

Lønpolitik

Formål og omfang

I medfør af Lov om finansiel virksomheds bekendtgørelse om lønpolitik, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Vestjysk Bank.

Formålet med lønpolitikken er at understøtte en adfærd, der gavner bankens interesser og langsigtede værdiskabelse.

Lønpolitikken omfatter bestyrelsen, direktionen, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner.

Fastlæggelse og godkendelse

Aflønningsudvalget indstiller lønpolitikken, herunder pensionspolitik og retningslinjer for godkendelse af fratrædelsesgodtgørelser for den personkreds, der er omfattet af lønpolitikken til bankens bestyrelse.

Lønpolitikken godkendes endeligt på bankens generalforsamling.

Aflønningsudvalget overvåger tiltag på lønområdet og udfører kontrol med lønpolitikken.

Principper

Lønpolitikken skal

- være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til overdreven risikotagning
- være i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en sund forretningsmodel
- harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med bankdriften og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter

- tage afsæt i gældende markedsforhold under hensyntagen til stillede opgaver og ansvar
 - revideres årligt.
-

Lønde og fratrædelse

Hverken bestyrelse eller direktion aflønnes med variabel løn, aktier, aktieoptioner eller anden form for incitamentsaflønnning, ligesom der ikke ydes ydelsesdefinerede pensionsordninger.

Bestyrelsens medlemmer modtager et årligt honorar. Direktionen er fast aflønnet og ansættelsesforholdene, herunder fratrædelsesvilkår, følger almindelig praksis på området og evalueres løbende.

Der er ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelser med en værdi på mere end to års vederlag for direktionen eller væsentlige risikotagere. Direktionens og væsentlige risikotageres fratrædelsesvilkår følger almindelig praksis på området og evalueres løbende.

Væsentlige risikotagere kan, i helt enkeltstående tilfælde, aflønnes med gratialer/engangsvederlag på baggrund af stort arbejdspress og/eller færdiggørelse af projekter forudsat bestyrelsen efter indstilling fra direktionen vurderer, at betingelserne i bekendtgørelse nr. 1582/2016 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter er opfyldt i det konkrete tilfælde.

I helt enkeltstående tilfælde kan der indgås aftale med risikotagere om fastholdelsesbonus, for at sikre fortsat ansættelse i en nærmere angivet periode.

Udbetaling af gratialer/engangsvederlag og fastholdelsesbonus til væsentlige risikotagere kan maksimalt udgøre 25% af årslønnen på individuel basis.

Den samlede udbetaling af gratialer/engangsvederlag og fastholdelsesbonus til væsentlige risikotagere kan i alt ikke overstige et samlet årligt beløb på DKK 500.000.

Der gives ikke gratialer for opnåede salgsresultater.

I det omfang væsentlige risikotagere eller andre medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil, aflønnes med variabel løn, vil udbetalingen ske i henhold til gældende lovgivning.

Medarbejdere med væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil

Banken har defineret følgende medarbejdere som personer med væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil:

- ledelsen af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter
 - ledelsen af den del af organisationen, som investerer bankens egne midler
 - ansatte i de dele af organisationen, som er nævnt i nr. 1 og 2, som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på bankens vegne for bankens midler
 - ansatte, som kan påføre virksomheden væsentlige kreditrisici
 - ledelsen af den del af organisationen, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning
 - lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision
-

Kontrolfunktioner

Lønssystemet er udarbejdet således, at det afværger interessekonflikter. Det betyder blandt andet, at medarbejdere i kontrolfunktioner ikke kan modtage engangsvederlag, som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med.

Overenskomst ansatte

I tilknytning til ovennævnte lønpolitik, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af samtlige ansatte i pengeinstituttet, når de udfører de beskrevne aktiviteter:

Aflønning af pengeinstituttets ansatte, der til forbrugere rådgiver om, samt

yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med pengeinstituttets forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider pengeinstituttets risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

Aflønning til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke variable løndele til øvrige ansatte i pengeinstituttet ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

Oplysnings- og indberetningspligt

Oplysninger om aflønning gives i årsrapporten og i overensstemmelse med de øvrige oplysningsforpligtelser, som følger af lov om finansiel virksomhed.

Bestyrelsens godkendelse

Vedtaget på bestyrelsesmøde den 20. februar 2018:

Vagn Thorsager

Lars Holst

Anders Bech

Bent Simonsen

Karina Boldsen

Jacob Møllgaard

Martin Sand Thomsen

Palle Hoffmann

Godkendelsesdata Dette skema viser dokumentets godkendelsesdata:

Versionsnummer:	Godkendelsesdato:	Godkendt af:
9.0	20.02.2018	Michael Nelander Petersen
Fag-person:	Forfatter:	Tilhører:
Per Vangkilde	POLARIS	HR
