



Lønredegørelse

Principper for aflønning

Formålet for Jyske Banks lønpolitik er at belønne kompetent, ansvarlig og selvstændig adfærd, samtidig med at lønpolitikken skal understøtte produktivitet og arbejdsglæde. Det er desuden vigtigt for koncernen, og det kræves i lov om finansiel virksomhed, at lønpolitikken fremmer og er i overensstemmelse med en sund og effektiv risikostyring. Den vedtagne lønpolitik gælder for alle selskaber i koncernen.

I Jyske Banks lønpolitik har det altid været fravalgt at benytte egentlige provisions- eller bonusordninger med en variabel løn, som udmåles skematisk efter opnåede resultater. Aktiebaseret aflønning findes i Jyske Bank koncernen kun i form af generelle ordninger, der omfatter alle medarbejdere – for 2017 har alle indenlandske, fastansatte medarbejdere i koncernen fået tilbud om at deltage i en medarbejderaktie-ordning efter de nye regler, der i 2016 blev indført i Ligningslovens § 7P. I Tyskland tilbydes desuden 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
- kompetence

Som en konsekvens af reglerne i lov om finansiel virksomhed har bestyrelsen vedtaget koncernens lønpolitik, og i medfør af loven fremlægges lønpolitikken til generalforsamlingens godkendelse, når der sker ændringer.

Bestyrelsen har nedsat et lønudvalg, der består af bestyrelsens formand, næstformanden og et af de

medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Udvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik, idet forslag om regulering af vederlag til bestyrelse og repræsentantskab dog varetages af nomineringsudvalget. Lønudvalget er desuden ansvarligt for kontrollen med overholdelse af politikken. Oplæg til lønpolitik udarbejdes i koncernens HR-enhed, som i nødvendigt omfang drøfter forslag til ændringer med medarbejdernes repræsentanter og med ledere, som berøres af politikken.

Politikken, som den er beskrevet i koncernens interne forretningsgange, kan læses på <http://www.jyskebank.dk/governance>.

Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2016

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.

I 2016 har bestyrelsens lønudvalg holdt to møder. Lønudvalget og bestyrelsen har gennemgået lønpolitikken og fundet anledning til at foretage ændringer, der fremsættes forslag om på generalforsamlingen 21. marts 2017. Efter forslaget er grundholdningerne i lønpolitikken uændrede, og hovedtrækkene i ændringerne er:

- a. Nye supplerende formål med politikken, primært affødt af krav i lovgivningen (eksplicit henvisning til at forebygge interessekonflikter og styrke forpligtelsen til at handle i kundernes bedste interesse).



- b. Tydeliggørelse af mulighederne inden for lønpolitikken og lovgivningen at tildele engangstillæg, herunder med baggrund i resultater og værdiskabelse. Samtidig indføres det dog, at vi ikke ønsker at anvende direkte resultatafhængig løn, fx provisions- eller bonusordninger.
- c. Fjernelse af listen over grupper af væsentlige risikotagere m.v., da der er hyppige teknisk betonedede ændringer, som det er en omstændelig procedure at indhente generalforsamlingens godkendelse af. Listen ajourføres og kontrolleres fremover internt i udvalgets regi og offentliggøres i denne årlige lønredegørelse på koncernens hjemmeside.
- d. Opdatering af henvisninger til relevant lovgivning.

De udpegede væsentlige risikotagere er p.t.:

- Bestyrelse og direktion
- 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 ansatte i Group Treasury og i BRFkredits Fondshandel og Fondsanalyse)
- Funktionsdirektører samt område- og afdelingsledere med ansvar for væsentlige kontrolaktiviteter i tilknytning til koncernens risikostyring (p.t. lederen af Compliance, lederen af Intern Revision, alle område- og afdelingsledere samt funktionsdirektører i Økonomi og Risikostyring i Jyske Bank og i BRFkredit)
- Medarbejdere der kan påføre koncernen væsentlige kreditrisici (p.t. medarbejdere med en egen kreditbevillingsbeføjelse på kr. 100 mio. eller derover samt medarbejdere med ansvar for kontrol og endelig

- udarbejdelse af kreditindstillinger for engagementer over kr. 125 mio.)
- Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar i væsentlige forretningsenheder, der rapporterer direkte til lederen af enheden (p.t. forretnings-, område- og markedsdirektører i Indland, afdelings- og datterselskabsdirektører i Private Banking Udland, direktører og underdirektører i BRFkredit og ledere med referat til direktøren i Jyske Finans)
- Ledere og medarbejdere der har beføjelse til at godkende eller nedlægge veto mod indførelse af nye produkter

Inden for forskellige forretningsområder har bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2016 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Investering	22	25.454	25.194	260
Detail	27	43.763	43.216	547
Formueforvaltning	9	13.125	12.925	200
Øvrige	78	107.642	105.812	1.830
I alt	136	189.984	187.147	2.837

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt forøgelser i pensionshensættelser. For direktionen er ændringer i pensionshensættelser dog ikke medregnet, da pensionsforpligtelsen er aktuarmæssigt opgjort og baseres på en række forudsætninger, herunder diskonteringsrente. Ændringer i pensionsforpligtelsen kan derfor ikke meningsfuldt tillægges ændringer i direktionens årlige aflønning. 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 10 bestyrelsesmedlemmer, 5 direktører og 115 væsentlige risikotagere.

Der er ikke til disse personer optjent eller udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på 100.000 kroner. De fem direktionsmedlemmer og i alt 32 væsentlige risikotagere har i løbet af 2016 modtaget engangstillæg. Der er ikke udbetalt variabel løn til bestyrelsen.

Fordelingen mellem bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere af optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2016 fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	12	5	119
Antal modtagere af variabel løn	0	5	32
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	5.551	31.482	150.114
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	500	2.337

Samme løndefinitioner m.v. som i tabellen ovenfor. For regnskabsårene 2012 og 2013 blev der for en medarbejder i BRFkredit udsendt i alt brutto kr. 463.725 til udbetaling i regnskabsårene 2013-2017. Til udbetaling i 2017 henstår kr. 22.232. Der er ikke udsendt variabel løn i 2016.

Ingen personer er i regnskabsåret 2016 aflønnet med EUR 1 mio. eller derover.

Der er ikke udbetalt nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret. Ud over den angivne variable løn er der udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse i regnskabsåret. Godtgørelsen er inden for lovgivningens rammer om fratrædelsesgodtgørelser.