

Vederlagsrapport 2020

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 og i Anbefalingerne om God Selskabsledelse. For tidligere år findes de tilsvarende oplysninger på bankens hjemmeside - for perioden 2011-2018 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. Endelig skal politikken sikre, 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% aflønningen udbetalt som medarbejderaktier. Dette er også vedtaget for 2021. 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 fjerde år jf. reglerne herom 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, næstformanden og 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 2020 har bestyrelsens vederlagsudvalg holdt to møder. Vederlagsudvalget har gennemgået vederlagspolitikken og tilføjet en passus i vederlagspolitikens formål, så vigtigheden af et behørigt fokus på bæredygtighed og samfundsansvar fremhæves. Grundholdningerne og – principperne i politikken er uændrede

Den hidtil gældende lønpolitik, som blev vedtaget på koncernens generalforsamling 16. juni 2020, kan læses på www.jyskebank.dk/governance.

Ligeløn

I samarbejde med Finansforbundets 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. Resultatet af gennemgangen i 2020 var, at der ikke blev fundet tilfælde af lønforskelle, der skulle korrigeres.

Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2020

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.

Kriterierne 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 referat til direktionen i Jyske Realkredit
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med ledelsesansvar, der har referat til direktionen i Jyske Invest Fund Management.
- 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 2020 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Investering	12	16.137	16.112	25
Detail	42	58.395	56.741	1.654
Formueforvaltning	15	12.792	12.767	25
Øvrige	59	97.388	95.017	2.371
I alt	128	184.712	180.637	4.075

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt skattepligtige goder og arbejdsredskaber. For direktionen indgår derudover hensættelser til seniorgodtgørelse.

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 11 bestyrelsesmedlemmer, 4 direktører og 101 væsentlige risikotagere.

Der er ikke til disse personer optjent eller udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på kr. 100.000. I alt 7 væsentlige risikotagere har i løbet af 2020 modtaget engangstillæg. I overensstemmelse med vederlagspolitikken er der ikke udbetalt variabel løn til bestyrelsen.

Fordeling af lønninger mellem bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere

Optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2020 fordelt på bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	12	4	112
Antal modtagere af variabel løn	0	0	12
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	7.807	36.033	136.797
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	0	4.075

Samme løndefinitioner m.v. som i tabellen ovenfor.

Der er ikke udbetalt nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret. Indeholdt i den angivne variable løn er der i regnskabsåret udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til 5 væsentlige risikotagere. Godtgørelserne er inden for lovgivningens rammer om fratrædelsesgodtgørelser.

Fire personer er i regnskabsåret 2020 aflønnet med mellem 1 og 1,5 mio. EUR.

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

De seneste fem år har de enkelte medlemmer af koncernbestyrelsen og koncerndirektionen modtaget nedenstående samlede vederlag, jfr. selskabsloven § 139b, stk. 3, samt Anbefalinger for God Selskabsledelse, punkt 4.2.3.

Oversigt 2016-2020, absolutte tal					
Honorering af bestyrelsen, mio.kr.					
	2020	2019	2018	2017	2016
Kurt Bligaard Pedersen	1,3	1,0	0,9	0,5	0,5
Heraf udvalg	0,5	0,4	0,3	0,2	0,2
Philip Baruch	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Rina Asmussen	0,7	0,7	0,6	0,4	0,4
Heraf udvalg	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1
Bente Overgaard (indtrådt 16.6.2020)	0,3	-	-	-	-
Heraf udvalg	0,1				
Jens A. Borup	0,8	0,8	0,8	0,5	0,5
Heraf udvalg	0,4	0,5	0,4	0,2	0,3
Keld Norup	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Heraf udvalg	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	0,5	0,4	-	-	-
Heraf udvalg	0,2	0,2			
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	0,6	0,4	-	-	-
Heraf udvalg	0,2	0,1			
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	0,5	0,3	0,3
Heraf udvalg	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016)	0,5	0,5	0,4	0,3	0,1
Heraf udvalg	0,1	0,1	0,1	-	-
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	0,4	0,4	0,3	-	-
Heraf udvalg	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	10,3	10,0	9,9	10,3	7,2
Heraf variabel	-	-	0,1	0,1	0,1
Niels Erik Jakobsen	8,0	7,9	7,8	8,1	6,2
Heraf variabel		-	0,1	0,1	0,1
Per Skovhus	8,8	8,7	8,5	8,6	6,2
Heraf variabel		-	0,1	0,1	0,1
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	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)	749	727	686	693	663
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, mio.kr.					
Resultat før skat	2.110	3.079	3.140	4.002	3.906
Resultat efter skat	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 2016-2020, procentvis ændring fra året før					
Honorering af bestyrelsen, pct.					
	2020	2019	2018	2017	2016
Kurt Bligaard Pedersen	30,2	14,2	66,4	0,4	0,0
Philip Baruch	16,4	6,5	17,9	1,2	0,0
Rina Asmussen	-2,6	9,7	42,3	23,9	-3,2
Bente Overgaard (indtrådt 16.06.2020)	-	-	-	-	-
Jens A. Borup	-7,7	8,2	52,6	-2,2	3,1
Keld Norup	1,0	0,5	26,2	0,4	-17,1
Anker Laden-Andersen (indtrådt 26.03.2019)	23,8	-	-	-	-
Per Schnack (indtrådt 26.03.2019)	52,4	-	-	-	-
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)	-	-	-	-31,5	-
Oluf Engell (udtrådt 16.03.2016)	-	-	-	-	-76,7
Marianne Lillevang	-	12,6	60,5	0,0	0,0
Christina Lykke Munk (indtrådt 01.07.2016)	-	13,3	66,0	100,0	-
Johnny Christensen (indtrådt 20.03.2018)	-	33,3	-	-	-
Haggai Kunisch (udtrådt 20.03.2018)	-	-	-74,7	16,7	0,0
Jesper Holbøll (udtrådt 30.06.2016)	-	-	-	-	-50,0
Honorering af direktionen (samlet, fast og variabel), pct.					
Anders Dam	2,0	1,5	-3,4	41,7	-3,6
Niels Erik Jakobsen	1,8	1,3	-3,4	30,9	9,0
Per Skovhus	0,9	2,9	-1,6	38,5	5,4
Peter Schleidt (tiltrådt 01.09.2017)	1,8	5,4	201,9	-	-
Leif F. Larsen (fratrådt 30.04.2018)	-	-	-51,7	6,4	5,0
Sven A. Blomberg (fratrådt 31.07.2017)	-	-	-	54,2	5,1
Honorering af gennemsnitlig FTE (full time equivalent), pct.					
Gennemsnitsløn (løn + pension)	3,1	6,0	-1,0	4,5	0,1
Resultatudvikling, Jyske Bank-koncernen, pct.					
Resultat før skat	-31,5	-1,9	-21,5	2,5	21,9
Resultat efter skat	-34,1	-2,4	-20,5	0,9	25,9