

# Lønredegørelse 2018

## Principper for aflønning

Formålet for Jyske Banks lønpolitik er at belønne værdiskabende, kompetent og ansvarlig 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, 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 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 resultater. Aktiebaseret aflønning findes kun i form af generelle ordninger, der omfatter alle medarbejdere.

For 2017 og 2018 fik alle indenlandske, fastansatte medarbejdere i koncernen 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 har bestyrelsen besluttet at gentage tilbuddet, nu med mulighed for at vælge op til 20% mod tidligere 10% af lønnen udbetalt som medarbejderaktier. 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 finansiel virksomhed har bestyrelsen vedtaget koncernens lønpolitik, og i medfør af loven fremlægges lønpolitikken til generalforsamlingens godkendelse, når der sker ændringer. Behov for tilpasning af lønpolitikken 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 lønudvalg, der indstiller ændringer til bestyrelsen, før ændringer fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

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, herunder at honorering af bestyrelse og repræsentantskab sker efter de satser, der er fastsat af generalforsamlingen.

Politikken, som den er vedtaget på koncernens generalforsamling 21. marts 2017, kan læses på [www.jyskebank.dk/governance](http://www.jyskebank.dk/governance).

## Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2018

I 2018 har bestyrelsens lønudvalg holdt to møder. Lønudvalget og bestyrelsen har gennemgået lønpolitikken og ikke fundet anledning til at foretage ændringer.

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.

De udpegede væsentlige risikotagere ud over koncernbestyrelse og koncerndirektion er p.t.:

- Medlemmer af koncernens topledelse (p.t. Koncernledergruppen)
- Område- og afdelingsledere samt faglige directors 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 Realkredit Balancestyning)
- 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 Økonomi og Risikostyring)
- 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- og områdedirektører i Privat, Erhverv og Private Banking Danmark, afdelings- og datterselskabsdirektører i Private Banking Udland og ledere med referat til direktøren i Jyske Finans)
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med referat til direktionen i Jyske Realkredit
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med 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 2018 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Investering	20	25.575	25.403	172
Detail	24	44.264	43.746	518
Formueforvaltning	14	18.362	18.273	89
Øvrige	81	117.514	116.060	1.454
I alt	139	205.715	203.482	2.233

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt forøgelse i pensionshensættelser. For direktionen er ændringer i pensionshensættelser dog ikke medregnet, da pensionsforpligtelsen er aktuariemæssigt 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 9 bestyrelsesmedlemmer, 4 direktører og 106 væsentlige risikotagere.

Der er ikke til disse personer optjent eller udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrensen på kr. 100.000. Fire direktionsmedlemmer og i alt 23 væsentlige risikotagere har i løbet af 2018 modtaget engangstillæg. Der er ikke udbetalt variabel løn til bestyrelsen.

## Fejlagtigt tildelt pensionsbidrag i årene 2012-2017

Ved en kontrol af engangsbeløb til en væsentlig risikotager er Jyske Banks HR-enhed blevet opmærksomme på, at der er tildelt pensionsbidrag af disse løndele. Tildelingen har været en konsekvens af et generelt princip i Jyske Bank overenskomsten, om at lønkroner udløser pensionsøre.

I forhold til lovgivningen om lønpolitik betyder det imidlertid, at de samlede tildelte engangsbeløb har været 11%, fra 01.07.2016 dog 11,2% (svarende til pensionsraten) højere end hidtil oplyst og indberettet. For koncerndirektionen og direktionen i BRFkredit er der dog ingen pensionsbidrag i lønkontrakten, og her har alle oplyste beløb således været korrekte.

De samlede beløb i årene 2012 til 2017 udgør kr. 693.410. Dette beløb burde have været håndteret som variabel løn, men er fejlagtigt angivet som en del af den faste løn både i rapportering til lønudvalget, i den årlige redegørelse offentliggjort på hjemmesiden og i indberetningerne til Finanstilsynet. Da beløbet ikke kan siges at være optjent i 2018 og heller ikke er udgiftsført eller udbetalt i året, er det ikke inkluderet i opgørelserne af den variable løn i tabellerne i denne redegørelse.

I 25 tilfælde er der udbetalt så store engangstillæg, at de sammen med pensionsbidraget har udgjort mere end den tilladte bagatelgrænse på 100.000 kr./år, og der er dermed sket overtrædelse af lovgivningen og af Jyske Bank-koncernens lønpolitik. Den samlede overskridelse for de seks år beløber sig til kr. 276.691.

Bestyrelsens lønudvalg har bevilget en eftergivelse af den tilbagebetaling fra modtagerne, der teoretisk kunne kræves. Dermed er fejlen internt korrigeret, og der er afgivet redegørelse om forholdet til Finanstilsynet.

Tilbagevirkende til 1. januar 2018 er udbetalinger for regnskabsåret korrigeret, og det er sikret, at der ikke fremtidigt vil ske lignende fejl. Dels bliver alle variable løndelev til væsentlige risikotagere fremover udbetalt uden pensionsbidrag, dels er det kontrolleret, at der ikke er andre lønarter, der pr. automatik udløser andre udbetalinger.

### Fordeling af lønninger mellem bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere

Optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2018 fordelt på bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	10	5	124
Antal modtagere af variabel løn	0	4	23
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	6.297	35.799	161.386
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	400	1.833

Samme løndefinitioner m.v. som i tabellen ovenfor.

Der er ikke udbetalt nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret. Ud over den angivne variable løn er der i regnskabsåret udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til tre væsentlige risikotagere. Godtgørelserne er inden for lovgivningens rammer om fratrædelsesgodtgørelser og udgjorde i alt kr. 4.090.631.

Fire personer er i regnskabsåret 2018 aflønnet med mellem 1 og 1,5 mio. EUR.

### Individuel aflønning af bestyrelse og direktion

De seneste tre år har de enkelte medlemmer af koncernbestyrelsen modtaget nedenstående samlede vederlag, jfr. Anbefalinger for God Selskabsledelse, punkt 4.2.3.

Honorering af bestyrelsen, mio.kr.			
	2018	2017	2016
Sven Buhrkall	1,5	0,9	0,9
Kurt Bligaard Pedersen	0,9	0,5	0,5
Rina Asmussen	0,6	0,4	0,4
Philip Baruch	0,6	0,5	0,5
Jens A. Borup	0,8	0,5	0,5
Keld Norup	0,6	0,5	0,5
Peter Schleidt (indtrådt 1.4.2016 og udtrådt 30.05.2017)	0,0	0,2	0,2
Oluf Engell (udtrådt 31.3.2016)	0,0	0,0	0,1
Haggai Kunisch (udtrådt 31.3.2018)	0,1	0,4	0,3
Marianne Lillevang	0,5	0,3	0,3
Christina Lykke Munk (indtrådt 1.7.2016)	0,4	0,3	0,1
Jesper Holbøll (udtrådt 30.06.2016)	0,0	0,0	0,1
Johnny Christensen (indtrådt 1.4.2018)	0,3	0,0	0,0

De seneste tre år har de enkelte medlemmer af koncerndirektionen modtaget nedenstående samlede vederlag, jfr. Anbefalinger for God Selskabsledelse, punkt 4.2.3.

Honorering af bestyrelsen, mio.kr.			
	2018	2017	2016
Anders Dam	9,9	10,3	7,2
Sven A. Blomberg (fratrådt 31.7.2017)	0,0	10,6	6,9
Niels Erik Jakobsen	7,8	8,0	6,0
Leif F. Larsen (fratrådt 30.4.2018)	3,1	6,5	6,0
Per Skovhus	8,5	9,2	6,0
Peter Schleidt (tiltrådt 1.9.2017)	8,3	2,8	0,0

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.