

Vederlagspolitik for Jyske Bank-koncernen gældende for vederlag optjent fra 1. januar 2024

1. Formål og baggrund

Ambitionen for koncernens vederlagspolitik er, at leder og medarbejder har en fælles forståelse og accept af rimeligheden i lønniveauet. Denne forståelse og accept af aflønningen bygger på, at den er fastsat og forklaret ud fra de principper, der er beskrevet nedenfor. Her er det især centralt, at aflønningen afspejler den ansattes ansvar, resultater, indsats og kompetence på både kort og lang sigt i forhold til koncernens målsætninger.

Formålet for vederlagspolitikken er understøtte bankens forretningsmodel og dens mål 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.

Vederlagspolitikken gælder alle typer vederlag for alle ansatte i koncernen. Vederlagspolitikken og måden, den gennemføres på, iagttager desuden alle relevante krav i den til enhver tid gældende lovgivning.

2. Incitamerter og markedsvilkår

Der lægges vægt på at se ansættelsen som en langsigtet helhed, og det anerkendes, at lønnen er et vigtigt element i den ansattes samlede incitamentsstruktur. Fastsættelse af løn sker med udgangspunkt i vederlagspolitikens formål og under hensyntagen til koncernens værdikæde og holdbarheden af indsatser og resultater. Andre elementer i incitamentsstrukturen udgøres af mindre håndgribelige og synlige goder i ansættelsesrelationen, fx ledelseskvalitet, personlige udviklingsmuligheder, indflydelse på eget arbejde og et godt arbejdsmiljø.

Aflønningen bygger primært på faste løndele, da dette bedst tilgodeser aktionærernes, kundernes og de ansattes langsigtede interesser.

Der ønskes ikke at gøre brug af direkte resultatafhængig løn, fx provision. Disse aflønningsformer kan skabe unødige interessekonflikter og fremme kortsigtede og ensidige beslutninger, som skader såvel kundernes og aktionærernes som koncernens langsigtede værdiskabelse, behov og mål.

Koncernen holder et konkurrencedygtigt lønniveau, og afstår fra at deltage i ensidig lønkonkurrence. Ved løn forstås totallønnen, som ud over lønnen består af de andre kontante ydelser, fx pensionsbidrag og ekstra ferietillæg, den ansatte modtager som led i sin ansættelse. I relevant omfang skal der desuden tages hensyn til ikke-kontante elementer i form af medarbejdergoder, arbejdsredskaber, der kan have privat brugsværdi, og ikke-materielle fordele.

Da varige relationer tilstræbes, er det totallønnen over en længere periode, der skal være passende. På kort sigt kan der være mindre afvigelser, både positive og negative, mellem den faktiske og den helt passende aflønning.

3. Individuel helhedsvurdering

Når en leder tager stilling til, hvad lønnen skal være, sker det ud fra en individuel helhedsvurdering med udgangspunkt i de konkrete markedsf forhold for lignende positioner og kompetencer. I denne vurdering bedømmer lederen alle de følgende faktorer:

Jobprofil – Ansvar og kompleksitet

Resultater – Værdiskabelse og aktivitetsniveau

Indsats – Kvalitet og arbejdsmængde

Kompetencer – Faglige og personlige

Lederen har ansvaret for at sikre sig, at den ansattes aflønning er passende i forhold til vurderingen af disse faktorer i deres helhed. For at skabe klarhed og åbenhed om bankens succeskriterier skal lederen begrunde det, når en løn skal ændres. Begrundelsen gives ud fra de fire faktorer, dels i indstillingen, dels mundtligt over for den ansatte og evt. over for kollegerne.

For at sikre en yderligere objektivitet i vurderingen, herunder også sikre forebyggelse af interessekonflikter, mangfoldighedsbias mv, bevilges alle ændringer af løn- og ansættelsesvilkår i en to-leddet bevillingsproces, hvor den direkte leder indstiller ændringer til sin overordnede til bevilling. HR kvalificerer disse indstillinger, således der er en vis ensartethed på tværs af koncernen.

4. Jobprofil: Ansvar og kompleksitet

Et jobs profil har stor betydning for, hvilket niveau aflønningen skal være på. De to vigtigste elementer i et jobs profil er for det første det ansvar – og dermed den indflydelse og de påvirkningsmuligheder – der ligger i jobbet, og for det andet den kompleksitet, den ansatte skal håndtere for at udføre det.

Ansvaret i et job rummer dels det ledelsesmæssige, dels det forretningsmæssige og dels det faglige ansvar. Ofte vil jobbet beføjelser give en grov indikation af ansvarsniveauet, men hvis der vurderes at være særligt store muligheder for at skabe resultater i jobbet, kan ansvarsniveauet være væsentligt højere, end de formelle beføjelser giver indtryk af.

Kompleksiteten i et job har først og fremmest at gøre med de faglige og personlige krav, som skal opfyldes for at udføre jobbet godt. Det kan således både være krav til uddannelse, praktisk erfaring og faglige kompetencer og krav fx til personlige egenskaber som empati, overblik, handlekraft eller initiativ.

5. Resultater: Værdiskabelse og aktivitetsniveau

Afhængigt af jobbet konkrete indhold kan det være forskellige typer af resultater, det er relevant at bedømme – for en rådgiver kan det bl.a. være udviklingen i kundeporteføljens værdiskabelse, mens det for en it-udvikler kan være overholdelse af ambitiøse tidsfrister for færdiggørelsen af nye systemer eller produkter, og for en administrativ medarbejder vil et vigtigt kriterium være høj kvalitet i form af at leve op til nul fejl på kritiske områder.

Resultater og værdiskabelse er en meget vigtig lønfaktor, som kan udløse både fast og variabel løn inden for lovgivningens rammer. Helt overordnet er det væsentligt at vurdere, hvordan den ansatte produktivt bidrager til værdiskabelse og aktivitetsniveau i forretningen. For at resultaterne i sig selv kan begrunde en højere aflønning, skal de overstige de resultater, der naturligt kan forventes i jobbet – almindelige stigninger i produktiviteten er indregnet i den lønstigning, de automatiske reguleringer i overenskomsten giver, og kan derfor ikke selvstændigt begrunde en lønforhøjelse. Det skal derudover vurderes, om resultaterne er varigt

holdbare og risikojusterede. De opnåede risikojusterede resultater må således ikke være opnået ved overdreven risikotagning, på bekostning af kunders og investorers interesser eller ved tilsidesættelse af lovkraft.

6. Indsats: Kvalitet og arbejdsomængde

På længere sigt ligger indsatsens værdi i de resultater, den skaber, men når indsatsen er særligt god eller stor, er der mulighed for at honorere det. En indsats, der skal særskilt belønnes, skal enten kvalitativt eller kvantitativt være usædvanlig.

Den kvalitativt gode indsats er kendetegnet fx ved en høj grad af pålidelighed og fleksibilitet eller ved få og sjældne fejl, mens det kvantitative alene vedrører arbejdsomængden, og hvor mange opgaver der er løst. Det forudsættes, at indsatsen er i overensstemmelse med de grundholdninger, koncernen bygger på.

Indholdet af indsatsen kan være både individuelle og kollektive eller samarbejdsomæssige præstationer. For at indsatsene i sig selv kan begrunde en højere aflønning, skal de overstige de indsats, der naturligt kan forventes i jobbet.

7. Kompetencer: Faglige og personlige

Overenskomster og lovgivning har nogle minimumskrav til lønnen, der som regel bygger på den ansattes formelle kompetence og/eller anciennitet. Disse krav overholder koncernen naturligvis.

Kompetence indgår derudover som lønfaktor, når den bidrager til værdiskabelsen. Derfor kan det være relevant, at lederen ved fastsættelse af lønnen tager hensyn til den ansattes særlige kompetencer. Det kan både være rent faglige og mere personlige eller holdningsomæssige kompetencer, ligesom det kan være aktuelt at bedømme den ansattes mere langsigtede kompetencemæssige potentiale.

En betydende basiskompetence er den ansattes evne og vilje til at spille konstruktivt sammen med de relevante kolleger. Herunder er det en afgørende egenskab, at der vises både evne og vilje til at dele viden og øvrige kompetencer med kollegerne. Deltagelse i oplæring af yngre kolleger vil også være en vigtig faktor.

8. Fast løn

Den faste løn er sammensat af en grundløn, evt. tillæg fx specialist- eller funktionstillæg og evt. faste goder. Da den faste løn afspejler den ansattes ansvar, resultater, indsats og kompetence jf. afsnit 3, medfører det, at lønnen reguleres, når en individuel helhedsvurdering af de nævnte faktorer tilsiger det, og det vurderes, at ændringen er varig. Dette gælder for alle ansatte.

For ansatte omfattet af overenskomsten vil den faste grundløn derudover blive reguleret i henhold til overenskomstens satser.

For direktion og øvrige ansatte, der ikke er omfattet af overenskomstens bestemmelser, kan den faste grundløn i henhold til individuel kontrakt blive reguleret med en sats svarende til overenskomstens regulering.

9. Pension

Ansatte omfattet af overenskomsten er omfattet af den gældende pensionsordning beskrevet heri. For øvrige ansatte vil en evt. pensionsordning være reguleret i henhold til individuel kontrakt, men som udgangspunkt følges overenskomstens bestemmelser i tilfælde af, at der ydes pension af vederlaget.

10. Variabel løn

Tildeling af variabel løn kan ske i form af følgende vederlagskomponenter: Fratrædelsesgodtgørelse, forskellige former for ulempetillæg og i særlige tilfælde fastholdelsesvederlag samt nyansættelsesgodtgørelse jf. pkt. 13. Derudover kan der tildeles engangstillæg. Ved indstilling og bevilling af variabel løn følges den to-leddede bevillingsproces beskrevet under pkt. 3.

Variabel løn i form af engangstillæg bliver ligesom den faste løn bevilget ud fra en individuel helhedsvurdering af de fire lønfaktorer nævnt ovenfor. Det vil dog især være relevant i de tilfælde, hvor markante ændringer i helhedsvurderingen skyldes ekstraordinære resultater eller en indsats over det normale.

Ved ekstraordinære resultater skal der være tale om en blivende resultatskabelse, jf. pkt. 5, som er væsentligt ud over det forventede, og som kan henføres til den ansattes konkrete indsats.

En indsats ud over det normale vil typisk være en indsats, jf. pkt. 6, hvor den ansatte har bidraget helt særligt til opnåelse af en konkret målsætning gennem en markant øget arbejdsindsats, som oftest forbundet med stor fleksibilitet ud over normal arbejdstid samt en stor ansvarlighed i at sikre, at relevante deadlines og kvalitetsnormer er overholdt.

Hvis det vurderes, at ændringen er forbigående fx ved resultater skabt i en bestemt konjunktursituation eller indsats ydet i tilknytning til et bestemt projekt, vil det være naturligt, at den særlige indsats honoreres med et engangstillæg frem for en ændring i den faste løn.

Engangstillæg kan højst udgøre 100.000 kr. inkl. pension pr. år.

11. Integration af bæredygtighedsrisici i aflønningen for særlige grupper

Vederlagspolitikken har bl.a. til formål at fremme en sund og effektiv risikostyring. Vi er derudover i henhold til gældende lovgivning særskilt forpligtet til at oplyse, hvorvidt der er en sammenhæng mellem vores variable aflønning og måden, hvorpå vi arbejder med bæredygtighedsrisici i vores investeringsbeslutningsprocesser og investeringsrådgivning.

For ansatte, der har ansvar for at integrere bæredygtighedsrisici i investeringsbeslutningsprocesserne, er der en afhængighed mellem aflønning og måden, hvorpå bæredygtighedsrisici håndteres. For denne gruppe af ansatte er kravet om integration af bæredygtighedsrisici en del af deres jobprofil og dertilhørende succeskriterier, og er derfor beskrevet i de omfattedes rollebeskrivelse. Kravet medfører, at der ikke kan udbetales variabel løn i form af engangstillæg, hvis ikke succeskriterierne i rollebeskrivelsen er opfyldt.

For ansatte, der integrerer bæredygtighedsrisici i investeringsrådgivningen, er der ikke for nærværende nogen afhængighed mellem aflønningen og integration af bæredygtighedsrisici.

12. Særlige regler for topledelse og væsentlige risikotagere

I overensstemmelse med øvrige principper i denne vederlagspolitik og for at imødegå interessekonflikter bygger honorering af bestyrelse og direktion primært på fast løn, der for direktionens vedkommende også kan have karakter af faste goder og ydelser, fx fri bil eller fri bolig. Honorering af bestyrelsen sker på grundlag af faste satser, som er fastsat af generalforsamlingen. Udover grundhonoraret modtager det enkelte bestyrelsesmedlem ekstra honorar for varetagelse af formandshverv, næstformandshverv, medlemskab af udvalg eller af repræsentantskab.

Udbetaling af eventuelle engangstillæg respekterer de særlige krav, der er indeholdt i lovgivningen, herunder lov om finansiel virksomhed. Lovkravene omfatter bestyrelsen, direktionen og øvrige væsentlige risikotagere. Gruppen af øvrige væsentlige risikotagere består af øvrige medlemmer af koncernledergruppen, ansatte med beføjelse til at træffe beslutninger med væsentlige risici samt ansatte med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter. På baggrund af interne kriterier og i overensstemmelse med kvantitative og kvalitative kriterier fastsat i lovgivningen vurderer bestyrelsens vederlagsudvalg en gang årligt, hvilke ansatte der udpeges som væsentlige risikotagere eller som ansatte med vigtige kontrolfunktioner. Resultatet af vurderingen fastholdes på en intern liste, og i den årlige vederlagsrapport orienteres der om, hvilke grupper af ansatte, der er udpeget.

For direktionen samt disse øvrige udpegede væsentlige risikotagere kan kun udbetales engangsbeløb op til 100.000 kr. pr. år. Ydelser af denne art er ikke pensionsgivende. Bevilling af disse ydelser sker efter normal procedure, jf. pkt. 3, og ud fra de kriterier, der i øvrigt indgår i denne vederlagspolitik jf. afsnit 9. Der udbetales ikke engangstillæg eller særlige godtgørelser til bestyrelsen.

13. Øvrige vederlagskomponenter

Pensions- og fratrædelsesgodtgørelser fastlægges og aftales på grundlag af rent objektive kriterier, primært fast løn, anciennitet og alder. Fastsættelsen af disse ydelser sker desuden under hensyntagen til gældende beløbsgrænser i lovgivningen.

Kontrakter med ledelsesmedlemmer aftales normalt med ubegrænset varighed og en opsigelsesfrist fra begge parter på op til 12 måneder, suppleret med en fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis en ansat får særlige ulemper i tilknytning til jobbet, fx længere transporttid eller større udgifter i forbindelse med jobskifte, kan det overvejes, om ulemperne skal kompenseres, fx med et kørselstillæg eller med kørselsgodtgørelse i en periode. Hvis der gives et tillæg, bortfalder det igen, når ulempen ophører.

Der anvendes som udgangspunkt ikke variable løndele i form af nyansættelsesgodtgørelse eller fastholdelsesvederlag, men i særlige tilfælde kan der ske tildeling heraf. Nyansættelsesgodtgørelse kan dog kun tildeles medlemmer af direktionen, og alene i tilfælde hvor det er af afgørende betydning for ansættelsen. Fastholdelsesvederlag kan efter sædvanlig bevillingsproces tildeles ansatte i særlige tilfælde, hvor det er

kritisk at fastholde ansatte med kompetencer, der er afgørende for koncernen, og som vil være vanskelige at generhverve på kort sigt. Et evt. fastholdelsesvederlag vil beløbsmæssigt være begrænset til 100.000 kr. inkl. pension.

14. Lønnedsættelse

Særligt når en ansat skifter stilling til et mindre ansvarsfuldt eller mindre komplekst job, eller hvis et job ændrer karakter, er det påkrævet at vurdere og begrunde, hvor stor en tilpasning af lønnen der skal ske. Stillingsskiftet kan have baggrund i bankens forhold, fx en organisationsændring, eller i den ansattes forhold, fx ønske om mindre ansvarsfuldt job.

Nedsættelsen af lønnen skal ske i tilknytning til stillingsskiftet. Hvis der varigt sker en forringelse af en den ansattes kompetence, indsats eller resultater, kan det også være relevant at vurdere behovet for en lønnedsættelse.

15. Beslutningsproces vedr. vederlagspolitikken

Ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert tredje år forelægges vederlagspolitikken til generalforsamlingens godkendelse.

Behov for tilpasning af vederlagspolitikken til koncernens udvikling eller til ændringer i lovgivningen overvåges løbende af koncernens HR-enhed, som med nødvendig intern og ekstern bistand udarbejder forslag til ændringer. Efter vedtagelse i koncerndirektionen behandles forslag om tilpasninger i bestyrelsens vederlagsudvalg, der indstiller ændringer til bestyrelsen, før politikken forelægges til generalforsamlingens godkendelse.

Under særlige omstændigheder, hvor hensyn til koncernens langsigtede interesser tilsiger det, kan koncernbestyrelsen fravige bestemmelser om beløbsgrænser og ydelser i denne politik. Fravigelsen rapporteres i den årlige vederlagsrapport og i bestyrelsens beretning til generalforsamlingen.

Bestyrelsens vederlagsudvalg, forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitik. Vederlagsudvalget er desuden ansvarligt for kontrollen med overholdelse af politikken, herunder at honorering af bestyrelse og repræsentantskab sker efter de satser, der er fastsat af generalforsamlingen.