

Vederlagsrapport 2023

Vederlagsrapporten er udarbejdet i henhold til kravene i selskabslovens § 139b og den finansielle lovgivning.

Jyske Bank gør ikke brug af direkte resultatafhængig løn, og derfor har enkeltstående begivenheder i årets løb sjældent direkte indflydelse på optjeningen af vederlag for ledelsen og øvrige ansatte. Markante begivenheder har dog haft indflydelse på vederlag optjent i 2023 – herunder integration af Handelsbanken, overtagelsen af PFA Bank samt udskiftning på posten som ordførende direktør.

Principper for aflønning

Formålet for Jyske Banks vederlagspolitik er at understøtte bankens forretningsmodel og dens mål. Målene omfatter såvel forretningsmæssige og finansielle mål, men også mål for bæredygtighed samt kunde- og medarbejdertilfredshed. Dette skal opnås ved at:

- Belønne værdiskabende, kompetent og ansvarlig adfærd
- Understøtte produktivitet og arbejdsglæde.
- Fremme en sund og effektiv risikostyring
- Sikre behørigt fokus på bæredygtighed og samfundsansvar
- Forebygge interessekonflikter og styrke forpligtelsen til at handle i kundernes bedste interesse.
- Sikre, at arbejde af lige værdi lønnes ens.

Den vedtagne vederlagspolitik gælder for alle selskaber i koncernen.

Aflønning af såvel medarbejdere som ledelse bygger primært på faste løndele, hvor lønnen fastsættes ud fra en helhedsvurdering af den enkelte medarbejder i relation til koncernens langsigtede interesser. Vurderingen sker med udgangspunkt i de fire overordnede parametre: jobprofil, resultater, indsats og kompetencer.

For at forebygge interessekonflikter har det i vederlagspolitikken altid været fravalgt at benytte sig af egentlige provisions- eller bonus-ordninger med en variabel løn, som udmåles skematisk efter resultater. Det vurderes, at sådanne incitamentstrukturer kan øge risikoen for interessekonflikter, da de kan fremme kortsigtede og ensidige beslutninger til skade for kunder og aktionærer samt koncernen som helhed. Hvis der sker aflønning i form af instrumenter, sker det alene i form af generelle ordninger, der omfatter alle medarbejdere.

Bestyrelsen har vedtaget koncernens vederlagspolitik, som fremlægges til generalforsamlingens godkendelse, når der er behov for ændringer. Vederlagspolitikken godkendes dog minimum hvert tredje år jf. koncernens interne forretningsgange og reglerne i selskabsloven. Behov for tilpasning af vederlagspolitikken til koncernens udvikling overvåges løbende af koncernens HR-enhed, som med nødvendig intern og ekstern bistand udarbejder forslag til ændringer. Koncerndirektionen behandler dette forslag og forelægger udkast til ny vederlagspolitik for bestyrelsens vederlagsudvalg, der indstillinger ændringer til bestyrelsen, før ændringer endeligt fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, der består af 2 af de aktionærvalegte bestyrelsesmedlemmer samt et af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Udvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitik. Vederlagsudvalget er desuden ansvarligt for kontrollen med overholdelse af politikken.

I 2023 har bestyrelsens vederlagsudvalg holdt to møder. Vederlagsudvalget har gennemgået vederlagspolitikken og indstillet en ændring som følge af justeringer i udvalgets forretningsorden samt en tilpasning af politikken, så den afspejler behovet for anvendelse af variabel løn fremadrettet. Derudover er praksis omkring tildeling af variabel løn samt regulering af fast løn for udvalgte grupper blevet præciseret.

Udvalget har desuden foretaget kontrol af vederlagspolitikken udførelse herunder særskilt kontrol af aflønningen for den øverste ledelse samt øvrige væsentlige risikotagere.

Den gældende vederlagspolitik kan læses på www.jyskebank.dk/governance/adfaerd-og-ledelse.

Afvigelser fra vederlagspolitikken

Under særlige omstændigheder kan koncernbestyrelsen fravige bestemmelser om beløbsgrænser og/eller ydelser reguleret af vederlagspolitikken, denne mulighed har bestyrelsen set sig nødsaget til at benytte sig af i 2023.

Ved ansættelsen af Lars Mørch, som ordførende direktør, er der udbetalt en nyansættelsesgodtgørelse på 4,3 mio. kr. Bestyrelsen fandt, at det var i bankens langsigtede interesse at sikre sig Lars Mørchs ansættelse i koncernen, og valgte derfor at gøre brug af undtagelsesbestemmelsen i vederlagspolitikken.

Koncernen har ifm. overtagelsen af PFA Bank A/S overtaget samtlige lønforpligtelser, herunder også et antal allerede etablerede stay-on bonus-ordninger til medarbejderne ansat i selskabet. Da det har været en del af den samlede aftale ifm. købet, har bestyrelsen også i dette tilfælde været nødt til at udnytte den mulighed, vederlagspolitikken giver til at fravige bestemmelser om ydelser og beløbsgrænser af hensyn til koncernens langsigtede interesser. Tidligere performancebonus-ordninger er omlagt til fast løn ifm. overtagelsen.

Ligeløn

Den kønsopdelte lønstatistik er udarbejdet og fremlagt i henhold til Ligelønsloven. I lighed med tidligere år er statistikken drøftet i en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Finansforbundet, Jyske Bank Kreds og HR. Den kønsopdelte lønstatistik kan ikke i sig selv påvise, om der er lige løn for lige arbejde, men drøftelsen af den udgør et vigtigt redskab i dialogen om ligeløn. Arbejdsgruppen har også for den seneste statistik kigget nærmere på en række arbejdsfunktioner. Gennemgangen har vist, at evt. lønforskelle kan forklares ud fra en række af de parametre, som jf. vederlagspolitikken er afgørende for lønfastsættelsen. Ud fra den foretagne gennemgang konkluderer vi derfor, at der overordnet set er lige løn for lige arbejde i koncernen.

Variabel løn – engangstillæg

Med et principielt fravalg af provisions- og bonusordninger i koncernen omfatter variabel løn udbetalinger i henhold til vederlagspolitikken i form af engangstillæg og godtgørelser ifm. fratrædelse eller pensionering.

Der er i 2023 udbetalt i alt 11.685 t.kr. i engangstillæg fordelt på 348 medarbejdere i koncernen (ekskl. medarbejdere ansat i PFA Bank A/S). Beløbet er inkl. pension for medarbejdere, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere. I forhold til 2022 er der tale om næsten en fordobling af beløb og antal modtagere; dette skyldes primært en ekstraordinær indsats ydet ifm. konverteringen af Handelsbanken til Jyske Banks platform. Ingen af tillæggene overstiger 100.000 kr., der er det maksimale beløb for tildeling af engangstillæg til alle ansatte i koncernen.

Samlet vederlag til bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere i 2023

Efter de relevante regler i lovgivningen indstiller direktionen til bestyrelsen de medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil. Ved udpegelsen lægger direktion og bestyrelse vægt på dels at inkludere samtlige væsentlige risikotagere herunder også splitansatte medarbejdere, dels at opnå en klar og konsekvent afgrænsning, som minimerer usikkerhed om tilhørsforholdet til gruppen af væsentlige risikotagere.

De kvalitative kriterier for udpegning af væsentlige risikotagere ud over koncernbestyrelse og koncerndirektion er p.t.:

- Medlemmer af koncernens topledelse (p.t. Koncernledergruppen)
- Område- og afdelingsledere i koncernens handelsfunktioner (p.t. Capital Markets)
- Medarbejdere beskæftiget med styring af koncernens balance og positioner (p.t. alle fastansatte i Group Treasury og i Realkredit Balancestyling)
- Funktionsdirektører samt område- og afdelingsledere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter i tilknytning til koncernens risikostyring (p.t. lederen af Compliance, lederen af Intern Revision og alle område- og afdelingsledere samt funktionsdirektører i Risiko)
- Medarbejdere, der kan påføre koncernen væsentlige kreditrisici (p.t. medarbejdere med en egen kreditbevillingsbeføjelse på kr. 150 mio. eller derover samt medarbejdere med ansvar for kontrol og endelig udarbejdelse af kreditindstillinger for engagementer over kr. 150 mio.)
- Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar i væsentlige forretningsenheder, der rapporterer direkte til lederen af enheden (gælder pt. for enhederne Privat, Erhverv og Jyske Finans)
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har reference til direktionen i Jyske Realkredit, samt medarbejdere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter.
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har reference til direktionen i Jyske Invest Fund Management, samt medarbejdere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter.
- Bestyrelse og direktion i PFA Bank A/S, samt medarbejdere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter.
- Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar for forvaltning af outsourcingordninger i hhv. Jyske Bank og Jyske Realkredit.
- Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar for forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme.
- Ledere, der efter koncernens forretningsgang for Produktgodkendelse har beføjelse til at godkende eller nedlægge veto mod indførelse af nye produkter.

Fordeling af vederlag ml. bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere

Optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2023 fordelt på bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere fremgår af nedenstående tabel (koncerntal):

I opgørelsen af lønnen indgår samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt skattepligtige goder og arbejdsredskaber. For direktionen indgår derudover hensættelser til seniorgodtgørelse. Variabel løn i alt består af engangstillæg tildelt i henhold til vederlagspolitikens afsnit 8-9 samt godtgørelser – dvs. fratrædelses- og seniorgodtgørelse jf. vederlagspolitikens afsnit 10. I 2023 indgår undtagelsesvist også stay-on bonus og en nyansættelsesgodtgørelse som angivet ovenfor.

Antallet af medarbejdere m.v. i tabellen nedenfor omfatter væsentlige risikotagere, der er hhv. ind- eller udtrådt i løbet af året. Det aktuelle antal ved årets afslutning udgjorde hhv. 9 bestyrelsesmedlemmer, 4 direktører og 138 øvrige væsentlige risikotagere.

I alt 25 øvrige væsentlige risikotagere har i løbet af 2023 modtaget variabel løn – heraf indgår udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse til en enkelt medarbejder.

Indeholdt i den variable løn til direktionen er alene fratrædelsesgodtgørelse til Anders Dam samt nyansættelsesgodtgørelse til Lars Mørch ifm. hans tiltræden som ordførende direktør jf. oversigt over de individuelle vederlag for direktionen.

Der er i lighed med tidligere år ikke udbetalt variabel løn til medlemmer af bestyrelsen.

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere	I alt
Antal modtagere af fast løn	9	5	147	161
Antal modtagere af variabel løn	0	2	25	27
Optjent fast løn i regnskabsåret (t.kr.)	6.882	39.258	198.283	244.423
Optjent variabel løn i regnskabsåret (t.kr.)	0	9.500	2.234	11.733

I alt 5 ansatte har i løbet af 2023 modtaget et vederlag på 1 mio. EUR eller derover. Jf. CRR artikel 450, litra i kan de fordeles på følgende lønbånd:

Mio. EUR	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere	I alt
1,0 til under 1,5	0	4	0	4
1,5 til under 2,0	0	0	0	0
2,0 til under 2,5	0	1	0	1
Over 2,5	0	0	0	0

Fordeling af lønninger på forretningsområder for øvr. væsentlige risikotagere

Inden for forskellige forretningsområder har øvrige væsentlige risikotagere i 2023 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal):

	Antal	Løn i alt (t.kr.)	Fast løn (t.kr.)	Variabel løn i alt (t.kr.)
Investering	10	17.199	16.974	225
Detail	48	71.770	71.212	558
Formueforvaltning	17	20.288	20.128	160
Øvrige	72	91.260	89.969	1.291
I alt	147	200.517	198.283	2.234

Der er anvendt samme løndefinitioner mv. som i tabellen ovenfor. Kategorien "Øvrige" består af medarbejdere ansat i stabs- og kontrolfunktioner.

Koncernbestyrelsens vederlag

Medlemmerne af bestyrelsen optjener alene fast vederlag i henhold til de af generalforsamlingen vedtagne satser. Vederlaget omfatter deres bestyrelsessherv og udvalgsposter.

Der er ikke sket ændringer i bestyrelsens honorarer i 2023.

Sammensætning og fordeling af bestyrelsens samlede vederlag i året

Mio.kr./pct.	Fast honorar	Udvalg	Fast løn i alt	Variabel løn	Samlet vederlag
Kurt Bligaard Pedersen	1,0	0,6	1,6	0	1,6
- Andel	62	38	100	0	100
Keld Norup	0,6	0,4	1,0	0	1,0
- Andel	60	40	100	0	100
Rina Asmussen	0,4	0,3	0,7	0	0,7
- Andel	51	49	100	0	100
Bente Overgaard	0,4	0,4	0,8	0	0,8
- Andel	44	56	100	0	100
Anker Laden-Andersen	0,4	0,3	0,7	0	0,7
- Andel	53	47	100	0	100
Per Schnack	0,4	0,3	0,7	0	0,7
- Andel	51	49	100	0	100
Marianne Lillevang	0,4	0,2	0,6	0	0,6
- Andel	63	37	100	0	100
Johnny Christensen	0,4	0,1	0,5	0	0,5
- Andel	74	26	100	0	100
Michael C. Mariegaard	0,4	0,1	0,5	0	0,5
- Andel	80	20	100	0	100

For sammenligningstal og udvikling jf. Bilag 1 og 2.

Koncerndirektionens vederlag

Direktionen er ligesom øvrige ansatte i Jyske Bank ikke omfattet af nogen form for incitamentsordninger som fx optioner, bonusordninger, tantieme eller lignende. De optjener alene et fast vederlag, og kan i henhold til vederlagspolitikken få tildelt variabel løn op til 100.000 kr. i form af engangstillæg ud fra samme kriterier som øvrige ansatte. Vederlaget er fastsat på baggrund af en helhedsvurdering af faktorerne angivet i vederlagspolitikken – her kan dog særligt fremhæves de underliggende faktorer kompetence, ansvar og markedsniveau.

Direktionens samlede vederlag er i løbet af 2023 påvirket af hhv. pensionering og ansættelse af ordførende direktør, som beskrevet ovenfor. Ses der bort fra de udbetalte godtgørelser, som følge heraf, er det samlede vederlag til de alt 5 medlemmer af koncerndirektionen steget knap 1,6 mio.kr. i 2023 . Dette skyldes den kontraktuelle lønregulering svarende til den samlede overenskomstmæssige stigning på 4,5 % i henhold til Jyske Banks koncernoverenskomst samt årets optjening af seniorgodtgørelse.

Sammensætning og fordeling af direktionens samlede vederlag i året

Mio.kr./pct.	Fast grundløn	Goder	Årets optjening, seniorgodtgørelse	Eksterne best.hverv	Fast løn i alt	Variabel løn	Samlet vederlag
Anders Dam	9,5	0,2	0,4	0,0	10,1	5,2	15,3
- Andel	62	1	3	0	66	34	100
Niels Erik Jakobsen	8,0	0,2	0,3	0,3	8,8	0	8,8
- Andel	92	2	3	3	100	0	100
Per Skovhus	8,5	0,2	0,7	0	9,4	0	9,4
- Andel	91	2	7	0	100	0	100
Peter Schleidt	8,4	0,2	0,1	0,2	9,0	0	9,0
- Andel	94	3	1	2	100	0	100
Lars Mørch	1,8	0,0	0,1	0	1,9	4,3	6,2
- Andel	29	0	2	0	31	69	100

For sammenligningstal og udvikling jf. Bilag 1 og 2.

Der udbetales ikke pensionsbidrag til medlemmer af direktionen, men de optjener løbende seniorgodtgørelse, der udbetales fra Jyske Banks Pensionstilskudsfond.

Oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold - herunder seniorgodtgørelse fremgår af note 12 i de enkelte årsrapporter.

Bilag 1 Sammenligningstal

De seneste seks år har de enkelte medlemmer af koncernbestyrelsen og koncerndirektionen modtaget nedenstående samlede vederlag.

Oversigt 2018-2023, absolutte tal						
Honorering af bestyrelsen, mio.kr.						
	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Kurt Bligaard Pedersen	1,6	1,6	1,6	1,3	1,0	0,9
Heraf udvalg	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3
Keld Norup	1,0	1,0	0,9	0,6	0,6	0,6
Heraf udvalg	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3
Rina Asmussen	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Bente Overgaard (indtrådt 16.6.2020)	0,8	0,8	0,8	0,3	-	-
Heraf udvalg	0,4	0,4	0,4	0,1		
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	0,7	0,7	0,7	0,5	0,4	-
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	0,7	0,7	0,7	0,6	0,4	-
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1	
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	-	-	0,2	0,8	0,7	0,6
Heraf udvalg			0,1	0,3	0,3	0,3
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-	-	0,2	0,8	0,8	0,8
Heraf udvalg			0,1	0,4	0,5	0,4
Sven Buhrkall (udtrådt 16.6.2020)	-	-	-	0,8	1,7	1,5
Heraf udvalg				0,3	0,7	0,6
Marianne Lillevang	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Heraf udvalg	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,3
Heraf udvalg	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Michael C. Mariegaard (indtrådt 22.03.2022)	0,5	0,3				
Heraf udvalg	0,1	0,1				
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016 og udtrådt 22.03.2022)	-	0,1	0,4	0,5	0,5	0,4
Heraf udvalg		-	0,1	0,1	0,1	0,1
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	-	-	-	-	0,1
Heraf udvalg						-
Honorering af direktionen, mio.kr.						
Anders Dam (fratrådt 31.10.2023)	15,3	10,8	10,5	10,3	10,0	9,9
Heraf variabel	5,2	-	-	-	-	0,1
Niels Erik Jakobsen	8,8	8,4	8,2	8,0	7,9	7,8
Heraf variabel	-	-	-		-	0,1
Per Skovhus	9,4	9,1	9,0	8,8	8,7	8,5
Heraf variabel	-	-	-		-	0,1
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	9,0	9,3	9,1	8,9	8,8	8,3
Heraf variabel	-	-	-		-	-
Lars Mørch (tiltrådt 01.11.2023)	6,2	-	-	-	-	-
Heraf variabel	4,3					
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	-	-	-	-	3,1
Heraf variabel						0,1
Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), t.kr.						
Gennemsnitsløn (løn + pension)	833	771	757	749	727	686
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, mio.kr.						
Resultat før skat	7.888	4.557	4.027	2.110	3.079	3.140
Resultat efter skat	5.904	3.752	3.176	1.609	2.440	2.500

Bilag 2 Udvikling i procent

Oversigt 2018-2023, procentvis ændring fra året før*

Honorering af bestyrelsen, pct.

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Kurt Bligaard Pedersen	0,0	0,1	24,6	30,2	14,2	66,4
Keld Norup	0,2	9,1	52,2	1,0	0,5	26,2
Rina Asmussen	-0,6	0,6	1,8	-2,6	9,7	42,3
Bente Overgaard (indtrådt 16.06.2020)	-0,7	7,0	29,0	-	-	-
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	-3,3	6,1	23,7	-11,6	-	-
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	-1,2	0,3	17,4	16,7	-	-
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	-	-	13,3	16,4	6,5	17,9
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-	-	-7,1	-7,7	8,2	52,6
Sven Buhrkall (udtrådt 16.06.2020)	-	-	-	-1,3	13,1	66,8
Marianne Lillevang	0,0	0,0	0,0	0,0	12,6	60,5
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	0,0	1,6	5,1	0,0	0,0	-
Michael C. Mariegaard (indtrådt 22.03.2022)	0,0	-	-	-	-	-
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016 og udtrådt 22.03.2022)	-	-1,7	-4,8	0,0	13,3	66,0
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	-	-	-	-	1,3

Honorering af direktionen, pct.

Anders Dam (fratrådt 31.10.2023)	50,0	2,9	2,5	2,0	1,5	-3,4
Niels Erik Jakobsen	5,0	2,3	2,4	1,8	1,3	-3,4
Per Skovhus	2,7	2,2	1,7	0,9	2,9	-1,6
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	-2,6	2,2	1,2	1,8	5,4	11,1
Lars Mørch (tiltrådt 01.11.2023)	-	-	-	-	-	-
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	-	-	-	-	-5,0

Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), pct.

Gennemsnitsløn (løn + pension)	7,9	1,9	1,0	3,1	6,0	-1,0
--------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	------

Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, pct.

Resultat før skat	73,1	13,2	90,9	-31,5	-1,9	-21,5
Resultat efter skat	57,4	18,1	97,4	-34,1	-2,4	-20,5

* For personer ind- eller udtrådt i løbet af året er ændringen beregnet på baggrund af en omregnet årsløn.