekraftig verdiskapning, motvirke for høy risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter.

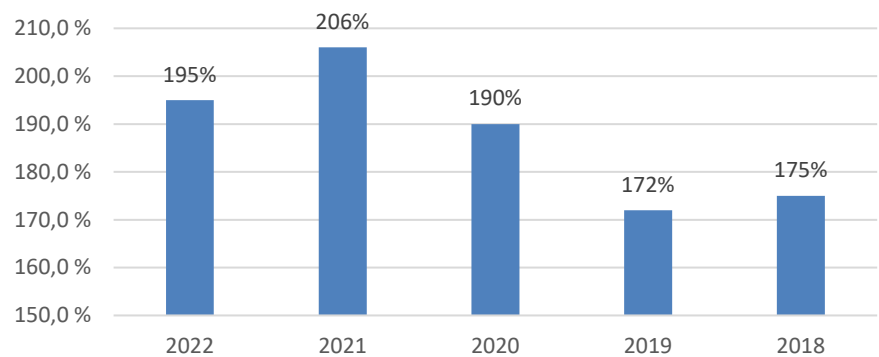
Teknisk resultat



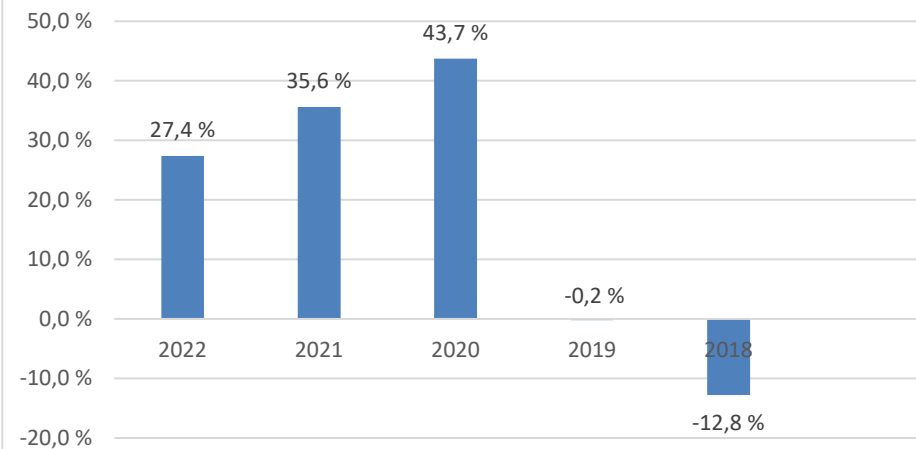
Resultat etter skatt



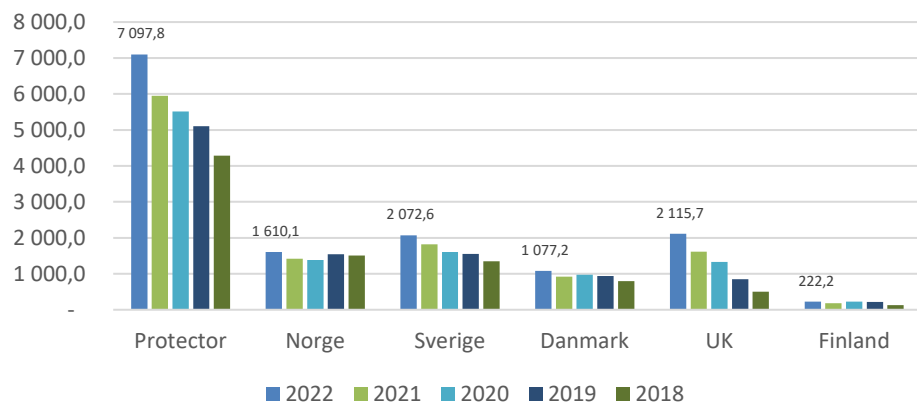
Solvensmargin



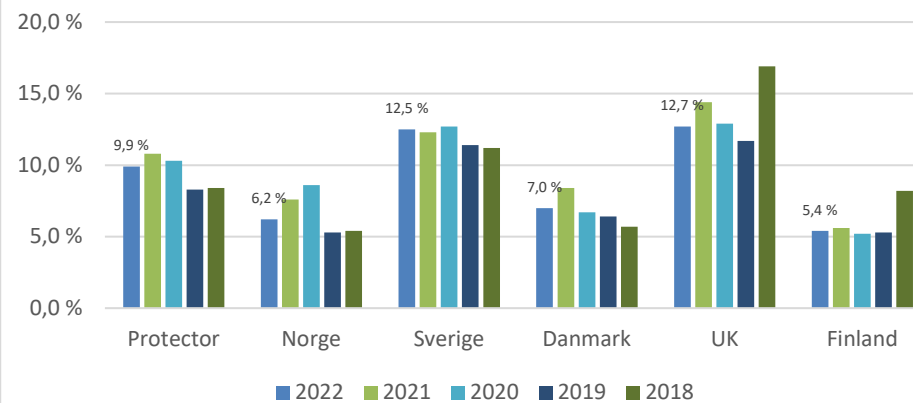
Egenkapitalavkastning



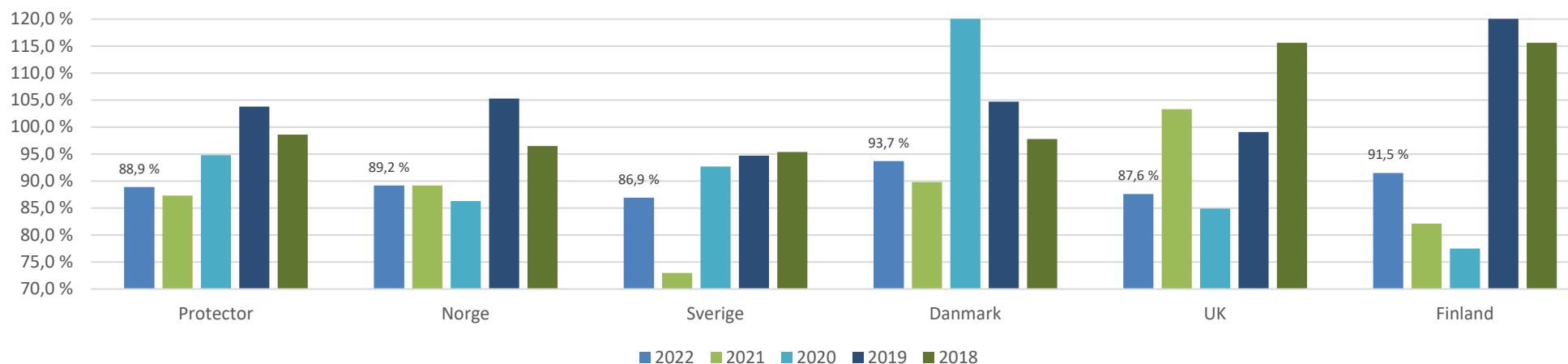
Brutto forfalt premie



Brutto kostnadsprosent



Combined ratio for egen regning



Styret

På generalforsamlingen i 2022 ble alle aksjonærvalgte styremedlemmer gjenvalgt. Antallet styremedlemmer ble opprettholdt på syv, bestående av fem aksjonærvalgte styremedlemmer og to styremedlemmer valgt av og blant de ansatte.

Styret har et særskilt godtgjørelsesutvalg. Godtgjørelsesutvalget består av fire medlemmer; styrets leder, to aksjonærvalgte styremedlemmer og ett styremedlem valgt av og blant de ansatte. Godtgjørelsesutvalget skal forberede saker for styret og innstille på:

- Alle saker som gjelder vederlag til administrerende direktør
- Retningslinjer for kompensasjon samt vurdering av utbetaling av variabel lønn for de som rapporterer til administrerende direktør
- Styrets retningslinjer for fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte
- Styrets godtgjørelsesrapport for ledende personer
- Vesentlige personalrelaterte forhold for ledende ansatte

Godtgjørelse som er tildelt i annen valuta enn NOK er omregnet ved bruk av sluttkurs 31.12.

Godtgjørelse til styret

Styrets godtgjørelse ble vedtatt av generalforsamlingen 7. april 2022 etter innstilling fra valgkomiteen.

Styrets godtgjørelse består av et fast grunnhonorar med tillegg for verv og møter i revisjonsutvalget, risikoutvalget og godtgjørelsesutvalget. Eventuelle naturalytelser som reisegodtgjørelser kommer i tillegg. Samlet utbetalt godtgjørelse for styret økte fra NOK 2,6 millioner i 2021 til NOK 3 millioner i 2022. Utbetalt honorar er i tråd med de beløp som ble vedtatt av generalforsamlingen.

Satser for styrehonorar vedtatt på Generalforsamling		
Verv	Honorar 2021/2022	Honorar 2020/2021
Styrets leder	700 000	600 000
Styrets nestleder	475 000	400 000
Aksjonærvalgte styremedlem	350 000	350 000
Ansattvalgte styremedlem	170 000	170 000
Leder revisjonsutvalg	40 000	40 000
Medlem revisjonsutvalg	25 000	25 000
Tillegg per møte i revisjonsutvalg	7 500	7 500
Leder risikoutvalg	25 000	25 000
Medlem risikoutvalg	15 000	15 000
Tillegg per møte i risikoutvalg	7 500	7 500
Leder godtgjørelsesutvalg	25 000	25 000
Medlem godtgjørelsesutvalg	15 000	15 000
Tillegg per møte i godtgjørelsesutvalg	7 500	7 500
Leder valgkomitee	10 000	10 000
Tillegg per møte i valgkomitee	7 500	7 500

Aksjer eiet av styret og deres personlige nærstående per 31.12.2022			
Navn	Identifisering	Antall aksjer	Eierandel
Reeco AS	Styrets nestleder, Arve Ree	709 917	0,9 %
Alsøy Invest AS	Styrets leder, Jostein Sørvoll	502 751	0,6 %
Steel City AS	Styremedlem, Kjetil Andreas Garstad	206 706	0,3 %
Øvre Gjøvik Gård AS	Styrets nestleder, Arve Ree	90 061	0,1 %
Kjetil Andreas Garstad	Styremedlem	9 684	0,0 %
Tonje Svartberg Giertsen	Styremedlem valgt av og blant de ansatte	3 200	0,0 %
Mathews Ambalathil	Styremedlem valgt av og blant de ansatte	1 187	0,0 %

Styrehonorar utbetalt i 2021 og 2022										
Navn på ledende person og stilling		Fast godtgjørelse		Variabel godtgjørelse	Ekstraordinære godtgjørelser	Pensjonskostnader	Total godtgjørelse	Andel fast og variable godtgjørelse		Årlig endring samlet godtgjørelse
		Fast honorar	Naturalytelser	Andre variable ytelser				Fast	Variabel	
Jostein Sørvoll (Styrets leder)	2022	655 000	8 050				663 050	100 %	0 %	
	2021	590 000					590 000	100 %	0 %	12,4 %
Arve Ree (Styrets nestleder)	2022	567 500					567 500	100 %	0 %	
	2021	500 000					500 000	100 %	0 %	13,5 %
Else Bugge Fougner (Styremedlem)	2022	395 000					395 000	100 %	0 %	
	2021	330 000					330 000	100 %	0 %	19,7 %
Randi Helene Røed (Styremedlem)	2022	512 500					512 500	100 %	0 %	
	2021	447 500					447 500	100 %	0 %	14,5 %
Kjetil Garstad (Styremedlem)	2022	472 500					472 500	100 %	0 %	
	2021	437 500					437 500	100 %	0 %	8,0 %
Mathews Ambalathil (Styremedlem valgt av og blant ansatte)	2022	170 000					170 000	100 %	0 %	
	2021	150 000					150 000	100 %	0 %	13,3 %
Line Engelmann-Kokkim (Styremedlem valgt av og blant ansatte) 01.05.2021 - 07.04.2022	2022	155 833					155 833	100 %	0 %	
	2021									
Kristine Røkeberg Nilsen (Styremedlem valgt av og blant ansatte) 02.04.2020 - 01.05.2021	2022	14 167					14 167	100 %	0 %	
	2021	150 000					150 000	100 %	0 %	-90,6 %

* Styrehonorarene utbetales årlig i april. Honorarene i tabellen over for 2021 gjelder for perioden 02.04.2020-08.04.2021, mens honorarene for 2022 gjelder for perioden 08.04.2021-07.04.2022.

Godtgjørelse til ledelsen

Total godtgjørelse til ledergruppen (inkludert administrerende direktør) utgjorde NOK 51 millioner (NOK 95 millioner i 2021), hvorav 61,6 % var fast og 38,3 % variabel godtgjørelse. Godtgjørelsesnivået er et resultat av sterke økonomiske resultater samt individuelle prestasjoner. Nedgangen i total godtgjørelse sammenlignet med 2021 skyldes primært særskilt utdeling av aksjer med binding til administrerende og viseadministrerende direktør, samt utbetaling i forbindelse med oppgjør av pensjonsordning til tidligere administrerende direktør.

Den samlede godtgjørelsen til administrerende direktør i 2022 utgjorde NOK 9 millioner (NOK 19,7 millioner i 2021). Av den totale godtgjørelsen var 61,9 % fast og 38,1 % variabel godtgjørelse. Godtgjørelsesnivået er et resultat av solide forretningsresultater og individuelle prestasjoner. Nedgangen i samlet godtgjørelse sammenlignet med 2021 skyldes tildeling av aksjer med binding i forbindelse med ansettelsen av ny administrerende direktør.

Ledelsens godtgjørelse i 2022 har fulgt retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av generalforsamlingen i 2022.

Selskapets lønnpolicy

Formålet med Protector's lønnpolicy er å tiltrekke seg medarbeidere med den kompetansen selskapet trenger, videreutvikle og beholde nøkkelkompetanse og motivere til langsiktighet og kontinuerlig fremgang, for å nå Protector's forretningsmessige mål. Som overordnet innfallsvinkel skal Protector's policy være rettet mot å tilby en samlet kompensasjon som er konkurransedyktig slik at selskapet kan tiltrekke seg og beholde de dyktigste lederne. Administrerende direktørs lønn og øvrige økonomiske ytelser fastsettes av styret på bakgrunn av innstilling fra godtgjørelsesutvalget.

Vilkår og godtgjørelse for øvrige ledende ansatte fastsettes av administrerende direktør etter rammer godkjent av styret. Den totale godtgjørelse til ledende ansatte består av fastlønn, variabel lønn, pensjon og naturalytelser. Den totale godtgjørelse skal være konkurransedyktig og skal reflektere arbeidsinnsats, ansvar og faglige utfordringer som er forbundet med et lederansvar i et selskap av Protector's størrelse og bransje.

Retningslinjene skal bidra til selskapets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne ved å;

- tiltrekke, motivere og beholde de dyktigste medarbeiderne på alle nivåer
- fremme og gi incentiver til god risikostyring
- fremme ønsket bedriftskultur
- sikre åpenhet om Protector's lønnspolitikk

Retningslinjene skal sikre at sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse er balansert og at den faste delen av godtgjørelse er tilstrekkelig høy til at Selskapet kan unnlate å utbetale den variable delen av godtgjørelsen.

Fastlønn

Fastlønnen vurderes årlig på bakgrunn av lønnsutviklingen i samfunnet generelt og finansnæringen spesielt. Lønnstilleggene i Finansnæringene i de ulike landene lå mellom 2% - 3,7%. Styret besluttet, i samsvar med retningslinjene, en generell lønnsøkning til ledende ansatte på indeks i det respektive land, med unntak for enkeltpersoner som følge av utvidet ansvar og justering iht. markedslønn.

Endring i fast årslønn for ledende ansatte og øvrige ansatte	2022 vs 2021	2022 vs 2021
	Årslønn 1/7	Snitt årslønn
Henrik Høye - CEO fra juni 2021	13,5 %	18,5 %
Hans Didring - Deputy CEO	2,4 %	2,2 %
Ditlev de Vibe Vanay - CFO	7,9 %	5,0 %
Lars Kristiansen - Country manager Norway	3,7 %	8,6 %
Fredrik Landelius - Country Manager Sweden	12,4 %	16,9 %
Anders Blom Monberg - Country Manager Denmark	2,0 %	3,7 %
Stuart Winter - Country Manager UK	2,5 %	1,3 %
Dag Marius Nereng - Chief Investment Officer	3,7 %	2,9 %
Leonard Bijl - IT Director	3,7 %	11,9 %
Øvrige ansatte i Protector Forsikring ASA	6,6 %	6,7 %
Øvrige ansatte i Norge	6,6 %	6,4 %

Variabel lønn

Variabel lønn (bonus) til ledende ansatte kan gis basert på konkret resultatmåling av målområder avledet av selskapets strategier og mål. Ved vurderingen tas det hensyn til en kombinasjon av foretakets overordnede resultatmål, vedkommende forretningsenhet, samt en vurdering av personlige bidrag, herunder en helhetsvurdering knyttet til etterlevelse av selskapets visjon, verdier og ledelsesprinsipper. Variabel lønn til ledende ansatte fastsettes av styret på bakgrunn av innstilling fra godtgjørelsesutvalget.

Selskapet har en langsiktig bonusordning for ledende ansatte og andre nøkkelpersoner hvor tildelt bonus omgjøres til syntetiske aksjer basert på Protectors aksjekurs per 31.12. i opptjeningsåret. Den syntetiske aksjeholdningen utbetales med en femtedel over fem år. Den ikke utbetalte bundne variable godtgjørelsen kan reduseres dersom etterfølgende resultater og utvikling tilsier at den ble basert på uriktige forutsetninger.

Perioden skal ta hensyn til foretakets underliggende forretningscyklus og risikoen i foretaket. Slik del av variabel godtgjørelse skal reduseres dersom enten resultatutviklingen i foretaket eller etterfølgende resultater tilsier dette. Grunnlaget for den variable godtgjørelse knyttet til selskapets resultater skal være en periode på minst 2 år. Vurderingskriteriene for den variable godtgjørelse skal baseres på forhåndsfastsatte finansielle og ikke-finansielle kriterier knyttet til den enkelte ansatte, den ansattes forretningsenhet og selskapet som helhet.

Prestasjonsmål for variabel godtgjørelse og måloppnåelse

Den langsiktige bonusordningen for ledende ansatte har til formål å fremme gode resultater for selskapet, men slik at dette ikke går på bekostning av styring og kontroll av selskapets risiko. Rammen for bonusordningen beregnes ut fra combined ratio for egen regning for selskapet som helhet. Styret har anledning til å endre resultatet av rammen skjønnsmessig i begge retninger etter en helhetsvurdering av selskapets resultater. Ved denne vurderingen skal forholdene i opptjeningsåret og i året forut for opptjeningsåret hensyntas. Godtgjørelsene til ledende ansatte er iht. retningslinjene for godtgjørelse vedtatt av generalforsamlingen. Variabel lønn til ledende ansatte gis basert på konkret resultatmåling av målområder avledet av selskapets strategier og mål. For prestasjonsåret 2021 ble selskapets net combined ratio 87,3 % noe som etter retningslinjene utgjorde en ramme som tilsvarer 100 % tildeling av variabel lønn.

Ved vurderingen av den enkeltes tildeling tas det hensyn til en kombinasjon av foretakets overordnede resultatmål, vedkommende forretningsenhet, samt en vurdering av personlige bidrag, herunder en helhetsvurdering knyttet til etterlevelse av selskapets visjon, verdier og ledelsesprinsipper. De individuelle kriterier som fastsatt i det enkelte årlige tildelingsbrev tillegges vekt. Individuelle kriterier for prestasjonsåret 2021 omfattet lønnsom vekst i eget segment, hvor det sees hen til net combined ratio, kostnadsutvikling og premievekst, finansavkastning på aksjer og renter målt mot relevante benchmarks, datakvalitet, risk & compliance, meglertilfredshet og teambygging.

Styret vurderte at selskapets overordnede mål og de individuelle kriteriene for de ledende ansatte for prestasjonsåret 2021 i hovedsak var oppnådd. Styret vurderte videre at det ikke forelå noen forhold utover de fastsatte mål som kvalifiserte til en reduksjon eller bortfall av bonus. Unntaket var UK og Danmark hvor det ble utbetalt en lavere variabel lønn.

Prestasjonsmål	Beskrivelse	Relativ vektning av prestasjonsmål	Måloppnåelse CEO for prestasjonsåret 2021	Måloppnåelse ledergruppen for prestasjonsåret 2021
Finansielle	Lønnsom vekst	63 %	75 %	88 %
Ikke finansielle	Datakvalitet, compliance, meglertilfredshet, OneTeam	37 %		

Tildeling av syntetiske aksjer i langsiktig bonusprogram:								
Navn og stiling		Plan			Inngående balanse	Bevegelse i løpet av året		Utgående balanse
		Plan	Type	Prestasjonsperiode	Beholdning fra tidligere år	Tildelte aksjer i løpet av året	Utbetalte aksjer i løpet av året	Sum antall aksjer i beholdning ved årsslutt
Henrik Høye CEO (fra 15. juni 2021)	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021	74 946	15 744	27 829	62 861
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020	15 810	95 070	35 934	74 946
Hans Didring Deputy CEO	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021	98 365	22 175	36 855	83 685
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020	23 853	122 164	47 651	98 365
Ditlev de Vibe Vanay CFO	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021	38 167	14 423	13 875	38 714
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020		54 953	16 787	38 167
Lars Kristiansen Country Manager Norway	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021	3 356	4 324	1 704	5 976
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020		4 195	839	3 356
Fredrik Landelius Country Manager Sweden (fra 15. juni 2021)	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021	18 471	8 142	7 618	18 996
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020	4 557	22 503	8 588	18 471
Anders Blom Monberg Country Manager Denmark	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021		4 298	860	3 438
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020				
Stuart Winter Country Manager UK	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021	28 895	3 427	9 014	23 308
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020	17 683	19 541	8 329	28 895
Dag Marius Nereng (Director Investments)	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021	24 437	60 513	-	84 950
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020	9 694	26 782	12 040	24 437
Leonard Bijl (IT Director)	2022	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2021	30 946	11 694	11 833	30 808
	2021	Langsiktig bonusplan	Syntetiske aksjer	2020	4 109	40 621	13 783	30 946
					317 583	144 740	109 588	352 735

Regnskapsmessig avsettes det en estimert tildeling av syntetiske aksjer gjennom året, men den endelige tildelingen fastsettes av styret i slutten av første kvartal etter prestasjonsårets slutt. I tabellen over er det tatt med tildelte syntetiske aksjer for prestasjonsåret 2021 som ble besluttet i 2022, mens estimert tildeling for prestasjonsåret 2022 er holdt utenfor i påvente av styrets beslutning.

Selskapet etablerte i 2019 en langsiktig bonusordning for nøkkelpersoner i investeringsavdelingen. Denne ble avvirket i 2022 og de berørte ansatte gikk inn i den ordinære langsiktige bonusordningen på lik linje med øvrige nøkkelpersoner og ledende ansatte. Opptjent bonus i gammel ordning tilsvarer for ledende ansatte i investeringsavdelingen 6 x årslønn. 2 x årslønn er omgjort til syntetiske aksjer som plasseres i «bonusbanken» og kommer først til utbetaling fra og med 2024 med en femtedel årlig. 2 x årslønn ble utbetalt i 2022 og 2 x årslønn utbetales i 2023.

Pensjon

Ledende ansatte i Norge, inkludert nåværende administrerende direktør, Henrik Høye, har en pensjonsalder på 67 år. Pensjonsalderen er 65 år i Sverige, UK og Finland, og 70 år i Danmark.

I Norge er de ledende ansatte deltakere i selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning hvor premien til innskuddspensjon utgjør 5 % av innskuddsgrunnlag mellom 0 og 7,1 G (G=grunnbeløpet i folketrygden), samt 8 % av innskuddsgrunnlaget mellom 7,1 og 12 G.

I Sverige, Danmark, Finland og UK har selskapet innskuddsordninger som er bransjestandard. I Sverige utgjør premien til innskuddspensjon 5,5 % av lønnen inntil 7,5 inntektsgrunnbeløp (Inkomstbaseløp, utgjorde SEK 71.000 i 2022) og 31,3 % av lønnen utover dette. Lønn over MSEK 2,0 inngår ikke i pensjonsgrunnlaget. I Storbritannia har vi en innskuddsbasert pensjonsordning for alle kvalifiserte ansatte. Innskuddene utgjør mellom 4 % og 15 % av lønnen. I Danmark utgjør premie til innskuddspensjon 15 % av lønn, og i Finland utgjør premien til innskuddspensjon 17,65 % av lønn. De ledende ansatte har ingen tilleggspensjon og inngår i de nevnte ordninger på lik linje med de øvrige ansatte.

Etterlønn

Administrerende direktør har en gjensidig oppsigelsesfrist på 6 måneder og avtale om etterlønn i inntil 6 måneder. Øvrige ledende ansatte har oppsigelsestid mellom 3 og 12 måneder og ingen avtale om etterlønn.

Aksjekjøpsprogram

Selskapet har etablert et aksjekjøpsprogram for alle fast ansatte inkludert administrerende direktør og ledende ansatte.

Per 31.12.2022 hadde ledende ansatte følgende aksjebeholdning i selskapet:

Aksjer eiet av ledende ansatte og deres personlige nærstående per 31.12.2022			
Navn	Identifisering	Antall aksjer	Eierandel
Hans Didring	Vise adm.dir	282 236	0,3 %
Ditlev de Vibe Vanay	Chief Financial Officer	276 249	0,3 %
Henrik Golfetto Høye	Adm.dir	240 926	0,3 %
Dag Marius Nereng	Chief Investment Officer	108 383	0,1 %
Leonard Bijl	IT-direktør	11 439	0,0 %
Fredrik Landelius	Country Manager Sverige	5 031	0,0 %
Stuart Winter	Country Manager UK	4 342	0,0 %
Anders Blom Monberg	Country Manager Danmark	2 784	0,0 %
Lars Kristiansen	Country Manager Norway	1 070	0,0 %

Naturalytelser

Ledelsen har i 2022 mottatt naturalytelser i tråd med bestemmelsene i retningslinjene om fastsettelse av godtgjørelse til ansatte.

Særskilt godtgjørelse

Ledende personer har ikke mottatt særskilt godtgjørelse i 2022.

Reduksjon av utbetaling

Det er ikke avdekket hendelser i 2022 som skulle ha gitt grunn til å tro at etterfølgende resultater og utvikling skulle tilsi at opprinnelig tildeling ble basert på uriktige forutsetninger og at den ikke utbetalte bundne variable godtgjørelsen til lederne derav skulle vært redusert.

Godtgjørelse til ledelsen (TNOK)									
Navn på ledende person og stilling	Periode	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse	Pensjonspremie	Samlet godtgjørelse	Andel fast og variabel godtgjørelse	
		Lønn	Andre ytelser	Særskilt godtgjørelse ¹	Utbetalt langsiktig bonus og prestasjonslønn			Fast	Variabel
Henrik Høye CEO (fra 06-2021)	2022	5 433	73		3 434	80	9 020	61,9 %	38,1 %
	2021	4 307	4	11 920	3 437	75	19 743	82,6 %	17,4 %
Hans Didring Deputy CEO	2022	4 151	69		4 824	437	9 481	49,1 %	50,9 %
	2021	4 401	13	11 920	4 624	410	21 368	78,4 %	21,6 %
Ditlev de Vibe Vanay CFO	2022	3 358	3		1 647	78	5 085	67,6 %	32,4 %
	2021	2 994	4		1 604	73	4 674	65,7 %	34,3 %
Lars Kristiansen Country Manager Norway	2022	2 048	1		190	78	2 317	91,8 %	8,2 %
	2021	1 810	4		81	72	1 967	95,9 %	4,1 %
Fredrik Landelius Country Manager Sweden (fra 06-2021)	2022	1 888	8		946	542	3 384	72,0 %	28,0 %
	2021	1 750	11		833	415	3 010	72,3 %	27,7 %
Anders Blom Monberg Country Manager Denmark	2022	2 677	72		102	261	3 111	96,7 %	3,3 %
	2021	2 528	7		-	253	2 788	100,0 %	0,0 %
Stuart Winter Country Manager UK	2022	2 999	22		1 129	403	4 552	75,2 %	24,8 %
	2021	2 957	17		812	399	4 185	80,6 %	19,4 %
Dag Marius Nereng Chief Investment Officer	2022	3 577	114		5 886	79	9 657	39,0 %	61,0 %
	2021	3 226	6		1 158	74	4 464	74,1 %	25,9 %
Leonard Bijl IT Director	2022	2 875	72		1 380	78	4 405	68,7 %	31,3 %
	2021	2 431	4		1 316	73	3 825	65,6 %	34,4 %

¹ I 2021 tildelte styret 200k aksjer til Henrik Høye og 200k aksjer til Hans Didring under forutsetning at de blir værende i selskapet i tre år. Tildelingen ble godkjent av generalforsamlingen i april 2021.

Årlig endring i total godtgjørelse for styret (TNOK)	Tiltrådt i perioden	Fratrådt i perioden	2018 2018 vs 2017	2019 2019 vs 2018	2020 2020 vs 2019	2021 2021 vs 2020	2022 2022 vs 2021
Jostein Sørvoll - Styrets leder			663	735	750	590	663
<i>Endring i prosent</i>			-4,3 %	10,9 %	2,0 %	-21,3 %	12,4 %
Arve Ree - Styrets nestleder						500	568
<i>Endring i prosent</i>							13,5 %
Else Bugge Fougner - Styremedlem			305	338	345	330	395
<i>Endring i prosent</i>			-4,7 %	10,7 %	2,2 %	-4,3 %	19,7 %
Randi Helene Røed - Styremedlem			423	448	470	448	513
<i>Endring i prosent</i>			-3,4 %	5,9 %	5,0 %	-4,8 %	14,5 %
Kjetil Garstad - Styremedlem	April 2020					438	473
<i>Endring i prosent</i>							8,0 %
Line Engelmann-Kokkim - Ansattvalgt	Mai 2021	April 2022		113	150		156
<i>Endring i prosent</i>					33,3 %		
Mathews Ambalathil - Ansattvalgt	April 2018			150	150	150	170
<i>Endring i prosent</i>					0,0 %	0,0 %	13,3 %
Kristine Røkeberg Nilsen - Ansattvalgt	April 2020	Mai 2021				150	14
<i>Endring i prosent</i>							

Årlig endring i total godtgjørelse for ledende ansatte	Tiltrådt i perioden	Fratrådt i perioden	2018 2018 vs 2017	2019 2019 vs 2018	2020 2020 vs 2019	2021 2021 vs 2020	2022 2022 vs 2021
Henrik Høye - CEO fra juni 2021			5 220	4 916	4 537	19 743	9 020
<i>Endring i prosent</i>			11,8 %	-5,8 %	-7,7 %	335,2 %	-54,3 %
Hans Didring - Deputy CEO			5 695	6 107	6 579	21 368	9 481
<i>Endring i prosent</i>			16,3 %	7,2 %	7,7 %	224,8 %	-55,6 %
Ditlev de Vibe Vanay - CFO	Aug 2019			3 430	3 225	4 674	5 085
<i>Endring i prosent</i>					-6,0 %	44,9 %	8,8 %
Lars Kristiansen - Country Manager Norway	Jan 2021					1 967	2 317
<i>Endring i prosent</i>							17,8 %
Fredrik Landelius - Country Manager Sweden	Jun 2021					3 010	3 384
<i>Endring i prosent</i>							12,4 %
Anders Blom Monberg - Country Manager Denmark	Jan 2021					2 788	3 111
<i>Endring i prosent</i>							11,6 %
Stuart Winter - Country Manager UK	Jun 2019			1 518	2 844	4 185	4 552
<i>Endring i prosent</i>					87,4 %	47,2 %	8,8 %
Dag Marius Nereng - Chief Investment Officer			3 509	3 611	3 607	4 464	9 657
<i>Endring i prosent</i>			7,9 %	2,9 %	-0,1 %	23,8 %	116,3 %
Leonard Bijl - IT Director	Des 2017		2 571	2 706	2 438	3 825	4 405
<i>Endring i prosent</i>				5,3 %	-9,9 %	56,9 %	15,2 %

Årlig endring i selskapets resultat, samlet godtgjørelse for styret, samlet godtgjørelse for ledende ansatte og snitt godtgjørelse øvrige ansatte	2018 2018 vs 2017	2019 2019 vs 2018	2020 2020 vs 2019	2021 2021 vs 2020	2022 2022 vs 2021
Samlet godtgjørelse for styret	2 380	2 623	3 110	2 605	2 951
<i>Endring i prosent</i>	-4,7 %	10,2 %	18,6 %	-16,2 %	13,3 %
Samlet godtgjørelse for ledende ansatte	41 828	40 369	37 851	96 476	51 012
<i>Endring i prosent</i>	28,9 %	-3,5 %	-6,2 %	154,9 %	-47,1 %
Selskapets resultater					
Net combined ratio Protector	98,6 %	103,8 %	94,8 %	87,3 %	88,9 %
<i>Endring i prosent</i>	5,3 %	5,3 %	-8,7 %	-7,9 %	1,8 %
Net combined ratio Norge	96,5 %	105,3 %	86,3 %	89,2 %	89,2 %
<i>Endring i prosent</i>	10,0 %	9,1 %	-18,0 %	3,4 %	0,0 %
Net combined ratio Sverige	95,4 %	94,7 %	92,7 %	73,0 %	86,9 %
<i>Endring i prosent</i>	9,7 %	-0,7 %	-2,1 %	-21,3 %	19,0 %
Net combined ratio Danmark	97,8 %	104,7 %	124,7 %	89,8 %	93,7 %
<i>Endring i prosent</i>	-10,2 %	7,1 %	19,1 %	-28,0 %	4,3 %
Net combined ratio UK	115,6 %	99,1 %	84,9 %	103,3 %	87,6 %
<i>Endring i prosent</i>	-19,4 %	-14,3 %	-14,3 %	21,7 %	-15,2 %
Net combined ratio Finland	115,6 %	153,7 %	77,5 %	82,1 %	91,5 %
<i>Endring i prosent</i>	14,7 %	33,0 %	-49,6 %	5,9 %	11,4 %
Godtgjørelser for øvrige ansatte					
Endring snitt godtgjørelse ansatte (Norge)	6,9 %	-1,5 %	-6,2 %	26,1 %	8,4 %
Endring snitt godtgjørelse ansatte (Protector ASA)	1,0 %	-1,8 %	-9,8 %	18,5 %	6,0 %

Net combined ratio består av påløpte erstatninger for egen regning og forsikringsrelaterte driftskostnader for egen regning i prosent av opptjent premie for egen regning. En negativ endring i prosent i tabellen over innebærer en forbedring av resultat.

Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt rapport for godtgjørelse til ledende personer til Protector Forsikring ASA for regnskapsåret 2022.

Rapporten er utarbeidet i samsvar med § 6-16 b) i allmennaksjeloven og forskrift gitt i medhold av denne bestemmelsen.

Godtgjørelsesrapporten vil fremlegges for Generalforsamlingen 30. mars 2023 for rådgivende avstemming.

Oslo, 2. mars 2023

Jostein Sjørvoll
(Styrets leder)

Arve Ree
(Styrets nestleder)

Else Bugge Fougner

Kjetil Garstad

Mathews Ambalathil

Randi Helene Røed

Tonje Giertsen

Henrik Golfetto Høye
(Adm. dir.)

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTAELSE OM LØNSRAPPORT

Til generalforsamlingen i Protector Forsikring ASA

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Protector Forsikring ASA sin rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM 1) og internasjonal standard for oppdragskontroll (ISQM 2) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 2. mars 2023
ERNST & YOUNG AS

Attestasjonsuttalelsen er signert elektronisk

Finn Espen Sellæg
statsautorisert revisor