



Praktisering av godtgjørelsesordningen

2024



Innholdsfortegnelse

GODTGJØRELSESRAPPORT 2024	2
1. Introduksjon og behandling	2
2. Former for godtgjørelse	2
3. Godtgjørelsesutvalg og fastsettelse av lønn for konsernledelsen	2
4. Samsvar med retningslinjene og hvordan resultatkriterier er anvendt	3
Variabel lønn	3
JBF ANSER BALANSERTE BONUSORDNINGER KNYTTET TIL KONSERNETS RESULTATER SOM MOTIVERENDE, ENGASJERENDE OG KULTURBYGGENDE FOR MEDARBEIDERE OG LEDERE.	3
Beregningsgrunnlag konsernbonus:	3
Pensjons- og forsikringsordninger	4
Naturalytelser og utgiftsrefusjon	4
5. Avvik fra retningslinjene	4
Forholdet til forskrift om godtgjøringsordninger	4
6. Informasjon på endringer i godtgjørelse	5
Innhold i de ulike begrepene for godtgjørelse	5
Ledelsen	5
Øvrige ansatte	6

Godtgjørelsesrapport 2024

1. INTRODUKSJON OG BEHANDLING

JBF Bank og Forsikring leverte et godt resultat med god underliggende drift for 2024, men med noe lav kundevekst.

Resultatet etter skatt ble 349,3millioner kroner.

Gjeldende godtgjørelsesordning ble vedtatt av konsernstyret 19.08.2024 og rapporten behandles av konsernstyret i mars 2025.

2. FORMER FOR GODTGJØRELSE

Konsernets ansatte, inklusive ledende ansatte, har et godtgjørelsessystem som tar utgangspunkt i fastlønn, men med mulighet for belønning i form av konsernbonus som er knyttet til måloppnåelse på gitte kriterier.

Av godtgjørelsesordningen fremgår det at godtgjørelse til konsernets ansatte kan bestå av:

- Fastlønn
- Variabel lønn i form av konsernbonus, samt variabel bonusordning som gjelder for enkelte enheter i konsernet
- Pensjons- og forsikringsordninger
- Naturalytelser
- Bilgodtgjørelse
- Etterlønn

3. GODTGJØRELSESUTVALG OG FASTSETTELSE AV LØNN FOR KONSERNLEDELSEN

Konsernstyret oppnevner et felles godtgjørelsesutvalg med 3 medlemmer for virksomhetene i JBF. Utvalget oppnevnes for et år av gangen i forbindelse med behandlingen av rapport for uavhengig vurdering. Gjeldende utvalg består av konsernstyrets medlemmer Lise Lotte Solum (leder), Rolf Ringdal og Gro-Anita Lybeck. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordningen som skal avgjøres av konsernstyret og skal ha tilgang til dokumentasjon og informasjon som utvalget finner nødvendig.

Fastlønn og bilgodtgjørelse for konsernsjef, konserndirektør JBF Forsikring og konserndirektør JBF Bank fastsettes årlig av konsernstyret. For øvrige medlemmer av konsernledelsen fastsettes fastlønn av konsernsjef.

4. SAMSVAR MED RETNINGSLINJENE OG HVORDAN RESULTATKRITERIER ER ANVENDT

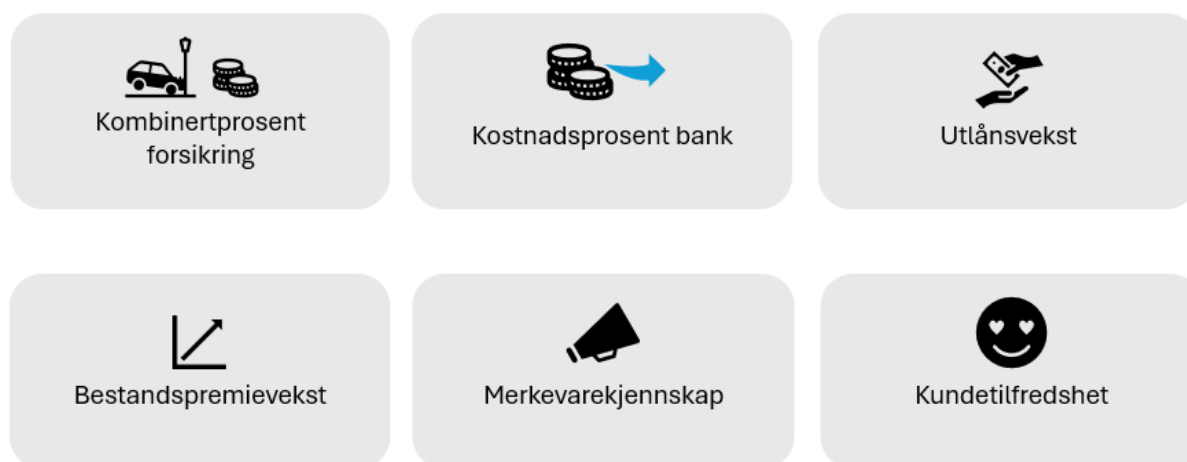
VARIABEL LØNN

JBF anser balanserte bonusordninger knyttet til konsernets resultater som motiverende, engasjerende og kulturbyggende for medarbeidere og ledere.

BEREGNINGSGRUNNLAG KONERNBONUS:

Modellen som er gjeldende bygger på uttelling knyttet til oppnåelse av definerte nivåer. Modellen gir uttelling som prosent av fast månedslønn for alle ansatte. Det er samme proSENTSATS av månedslønn som utbetales i konsernbonus for alle ansatte – det er ingen egen lederbonus.

For 2024 var det satt mål knyttet til disse parameterne som dannet grunnlag for bonus:



Ordningen er basert på følgende kriterier:

- Omfatter alle ansatte
- Er basert på generelle kriterier og innebærer ikke skjønn i forhold til enkeltansatte
- Skal ikke gi insentiveffekt når det gjelder overtagelse av risiko
- Skal utgjøre maksimalt 1,5 ganger månedslønn per ansatt per år

For 2024 ligger det an til at konsernbonusen vil utgjøre 80 % av månedslønn for alle ansatte basert på oppnådde resultater. Dette skal endelig vedtas av Konsernstyret i mars 2025.

Konsernsjef eller konserndirektører i bank og forsikring har ikke mottatt individuelle bonuser for 2024.

I likhet med tidligere år hadde også konsernet i 2024 en ordning hvor ansatte i JBF Forsikring og JBF Bank mottok kr 500 pr. nye bankkunde og forsikringskunder på tvers i konsernet.

For tipsing fra forsikring til bank ble det utbetalt til forsikringsmedarbeidere totalt kr 256.500.

For tipsing fra bank til forsikring ble det utbetalt til bankmedarbeidere totalt kr 141.500.

For 2024 videreførte vi også en teambasert incentivordning for våre salgs- og rådgivningskontorer i JBF Bank. Formålet er større fokus på breddesalg og kundepleie. Det ble totalt opptjent kr 17.000 for året 2024.

I 2024 ble ordningen utvidet til også å omfatte en begrenset individuell godtgjørelse, med et totalt utbetalt beløp på kr 30.000, der alle ansatte hadde mulighet for å motta en godtgjørelse basert på innsats.

Ordningen er utformet for å støtte opp under en forsvarlig og effektiv risikostyring, i tråd med bankens overordnede forretningsstrategi, målsettinger og verdier.

PENSJONS- OG FORSIKRINGSORDNINGER

Alle ansatte er medlemmer av en innskuddsbasert pensjonsordning. Ordningen omfatter alders-, uføre-, etterlatte- og barnepensjon.

Konsernsjef har kontraktsfestet at han kan gå av med pensjon ved fylte 62 år mot en godtgjørelse på 50% av lønn. Avtalen gjelder i perioden 62 år til 67 år. Både styret og konsernsjef kan utløse avtalen ved fylte 62 år.

I tillegg er alle ansatte dekket av en ordning med gruppeliv-, ulykkes-, reise- og helseforsikring.

NATURALYTELSER OG UTGIFTSREFUSJON

Bestemte ansatte har dekning av avis, mobiltelefon og bredbånd. Dette gjelder alle lederstillinger, og enkelte øvrige ansatte. For ansatte i særskilte stillinger som krever advokatbevilling, dekkes kostnader knyttet til opprettholdelse av denne bevillingen.

Alle ansatte kan oppnå lån til gunstige betingelser, etter retningslinjer vedtatt av konsernstyret, samt rabatt på private forsikringer.

Utover det som er nevnt foran er det ingen former for godtgjørelse av eller avtaler med konsernets ansatte.

5. AVVIK FRA RETNINGSLINJENE

Styret bekrefter at det ikke foreligger noen avvik fra retningslinjene. Det bekreftes videre at det ikke har vært unntak fra gjeldende retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

FORHOLDET TIL FORSKRIFT OM GODTGJØRINGSORDNINGER

Det bekreftes at:

- Det er ingen bonusordning med risikojustering.
- Siden det ikke eksisterer bonusordninger for ledelse, risikotakere, kontrollpersonale og tillitsvalgte, er definisjonen av disse grupper ikke relevant.
- Det benyttes ikke utsatt godtgjørelse.
- Med de godtgjørelsestyper som benyttes i konsernet vurderes godtgjørelsesutvalgets kompetanse som tilfredsstillende.
- Samlet variabel godtgjørelse begrenser ikke konsernets evne til å styrke den ansvarlige kapitalen.
- Garantert variabel godtgjørelse anvendes ikke.
- Sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold benyttes som hovedregel ikke.
- Ledende ansatte har ikke avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjonsbetinget godtgjørelse.

- Ingen personer utover de som er beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse oppfyller de kvantitative kriteriene som følger av kommisjonsforordning 604/2014.¹

6. INFORMASJON PÅ ENDRINGER I GODTGJØRELSE

INNHold I DE ULIKE BEGREPENE FOR GODTGJØRELSE

Faste ytelser: Disse inkluderer fastlønn, kompensasjon for bredbånd, avis, VY, feriepenger fra fjoråret, trekk i lønn for ferie, og fast bilgodtgjørelse (trekkpliktig).

Naturalytelser: Dette er ytelser som ikke utbetales som penger, men som fordeler, og inkluderer reiseforsikring (trekkpliktig), personalforsikringer (trekkpliktig), elektronisk kommunikasjon, og rentefordel på lån (trekkpliktig).

Variable ytelser: Disse kan variere basert på prestasjon eller andre faktorer, og inkluderer prosjekttillegg/konsernbonus (%) og bilgodtgjørelse (trekkpliktig).

LEDELSEN

JBF	Endringer i godtgjørelse for konsernledelsen	2023	Økn. I %	2024
	Samlet godtgjørelse for konsernledelsen	11.050.000	24,82 %	13.792.838
	Variabel godtgjørelse	658.000	50,19 %	988.243
	Naturalytelser	231.000	103,90 %	471.020
	Pensjonspremie	1.539.885	28,19 %	1.974.000
	Antall årsverk (per 31.12)	5	20,00 %	6

CFO sluttet i 2023 og ny ble ansatt 01.01.24. Dette forklarer økningen i samlet godtgjørelse.

Økningen i naturalytelser skyldes blant annet økning i premien knyttet til ansatteforsikringer og at differansen mellom normrenten og personalrenten har økt i tillegg til økte låneopptak.

JBF Bank	Endringer i godtgjørelse for ledergruppe	2023	Økn. I %	2024
	Samlet godtgjørelse for ledergruppe Bank	5.587.958	14,77 %	6.413.434
	Variabel godtgjørelse	299.979	40,93 %	422.763
	Naturalytelser	177.356	85,55 %	329.080
	Pensjonspremie	525.976	29,70 %	682.172
	Antall årsverk (per 31.12)	4	-12,50 %	3,5

Årsverket til Direktør for Salg og Merkevere er delt 50/50 mellom bank og forsikring, derav 0,5 årsverk.

Økningen i naturalytelser skyldes blant annet økning i premien knyttet til ansatteforsikringer og at differansen mellom normrenten og personalrenten har økt i tillegg til økte låneopptak.

¹ En ansatt anses for å ha vesentlig påvirkning på foretakets risikoprofil dersom ett eller flere av kriteriene i forordningen er oppfylt. Når det gjelder de kvantitative kriteriene følger det av kommisjonsforordning 604/2014 artikkel 4 at en person anses for å være risikotaker dersom vedkommende i forrige regnskapsår ble tildelt en samlet godtgjørelse på 500 000 euro eller mer, tilhørte de 0,3 prosent av ansatte i foretaket som ble tildelt høyest samlet godtgjørelse, eller ble tildelt samlet godtgjørelse lik eller høyere enn et medlem av foretakets operative ledelse

JBF Forsikring Gjensidig	Endringer i godtgjørelse for ledergruppe	2023	Økn. I %	2024
	Samlet godtgjørelse for ledergruppe forsikring	6.703.109	18,95 %	7.973.594
	Variabel godtgjørelse	442.812	18,89 %	526.459
	Naturalytelser	205.193	59,86 %	328.028
	Pensjonspremie	785.288	29,75 %	1.018.900
	Antall årsverk (per 31.12)	3,5	28,57 %	4,5

Ledergruppen økte med ett årsverk fra 2023 til 2024. Årsverket til Direktør for Salg og Merkevere er delt 50/50 mellom bank og forsikring, derav 0,5 årsverk.

Økningen i naturalytelser skyldes blant annet økning i premien knyttet til ansatteforsikringer og at differansen mellom normrenten og personalrenten har økt i tillegg til økte låneopptak.

ØVRIGE ANSATTE

JBF	Endringer i godtgjørelse til øvrige ansatte	2023	Økn. I %	2024
	Fast godtgjørelse for øvrige ansatte	131.313.770	-3,31 %	126.967.204
	Variabel godtgjørelse	12.731.854	2,36 %	13.032.264
	Naturalytelser	5.554.508	62,49 %	9.025.527
	Pensjonspremie	8.711.366	22,81 %	10.698.138
	Antall årsverk (per 31.12)	159,1	6,38 %	169,25

Tallene inkludere endringer i løpet av året som følge av at medarbeidere slutter og starter. Derfor negativ utvikling i lønn fra 2023 til 2024.

Økningen i naturalytelser skyldes blant annet økning i premien knyttet til ansatteforsikringer og at differansen mellom normrenten og personalrenten har økt i tillegg til økte låneopptak.

JBF Bank	Endringer i godtgjørelse til øvrige ansatte	2023	Økn. I %	2024
	Fast godtgjørelse for øvrige ansatte	44.930.126	-5,83 %	42.312.413
	Variabel godtgjørelse	4.880.886	-2,40 %	4.763.642
	Naturalytelser	2.148.766	30,91 %	2.812.867
	Pensjonspremie	2.539.043	11,28 %	2.825.508
	Antall årsverk (per 31.12)	57,9	0,95 %	58,45

Tallene inkludere endringer i løpet av året som følge av at medarbeidere slutter og starter. Derfor negativ utvikling i lønn fra 2023 til 2024.

Økningen i naturalytelser skyldes blant annet økning i premien knyttet til ansatteforsikringer og at differansen mellom normrenten og personalrenten har økt i tillegg til økte låneopptak.

JBF Forsikring Gjensidig	Endringer i godtgjørelse til øvrige ansatte	2023	Økn. I %	2024
	Fast godtgjørelse for øvrige ansatte	86.383.644	-2,00 %	84.654.791
	Variabel godtgjørelse	7.850.968	5,32 %	8.268.622
	Naturalytelser	3.405.742	82,42 %	6.212.660
	Pensjonspremie	6.172.323	27,55 %	7.872.630
	Antall årsverk (per 31.12)	101,2	9,49 %	110,8

Tallene inkludere endringer i løpet av året som følge av at medarbeidere slutter og starter. Derfor negativ utvikling i lønn fra 2023 til 2024.

Økningen i naturalytelser skyldes blant annet økning i premien knyttet til ansatteforsikringer og at differansen mellom normrenten og personalrenten har økt i tillegg til økte låneopptak.