

Lønredegørelse 2015

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 tiden udbydes ingen ordninger af den art.

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 og med virkning fra 2014 desuden af et af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. 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 2015

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 2015 har bestyrelsens lønudvalg holdt to møder. Lønudvalget og bestyrelsen har gennemgået lønpolitikken og ikke fundet anledning til at foretage ændringer. Som det er beskrevet i lønpolitikken, er de væsentlige risikotagere:

- 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 Treasury Division 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 2015 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Investering	22	23.836	23.836	0
Detail	29	43.253	43.002	251
Formueforvaltning	8	9.838	9.838	0
Øvrige	75	98.658	98.478	180
I alt	134	175.585	175.154	431

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt forøgelse 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 10 bestyrelsesmedlemmer, 5 direktører og 110 væsentlige risikotagere.

Der er ikke optjent eller udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på 100.000 kr. I alt 9 væsentlige risikotagere har i løbet af 2015 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 2015 fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	10	5	119
Antal modtagere af variabel løn	0	0	9
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	4.436	30.195	140.954
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	0	431

Samme løndefinitioner m.v. som i tabellen ovenfor.

For regnskabsårene 2012 og 2013 blev der for en medarbejder i BRFkredit udskudt i alt brutto kr. 463.725, som udbetales i regnskabsårene 2013-2017. Til udbetaling i 2016-2017 henstår kr. 67.455. Der er ikke udskudt variabel løn i 2015.

Ingen personer er i regnskabsåret 2015 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.