



Retningslinjer for godtgjørelse til ledende ansatte

JBF Bank og Forsikring Holding AS

JBF Forsikring AS

JBF Sparebank AS



Innholdsfortegnelse

OM retningslinjene	2
styrets ansvar	2
godtgjørelsesutvalg	2
former for godtgjørelse	2
SPESIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL godtgjørelse	3
Godtgjørelse til styret	4
grupperinger av ansatte	4
Årlig gjennomgang av godtgjørelsesordningen	4
informasjonsplikt	5

OM RETNINGSLINJENE

Disse retningslinjene gjelder for JBF Bank og Forsikring Holding AS, JBF Sparebank AS og JBF Forsikring AS, som utgjør konsernet JBF (JBF)

Morselskapet i finanskonsernet har det overordnet ansvaret for å sikre forsvarlig organisering, styring, overvåkning og kontroll av den samlede virksomhet i finanskonsernet, jf. finansforetaksloven § 18-1. Dette innebærer blant annet å fastsette policyer / retningslinjer som gjelder på konsernnivå, som deretter implementeres i hvert enkelt konsernselskap. Dette er en felles policy / retningslinje for konsernet som skal vedtas av styret i JBF Bank og Forsikring Holding AS, og i tillegg også vedtas på selskapsnivå av styret i datterselskapene.

Formålet med disse retningslinjene er å fastsette og beskrive konsernets godtgjørelse til ledende ansatte, samt oppfølgingen av disse.

Retningslinjene gjelder for ledende ansatte og defineres som de som har vesentlig eksponering på konsernets risikoeksponering. Se for øvrig kapittel om gruppering av ansatte.

Dokumentet bygger på JBFs felles retningslinjer for godtgjørelse og tilpasses særskilt til ledende ansatte.

For ansatte som er medlemmer av styret gjelder retningslinjene kun for godtgjørelse knyttet til deres rolle i styret og ikke som ansatt.

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

Konsernet har ikke et eget godtgjørelsesutvalg.

FORMER FOR GODTGJØRELSE

JBFs godtgjørelsesordning består for tiden av følgende hovedelementer:

Fastlønn

Fastlønn er hovedelementet i ledende ansattes godtgjørelse. Lønnsnivå skal reflektere ansvar, erfaring og markedslønn.

Variabel lønn

JBF har ingen generell bonusordning for ledende ansatte. Styret kan etablere årlige ordninger i samsvar med Finansforetaksforskriften. Disse skal være balanserte, og falle bort eller reduseres dersom resultatutviklingen tilsier det. Ledende ansattes faste lønn skal være tilstrekkelig til at konsernet kan unnlate bonusutbetaling (§ 15-4).

Pensjons- og forsikringsordninger

Ledende ansatte deltar i innskuddsbasert pensjonsordning med DNB (7 % fra 0–7,1 G og 18 % fra 7,1–12 G og 18 % også over 12 G), samt uføre-, etterlatte- og barnepensjon.

Øvrige ordninger:

gruppeliv, ulykkesforsikring (DNB), reiseforsikring (JBF Forsikring), helse- og behandlingsforsikring (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 styret før avtale inngås. Styret skal ha oversikt over de totale kostnadene ved pensjonsordningen og de øvrige elementer i den ansattes samlede godtgjørelse før slik avtale inngås.

Naturalytelser

Naturalytelser skal være i tråd med markedspraksis. Omfatter blant annet fri avis, telefon, bredbånd, PC, personalbetingelser på lån, gebyrfri bruk av brukskonto, kompensasjon for avtalt årsbillett VY, bilgodtgjørelse og forsikringsrabatter.

Øvrige former for naturalytelser kan innføres etter vedtak i styret.

Etterlønn

Konsernsjef, Administrerende direktør, Administrerende banksjef, CFO og Direktør for strategi, forretningsutvikling og kommunikasjon har avtale om etterlønn som følge av at de har fraskrevet seg sitt stillingsvern. Ingen øvrige ledende ansatte skal ha forhåndsavtalte etterlønnordninger (§ 15-3).

SPESIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE

JBF har en konsernbonus som er en del av en generell, ikke skjønnsmessig fastsatt ordning. Ledende ansatte omfattes av konsernbonusordningen på lik linje med øvrige ansatte, med unntak av ansatte i uavhengige kontrollfunksjoner i andrelinje.

Ordningen er basert på følgende kriterier:

- 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 12,5% av fastlønn

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

GODTGJØRELSE TIL STYRET

Styrehonorar til styremedlemmene fastsettes årlig av generalforsamlingen etter innstilling fra valgkomiteen. Styremedlemmene mottar et fast honorar og ingen av medlemmene skal ha noen form for incentivordninger eller resultatavhengig avlønning.

Styrehonoraret skal fastsettes på et nivå som er tilpasset markedet, og i forbindelse med sin innstilling av styrehonorar skal valgkomiteen derfor se hen til utviklingen i markedet. Godtgjørelsen til styret skal reflektere medlemmenes kvalifikasjoner og kompetanse vurdert ut ifra selskapets størrelse og kompleksitet. I tillegg skal styrets ansvar, arbeidsmengde og tidsbruk reflekteres i godtgjørelsen.

For ansatte som er medlemmer av styret, gis det ikke plusstid eller overtid for deltakelse og arbeid med styresaker.

Dersom man som ledende ansatt sitter i styret i et av konsernets datterselskap, utløser ikke dette styrehonorar.

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, administrerende direktør og administrerende banksjef. Lønns- og arbeidsbetingelser fastsettes av de respektive styrene
- 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 Sparebank AS og ledergruppe i JBF Forsikring AS
- 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

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 pr selskap og skal inkludere eventuelle innspill fra interne kontrollfunksjoner. Praktiseringen av godtgjørelsesordningen og den tilhørende rapporten skal minst en gang i året gjennomgå av internrevisor.

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 gjeldende lovkrav.