

Lønpolitik 2011

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 her](#).

Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2011

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 2011, er de væsentlige risikotagere:

- eksekutivkomiteen
- 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.

Indenfor forskellige forretningsområder har bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2011 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Investering	15	16.020	16.020	0
Detail	5	8.625	8.625	0
Formueforvaltning	6	6.233	6.233	0
Øvrige	31	47.150	47.150	0
I alt	57	78.028	78.028	0

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, 4 direktører og 41 væsentlige risikotagere.

I beløbene indgår et loyalitetstillæg på i alt kr. 959.000, som er optjent af og udbetalt som et årligt engangsbeløb til 13 væsentlige risikotagere. I overensstemmelse med funktionærlovens § 17 a har banken behandlet tillægget som en fast løndel, som derfor på linje med øvrige tillæg er udbetalt kontant uden udskydelse. Efter definitionerne i Finanstilsynets vejledning om fortolkning af bekendtgørelse om lønpolitik må tillægget sidestilles med såkaldte fastholdelsesbonusser, der efter vejledningen betragtes som variable løndele. For at undgå tvivl om karakteren af tillægget omlægges det med virkning fra 2012 til et normalt fast månedligt tillæg.

Fordelingen mellem bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere af optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2011 fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	10	4	43
Antal modtagere af variabel løn	0	0	0
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	2.580	22.976	52.472
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	0	0

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 ikke udbetalt fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret.