

Vederlagsrapport 2019, jf. dagsordenens pkt. d.2.

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 og i Anbefalingerne om God Selskabsledelse. For årene 2011-2018 findes de tilsvarende oplysninger på bankens hjemmeside i lønredegørelser for de enkelte år.

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. Endelig skal politikken sikre, 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 for 2019 og for 2020 har bestyrelsen besluttet at udnytte muligheden for at tilbyde op til 20% mod tidligere 10% af lønnen udbetalt som medarbejderaktier. 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. Fremover skal vederlagspolitikken godkendes minimum hvert fjerde år jf. reglerne herom 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, næstformanden og 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 2019 har bestyrelsens vederlagsudvalg holdt to møder. Vederlagsudvalget og bestyrelsen har gennemgået vederlagspolitikken, og da EU's aktionærrettighedsdirektiv er implementeret i dansk ret med vedtagelsen af nye regler i selskabslovens §§ 139, 139a og 139b, er det besluttet at fremsætte forslag på generalforsamlingen om at ændre vederlagspolitikken. Grundholdningerne i politikken er uændrede, og de vigtigste justeringer er:

- Sprogbrugen er ændret, så der fremover ligesom i lovgivningen refereres til vederlagspolitik og til vederlagsudvalg
- Formuleringerne i første afsnit om formål og baggrund er tilpassede, så de imødekommer kravene i selskabslovens § 139a – det er sket bl.a. ved at forklare forbindelsen mellem koncernens strategi og vederlagspolitikken
- I afsnit 2 og 9 er det præciseret, at vederlagspolitikken primært bygger på fast aflønning, herunder for bestyrelse og direktion, hvor det for direktionen er tydeliggjort, at en del af den faste aflønning kan have karakter af faste goder og ydelser, fx fri bil eller fri bolig. For bestyrelsen er det efter et krav i loven kort beskrevet, at honoreringen bygger på faste satser for medlemskabet af bestyrelsen og for varetagelse af hverv som formand, næstformand samt medlem af udvalg eller repræsentantskab.
- Koncernens bagatelgrænse for variabel løn til væsentlige risikotagere fastlåses på 100.000 DKK for at sikre et fortsat lavt niveau for anvendelse af variabel løn i koncernen og for at undgå, at vi uforvarende kommer til at indføre en mere bonusbaseret kultur. Implementeringen af det femte kapitalkravsdirektiv (CRD V) i dansk ret ville ellers med virkning fra 01.01.2021 åbne mulighed for at hæve grænsen til 50.000 EUR
- Afsnit 10 er udvidet med en kort beskrivelse af varighed og opsigelsesvilkår for direktionskontrakter samt af muligheden for at tildele pensionstilskud
- Som nyt afsnit 13 er der indsat en beskrivelse af beslutningsprocessen vedr. vederlagspolitikken. En tilsvarende beskrivelse har hidtil været indarbejdet i den årlige vederlagsrapport og er her udvidet med en mere udførlig beskrivelse af vederlagsudvalgets funktion, så det tydeliggøres, at mulige interessekonflikter forebygges.
- Der er sat en undtagelsesbestemmelse ind i politikken, som åbner for at fravige dele af politikken under særlige omstændigheder. Efter selskabsloven § 139a, stk. 5 er det muligt at tildele bestyrelsen en sådan beføjelse, og der er med bestemmelsen åbnet for at fravige beløbsgrænser og ydelser (altså fx variabel løn eller fratrædelsesgodtgørelse). Bestyrelsen lægger vægt på, at fravigelser skal rapporteres i vederlagsrapport og formandsberetning.

Den hidtil gældende lønpolitik, som blev vedtaget på koncernens generalforsamling 21. marts 2017, kan læses på www.jyskebank.dk/governance.

Ligeløn

I samarbejde med Finansforbundets Jyske Bank Kreds gennemgår HR hvert år aflønningen af mænd og kvinder inden for udvalgte jobtyper, så det sikres, at lovgivningens og vederlagspolitikken krav om ligeløn er overholdt. Resultatet af gennemgangen i 2019 var, at der ikke blev fundet tilfælde af lønforskelle, der skulle korrigeres.

Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2019

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, dels at opnå en klar og konsekvent afgrænsning, som minimerer usikkerhed om tilhørsforholdet til gruppen af væsentlige risikotagere.

Kriterierne for udpegnings 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 (p.t. forretnings-, markeds- og områdedirektører i Privat og Erhverv samt ledere med referat til direktionen i Jyske Finans)
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har referat til direktionen i Jyske Realkredit
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har referat til direktionen i Jyske Invest
- Ledere, der efter koncernens forretningsgang for Produktgodkendelse har beføjelse til at godkende eller nedlægge veto mod indførelse af nye produkter.

Fordeling af lønninger på forretningsområder

Inden for forskellige forretningsområder har bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2019 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Investering	13	18.835	18.548	287
Detail	42	46.412	45.294	1.118
Formueforvaltning	11	16.801	15.801	1.000
Øvrige	70	102.003	101.437	566
I alt	136	184.051	181.080	2.971

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt forøgelse i pensionshensættelser.

Bestyrelse og direktion er medregnet i kategorien 'øvrige'. Antallet af medarbejdere m.v. i hver kategori omfatter dem, der i løbet af året har tilhørt en af kategorierne. Det aktuelle antal ved årsafslutningen udgjorde 11 bestyrelsesmedlemmer, 4 direktører og 96 væsentlige risikotagere.

Der er ikke til disse personer optjent eller udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på kr. 100.000. I alt 31 væsentlige risikotagere har i løbet af 2019 modtaget engangstillæg. I overensstemmelse med vederlagspolitikken er der ikke udbetalt variabel løn til bestyrelsen.

Fordeling af lønninger mellem bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere

Optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2019 fordelt på bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	11	4	121
Antal modtagere af variabel løn	0	0	31
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	7.741	35.452	137.887
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	0	2.971

Samme løndefinitioner m.v. som i tabellen ovenfor.

Der er ikke udbetalt nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret. Indeholdt i den angivne variable løn er der i regnskabsåret udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til 2 væsentlige risikotagere. Godtgørelserne er inden for lovgivningens rammer om fratrædelsesgodtgørelser.

Fire personer er i regnskabsåret 2019 aflønnet med mellem 1 og 1,5 mio. EUR.

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

De seneste fire år har de enkelte medlemmer af koncernbestyrelsen og koncerndirektionen modtaget nedenstående samlede vederlag, jfr. selskabsloven § 139b, stk. 3, samt anbefalinger for God Selskabsledelse, punkt 4.2.3.

Oversigt 2016-2019, absolutte tal				
Honorering af bestyrelsen, mio.kr.				
	2019	2018	2017	2016
Sven Buhrkall	1,7	1,5	0,9	0,9
Kurt Bligaard Pedersen	1,0	0,9	0,5	0,5
Rina Asmussen	0,7	0,6	0,4	0,4
Philip Baruch	0,7	0,6	0,5	0,5
Jens A. Borup	0,8	0,8	0,5	0,5
Keld Norup	0,6	0,6	0,5	0,5
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	0,4	-	-	-
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	0,4	-	-	-
Peter Schleidt (indtrådt 16.03.2016 og udtrådt 30.05.2017)	-	-	0,2	0,2
Oluf Engell (udtrådt 16.03.2016)	-	-	-	0,1
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	0,1	0,4	0,3
Marianne Lillevang	0,6	0,5	0,3	0,3
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016)	0,5	0,4	0,3	0,1
Jesper Holbøll (udtrådt 30.06.2016)	-	-	-	0,1
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	0,4	0,3	-	-
Honorering af direktionen, mio.kr.				
Anders Dam	10,0	9,9	10,3	7,2
Heraf variabel		0,1	0,1	0,1
Sven A. Blomberg (fratrådt 31.07.2017)	-	-	10,6	6,9
Heraf variabel			6,6	0,1
Niels Erik Jakobsen	7,9	7,8	8,1	6,2
Heraf variabel		0,1	0,1	0,1
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	3,1	6,5	6,1
Heraf variabel		0,1	0,1	0,1
Per Skovhus	8,7	8,5	8,6	6,2
Heraf variabel		0,1	0,1	0,1
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	8,8	8,3	2,8	0,0
Heraf variabel			0,1	
Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), t.kr.				
Gennemsnitsløn (løn + pension)	727	686	693	663
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, mio.kr.				
Resultat før skat	3.079	3.140	4.002	3.906
Resultat efter skat	2.440	2.500	3.143	3.116

Fra 2017 indgår hensættelse til seniorgodtgørelse i det samlede opgjorte vederlag, 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 2016-2019, procentvis ændring fra året før

Honorering af bestyrelsen, pct.	2019	2018	2017	2016
Sven Buhrkall	13,1	66,8	5,9	0,6
Kurt Bligaard Pedersen	14,2	66,4	0,4	0,0
Rina Asmussen	9,7	42,3	23,9	-3,2
Philip Baruch	6,5	17,9	1,2	0,0
Jens A. Borup	8,2	52,6	-2,2	3,1
Keld Norup	0,5	26,2	0,4	-17,1
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	-	-	-	-
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	-	-	-	-
Peter Schleidt (indtrådt 16.03.2016 og udtrådt 30.05.2017)	-	-	-31,5	-
Oluf Engell (udtrådt 16.03.2016)	-	-	-	-76,7
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	-74,7	16,7	0,0
Marianne Lillevang	12,6	60,5	0,0	0,0
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016)	13,3	66,0	100,0	-
Jesper Holbøll (udtrådt 30.06.2016)	-	-	-	-50,0
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	33,3	-	-	-
Honorering af direktionen (samlet, fast og variabel), pct.				
Anders Dam	1,5	-3,4	41,7	-3,6
Sven A. Blomberg (fratrådt 31.07.2017)	-	-	54,2	5,1
Niels Erik Jakobsen	1,3	-3,4	30,9	9,0
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	-51,7	6,4	5,0
Per Skovhus	2,9	-1,6	38,5	5,4
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	5,4	201,9	-	-
Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), pct.				
Gennemsnitsløn (løn + pension)	6,0	-1,0	4,5	0,1
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, pct.				
Resultat før skat	-1,9	-21,5	2,5	21,9
Resultat efter skat	-2,4	-20,5	0,9	25,9