

RAPPORT OM PRAKTISERING AV GODTGJØRELSESORDNINGEN I JBF FOR 2023

Av godtgjørelsesordningen framgår 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 og utgifts refusjon

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

Variabel lønn (bonus). Konsernet har en ordning med konsernbonus. Utbetaling av konsernbonus vurderes på bakgrunn av på forhånd fastsatte måleparametere og er ment for å øke «vi»-følelsen i konsernet.

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 2023 (utbetalt mars 2024) ble det utbetalt konsernbonus med 105 % av månedslønn for alle ansatte.

Konsernsjef eller konserndirektører i bank og forsikring har ikke mottatt individuelle bonuser for 2023.

I likhet med tidligere år hadde også konsernet i 2023 en ordning hvor ansatte i JBF Forsikring og JBF Bank mottok kr 500 pr. nye bankkunde og forsikringskunder på tvers i konsernet.

Fra bank til forsikring ble det utbetalt til bankmedarbeidere totalt kr. 148.000.

Fra forsikring til bank ble det utbetalt til forsikringsmedarbeidere totalt kr. 276.000.

For 2023 videreførte vi også en avdelingsvis incentivordning for våre salgs- og rådgivningskontorer i JBF Bank. Formålet er større fokus på breddesalg og kundepleie. Det ble totalt opptjent kr 125.840 for året 2023.

Det ble gitt 1 sluttpakke til ansatte i løpet av 2023 i JBF Forsikring.

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 gruppelev-, ulykkes-, reise- og helseforsikring.

Naturalytelser og utgiftsrefusjon. Bestemte ansatte har dekning av avis og hjemmekontor (telefon, mobiltelefon, bredbånd, bærbar PC). Dette gjelder alle lederstillinger, og enkelte øvrige ansatte. Alle ansatte kan oppnå lån på gunstige betingelser, etter retningslinjer vedtatt av konsernstyret.

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

Forholdet til forskrift om godtgjøringsordninger

Det bekreftes at:

1. Det er ingen bonusordning med risikjustering.
2. Siden det ikke eksisterer bonusordninger for ledelse, risikotakere, kontrollpersonale og tillitsvalgte, er definisjonen av disse grupper ikke relevant.
3. Det benyttes ikke utsatt godtgjørelse.
4. Med de godtgjørelsestyper som benyttes i konsernet vurderes godtgjørelsesutvalgets kompetanse som tilfredsstillende.
5. Samlet variabel godtgjørelse begrenser ikke konsernets evne til å styrke den ansvarlige kapitalen.
6. Garantert variabel godtgjørelse anvendes ikke.
7. Sluttvederlag ved opphør av arbeidsforhold benyttes som hovedregel ikke.
8. Ledende ansatte har ikke avtaler eller forsikringer som sikrer mot bortfall av prestasjons-betinget godtgjørelse.
9. Ingen personer utover de som er beskrevet i retningslinjer for godtgjørelse oppfyller de kvantitative kriteriene som følger av kommisjonsforordning 604/2014.¹

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