

Vederlagsrapport for 2019



Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING.....	3
2. KONTROL AF LØNPOLITIKKEN	3
3. BESTYRELSENS VEDERLAG	4
4. DIREKTIONENS VEDERLAG.....	5
5. ØVRIGE OPLYSNINGER OM AFLØNNING.....	6

1. Indledning

Det er Jutlander Banks mål, at bankens aflønning skal fremme den langsigtede værdiskabelse for aktionærene under iagttagelse af principper om sund og effektiv risikostyring, god selskabsledelse samt hensyn til bankens omdømme.

Bankens bestyrelse har udarbejdet en vederlagspolitik, der fastsætter rammerne for aflønning af bestyrelse, direktion og medarbejdere i Jutlander Bank.

Vederlagspolitikken har til formål at fastsætte de nærmere retningslinjer for tildeling af vederlag, der

- er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
- er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, værdier, langsigtede interesser og bæredygtighed, herunder en holdbar forretningsmodel
- harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter,
- sikrer, at den samlede variable løn, som banken forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler bankens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag,
- sikrer at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion og ansatte, samt
- sikrer sammenfald mellem på den ene side bestyrelsens og direktionens interesser og på den anden side aktionærernes interesser.

Aflønning til bestyrelse, direktion og medarbejdere kan ikke under nogen form fastsættes eller gøres afhængig af resultatet af salg af et eller flere produkter, herunder f.eks. antallet eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål på boligkreditområdet eller investeringsprodukter, som under nogen form vil være egnet til, at bringe en kunde i tvivl om den ansattes incitament og/eller uafhængighed i forhold til den rådgivning, der i forbindelse hermed gives kunden.

Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion.

Bankens medarbejdere kan ved en ekstraordinær indsats ydes et engangsvederlag, der maksimalt kan andrage et beløb på 10 pct. af den faste årsløn inkl. pensionsbidrag. For væsentlige risikotagere og/eller ansatte i kontrolfunktioner mv. er engangsvederlaget maksimeret til 100.000 kr. pr. år. I helt særlige tilfælde kan banken benytte fastholdelsesbonus.

2. Kontrol af lønpolitikken

Bestyrelsen gennemgår vederlagspolitikken mindst én gang årligt - efter indstilling fra aflønningsudvalget - for at sikre, at politikken lever op til lovgivningens krav og er i overensstemmelse med bankens overordnede strategi og den fastsatte forretningsmodel samt fremmer beskyttelsen af banken, kunder og investorer i forhold til en sund og effektiv risikostyring m.v.

Vederlagspolitikken godkendes ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert 4. år af generalforsamlingen, og den fremgår på bankens hjemmeside.

Bestyrelsen sørger for, at der foretages kontrol af overholdelse af vederlagspolitikken. Aflønningsudvalget forestår kontrollen og rapporterer resultatet heraf til bestyrelsen. Opgaven indebærer aflønningskontrol af:

- direktionen
- medarbejdere, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning
- medarbejdere, der forestår øvrig kontrol og revision herunder ledelsen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen samt intern revision.

3. Bestyrelsens vederlag

Jutlander Banks bestyrelse består af 8 medlemmer valgt eller udpeget af repræsentantskabet, samt 4 medarbejder-valgte medlemmer. Bestyrelsesmedlemmerne er valgt henholdsvis udpeget for en 4-årig periode.

Forhenværende sparekassedirektør Ole Christoffersens valgperiode var 2018-2022, men som følge af vedtægternes aldersgrænse på 70 år kunne Ole Christoffersen imidlertid ikke længere være udpeget til bankens bestyrelse.

På repræsentantskabsmødet den 27. marts 2019 blev der i stedet foretaget udpegning af direktør Troels Bülow-Olsen, København. Troels Bülow-Olsen har i perioden 2007-2018 været administrerende direktør i Totalkredit samt været medlem af koncernledelsen i Nykredit koncernen.

Med udpegningen af direktør Troels Bülow-Olsen vil Finanstilsynets krav for gruppe 1 og 2 pengeinstitutter om, at mindst ét bestyrelsesmedlem har deltaget i den daglige ledelse af en anden relevant finansiel virksomhed, fortsat være opfyldt.

Bestyrelsen modtager et fast honorar, herunder for deltagelse i særskilte ledelsesudvalg. I 2019 har der været nedsat følgende 5 ledelsesudvalg:

- aflønningsudvalg – 4 medlemmer, udvalgsformand Finn H. Mathiassen
- digitaliseringsudvalg (nyt fra 2019) – 4 medlemmer, udvalgsformand Troels Bülow-Olsen
- nomineringsudvalg – 3 medlemmer, udvalgsformand Finn H. Mathiassen
- revisionsudvalg – 4 medlemmer, udvalgsformand Preben Randbæk
- risikoudvalg – 6 medlemmer, udvalgsformand Finn H. Mathiassen

Det samlede honorar til bankens bestyrelse andrager 2.644,8 t. kr. for 2019. Af følgende tabel fremgår det honorar, som det enkelte bestyrelsesmedlem har modtaget i 2019 med sammenligningstal for de to foregående år.

t. kr.	Bestyrelses-honorar 2019	Honorar for ledelses-udvalg 2019	Honorar for transport-tid 2019	Samlet honorar 2019	Samlet honorar 2018	Samlet honorar 2017
Finn H. Mathiassen, formand	318,9	115,2	0,0	434,1	414,2	401,0
Lars Tolborg, næstformand	216,4	31,1	0,0	247,5	242,6	234,3
Bent Bjørn	159,5	10,3	0,0	169,8	166,5	160,5
Troels Bülow-Olsen (indtrådt 27. marts 2019)	120,2	15,6	52,5	188,3	0,0	0,0
Ole Christoffersen (udtrådt 27. marts 2019)	39,3	15,3	0,0	54,6	217,2	210,5
Thomas Frisgaard	159,5	51,9	0,0	211,4	176,6	170,5
Svend Madsen	159,5	10,3	0,0	169,8	166,5	160,5
Preben Randbæk	159,5	103,5	0,0	263,0	257,8	250,5
Helle Aagaard Simonsen	159,5	10,3	0,0	169,8	166,5	160,5
Tina Sondrup Andersen, medarbejdervalgt	159,5	22,1	0,0	181,6	125,5	0,0
Jacob Engelsted Christensen, medarbejdervalgt	159,5	41,4	0,0	200,9	196,9	190,5
Henrik Pedersen, medarbejdervalgt	159,5	20,7	0,0	180,2	176,6	170,5
Henrik Sørensen, medarbejdervalgt	159,5	14,3	0,0	173,8	166,5	160,5
Forhenværende bestyrelsesmedlemmer	0,0	0,0	0,0	0,0	41,0	160,5
I alt	2.130,3	462,0	52,5	2.644,8	2.514,4	2.430,3

Bestyrelsen finder, at de udbetalte honorarer afspejler det ansvar og de krav til arbejdsindsats og kompetencer, der er til bestyrelsesmedlemmer i en finansiel virksomhed med mange krav fra Finanstilsynet omkring kompetencer, governance og en ikke ubetydelig arbejdsmængde. Samtidig vurderes honorarerne for markedskonforme i forhold til tilsvarende pengeinstitutter.

4. Direktionens vederlag

Jutlander Banks direktion består af 3 medlemmer.

Aflønningen af direktionen fastsættes ud fra ønsket om at kunne tiltrække og fastholde de rette personer i direktionen, således at bankens direktion til enhver tid har de rette profiler og kompetencer.

Bankens direktion er ansat på kontraktbasis, og der sker en årlig vurdering af kontraktens vilkår, herunder aflønningen. Ved den årlige vurdering af direktionens aflønning foretages en vurdering af markedsniveauet. Direktionens aflønning reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted for medarbejdere i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Direktionens aflønning består af en fast løn og pensionsbidrag. Der er ikke udbetalt variable løndelev til direktionen. Direktionen er omfattet af bankens bidragsbaserede pensionsordninger, hvor der indbetales faste bidrag til en uafhængig pensionskasse. Hertil kommer løbende hensættelse til en ydelsesbaseret pensionsforpligtelse.

En række arbejdsrelaterede goder er til rådighed for medlemmerne af direktionen, herunder firmabil, fri telefon, bredbåndsoptagning i hjemmet og erhvervsrelevante tidsskrifter. Desuden er medlemmerne af direktionen omfattet af bankens forsikringsordninger.

Direktionen har opsigelsesvarsler på op til 14 måneder samt fratrædelsesgodtgørelser på 6 måneders løn. For opsigelser i forbindelse med sammenlægning med et andet pengeinstitut forlænges opsigelsesvarslene i visse tilfælde til 24 måneder, dog således at de vederlagselementer, som kan anses som fratrædelsesgodtgørelser, ikke for den enkelte direktør samlet kan overstige en værdi svarende til direktørens sidste to års vederlag.

Den enkelte direktørs pårørende, forstået som ægtefælle/samlever på samme folkeregisteradresse, subsidiært børn under 18 år, er endvidere garanteret i alt 6 måneders eftervederlag i tilfælde af, at direktøren afgår ved døden under sin ansættelse. Eftervederlag betales dog længst til det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet i øvrigt ville ophøre som følge af alder, eller opsigelse afgivet af banken eller direktøren inden dødsfaldet.

Direktørens ansættelsesforhold ophører automatisk og uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, hvor direktøren fylder 70 år.

Der er derudover ikke indgået væsentlige aftaler med bankens ledelse.

For 2019 andrager det udbetalte vederlag i form af fast løn og pensionsbidrag til bankens direktion 8.942,8 t. kr. mod 8.769,4 t. kr. året før. Dertil kommer skatteværdi af fri bil mv. for samlet 430,2 t. kr. mod 390,1 t. kr. året før.

Af følgende tabel fremgår det vederlag, som den enkelte direktør har modtaget i 2019 med sammenligningstal for de to foregående år.

t. kr.	Fast løn	Pensionsbidrag	Skatteværdi af fri bil og telefon mv.	Samlet vederlag 2019	Samlet vederlag 2018	Samlet vederlag 2017
Per Sønderup, ordførende direktør	3.161,6	705,9	161,6	4.029,1	3.954,6	3.854,1
Lisa Frost Sørensen, bankdirektør	2.214,1	323,2	124,0	2.661,3	2.590,7	2.533,6
Lars Thomsen, bankdirektør	2.214,8	323,2	144,6	2.682,6	2.614,2	2.527,1
I alt	7.590,5	1.352,3	430,2	9.373,0	9.159,5	8.914,8

Udover det ydede vederlag for året på 9.373 t. kr. er der udgiftsført og hensat 515 t. kr. til en ydelsesbaseret pensionsforpligtelse, så direktionens samlede vederlag for året har udgjort 9.888 t. kr.

5. Øvrige oplysninger om aflønning

Nedenfor angives oplysninger om aflønning af bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere for 2019, der årligt skal indberettes til Finanstilsynet i henhold til lov om finansiel virksomhed § 77h og bekendtgørelse nr. 1582 af 13. december 2016.

Jutlander Banks bestyrelse og direktion består af henholdsvis 12 medlemmer og 3 medlemmer, som omtalt i afsnit 3 og 4.

I kategorien andre væsentlige risikotagere og/eller ansatte i kontrolfunktioner har banken gennem 2019 haft 14 medarbejdere.

Banken har ingen personer, der som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem har optjent en samlet løn inkl. pension i regnskabsåret, der overstiger et beløb svarende til 1 mio. EUR, hvorfor der ikke afgives oplysninger herom.

Ansvars- og forretningsområder	Beløb (t. kr.)
Samlet beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret på investeringsområdet	1.863
Heraf udgør samlet fast løn	1.863
Heraf udgør samlet variabel løn	0
Samlet beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret på detailkundeområdet	4.397
Heraf udgør samlet fast løn	4.397
Heraf udgør samlet variabel løn	0
Samlet beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret på formueforvaltningsområdet	0
Heraf udgør samlet fast løn	0
Heraf udgør samlet variabel løn	0
Samlet beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret på stabsfunktioner	3.776
Heraf udgør samlet fast løn	3.776
Heraf udgør samlet variabel løn	0
Samlet beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret for uafhængige kontrolfunktioner	4.757
Heraf udgør samlet fast løn	4.757
Heraf udgør samlet variabel løn	0
Samlet beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret for bestyrelsesmedlemmer	2.645
Heraf udgør samlet fast løn	2.645
Heraf udgør samlet variabel løn	0
Samlet beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret for direktionsmedlemmer	9.888
Heraf udgør samlet fast løn	9.888
Heraf udgør samlet variabel løn	0
Samlet beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret på andre forretningsområder	0
Heraf udgør samlet fast løn	0
Heraf udgør samlet variabel løn	0

	Antal / beløb (t. kr.)	Antal / beløb (t. kr.)	Antal / beløb (t. kr.)
Oplysninger om aflønning	Bestyrelse	Direktion	Væsentlige risikotagere m. fl.
Totale beløb vedr. aflønning optjent i regnskabsåret			
Samlet antal medlemmer / udpegede ansatte i alt	12	3	14
Samlet antal modtagere af fast løn	12	3	14
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	2.645	9.888	14.793
Aftaler om variabel løn indgået før 1. januar 2011			
Samlet antal personer omfattet af aftaler om variabel løn indgået før 1.1.2011 udenfor overenskomst	0	0	0
Samlet optjent løn i regnskabsåret omfattet af aftaler indgået før den 1.1.2011	0	0	0
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret omfattet af aftaler indgået før 1.1.2011	0	0	0
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret omfattet af aftaler indgået før 1.1.2011 uden for overenskomst	0	0	0
Oplysninger om variabel løn			
Samlet antal modtagere af variabel løn (både iht. og udenfor overenskomst)	0	0	0
Samlet antal modtagere af variabel løn i henhold til overenskomst i regnskabsåret	0	0	0
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret i henhold til overenskomst	0	0	0
Samlet antal modtagere af variabel løn udenfor overenskomst i regnskabsåret	0	0	0
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret udenfor overenskomst	0	0	0
Af den samlede optjente variable løn uden for overenskomst udgør kontanter	0	0	0
Af den samlede optjente variable løn uden for overenskomst udgør aktier og aktielignende instrumenter	0	0	0
Af den samlede optjente variable løn uden for overenskomst udgør hybride kernekapitalsinstrumenter	0	0	0
Af den samlede optjente variable løn uden for overenskomst udgør supplerende kapitalinstrumenter	0	0	0
Af den samlede optjente variable løn uden for overenskomst udgør andre instrumenter	0	0	0
Af den samlede optjente variable løn uden for overenskomst udgør udbetalte beløb i regnskabsåret	0	0	0
Af den samlede optjente variable løn uden for overenskomst udgør udskudte beløb i regnskabsåret	0	0	0
Nettoskattemetoden			
Samlet antal modtagere af variabel løn, hvor nettoskattemetoden er anvendt i regnskabsåret	0	0	0
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret, hvor nettoskattemetoden er anvendt	0	0	0
Bagatelgrænsen			
Samlet antal personer omfattet af bagatelgrænsen i BKG. nr. 1582 af 13.12.2016, § 9, stk. 2 i regnskabsåret	0	0	0

Samlet udbetalt variabel løn i regnskabsåret i henhold til bagatelgrænsen i BKG. nr. 1582 af 13.12.2016, § 9, stk. 2	0	0	0
Udskudt variabel løn fra tidligere regnskabsår			
Total sum af udskudt variabel løn udenfor overenskomst for samtlige regnskabsår	0	0	0
Af den totale sum af udskudt variabel løn udenfor overenskomst udgør optjente og tildelte beløb	0	0	0
Af den totale sum af udskudt variabel løn udenfor overenskomst udgør udbetalte beløb	0	0	0
Af den totale sum af udskudt variabel løn udenfor overenskomst udgør reducerede beløb	0	0	0
Samlet beløb tilbagebetalt f.eks. på grund af ond tro eller fejlagtige oplysninger iht. FIL § 77 a, stk. 5	0	0	0
Godtgørelser			
Samlet antal modtagere af nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret	0	0	0
Samlet beløb udbetalt i nyansættelsesgodtgørelser i regnskabsåret	0	0	0
Samlet antal modtagere af fastholdelsesbonusser i regnskabsåret	0	0	0
Samlet beløb tildelt i fastholdelsesbonusser i regnskabsåret	0	0	0
Samlet beløb udbetalt i fastholdelsesbonusser i regnskabsåret	0	0	0
Samlet antal modtagere af fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret	0	0	0
Samlet beløb udbetalt i fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret	0	0	0
Samlet antal modtagere af fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret	0	0	0
Samlet beløb tildelt i fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret	0	0	0
Højeste beløb tildelt en enkelt person i fratrædelsesgodtgørelse i regnskabsåret	0	0	0