

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 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 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 og næstformand. Udvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik. Udvalget 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.

Den officielle politik, som den er beskrevet i koncernens interne forretningsgange, kan læses på www.jyskebank.dk/governance.

Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2013

Efter indstilling fra direktionen har bestyrelsen udpeget nedenstående medarbejdere som dem, hvis aktiviteter efter lov om finansiel virksomhed § 77 a har væsentlig indflydelse på koncernens risikoprofil. Ved udpegelsen har direktion og bestyrelse lagt 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. Som det er beskrevet i lønpolitikken, der er godkendt af generalforsamlingen i 2013, er de væsentlige risikotagere:

- koncernledergruppen
- område- og afdelingsledere i koncernens handelsfunktioner
- medarbejdere beskæftiget med koncernens balance og positioner
- funktions-, område- og afdelingsdirektører med ansvar for kontrolaktiviteter i tilknytning til koncernens risikostyring
- medarbejdere der kan påføre koncernen væsentlige kreditrisici.

Bestyrelsens lønudvalg har gennemgået lønpolitikken for 2013 og ikke fundet anledning til ændringer.

Indenfor forskellige forretningsområder har bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2013 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Investering	17	16.747	16.425	322
Detail	3	6.538	6.538	0
Formueforvaltning	9	8.755	8.465	290
Øvrige	34	53.747	53.077	670
I alt	63	85.787	84.505	1.282

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt forøgelser i pensionshensættelser. For direktionen er ændringer i pensionshensættelser dog ikke medregnet.

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 9 bestyrelsesmedlemmer, 5 direktører og 48 væsentlige risikotagere.

Der er ikke udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på 100.000 kr. I alt 20 væsentlige risikotagere har i løbet af 2013 modtaget engangstillæg. Der er ikke udbetalt variabel løn til bestyrelse og direktion.

Fordelingen mellem bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere af optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2013 fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	10	5	48
Antal modtagere af variabel løn	0	0	20
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	2.858	25.288	56.360
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	0	1.282

Samme løndefinitioner m.v. som i tabellen ovenfor.

Der er ikke udskudt variabel løn, heller ikke for tidligere regnskabsår.

Der er ikke udbetalt nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret.

Der er udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse i regnskabsåret. Godtgørelsen er inden for rammerne om fratrædelsesgodtgørelser i § 13 i bekendtgørelsen om lønpolitik¹.

¹ BEK nr. 122 af 07/02/2012