

Vederlagsrapport for 2020



Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
1. INDLEDNING.....	3
2. ERKLÆRING FRA BESTYRELSEN	4
3. OVERENSSTEMMELSE MED VEDERLAGSPOLITIKKEN	5
4. BESTYRELSENS VEDERLAG	5
5. DIREKTIONENS VEDERLAG.....	7
6. SAMMENLIGNINGSOPLYSNINGER	9

1. Indledning

Denne vederlagsrapport specificerer det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i Jutlander Bank A/S, CVR-nr. 28299494, har modtaget i løbet af regnskabsåret 2020 sammenlignet med de seneste tre regnskabsår. Direktionen inkluderer de medlemmer af Jutlander Banks direktion, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Bestyrelsens og direktionens vederlag i regnskabsåret 2020 er blevet tildelt i overensstemmelse med bankens vederlagspolitik, der er godkendt på den ordinære generalforsamling afholdt den 11. marts 2020, og som er tilgængelig på bankens hjemmeside, www.jutlander.dk. Vederlagspolitikken dækker både kravene i selskabslovens §§ 139 og 139a og lov om finansiel virksomhed § 77d.

Der er ikke sket væsentlige ændringer i bestyrelsens eller direktionens vederlag i 2020.

Det er Jutlander Bank A/S' overordnede mål, at bankens vederlæggelse til bestyrelse og direktion samt aflønning til medarbejdere skal fremme den langsigtede værdiskabelse for aktionærerne under iagttagelse af principper om sund og effektiv risikostyring, god selskabsledelse samt hensyn til bankens omdømme.

Bankens vederlagspolitik 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 bankens og aktionærernes interesser.

Politikken fastsætter bankens rammer og retningslinjer for tildeling af vederlag, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse mv.

Banken anvender generelt ikke variabel aflønning.

Oplysningerne indeholdt i denne vederlagsrapport er udledt fra de reviderede årsrapporter for Jutlander Bank for regnskabsårene 2017-2020, der er tilgængelige på bankens hjemmeside www.jutlander.dk. Alle beløb er angivet i DKK.

2. Erklæring fra bestyrelsen

Bestyrelsen har dags dato godkendt Jutlander Bank A/S' vederlagsrapport for regnskabsåret 2020.

Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 139b i selskabsloven og anbefaling 4.2.3 i Anbefalingerne for god Selskabsledelse udsendt af Komitéen for god Selskabsledelse.

Vederlagsrapporten giver en samlet oversigt over det vederlag, som hvert enkelt ledelsesmedlem har modtaget for regnskabsåret 2020, ligesom den indeholder en forklaring på, hvordan det samlede vederlag er i overensstemmelse med den vedtagne vederlagspolitik, herunder hvordan vederlaget bidrager til forretningsstrategien, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse i Jutlander Bank A/S ved at understøtte bankens langsigtede mål.

Vederlagsrapporten forelægges til vejledende afstemning på bankens ordinære generalforsamling den 18. marts 2021.

Aars, 22. februar 2021

Bestyrelsen

Finn Hovalt Mathiassen
formand

Lars Tolborg
næstformand

Troels Bülow-Olsen

Thomas Frisgaard

Svend Madsen

Jens Buus Pedersen

Preben Randbæk

Helle Aagaard Simonsen

Tina Sondrup Andersen

Jacob E. Christensen

Henrik Pedersen

Henrik Sørensen

3. Overensstemmelse med vederlagspolitikken

Bestyrelsen gennemgår vederlagspolitikken mindst én gang årligt - efter indstilling fra vederlagsudvalget - 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. For at sikre at ledelsens vederlæggelse ikke knyttes til kortsigtede mål og driftsresultater, men derimod til en fokuseret langsigtet bæredygtig udvikling af banken til gavn for aktionærene og andre interessenter, anvender banken aktuelt ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion.

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

Bestyrelsen sørger for, at der foretages kontrol af overholdelse af vederlagspolitikken. Vederlagsudvalget forestår kontrollen og rapporterer resultatet heraf til bestyrelsen.

Vederlaget for bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2020 er i overensstemmelse med retningslinjerne i vederlagspolitikken, og bidrager dermed til Jutlander Bank A/S' forretningsstrategi, langsigtede interesser, bæredygtighed og værdiskabelse.

Der foreligger ingen afvigelse eller fravigelse fra retningslinjerne foreskrevet i vederlagspolitikken.

4. Bestyrelsens vederlag

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

Vederlæggelsen af bestyrelsen fastsættes ud fra antallet af bestyrelsesmøder holdt op imod de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne og den krævede arbejdsindsats hen over året.

Bankens bestyrelsesmedlemmer vederlægges med et fast årligt grundhonorar. Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen former for variabel aflønning. Formålet med strukturen med ydelse af fast vederlag er blandt andet at sikre, at banken kan tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de fornødne kompetencer

Bestyrelsesformanden og næstformanden modtager et årligt tillægshonorar til grundhonoraret. Bestyrelsesformandens tillæg kan udgøre op til 1 gange grundhonoraret, mens næstformandens tillæg kan udgøre op til 0,5 gange grundhonoraret.

Udover selve bestyrelseshonoraret ydes et tillægshonorar til medlemmer af nedsatte bestyrelsesudvalg, der pt. omfatter følgende fem udvalg: Digitaliseringsudvalg, Nomineringsudvalg, Revisionsudvalg, Risikoudvalg og Vederlagsudvalg. Tillægshonoraret fastsættes ud fra antallet af møder i det enkelte udvalg holdt op imod de krævede kompetencer hos udvalgsmedlemmerne og den krævede arbejdsindsats hen over året. Formændene for de enkelte udvalg kan modtage et yderligere tillæg, der kan udgøre op til 1 gange tillægshonoraret.

Følgende honorarer gældende fra 1. april 2020 blev godkendt på den ordinære generalforsamling den 11. marts 2020:

	Bestyrelse	Digitaliseringsudvalg	Nomineringsudvalg	Revisionsudvalg	Risikoudvalg	Vederlagsudvalg
Formand	327.000	21.200	10.600	85.000	42.500	10.600
Næstformand	222.000	-	-	-	-	-
Medlem	163.500	15.900	10.600	42.500	21.250	10.600

Honorarerne pr. 1. april 2020 blev generelt forhøjet med 2 pct. i forhold til året før.

Bestyrelsesmedlemmer modtager dækning for transportomkostninger. Bestyrelsesmedlemmer, der har transporttid ud over 2 timer (tur/retur), vederlægges endvidere for medgået transporttid til bestyrelses- og udvalgsmøder.

For så vidt angår vederlæggelse af medarbejdervalgte repræsentanter, er det alene vederlæggelse i deres egenskab af medlemmer af bankens bestyrelse, der indgår i vederlagsrapporten.

Ændringer i bankens bestyrelse i 2020

Som følge af vedtægternes aldersgrænse på 70 år udtrådte direktør Bent Bjørn af bestyrelsen 23. marts 2020. Bent Bjørn var medlem af bankens vederlagsudvalg.

På grund af COVID-19 situationen blev bankens repræsentantskabsmøde i marts 2020 aflyst, og valg af nyt medlem til bestyrelsen blev udsat til repræsentantskabsmødet den 17. august 2020. På dette møde blev administrerende direktør Jens Buus Pedersen, Suldrup valgt som nyt bestyrelsesmedlem. Jens Buus Pedersen er indtrådt i bankens risikoudvalg.

Bestyrelsesudvalg

Bestyrelsen modtager som ovenfor anført faste honorarer, herunder for deltagelse i særskilte bestyrelsesudvalg. I 2020 har der været nedsat følgende fem bestyrelsesudvalg:

- Digitaliseringsudvalg – 4 medlemmer, udvalgsformand Troels Bülow-Olsen.
- Nomineringsudvalg – 3 medlemmer, udvalgsformand Finn H. Mathiassen.
- Revisionsudvalg – 4 medlemmer, udvalgsformand Preben Randbæk.
- Risikoudvalg – 5 medlemmer frem til 17. august 2020 og derefter 6 medlemmer, udvalgsformand Finn H. Mathiassen.
- Vederlagsudvalg – 4 medlemmer frem til 23. marts 2020 og derefter 3 medlemmer, udvalgsformand Finn H. Mathiassen.

Vederlag til bestyrelsen for 2020

De samlede honorarer til bankens bestyrelse andrager 2.641 t. kr. for 2020. Af følgende tabel fremgår det honorar, som det enkelte bestyrelsesmedlem har modtaget i 2020 med sammenligningstal for det samlede honorar de tre foregående år.

t. kr.	Bestyrelses- honorar 2020	Honorar for ledelses- udvalg 2020	Honorar for transport- tid 2020	Samlet honorar 2020	Samlet honorar 2019	Samlet honorar 2018	Samlet honorar 2017
Finn H. Mathiassen, formand	325,4	121,5	0,0	446,9	434,1	414,2	401,0
Lars Tolborg, næstformand	220,9	31,7	0,0	252,6	247,5	242,6	234,3
Bent Bjørn (udtrådt 23. marts 2020)	40,1	2,6	0,0	42,7	169,8	166,5	160,5
Troels Bülow-Olsen (indtrådt 27. marts 2019)	162,7	21,1	48,4	232,2	188,3	0,0	0,0
Thomas Frisgaard	162,7	63,4	0,0	226,1	211,4	176,6	170,5
Svend Madsen	162,7	10,5	0,0	173,2	169,8	166,5	160,5
Jens Buus Pedersen (indtrådt 17. august 2020)	61,3	8,0	0,0	69,3	0,0	0,0	0,0
Preben Randbæk	162,7	105,7	0,0	268,4	263,0	257,8	250,5
Helle Aagaard Simonsen	162,7	10,5	0,0	173,2	169,8	166,5	160,5
Tina Sondrup Andersen, medarbejdervalgt (indtrådt 21. marts 2018)	162,7	26,4	0,0	189,1	181,6	125,5	0,0
Jacob Engelsted Christensen, medarbejdervalgt	162,7	42,3	0,0	205,0	200,9	196,9	190,5
Henrik Pedersen, medarbejdervalgt	162,7	21,1	0,0	183,8	180,2	176,6	170,5
Henrik Sørensen, medarbejdervalgt	162,7	15,8	0,0	178,5	173,8	166,5	160,5
Forhenværende bestyrelsesmedlemmer	0,0	0,0	0,0	0,0	54,6	258,2	371,0
I alt	2.112,0	480,6	48,4	2.641,0	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.

5. Direktionens vederlag

Jutlander Banks direktion består af 3 medlemmer.

Bankens direktion er ansat på kontraktbasis. Bestyrelsen foretager – efter indstilling fra vederlagsudvalget – årligt en vurdering af ansættelseskontrakternes vilkår, herunder vederlæggelsen målt i forhold til markedsniveauet. Direktionens vederlag reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted for medarbejdere i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Direktionen vederlægges med fast løn og pensionsbidrag. Pensionsbidraget indbetales til en uafhængig pensionskasse. Der anvendes ikke variable løndelev til direktionen, bortset fra fratrædelsesgodtgørelser som i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som variabel aflønning. Hertil kommer løbende hensættelse til en ydelsesbase-ret pensionsforpligtelse.

Vederlæggelsen af direktionen med fast aflønning sker ud fra ønsket om at kunne tiltrække og fastholde de rette personer i direktionen, således at bankens direktion til enhver tid er besat med de rette profiler og kompetencer.

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

Direktionen har fra bankens side 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 seneste to års vederlag. Fra direktørens side er der opsigelsesvarsel på 6 måneder.

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.

Vederlag til direktionen for 2020

For 2020 andrager det udbetalte vederlag i form af fast løn og pensionsbidrag til bankens direktion 9.628 t. kr. mod 8.943 t. kr. året før. Dertil kommer skatteværdi af fri bil mv. for samlet 426 t. kr. mod 430 t. kr. året før.

Af følgende tabel fremgår det vederlag, som den enkelte direktør har modtaget i 2020 med sammenligningstal for det samlede vederlag de tre foregående år.

t. kr.	Fast løn	Pensions- bidrag	Skatte- værdi af fri bil og telefon mv.	Samlet vederlag 2020	Samlet vederlag 2019	Samlet vederlag 2018	Samlet vederlag 2017
Per Sønderup, ordførende direktør	3.365,4	754,8	162,8	4.283,0	4.029,1	3.954,6	3.854,1
Lisa Frost Sørensen, bankdirektør	2.402,8	350,5	145,0	2.898,3	2.661,3	2.590,7	2.533,6
Lars Thomsen, bankdirektør	2.403,6	350,5	118,1	2.872,2	2.682,6	2.614,2	2.527,1
I alt	8.171,8	1.455,8	425,9	10.053,5	9.373,0	9.159,5	8.914,8

Udover det ydede vederlag på 10.054 t. kr. inkl. skatteværdi af fri bil mv. for 2020 er der udgiftsført og hensat 586 t. kr. (2019: 515 t. kr.) til en ydelsesbaseret pensionsforpligtelse. I bankens årsrapport for 2020 er der således i alt udgiftsført 10.640 t. kr. som direktionsvederlag mod 9.888 t. kr. året før.

Ved fastsættelse af direktionens vederlæggelse bliver løn- og ansættelsesvilkår for bankens medarbejdere taget i betragtning. I henhold til vederlagspolitikken tilstræbes det, at den enkelte direktørs vederlæggelse i form af løn og pensionsbidrag ikke overstiger 10 gange den gennemsnitlige løn og pensionsbidrag for bankens ansatte.

For 2020 udgør den gennemsnitlige løn og pensionsbidrag for bankens ansatte 620 t. kr. Den enkelte direktørs vederlag i form af løn og pensionsbidrag udgør hhv. 6,6 og 4,4 gange den gennemsnitlige løn og pensionsbidrag for bankens ansatte, og dermed under 10 gange.

6. Sammenligningsoplysninger

Udviklingen i vederlaget til bestyrelsen og direktionen over de seneste fire regnskabsår sammenlignet med udviklingen i bankens finansielle resultater samt vederlæggelsen til bankens medarbejdere er opsummeret i skemaerne nedenfor.

	2020	2020 vs. 2019	2019	2019 vs. 2018	2018	2018 vs. 2017	2017
	t. kr.	pct. ændring	t. kr.	pct. ændring	t. kr.	pct. ændring	t. kr.
Finansielle resultater							
Årets resultat før skat	282.336	-36,5%	444.797	66,2%	267.628	-15,5%	316.572
Årets resultat efter skat	229.844	-38,8%	375.445	69,8%	221.175	-14,1%	257.422

Det skal bemærkes, at resultatet for 2019 var præget af større engangsindtægter i forbindelse med bankens salg af 75 pct. af kapitalandelene i Sparinvest Holdings SE samt større gebyrindtægter end sædvanligt i forbindelse med et meget højt niveau for kunders realkreditkonverteringer.

For øvrige oplysninger om bankens finansielle udvikling i de enkelte regnskabsår henvises til bankens årsrapporter, der fremgår af bankens hjemmeside <https://jutlander.dk/om-jutlander-bank/aktionaer/regnskaber>.

Af følgende skema fremgår udviklingen i vederlaget til bestyrelsen. For bestyrelsesmedlemmer, hvor der ikke kan sammenlignes med en 12 måneders periode pga. ind- eller udtræden af bestyrelsen, er der ikke beregnet en procentvis udvikling. Udviklingen i honorarerne til det enkelte medlem afhænger blandt andet af deltagelse i bestyrelsesudvalgene.

	2020	2020 vs. 2019	2019	2019 vs. 2018	2018	2018 vs. 2017	2017
	t. kr.	pct. ændring	t. kr.	pct. ændring	t. kr.	pct. ændring	t. kr.
Vederlag til bestyrelse							
Finn H. Mathiassen, formand	447	2,9%	434	4,8%	414	3,3%	401
Lars Tolborg, næstformand	253	2,1%	248	2,0%	243	3,5%	234
Bent Bjørn (udtrådt 23. marts 2020)	43	-	170	2,0%	167	3,7%	161
Troels Bülow-Olsen (indtrådt 27. marts 2019)	232	-	188	-	0	-	0
Thomas Frisgaard	226	7,0%	211	19,7%	177	3,6%	171
Svend Madsen	173	2,0%	170	2,0%	167	3,7%	161
Jens Buus Pedersen (indtrådt 17. august 2020)	69	-	0	-	0	-	0
Preben Randbæk	268	2,1%	263	2,0%	258	2,9%	251
Helle Aagaard Simonsen	173	2,0%	170	2,0%	167	3,7%	161
Tina Sondrup Andersen, medarbejdervalgt	189	4,1%	182	-	126	-	0
Jacob Engelsted Christensen, medarbejdervalgt	205	2,0%	201	2,0%	197	3,4%	191
Henrik Pedersen, medarbejdervalgt	184	2,0%	180	2,0%	177	3,6%	171
Henrik Sørensen, medarbejdervalgt	179	2,7%	174	4,4%	167	3,7%	161
Forhenværende bestyrelsesmedlemmer	0	-	55	-	258	-	371
I alt	2.641	-0,1%	2.645	5,2%	2.514	3,5%	2.430

Af følgende skema fremgår udviklingen i vederlaget til direktionen. I vederlaget er medtaget fast løn og pensionsbidrag, mens skatteværdi af fri bil, tlf. mv. er udeladt, idet skatteværdien af fri bil blandt andet afhænger af bilens alder og anskaffelsessum. For alle tre direktører gælder, at banken stiller en for stillingen passende firmabil til rådighed.

	2020	2020 vs. 2019	2019	2019 vs. 2018	2018	2018 vs. 2017	2017
	t. kr.	pct. ændring	t. kr.	pct. ændring	t. kr.	pct. ændring	t. kr.
Vederlag til direktionen							
Per Sønderup, ordførende direktør	4.120	6,5%	3.868	2,0%	3.792	2,3%	3.705
Lisa Frost Sørensen, bankdirektør	2.754	8,5%	2.538	2,0%	2.489	2,4%	2.430
Lars Thomsen, bankdirektør	2.754	8,5%	2.538	2,0%	2.489	2,4%	2.430
I alt	9.628	7,6%	8.944	2,0%	8.770	2,4%	8.565

Af følgende skema fremgår udviklingen i vederlaget til bankens medarbejdere. Vederlaget omfatter lønninger og pensionsbidrag.

	2020	2020 vs. 2019	2019	2019 vs. 2018	2018	2018 vs. 2017	2017
Gennemsnitligt vederlag for medarbejdere (FTE)	t. kr.	pct. ændring	t. kr.	pct. ændring	t. kr.	pct. ændring	t. kr.
Gennemsnitligt antal ansatte (ekskl. direktion)	461	-1,7%	469	0,0%	469	0,4%	467
Lønninger og pensionsbidrag til medarbejdere	285.901	-0,8%	288.253	2,4%	281.485	2,4%	274.907
Gennemsnitligt vederlag til medarbejdere	620	0,9%	615	2,4%	600	2,0%	589