



# Retningslinjer for godtgjørelse til øvrige ansatte

JBF Bank og Forsikring Holding AS

JBF Forsikring AS

JBF Sparebank AS



## Versjonslogg

Dato vedtatt	Endring	Vedtatt av
16.10.2025	Oppdatert iht. ny konsernmodell Etablert egen retningslinje for øvrige ansatte (i tillegg til en for ledende ansatte)	Styret i JBF Holding AS Styret i JBF Forsikring AS Styret i JBF Sparebank AS
22.08.2024	Større og mindre språklige endringer / presiseringer Presisert formål med godtgjøringsordningen 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 topp tekst	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

<b>OM RETNINGSLINJENE</b> .....	4
<b>STYRETS ANSVAR</b> .....	4
<b>GODTGJØRELSESUTVALG</b> .....	4
<b>FORMER FOR GODTGJØRELSE</b> .....	5
<b>SPEIELLE RETNINGSLINJER FOR VARIABEL GODTGJØRELSE</b> .....	5
<b>GRUPPERINGER AV ANSATTE</b> .....	7
<b>ÅRLIG GJENNOMGANG AV GODTGJØRELSESORDNINGEN</b> .....	7
<b>INFORMASJONSPLIKT</b> .....	7

## 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 øvrige ansatte, samt oppfølgingen av disse.

Retningslinjene gjelder for øvrige ansatte og defineres som de som ikke har vesentlig eksponering på konsernets risikoeksponering..

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 insentiver 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

---

Konsernet har ikke et eget godtgjørelsesutvalg.

## 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

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 AS
  - Ingen gebyr i JBF Bank (gjelder JBF total kunder).

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 resultatoppnåelse.

## 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 for både JBF Sparebank AS og JBF Forsikring AS 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 12.5% av fastlønn

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 søkelyset 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.

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 fratruke fra 62 år. Mht. ytelser og vilkår vises det til Personalhåndbok 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 AS.
- 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 styret før avtale inngås.

### **Etterlønsordning**

JBF skal ikke ha forhåndsavtalte etterlønsordninger for øvrige ansatte.

### **Sluttvederlag o.l.**

JBF tilbyr ikke sluttvederlag til øvrige ansatte.

## 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

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