

Vederlagsrapport 2021

Denne vederlagsrapport er udformet efter kravene i selskabsloven § 139b og dækker desuden de krav til årlig rapportering om aflønningsforhold, der findes i den finansielle lovgivning. For tidligere år findes de tilsvarende oplysninger på bankens hjemmeside - for perioden frem til 2018 i lønredegørelser og herefter i vederlagsrapporter.

Principper for aflønning

Formålet for Jyske Banks vederlagspolitik er at belønne værdiskabende, kompetent og ansvarlig adfærd, samtidig med at politikken skal understøtte produktivitet og arbejdsglæde. Det er desuden vigtigt for koncernen, og det kræves i lov om finansiell virksomhed, at vederlagspolitikken 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. Endeligt skal politikken sikre behørigt fokus på bæredygtighed og samfundsansvar, samt at arbejde af lige værdi aflønnes ens. Den vedtagne vederlagspolitik gælder for alle selskaber i koncernen.

I Jyske Banks vederlagspolitik 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.

Siden 2017 har alle indenlandske, fastansatte medarbejdere i koncernen fået 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 siden 2019 har bestyrelsen besluttet at udnytte muligheden for at tilbyde op til 20% mod tidligere 10% af lønnen udbetalt som medarbejderaktier. Dette er også vedtaget for 2022. Til medarbejdere 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 finansiell virksomhed har bestyrelsen vedtaget koncernens vederlagspolitik, og i medfør af loven fremlægges politikken til generalforsamlingens godkendelse, når der sker ændringer. Fremover skal vederlagspolitikken godkendes minimum hvert tredje år jf. koncernens interne forretningsgang og reglerne i selskabsloven. Behov for tilpasning af vederlagspolitikken 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 vederlagsudvalg, der indstiller ændringer til bestyrelsen, før ændringer fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

Bestyrelsen har nedsat et vederlagsudvalg, der består af bestyrelsens formand og næstformand samt et af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Udvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitik, idet forslag om regulering af vederlag til bestyrelse og repræsentantskab dog varetages af nomineringsudvalget. Vederlagsudvalget 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.

I 2021 har bestyrelsens vederlagsudvalg holdt to møder. Vederlagsudvalget har gennemgået vederlagspolitikken og tilpasset politikken i relation til variabel løn i form af engangstillæg. Således er værdien for udbetaling af engangstillæg til medarbejdere, der ikke er omfattet af de særlige krav i lov om finansiel virksomhed § 77a-d, begrænset til max. 100.000 kr. inkl. pension. Dermed gælder grænsen på 100.000 kr. fremadrettet for alle. Det er endvidere tydeliggjort, at der ikke udbetales hverken engangsvederlag eller særlige godtgørelser til medlemmer af bestyrelsen.

Den hidtil gældende vederlagspolitik, som blev vedtaget på koncernens generalforsamling 23. marts 2021, kan læses på www.jyskebank.dk/governance.

Ligeløn

I samarbejde med Finansforbundet Jyske Bank Kreds gennemgår HR hvert år aflønningen af mænd og kvinder inden for udvalgte jobtyper, så det sikres, at lovgivningens og vederlagspolitikens krav om ligeløn er overholdt. Konklusionen på gennemgangen i 2021 var, at der overordnet set er lige løn for lige arbejde.

Variabel løn

Med et principielt fravalg af provisions- og bonusordninger i koncernen omfatter variabel løn udbetalinger i henhold til vederlagspolitikken i form af engangstillæg og godtgørelser ifm. fratrædelse eller pensionering.

Der er i 2021 udbetalt i alt 4.642 t.kr. i engangstillæg fordelt på 203 medarbejdere i koncernen. Beløbet er inkl. pension for medarbejdere, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere. Ingen af tillæggene overstiger 100.000 kr.

Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2021

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 herunder også splitansatte medarbejdere, dels at opnå en klar og konsekvent afgrænsning, som minimerer usikkerhed om tilhørsforholdet til gruppen af væsentlige risikotagere.

De kvalitative kriterier for udpegning af væsentlige risikotagere ud over koncernbestyrelse og koncerndirektion er p.t.:

- 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 fastansatte i Group Treasury og i Realkredit Balancestyling)
- 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 Risiko)
- 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 (gælder pt. for enhederne Privat, Erhverv og Jyske Finans)
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har reference til direktionen i Jyske Realkredit
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har reference til direktionen i Jyske Invest Fund Management.
- Medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar for forvaltning af outsourcingordninger i hhv. Jyske Bank og Jyske Realkredit.
- Ledere, der efter koncernens forretningsgang for Produktgodkendelse har beføjelse til at godkende eller nedlægge veto mod indførelse af nye produkter.

Fordeling af lønninger mellem bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere

Optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2021 fordelt på bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere fremgår af følgende tabel (koncerntal):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere	I alt
Antal modtagere af fast løn	11	4	110	125
Antal modtagere af variabel løn	0	0	13	13
Optjent fast løn i regnskabsåret (t.kr.)	7.181	36.742	145.514	189.437
Optjent variabel løn i regnskabsåret (t.kr.)	0	0	3.751	3.751

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt skattepligtige goder og arbejdsredskaber. For direktionen indgår derudover hensættelser til seniorgodtgørelse. Variabel løn i alt består af engangstillæg tildelt i henhold til vederlagspolitikens afsnit 8-9 samt godtgørelser – dvs. fratrædelses- og seniorgodtgørelse jf. vederlagspolitikens afsnit 10.

Antallet af medarbejdere m.v. i figuren ovenfor omfatter væsentlige risikotagere, der er hhv. ind- eller udtrådt i løbet af året. Det aktuelle antal ved årets afslutning udgjorde hhv. 9 bestyrelsesmedlemmer, 4 direktører og 105 væsentlige risikotagere.

Der er ikke optjent eller udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på kr. 100.000 til disse personer. I alt 11 væsentlige risikotagere har i løbet af 2021 modtaget engangstillæg. I lighed med tidligere år er der ikke udbetalt variabel løn til bestyrelsen.

Der er ikke udbetalt nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret. Indeholdt i den angivne variable løn er der i regnskabsåret udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til 2 væsentlige risikotagere. Godtgørelserne er inden for lovgivningens rammer om fratrædelsesgodtgørelser.

Fire personer er i regnskabsåret 2021 aflønnet med mellem 1 og 1,5 mio. EUR.

Fordeling af lønninger på forretningsområder for væsentlige risikotagere

Inden for forskellige forretningsområder har bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2021 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal):

	Antal	Løn i alt (t.kr.)	Fast løn (t.kr.)	Variabel løn i alt (t.kr.)
Bestyrelse	11	7.181	7.181	0
Direktion	4	36.742	36.742	0
Investering	11	16.266	16.266	0
Detail	44	64.649	63.506	1.143
Formueforvaltning	13	12.708	12.622	86
Øvrige	42	55.642	53.120	2.522
I alt	125	193.188	189.437	3.751

Der er anvendt samme løndefinitioner mv. som i tabellen ovenfor. Kategorien "Øvrige" består af medarbejdere ansat i stabs- og kontrolfunktioner.

Individuel aflønning af bestyrelse og direktion, udvikling i gennemsnitsløn og koncernresultat

De seneste seks år har de enkelte medlemmer af koncernbestyrelsen og koncerndirektionen modtaget nedenstående samlede vederlag, jfr. selskabsloven § 139b, stk. 3.

Oversigt 2016-2021, absolutte tal

Honorering af bestyrelsen, mio.kr.

	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Kurt Bligaard Pedersen	1,6	1,3	1,0	0,9	0,5	0,5
Heraf udvalg	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2
Keld Norup	0,9	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Heraf udvalg	0,4	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2
Rina Asmussen	0,7	0,7	0,7	0,6	0,4	0,4
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1
Bente Overgaard (indtrådt 16.6.2020)	0,8	0,3	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,4	0,1				
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	0,7	0,5	0,4	-	-	-
Heraf udvalg	0,3	0,2	0,2			
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	0,7	0,6	0,4	-	-	-
Heraf udvalg	0,3	0,2	0,1			
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	0,2	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5
Heraf udvalg	0,1	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	0,2	0,8	0,8	0,8	0,5	0,5
Heraf udvalg	0,1	0,4	0,5	0,4	0,2	0,3
Sven Buhrkall (udtrådt 16.6.2020)	-	0,8	1,7	1,5	0,9	0,9
Heraf udvalg		0,3	0,7	0,6	0,4	0,4
Peter Schleidt (indtrådt 16.03.2016 og udtrådt 30.05.2017)	-	-	-	-	0,2	0,2
Heraf udvalg					0,1	-
Oluf Engell (udtrådt 16.03.2016)	-	-	-	-	-	0,1
Heraf udvalg						-
Marianne Lillevang	0,6	0,6	0,6	0,5	0,3	0,3
Heraf udvalg	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016)	0,4	0,5	0,5	0,4	0,3	0,1
Heraf udvalg	0,1	0,1	0,1	0,1	-	-
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	0,5	0,4	0,4	0,3	-	-
Heraf udvalg	0,1	0,1	0,1	0,1		
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	-	-	0,1	0,4	0,3
Heraf udvalg				-	0,1	0,1
Jesper Holbøll (udtrådt 30.06.2016)	-	-	-	-	-	0,1
Heraf udvalg						-
Honorering af direktionen, mio.kr.						
Anders Dam	10,5	10,3	10,0	9,9	10,3	7,2
Heraf variabel	-	-	-	0,1	0,1	0,1
Niels Erik Jakobsen	8,2	8,0	7,9	7,8	8,1	6,2
Heraf variabel	-	-	-	0,1	0,1	0,1
Per Skovhus	9,0	8,8	8,7	8,5	8,6	6,2
Heraf variabel	-	-	-	0,1	0,1	0,1
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	9,1	8,9	8,8	8,3	2,8	0,0
Heraf variabel	-	-	-	-	0,1	-
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	-	-	3,1	6,5	6,1
Heraf variabel				0,1	0,1	0,1
Sven A. Blomberg (fratrådt 31.07.2017)	-	-	-	-	10,6	6,9
Heraf variabel					6,6	0,1
Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), t.kr.						
Gennemsnitsløn (løn + pension)	757	749	727	686	693	663
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, mio.kr.						
Resultat før skat	4.027	2.110	3.079	3.140	4.002	3.906
Resultat efter skat	3.176	1.609	2.440	2.500	3.143	3.116

Fra 2017 indgår hensættelse til seniorgodtgørelse i det samlede opgjorte vederlag til direktionen, 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.

Oversigt 2016-2021, procentvis ændring fra året før*

Honorering af bestyrelsen, pct.	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Kurt Bligaard Pedersen	24,6	30,2	14,2	66,4	0,4	0,0
Keld Norup	52,2	1,0	0,5	26,2	0,4	-17,1
Rina Asmussen	1,8	-2,6	9,7	42,3	23,9	-3,2
Bente Overgaard (indtrådt 16.06.2020)	29,0	-	-	-	-	-
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	23,7	-11,6	-	-	-	-
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	17,4	16,7	-	-	-	-
Philip Baruch (udtrådt 23.03.2021)	13,3	16,4	6,5	17,9	1,2	0,0
Jens A. Borup (udtrådt 23.03.2021)	-7,1	-7,7	8,2	52,6	-2,2	3,1
Sven Buhrkall (udtrådt 16.06.2020)	-	-50,8	13,1	66,8	5,9	0,6
Peter Schleidt (indtrådt 16.03.2016 og udtrådt 30.05.2017)	-	-	-	-	26,6	-
Oluf Engell (udtrådt 16.03.2016)	-	-	-	-	-	-6,9
Marianne Lillevang	0,0	-	12,6	60,5	0,0	0,0
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016)	-4,8	-	13,3	66,0	0,0	-
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	5,1	-	0,0	-	-	-
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	-	-	1,3	16,7	0,0
Jesper Holbøll (udtrådt 30.06.2016)	-	-	-	-	-	0,0
Honorering af direktionen (samlet, fast og variabel), pct.						
Anders Dam	2,5	2,0	1,5	-3,4	41,7	-3,6
Niels Erik Jakobsen	2,4	1,8	1,3	-3,4	30,9	9,0
Per Skovhus	1,7	0,9	2,9	-1,6	38,5	5,4
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	1,2	1,8	5,4	11,1	-	-
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	-	-	-5,0	6,4	5,0
Sven A. Blomberg (fratrådt 31.07.2017)	-	-	-	-	9,0	5,1
Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), pct.						
Gennemsnitsløn (løn + pension)	1,0	3,1	6,0	-1,0	4,5	0,1
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, pct.						
Resultat før skat	90,9	-31,5	-1,9	-21,5	2,5	21,9
Resultat efter skat	97,4	-34,1	-2,4	-20,5	0,9	25,9

* For personer ind- eller udtrådt i løbet af året er ændringen beregnet på baggrund af en omregnet årsløn.