



Retningslinjer for godtgjørelse

JBF Bank og Forsikring



Versjonslogg

Dato vedtatt	Endring	Vedtatt av
22.08.2024	Større og mindre språklige endringer / presiseringer Presisert formål med godtgjørelsesordningen for ansatte med ansvar for kredittvurderinger Lagt til en presisering om etterlønn	Konsernstyret
17.08.2023	Større og mindre språklige endringer / presiseringer Definert når en godtgjørelse er å anse som fast eller variabel Definert at styret og generalforsamling er del av ledende ansatte	Konsernstyret
13.05.2022	Generelt noe opprydning i formulering og avsnitt for å samsvare bedre med malverket fra Eika Vis Definert inn alle medlemmer av ledergruppene som «ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering» Endret ansatte som er «ansatte med kontrollfunksjoner» - EY mener dette må snevres inn i henhold til Rundskriv 2/2020. Endret logo i topptekst	Konsernstyret
10.05.2021	Oppdatert med ny vurdering av hvem som er ledende ansatte. Dette er kun konsernledelsen.	Konsernstyret
10.12.2020	Ny mal, oppdatert selskapsbetegnelse, samt nye avsnitt om styrets ansvar og informasjonsplikt.	Konsernstyret

Innhold

OM RETNINGSLINJENE	4
STYRETS ANSVAR	4
GODTGJØRELSESUTVALG	4
FORMER FOR GODTGJØRELSE	5
SPEIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE	5
GRUPPERINGER AV ANSATTE	6
INTERNKONTROLL OG RAPPORTERING	Feil! Bokmerke er ikke definert.
INFORMASJONSPLIKT	7

OM RETNINGSLINJENE

Konsernets godtgjørelsesordning gjelder for alle ansatte. Godtgjørelsesordningen skal være i tråd med forskriftskravene i Finansforetaksforskriften, og i tråd med tilhørende rundskriv fra Finanstilsynet. Retningslinjene for godtgjørelse skal være tilgjengelige og godt kjent for alle ansatte. Det skal etableres særskilte regler for godtgjørelse for ledende ansatte, for tillitsvalgte, for andre ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering, og for andre ansatte med kontrolloppgaver.

Konsernets godtgjørelsesordning skal

- være i samsvar med konsernets overordnede mål, risikoappetitt og langsiktige interesser
- bidra til lik belønning for likt arbeid, uavhengig av kjønn, hudfarge og etnisitet, religion og livssyn, graviditet og fødselspermisjon, seksuell legning, funksjonsnedsettelse og omsorgsoppgaver
- bidra til at konsernet tiltrekker seg og beholder den kompetansen selskapene trenger for å nå sine overordnede mål
- være i samsvar med konsernets langsiktige interesser
- bidra til å fremme og gi incentiver til god styring og kontroll med konsernets risiko på kort og lang sikt
- motvirke høyere risikotakning enn konsernets risikotoleranse definert i risikopolicyer og andre styrende dokumenter
- bidra til at kundenes interesser ivaretas
- bidra til å unngå interessekonflikter

For ansatte med ansvar for kredittvurderinger i JBF Bank (ref. finansforetaksforskriften § 15-7) skal godtgjørelsesordningen:

- være forenelig med og fremme en forsvarlig og effektiv risikostyring
- ikke oppmuntre til risikotaking som overskrider virksomhetens risikoprofil
- være i tråd med bankens forretningsstrategi, målsettinger, verdier og langsiktige interesser,
- omfatte tiltak for å unngå interessekonflikter
- ikke være avhengig av antall eller andelen av innvilgede lån eller andre salgsmål

For ansatte som gir rådgivning til forbrukere skal godtgjørelsesordningen i banken ikke påvirke ansattes evne til å handle i tråd med forbrukerens interesser. Godtgjørelsen skal ikke være avhengig av salgsmål (ref. Finansforetaksforskriftens § 15-8).

STYRETS ANSVAR

Styret skal vedta retningslinjene for godtgjørelse, herunder endringer eller unntak fra disse. Det er også styrets ansvar å sørge for at konsernet praktiserer retningslinjene og rammene for godtgjørelsesordningen i JBF.

I utformingen og oppfølgingen av JBFs godtgjørelsespolitikk skal ledelsen forelegge styret innspill fra risikostyrings- og compliancefunksjonen, HR og andre relevante funksjoner i konsernet. Styret skal også godkjenne endringer eller unntak fra disse retningslinjene, og vurdere/overvåke effektene.

GODTGJØRELSESUTVALG

For å forberede styrets arbeid med godtgjørelsesordninger har styret oppnevnt et godtgjørelsesutvalg blant styrets medlemmer. Godtgjørelsesutvalget skal være sammensatt på en slik måte at det skal kunne foreta en sakkyndig og uavhengig vurdering av godtgjørelsesordningene, praktiseringen av disse og incentivene for styring av risiko, kapital og likviditet slike ordninger medfører. For andre styreutvalg gir styreinstruksen nærmere beskrivelse av retningslinjer for utnevning, protokollering med videre. Bestemmelsene gjelder tilsvarende for godtgjørelsesutvalget. Godtgjørelsesutvalget skal forberede alle saker om godtgjørelsesordninger før sakene behandles og besluttet av styret.

Godtgjørelsesutvalget skal ved saksforberedelsen ta hensyn til de langsiktige interessene til aksje- eller egenkapitalbevisiere, investorer og andre interessenter i banken, og til allmenhetens interesser.

Hvis konsernet velger å ha en variabel godtgjørelsesordning som må følge Finansforetaksforskrifts krav, skal godtgjørelsesutvalget innhente synspunkter fra konsernets kontrollfunksjoner, blant annet for å sikre at konsernets prosesser for å risikojustere resultatene er tilfredsstillende.

FORMER FOR GODTGJØRELSE

Retningslinjene setter rammer for lønn, bonus og alle andre former for godtgjørelser til JBFs ansatte, inklusive naturalytelser som fri telefon, fri bil og subsidierte boliglån.

JBFs godtgjørelsesordning består for tiden av følgende hovedelementer:

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

JBF skal ikke tilby naturalytelser som i art eller verdi går utover det som er vanlig markedspraksis.

Konsernet tilbyr i dag følgende hovedformer for naturalytelser:

- Fri avis/tidsskrifter
- Hjemmekontor (telefon, mobiltelefon, bredbånd, bærbar PC)
- Bilgodtgjørelse
- Kompensasjon for avtalt årsbillett VY
- Alle ansatte har følgende ordninger:
 - Lån til personalbetingelser, etter retningslinjer fastsatt av konsernstyret.
 - 20 % rabatt på alle skadeforsikringer i JBF Forsikring
 - Ingen gebyr i JBF Bank (gjelder JBF total kunder).

Øvrige former for naturalytelser kan innføres etter vedtak i godtgjørelsesutvalget.

Om en godtgjørelse skal anses som fast eller variabel, må vurderes konkret. En godtgjørelse

vil som regel anses som fast når

- tildelingen og størrelsen er basert på forutbestemte, ikke-skjønnsmessige kriterier,
- godtgjørelsen reflekterer den ansattes stillingsnivå, ansvar og erfaring,
- den ikke kan tilbakebetales, reduseres eller annulleres av foretaket,
- ikke gir insentiver til risikotaking og ikke er knyttet til resultatoppgjør.

SPESIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE

Generell ordning for variabel godtgjørelse med lik utbetaling til alle

JBF har en konsernbonus som er en del av en generell, ikke-skjønnsmessig fastsatt ordning, som gjelder for alle ansatte i konsernet og som ikke gir insentiv til å ta risiko på vegne av JBF. Utbetaling av konsernbonus vurderes på bakgrunn av på forhånd fastsatte måleparametere og er ment for å øke resultatene og «vi»-følelsen i konsernet.

Ordningen er basert på følgende kriterier:

- Omfatter alle ansatte (unntatt ansatte i andrelinje)
- 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

En nærmere beskrivelse av detaljene i ordningen behandles årlig av styret og fremgår av saksvedlegg til styremøtet i desember.

I tillegg har JBF en variabel bonusordning som gjelder for enkelte enheter i konsernet. Den variable bonusordningen vurderes ut fra på forhånd fastsatte måleparametere. Den variable bonusordningen er ment som et incentiv for å øke fokuset på vedtatte mål blant de enhetene som inngår.

Andre variable godtgjørelsesordninger

JBF har ingen generell bonusordning for ledende ansatte. Konsernstyret kan etablere bonusordning for ledende ansatte i foretaket. Til denne type godtgjørelse finnes det en rekke kriterier som skal gjelde. Blant annet skal denne reduseres eller falle helt bort dersom konsernets resultatutvikling i etterkant tilsier dette. Retningslinjene for slik bonusordning skal ikke gjelde for mer enn ett år av gangen. Retningslinjene skal forelegges for godtgjørelsesutvalget før vedtak.

Bonusordningen må ligge innenfor rammene i forskrift om godtgjørelsesordninger i finansinstitusjoner mv. og for øvrig være forenlig med JBFs godtgjørelsespolitikk. Ledende ansattes faste godtgjørelse (lønn) skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale bonus. Sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse skal være balansert.

Godtgjørelse til ansatte med kontrolloppgaver skal være uavhengig av resultatet til konsernet. Konsernet skal ikke ha variable godtgjørelsesordninger for styret og generalforsamling.

Pensjons- og forsikringsordninger

JBF tilbyr lovpålagte pensjons- og forsikringsordninger innenfor de til enhver tid gjeldende rammer for slike ordninger, samt visse ikke-lovfestede ordninger.

Følgende pensjons- og forsikringsordninger gjelder:

- Alderspensjon. For alle ansatte gjelder innskuddsbasert pensjon. Det vises til pensjonsavtaler med DNB.
- Uføre-, etterlatte-, og barnepensjon. Det gjelder samme ordning for alle ansatte. Det vises til pensjonsavtale med DNB.
- Førtidspensjon, med rett til å fratre fra 62 år. Mht ytelser og vilkår vises det til Personelhåndbok for JBF. Ordningen er ikke forsikret, men det er avtalt at DNB avløser utbetaling over driften.
- Gruppeliv og ulykkesforsikringer. Ordningene er dekket i DNB
- Reiseforsikring. Ordningen er dekket i Jbf forsikring.
- Behandlingsforsikring. Ordningen er dekket i DNB.

JBF har som mål å skape et mest mulig enhetlig pensjons- og forsikringssystem i konsernet. Enhver avtale om pensjons- og forsikring som avviker fra det som er vanlig for konsernet skal derfor forelegges for godtgjørelsesutvalget før avtale inngås. Godtgjørelsesutvalget skal ha oversikt over de totale kostnadene ved pensjonsordningen og de øvrige elementer i den ansattes samlede godtgjørelse før slik avtale inngås.

Etterlønsordning

JBF skal ikke ha forhåndsavtalte etterlønsordninger, med unntak av Konsernsjef.

Konsernsjef har frasagt seg sitt stillingsvern mot avtalt sluttvederlag på 6 måneder fastlønn etter utløp av oppsigelsestiden – som en del av sin arbeidsavtale.

Sluttvederlag o.l.

JBF 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.

Konsernstyret kan inngå individuelle avtaler med person i konsernledelsen hvor han/hun fraskriver seg reglene om oppsigelsesvern i arbeidsmiljøloven mot sluttvederlag.

GRUPPERINGER AV ANSATTE

Følgende stillinger/stillingskategorier er å anse som «ledende ansatte», i henhold til Finansforetaksforskriftens § 15-3 og 15-4.

- Styret og generalforsamling
- Konsernsjef og konserndirektør. Lønns- og arbeidsbetingelser fastsettes av konsernstyret
- Medlemmene av konsernledergruppen. Lønns- og arbeidsbetingelser fastsettes av konsernsjef

Følgende stillinger/stillingskategorier er å anse som «ansatte med arbeidsoppgaver av vesentlig betydning for foretakets risikoeksponering», i henhold til Finansforetaksforskriften:

- De samme som nevnt under gruppering av ledende ansatte
- Alle medlemmer av ledergruppe i JBF Bank og ledergruppe i JBF Forsikring
- Ledere som rapporterer direkte til Konsernsjef, og som ikke er fast medlem av en ledergruppe

For godtgjørelse til ansatte med oppgaver av betydning for foretakets risikoeksponering gjelder i utgangspunktet de samme ordningene som for ledende ansatte.

- Følgende stillinger/stillingskategorier som er å anse som «ansatte med kontrolloppgaver»: Ansvarlig for risikokontrollfunksjonen
- Ansvarlig for compliancefunksjonen
- Ansvarlig for internkontrollfunksjonen

For ansatte og tillitsvalgte med kontrolloppgaver ytes ikke bonus eller annen resultatavhengig variabel godtgjørelse. Ved fastsettelse av lønn skal det tas hensyn til at den ansatte ikke kvalifiserer til resultatavhengig variabel godtgjørelse.

ÅRLIG GJENNOMGANG AV GODTGJØRELSESORDNINGEN

Styret skal en gang pr år revidere retningslinjene for godtgjørelse. En rapport som dokumenterer årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen skal forelegges styret. Rapporten utarbeides av konsernsjef og skal inkludere eventuelle innspill fra interne kontrollfunksjoner. Godtgjørelsesutvalget skal behandle rapporten før den går til styret. Praktiseringen av godtgjørelsesordningen og den tilhørende rapporten skal minst en gang i året gjennomgå av uavhengige kontrollfunksjoner.

Rapporten skal legges fram for revisor i forbindelse med den årlige revisorgjennomgangen av risikostyring og internkontroll, og inngår i revisors oppsummering om dette. Kopi av rapporten skal på forespørsel oversendes til Finanstilsynet.

INFORMASJONSPLIKT

JBF skal offentliggjøre informasjon om godtgjørelsesordningen – i henhold til enhver tid gjelende lokrav. Det følger av regnskapslovens § 7-31 og § 7-31b at det i noter skal opplyses om omfanget av forpliktelser til å gi Konsernsjef eller leder av styret bonus. Det skal videre opplyses om forpliktelser knyttet til aksjeverdibasert godtgjørelse til fordel for ansatte og tillitsvalgte.