

# Lønredegørelse 2017

## Principper for aflønning

Formålet for Jyske Banks lønpolitik er at belønne værdiskabende, kompetent og ansvarlig 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, 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 lønpolitik gælder for alle selskaber i koncernen.

I Jyske Banks lønpolitik 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.

For 2017 fik alle indenlandske, fastansatte medarbejdere i koncernen 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 for 2018 har bestyrelsen besluttet at gentage tilbuddet. I Tyskland tilbydes efter tyske regler en mindre omfattende ordning. Ved bankens 50 års fødselsdag 7. juli 2017 fik alle koncernens ledere og medarbejdere et gratiale på kr. 8.000 (forholdsmæssigt for deltid), der blev tildelt i form af Jyske Bank aktier.

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 finansiel virksomhed har bestyrelsen vedtaget koncernens lønpolitik, og i medfør af loven fremlægges lønpolitikken til generalforsamlingens godkendelse, når der sker ændringer. Behov for tilpasning af lønpolitikken 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 lønudvalg, der indstiller ændringer til bestyrelsen, før ændringer fremlægges til generalforsamlingens godkendelse.

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

Politikken, som den er vedtaget på koncernens generalforsamling, kan læses på [www.jyskebank.dk/governance](http://www.jyskebank.dk/governance).

## Rapport om aflønning af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2017

I 2017 har bestyrelsens lønudvalg holdt fire møder. Lønudvalget og bestyrelsen har gennemgået lønpolitikken og ikke fundet anledning til at foretage ændringer.

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.

De udpegede væsentlige risikotagere ud over koncernbestyrelse og koncerndirektion er p.t.:

- Medlemmer af koncernens topledelse (p.t. Koncernledergruppen)
- Område- og afdelingsledere samt faglige directors i koncernens handelsfunktioner (p.t. Capital Markets)
- Medarbejdere beskæftiget med styring af koncernens balance og positioner (p.t. alle ansatte i Group Treasury og i BRFKredits Fondshandel)
- 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. 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 (p.t. forretnings-, område- og markedsdirektører i Privat, Erhverv og Private Banking Danmark, afdelings- og datterselskabsdirektører i Private Banking Udland, bestyrelse, direktion og underdirektører i BRFKredit og ledere med referat til direktøren i Jyske Finans)
- Bestyrelse, direktion og medarbejdere med referat til direktionen i Jyske Invest
- Ledere, der efter koncernens forretningsgang for Produktgodkendelse har beføjelse til at godkende eller nedlægge veto mod indførelse af nye produkter.

Inden for forskellige forretningsområder har bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2017 optjent og fået udbetalt følgende beløb (koncerntal, 1000 kr.):

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
<b>Investering</b>	19	24.245	24.170	75
<b>Detail</b>	24	42.601	42.446	155
<b>Formueforvaltning</b>	20	19.218	19.098	120
<b>Øvrige</b>	82	115.590	114.491	1.099
<b>I alt</b>	145	201.654	200.205	1.449

Lønnen indbefatter samtlige honorarer, faste lønninger, tillæg, gratialer, pensionsbidrag samt forøgelser i pensionsbættelser. For direktionen er ændringer i pensionsbættelser dog ikke medregnet, da pensionsforpligtelsen er aktuarmæssigt opgjort og baseres på en række forudsætninger, herunder diskonteringsrente. Ændringer i pensionsforpligtelsen kan derfor ikke meningsfuldt tillægges ændringer i direktionens årlige aflønning.

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, 5 direktører og 115 væsentlige risikotagere.

Der er ikke til disse personer optjent eller udbetalt variabel løn, der overstiger maksimumsgrænsen på 100.000 kroner. Seks direktionsmedlemmer og i alt 18 væsentlige risikotagere har i løbet af 2017 modtaget engangstillæg. Der er ikke udbetalt variabel løn til bestyrelsen.

Fordelingen mellem bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere af optjente og udbetalte faste og variable lønninger i 2017 fremgår af følgende tabel (koncerntal, 1000 kr.):

	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn	10	6	129
Antal modtagere af variabel løn	0	6	18
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	4.464	33.673	162.068
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	600	849

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 til udbetaling i regnskabsårene 2013-2017. I 2017 er det sidste udestående beløb på kr. 22.232 udbetalt. Der er ikke udskudt variabel løn i 2017.

En person er i regnskabsåret 2017 aflønnet med mellem 1 og 1,5 mio. EUR.

Der er ikke udbetalt nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret. Ud over den angivne variable løn er der i regnskabsåret udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse til en koncerndirektør og en til en væsentlig risikotager. Godtgørelserne er inden for lovgivningens rammer om fratrædelsesgodtgørelser.