

Redegørelse for lønpolitik 2014

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 2014

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 2014 har bestyrelsens lønudvalg holdt to møder, og det er besluttet at udvide kredsen af medarbejdere, der anses for at være væsentlige risikotagere. Baggrunden for beslutningen er dels sammenlægningen af Jyske Bank og BRFKredit, dels de nye kriterier der er fastsat i EU-Kommissionens reguleringsmæssige tekniske standarder. Som det er beskrevet i lønpolitikken, der forelægges til godkendelse på generalforsamlingen i 2015, er de væsentlige risikotagere:

- Bestyrelse og direktion
- Medlemmer af koncernens topledelse (p.t. Koncernledergruppen)
- Område- og afdelingsledere i koncernens handelsfunktioner (p.t. Jyske 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

Indenfor forskellige forretningsområder har bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2014 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Investering	20	19.260	19.130	130
Detail	26	18.566	18.566	0
Formueforvaltning	6	7.127	7.127	0
Øvrige	79	83.714	83.369	345
I alt	131	128.667	128.192	475

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt forøgelser i pensionsansættelser. For direktionen er ændringer i pensionsansættelser 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 112 væsentlige risikotagere.

Der er ikke optjent variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på 100.000 kr. I alt 8 væsentlige risikotagere har i løbet af 2014 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 2014 fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	13	6	112
Antal modtagere af variabel løn	0	0	8
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	4.233	31.452	92.983
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	0	475

Samme løndefinitioner m.v. som i tabellen ovenfor.

For regnskabsårene 2012 og 2013 er der for en medarbejder i BRFkredit udskudt i alt kr. 463.725, som udbetales i regnskabsårene 2013-2017. Til udbetaling i 2015-2017 henstår kr. 231.085. Der er ikke udskudt variabel løn i 2014.

Ingen personer er i regnskabsåret 2014 aflønnet med EUR 1 mio. eller derover.

Der er ikke udbetalt nyansættelses- eller fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret.