

Vederlagspolitik

Formål og omfang I medfør af lov om finansiel virksomheds bekendtgørelse om vederlagspolitik, selskabslovens §§ 139 og 139 a, Anbefalingerne for god Selskabsledelse samt oplysningsforpligtelser om aflønning for finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende vederlagspolitik i Vestjysk Bank, der er godkendt af generalforsamlingen.

Formålet med vederlagspolitikken er at understøtte en adfærd, der gavner bankens interesser og langsigtede værdiskabelse. Aflønningen skal medvirke til at sikre bankens bæredygtighed og skal understøtte bankens strategi på såvel kort som lang sigt, herunder sikre tiltrækning og fastholdelse af kompetente ledelsesmedlemmer og øvrige ansatte.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral, således at banken uanset køn kan sikre ligeløn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Vederlagspolitikken omfatter bestyrelsen, direktionen, risikotagere (se definition under 'risikotagere' nedenfor) og ansatte i kontrolfunktioner, samt øvrige ansatte i banken. Direktionen omfatter alle ledelsesmedlemmer, der er anmeldt som direktører til Erhvervsstyrelsen.

Fastlæggelse og godkendelse

Aflønningsudvalget indstiller vederlagspolitikken, herunder forhold vedrørende pension, retningslinjer for godkendelse af fratrædelsesgodtgørelser for den personkreds, der er omfattet af vederlagspolitikken, til bankens bestyrelse m.m..

Aflønningsudvalget tilsikrer, at der føres løbende kontrol med vederlagspolitikken overholdelse, og rapporterer herom til bestyrelsen.

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for vederlagspolitikken gennemførelse. Bestyrelsen gennemgår vederlagspolitikken med jævne mellemrum, og minimum én gang årligt, med henblik på at tilpasse den til bankens forhold og udvikling.

Vederlagspolitikken godkendes på bankens generalforsamling mindst hvert fjerde år og i øvrigt ved væsentlige ændringer.

Den senest vedtagne vederlagspolitik er tilgængelig på bankens hjemmeside.

Principper

Vederlagspolitikken skal

- medvirke til at motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bankens ledelse
- være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til overdreven risikotagning
- sikre at aflønningen hverken helt eller delvist bliver gjort direkte afhængig af efterlevelse af bankens bæredygtighedsmål. Ifølge bestyrelsen skal direktionen i stedet have fokus på bæredygtighed ved driften af banken
- være i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en sund forretningsmodel og bankens politik om bæredygtighed
- harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med bankdriften og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter
- sikre overensstemmelse mellem ledelsens interesser og bankens, aktionærernes og kundernes interesser
- tage afsæt i gældende markedsforhold under hensyntagen til stillede opgaver og ansvar
- Banken har ikke lønelementer, der kan tilskønne til risikotagning eller handlinger, der er i strid med bankens politik for sund virksomhedskultur
- revideres årligt.

Nærværende vederlagspolitik tager højde for aflønning og medarbejdervilkår for alle bankens ansatte med henblik på at sikre en konsekvent tilgang til aflønning af alle medarbejdere. I vurderingen af den enkeltes aflønning medtages både færdigheder, erfaring og præstation gennem året. For bankens direktion og risikotagere medtages tillige en vurdering af opfyldelse af specifikke målsætninger, såsom opfyldelse af bankens forretningsstrategi, måltal og bæredygtighed.

Lønelementer

Generelt

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

Bestyrelsen

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast grundhonorar, der forelægges til generalforsamlingens godkendelse. Bestyrelsen vurderer vederlagets niveau baseret på indstilling fra aflønningsudvalget.

Grundhonoraret er et fast beløb, der er ens for alle ordinære bestyrelsesmedlemmer. Formand og næstformand modtager et årligt tillægshonorar, der tillige godkendes af generalforsamlingen. Medlemmer af bestyrelsen modtager ikke variabel aflønning for deres bestyrelseshverv.

Se skema nedenfor.

Hvis et bestyrelsesmedlem pålægges at udføre ad hoc-opgaver, der falder uden for bestyrelsens sædvanlige opgaver, kan det pågældende bestyrelsesmedlem modtage et særskilt tillægshonorar herfor (må ikke overstige grundhonoraret). Et sådan tillægshonorar forelægges generalforsamlingen til godkendelse.

Direktion og risikotagere

Direktionen samt risikotagere er fast aflønnet og ansættelsesforholdene, herunder fratrædelsesvilkår, følger almindelig praksis på området og evalueres løbende af aflønningsudvalg og bestyrelse. Direktionens løn fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra aflønningsudvalget.

Direktionen samt risikotagere modtager følgende vederlag:

- et fast kontant vederlag (grundløn)
- et fast årligt pensionstilskud, der ikke overstiger 12,25 % af grundlønnen
- øvrige almindelige firmagoder

Fratrædelses- og fastholdelsesordninger

Medlemmer af bankens bestyrelse modtager ikke fastholdelses- eller fratrædelsesordninger.

For direktion og risikotagere kan det samlede vederlag i forbindelse med fratrædelse (herunder fratrædelsesgodtgørelse og opsigelsesvarsel) ikke have en værdi på mere end to års vederlag, inklusiv alle vederlagsandele, herunder pension.

Direktionens og risikotageres fratrædelsesvilkår skal i øvrigt følge almindelig praksis på området og evalueres løbende. Eventuelle aftaler om fratrædelsesgodtgørelse skal desuden være

- a) indgået i forbindelse med ansættelse, og
- b) må ikke være afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.

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 risikotagere kan maksimalt udgøre 25% af årslønnen på individuel basis.

Den samlede udbetaling af gratialer/engangsvederlag og fastholdelsesbonus til risikotagere kan for banken i alt ikke overstige et samlet årligt beløb på DKK 1.000.000.

Der gives ikke gratialer for opnåede salgsresultater.

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

Medlem aflønnings- udvalg	10										10		
I alt	560	423	263	275	238	200	225	200	250	225	210	238	200

Risikotagere

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 ovenfor, 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 og
- 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.

Hvis aflønningsudvalget eller banken benytter eksterne rådgivere må disse ikke være sammenfaldende med de eksterne rådgivere, direktionen anvender.

Overenskomstansatte

I tilknytning til ovennævnte vederlagspolitik, 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 sikkerhedsstilling 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, forsikringspolitik 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, i vederlagsrapporten samt i øvrigt i overensstemmelse med de øvrige oplysningsforpligtelser, som følger af lov om finansiel virksomhed.

**Bestyrelsens
godkendelse**

Vedtaget på bestyrelsesmøde den 17. november 2021:

Kim Duus

Niels Fessel

Bent Simonsen

Bolette van Ingen Bro

Claus Jensen

Hanne Træholt Odegaard

Jan Nordstrøm

Lars Holst

Lars Langhoff

Jacob Møllgaard

Karsten Westergård Hansen

Mette Holmegaard Nielsen

Steen Louie Pedersen

Godkendelsesdata Dette skema viser dokumentets godkendelsesdata:

Versionsnummer:	Godkendelsesdato:	Godkendt af:
14.0	17.11.2021	Michael Nelander Petersen
Fag-person:	Tilhører:	
Oda Jensen	HR	
