

Vederlagsrapport 2022, jf. dagsordenens pkt. c.

Denne vederlagsrapport er udformet efter kravene i selskabsloven § 139b og dækker desuden de krav til årlig rapportering om aflønningsforhold, der findes i den finansielle lovgivning. For tidligere år findes de tilsvarende oplysninger på bankens hjemmeside - for perioden frem til 2018 i lønredegørelser og herefter i vederlagsrapporter.

Principper for aflønning

Formålet for Jyske Banks vederlagspolitik er at belønne værdiskabende, kompetent og ansvarlig adfærd, samtidig med at politikken skal understøtte produktivitet og arbejdsglæde. Det er desuden vigtigt for koncernen, og det kræves i lov om finansiell virksomhed, at vederlagspolitikken fremmer og er i overensstemmelse med en sund og effektiv risikostyring, og at den forebygger interessekonflikter og styrker forpligtelsen til at handle i kundernes bedste interesse. Endeligt skal politikken sikre behørigt fokus på bæredygtighed og samfundsansvar, samt at arbejde af lige værdi aflønnes ens. Den vedtagne vederlagspolitik gælder for alle selskaber i koncernen.

I Jyske Banks vederlagspolitik har det altid været fravalgt at benytte egentlige provisions- eller bonusordninger med en variabel løn, som udmåles skematisk efter resultater. Aktiebaseret aflønning findes kun i form af generelle ordninger, der omfatter alle medarbejdere.

Siden 2017 har alle indenlandske, fastansatte medarbejdere i koncernen fået tilbud om at deltage i en medarbejderaktieordning efter de regler, der i 2016 blev indført i Ligningslovens § 7P. Ordningen bevilges for et år ad gangen, og siden 2019 har bestyrelsen besluttet at udnytte muligheden for at tilbyde op til 20% mod tidligere 10% af lønnen udbetalt som medarbejderaktier. Dette er også vedtaget for 2023. Til medarbejdere i Tyskland tilbydes efter tyske regler en mindre omfattende ordning.

For al løn gælder det, at den fastsættes ud fra en helhedsvurdering af fire parametre:

- jobprofil
- resultater
- indsats
- kompetencer.

Som en konsekvens af reglerne i lov om finansiell virksomhed har bestyrelsen vedtaget koncernens vederlagspolitik, og i medfør af loven fremlægges politikken til generalforsamlingens godkendelse, når der sker ændringer. Vederlagspolitikken godkendes minimum hvert tredje år jf. koncernens interne forretningsgang 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. Efter behandling i koncerndirektionen forelægges forslag om tilpasninger for bestyrelsens vederlagsudvalg, der indstiller ændringer til bestyrelsen, før ændringer fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, der består af bestyrelsens formand og næstformand samt et af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Udvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitik, idet forslag om regulering af vederlag til

bestyrelse og repræsentantskab dog varetages af nomineringsudvalget. 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.

I 2022 har bestyrelsens vederlagsudvalg holdt to møder. Vederlagsudvalget har gennemgået vederlagspolitikken og har tilpasset politikken i relation til integration af bæredygtighedsrisici jf. Disclosureforordningens artikel 5. Derudover har udvalget foretaget kontrol af vederlagspolitikken udførelse herunder særskilt kontrol af aflønningen for den øverste ledelse samt øvrige væsentlige risikotagere.

Den hidtil gældende vederlagspolitik, som blev vedtaget på koncernens generalforsamling 22. marts 2022, kan læses på www.jyskebank.dk/governance/adfaerd-og-ledelse.

Ligeløn

Som loven foreskriver, er der igen i år udarbejdet en kønsopdelt lønstatistik for de selskaber i koncernen, der opfylder kriterierne. Lønstatistikken er forelagt Finansforbundet Jyske Bank Kreds. I 2022 er det i modsætning til alle tidligere år siden lovens ikrafttræden, undtagelsesvist fravalgt at nedsætte en arbejdsgruppe med det formål at foretage en detaljeret analyse af statistikken. Dette er sket på baggrund af de tidligere års konklusioner af, at der generelt set er lige løn for lige arbejde. Der har i stedet været fokus på at arbejde med de mere strukturelle forskelle, som ligelønsstatistikken kan afspejle.

Variabel løn

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 2022 udbetalt i alt 5.883 t.kr. i engangstillæg fordelt på 186 medarbejdere i koncernen (tallet er ekskl. medarbejdere fra det tidligere Handelsbanken). Beløbet er inkl. pension for medarbejdere, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere. Ingen af tillæggene overstiger 100.000 kr., der er det maksimale beløb for tildeling af engangstillæg

Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2022

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 Group Treasury, Realkredit)
- 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
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har reference til direktionen i Jyske Invest Fund Management.
- Bestyrelse, direktion og den risikoansvarlige i Handelsinvest Investeringsforvaltning.
- 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 lønninger mellem bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere

Optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2022 fordelt på bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere fremgår af følgende tabel (koncerntal):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere	I alt
Antal modtagere af fast løn	10	4	127	141
Antal modtagere af variabel løn	0	0	19	19
Optjent fast løn i regnskabsåret (t.kr.)	6.952	37.627	153.750	198.329
Optjent variabel løn i regnskabsåret (t.kr.)	0	0	3.807	3.807

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 9-10 samt godtgørelser – dvs. fratrædelses- og seniorgodtgørelse jf. vederlagspolitikens afsnit 11.

Antallet af medarbejdere m.v. i tabellen ovenfor 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 111 væsentlige risikotagere.

Der er ikke optjent eller udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på kr. 100.000 for engangstillæg til disse personer. I alt 16 øvrige væsentlige risikotagere har i løbet af 2022 modtaget engangstillæg. Der er ikke udbetalt variabel løn til medlemmer af bestyrelse eller direktion i 2022.

Der er ikke udbetalt nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret. Indeholdt i den angivne variable løn er der i regnskabsåret udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til 4 væsentlige risikotagere. Godtgørelserne er inden for lovgivningens rammer om fratrædelsesgodtgørelser.

Fire personer er i regnskabsåret 2022 aflønnet med mellem 1 og 1,5 mio. EUR.

Fordeling af lønninger på forretningsområder for væsentlige risikotagere

Inden for forskellige forretningsområder har bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2022 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal):

	Antal	Løn i alt (t.kr.)	Fast løn (t.kr.)	Variabel løn i alt (t.kr.)
Bestyrelse	10	6.952	6.952	0
Direktion	4	37.627	37.627	0
Investering	11	16.606	16.561	45
Detail	51	64.357	61.856	2.501
Formueforvaltning	17	16.898	16.838	60
Øvrige	48	59.696	58.495	1.201
I alt	141	202.136	198.329	3.807

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

Individuel aflønning af bestyrelse og direktion, udvikling i gennemsnitsløn og koncernresultat

Der er ikke sket ændringer i bestyrelsens honorarer i 2022. Medlemmerne af bestyrelsen modtager alene fast løn i henhold til deres bestyrelsesshverv og udvalgsposter.

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	43	57	100	0	100
Anker Laden-Andersen	0,4	0,3	0,7	0	0,7
- Andel	51	49	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 (indtrådt 22.03.2022)	0,2	0,1	0,3	0	0,3
- Andel	80	20	100	0	100
Christina Lykke Munk (udtrådt 22.03.2022)	0,1	0	0,1	0	0,1
- Andel	80	20	100	0	100

Det samlede vederlag til de 4 medlemmer af koncerndirektionen er steget knap 0,9 mio.kr. i 2022. Dette skyldes primært den kontraktuelle lønregulering svarende til den samlede overenskomstmæssige stigning i

henhold til Jyske Banks koncernoverenskomst. Det fortsat sådan, at direktionen i Jyske Bank ligesom medarbejderne ikke ud over den faste løn har nogen form for incitamentsordninger – det være sig optioner, bonusordninger, tantieme eller lignende.

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	10,4	0,2	0,2	0,0	10,8	0	10,8
- Andel	96	2	2	0	100	0	100
Niels Erik Jakobsen	7,9	0,2	0,1	0,2	8,4	0	8,4
- Andel	94	2	2	2	100	0	100
Per Skovhus	8,2	0,2	0,7	0	9,1	0	9,1
- Andel	90	2	8	0	100	0	100
Peter Schleidt	8,1	0,3	0,7	0,2	9,3	0	9,3
- Andel	87	3	8	2	100	0	100

De seneste seks år har de enkelte medlemmer af koncernbestyrelsen og koncerndirektionen modtaget nedenstående samlede vederlag, jfr. selskabsloven § 139b, stk. 3.

Oversigt 2017-2022, absolutte tal						
Honorering af bestyrelsen, mio.kr.						
	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Kurt Bligaard Pedersen	1,6	1,6	1,3	1,0	0,9	0,5
Heraf udvalg	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2
Keld Norup	1,0	0,9	0,6	0,6	0,6	0,5
Heraf udvalg	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2
Rina Asmussen	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,4
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Bente Overgaard (indtrådt 16.6.2020)	0,8	0,8	0,3	-	-	-
Heraf udvalg	0,4	0,4	0,1			
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	0,7	0,7	0,5	0,4	-	-
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,2	0,2		
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	0,7	0,7	0,6	0,4	-	-
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,2	0,1		
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	-	0,2	0,8	0,7	0,6	0,5
Heraf udvalg		0,1	0,3	0,3	0,3	0,3
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-	0,2	0,8	0,8	0,8	0,5
Heraf udvalg		0,1	0,4	0,5	0,4	0,2
Sven Buhrkall (udtrådt 16.6.2020)	-	-	0,8	1,7	1,5	0,9
Heraf udvalg			0,3	0,7	0,6	0,4
Peter Schleidt (indtrådt 16.03.2016 og udtrådt 30.05.2017)	-	-	-	-	-	0,2
Heraf udvalg						0,1
Marianne Lillevang	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,3
Heraf udvalg	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	0,5	0,5	0,4	0,4	0,3	-
Heraf udvalg	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	
Michael C. Mariegaard (indtrådt 22.03.2022)	0,3					
Heraf udvalg	0,1					
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016 og udtrådt 22.03.2022)	0,1	0,4	0,5	0,5	0,4	0,3
Heraf udvalg	-	0,1	0,1	0,1	0,1	-
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	-	-	-	0,1	0,4
Heraf udvalg					-	0,1
Honorering af direktionen, mio.kr.						
Anders Dam	10,8	10,5	10,3	10,0	9,9	10,3
Heraf variabel	-	-	-	-	0,1	0,1
Niels Erik Jakobsen	8,4	8,2	8,0	7,9	7,8	8,1
Heraf variabel	-	-		-	0,1	0,1
Per Skovhus	9,1	9,0	8,8	8,7	8,5	8,6
Heraf variabel	-	-		-	0,1	0,1
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	9,3	9,1	8,9	8,8	8,3	2,8
Heraf variabel	-	-		-	-	0,1
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	-	-	-	3,1	6,5
Heraf variabel					0,1	0,1
Sven A. Blomberg (fratrådt 31.07.2017)	-	-	-	-	-	10,6
Heraf variabel						6,6
Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), t.kr.						
Gennemsnitsløn (løn + pension)	771	757	749	727	686	693
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, mio.kr.						
Resultat før skat	4.557	4.027	2.110	3.079	3.140	4.002
Resultat efter skat	3.752	3.176	1.609	2.440	2.500	3.143

Fra 2017 indgår hensættelse til seniorgodtgørelse i det samlede opgjorte vederlag til direktionen, og i forbindelse med en lønregulering blev hensættelsen for dette år forhøjet, hvilket er baggrunden for de særligt høje samlede vederlag i 2017. For Sven A. Blomberg indgår i 2017 godtgørelse udbetalt i forbindelse med pensionering.

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

Oversigt 2017-2022, procentvis ændring fra året før*						
Honorering af bestyrelsen, pct.						
	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Kurt Bligaard Pedersen	0,1	24,6	30,2	14,2	66,4	0,4
Keld Norup	9,1	52,2	1,0	0,5	26,2	0,4
Rina Asmussen	0,6	1,8	-2,6	9,7	42,3	23,9
Bente Overgaard (indtrådt 16.06.2020)	7,0	29,0	-	-	-	-
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	6,1	23,7	-11,6	-	-	-
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	0,3	17,4	16,7	-	-	-
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	-	13,3	16,4	6,5	17,9	1,2
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-	-7,1	-7,7	8,2	52,6	-2,2
Sven Buhrkall (udtrådt 16.06.2020)	-	-	-1,3	13,1	66,8	5,9
Peter Schleidt (indtrådt 16.03.2016 og udtrådt 30.05.2017)	-	-	-	-	-	26,6
Marianne Lillevang	0,0	0,0	0,0	12,6	60,5	0,0
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	1,6	5,1	0,0	0,0	-	-
Michael C. Mariegaard (indtrådt 22.03.2022)	-	-	-	-	-	-
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016 og udtrådt 22.03.2022)	-1,7	-4,8	0,0	13,3	66,0	0,0
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	-	-	-	1,3	16,7
Honorering af direktionen, pct.						
Anders Dam	2,9	2,5	2,0	1,5	-3,4	41,7
Niels Erik Jakobsen	2,3	2,4	1,8	1,3	-3,4	30,9
Per Skovhus	2,2	1,7	0,9	2,9	-1,6	38,5
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	2,2	1,2	1,8	5,4	11,1	-
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	-	-	-	-5,0	6,4
Sven A. Blomberg (fratrådt 31.07.2017)	-	-	-	-	-	9,0
Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), pct.						
Gennemsnitsløn (løn + pension)	1,9	1,0	3,1	6,0	-1,0	4,5
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, pct.						
Resultat før skat	13,2	90,9	-31,5	-1,9	-21,5	2,5
Resultat efter skat	18,1	97,4	-34,1	-2,4	-20,5	0,9

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