

Vederlagspolitik

1. Indledning og formål

I medfør af Lov om finansiel virksomheds bekendtgørelse om vederlagspolitik og aflønning i pengeinstitutter, selskabslovens regler om vederlagspolitik, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende vederlagspolitik i Skjern Bank. Vederlagspolitikken dækker endvidere kravet om en vederlagspolitik i medfør af §§139 og 139a i selskabsloven.

Vederlagspolitikken fastlægger de overordnede aflønningsprincipper og er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning og understøtter produktivitet og arbejdsglæde herunder i forhold til bankens ESG-risici. Det er desuden formålet, at vederlagspolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Ved begrebet løn forstår vi den samlede lønpakke, som ud over den direkte løn består af andre kontante ydelser, såsom pensionsbidrag, ekstra ferietillæg, samt ikke-kontante goder eks. i form af arbejdsredskaber, der kan have privat brugsværdi og ikke-materielle goder.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således at banken skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal vederlagspolitikken og aflønningen være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Skjern Bank sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikens efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning. Nominerings- og vederlagsudvalget modtager årligt rapport om lønpolitikens overholdelse, herunder overholdelse af § 9 stk. 3 i aflønningsbekendtgørelsen. Omfanget af tildeling af engangsbeløb gennemgås, ligesom det kontrolleres at der ikke udbetales resultatafhængige variable lønde. Udvalget har udliciteret individuelle lønforhandlinger til direktionen / afdelingsledere, så tildeling heraf godkendes altid af direktionen, ligesom en lønstigning til direktionen behandles af og godkendes af nominerings- og vederlagsudvalget.

2. Helhedsvurdering

På ethvert organisatorisk niveau i banken, skal lønnen fastsættes ud fra en individuel helhedsvurdering, hvori følgende elementer skal indgå:

- Stillingsprofil – hvori består medarbejderens job?

- Kompetencer – hvilke faglige og personlige kompetencer har medarbejderen?
- Indsats – nøje vurdering af medarbejderens individuelle indsats?
- Teamet – nøje vurdering af medarbejderens indsats i og bidrag til teamets udvikling
- Værdier – nøje vurdering af medarbejderens indsats og ageren op mod bankens værdigrundlag
- Resultater – måling/vurdering af medarbejderens bidrag til værdiskabelsen i banken?

Det er lederens ansvar, at der foreligger begrundede og veldefinerede opgørelser på ovenstående elementer, forud for en indstilling om lønmæssig indplacering.

3. Vederlagspolitikens anvendelsesområde

Vederlagspolitikken for banken beskriver rammerne for aflønning af bestyrelse, direktion og alle bankens medarbejdere, herunder ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), ansatte i kontrolfunktioner i Skjern Bank, medarbejdere der udfører særlige aktiviteter, samt øvrige ansatte i banken.

Generelle principper

Bankens målsætning er at være markedskonform ved aflønning på alle niveauer i banken, derudover udbetales der ikke resultatafhængige variable lønandele til nogen i banken.

I sammenligningen af markedsvilkår, er det vores holdning at alle aspekter af goder skal indgå, såsom personlige udviklingsmuligheder, efteruddannelses tilbud, et godt og frit arbejdsmiljø m.m., så benchmark bliver reelt sammenlignelige jobs.

Disse generelle principper vurderes at understøtte bankens forretningsstrategi og langsigtede interesser, idet der tilstræbes en langsigtet bæredygtig udvikling af banken, lokalområderne og medarbejderne, hvor ingen aflønnes uhensigtsmæssigt ved at påføre banken en unormal risiko. Bestyrelsen har dermed anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af banken. Banken tilstræber en bæredygtig udvikling i såvel produktudbud og rådgivning, men også i driften af banken, herunder hensyntagen til diversiteten iblandt medarbejdere og ledere. Der er ingen medarbejdere der modtager fast eller variabel aflønning som følge af integration af bæredygtighedsrisici hverken i forhold til bankens ESG-indvirkninger eller -risici, dette anses for omfattet af den generelle løntildeling. Bankens status på ESG-området offentliggøres årligt i ESG-rapporten

Skjern Bank har vedtaget følgende retningslinjer og vederlagskomponenter for aflønningen af bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere:

- Bestyrelsen:

- Fast honorar. Der er ingen fratrædelsesordninger i bestyrelsen.
- De repræsentantskabsvalgte medlemmer af bestyrelsen er valgt for 2 år ad gangen, mens de medarbejdervalgte medlemmer af bestyrelsen er valgt for 4 år ad gangen.
- Den administrerende direktør:
 - Aflønningsvilkår:
 - Fast løn – Den administrerende direktør følger ikke overenskomsten i FA.
 - Eventuelle ændringer i ansættelsesvilkår, herunder aflønning behandles og godkendes i bankens Norminerings- og vederlagsudvalg.
 - Fratrædelsesvilkår:
 - Direktionens opsigelsesvarsel overfor banken er 6 måneder
 - Skjern Banks opsigelsesvarsel overfor den administrerende direktør er 12 måneder, ved særlige omstændigheder dog 24 måneder.
 - Alderspensionering: Skjern Bank betaler fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn.
- vicedirektøren:
 - Aflønningsvilkår:
 - Fast løn – vicedirektøren følger overenskomsten i FA, dog ikke vedrørende lønstigninger.
 - Eventuelle ændringer i ansættelsesvilkår, herunder aflønning behandles og godkendes i bankens Norminerings- og vederlagsudvalg
 - Fratrædelsesvilkår
 - Vicedirektørens opsigelsesvarsel overfor banken er 6 måneder
 - Skjern Banks opsigelsesvarsel overfor vicedirektøren er 12 måneder, ved særlige omstændigheder dog 18 måneder.
- Væsentlige risikotagere:
 - Bankens revisionschef, vicedirektør, Finanschef, kreditchef, IT- og marketingschef og enkelte afdelingsdirektører er på en fast lønftale, og er ikke omfattet af overenskomsten i FA, hvad angår lønvilkår, alle modtager 11,65 % i pension af den fulde løn
 - Ændringer i aflønning aftales mellem den enkelte væsentlige risikotager og bankens direktion og godkendes af bankens direktion

- Bankens øvrige væsentlige risikotagere er aflønnet på et trin ifølge overenskomsten i FA og lønstigninger, pensionsforhold og andet følger således overenskomsten.
- Bankens øvrige væsentlige risikotagere er omfattet af reglerne for funktionærer vedrørende vilkår ved fratrædelser
- Øvrige ansatte:
 - Bankens øvrige ansatte er aflønnet på et trin eller med en timeløn der følger overenskomsten i FA og lønstigninger, pensionsforhold og andet følger overenskomsten.

Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Der udbetales således ikke nogen former for variable løndele til bestyrelsen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb som tildeles i løbet af året.

Direktion

Direktionen aflønnes med en fast løn.

Der udbetales således ikke resultatafhængig variable løndele til direktionen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året, se dog afsnit 4,

Alle medarbejdergrupper – fast løn eller engangstillæg

Den faste løn reguleres, når Helhedsvurderingen, jf. pkt. 2, tilsiger dette. Lønnen består af den overenskomstmæssige indplacering på et løntrin, hvortil tillæg kan forekomme i form af funktions- eller stillingstillæg.

Viser Helhedsvurderingen, at der er velbegrunnet anledning til en revurdering af den lønmæssige honorering, skal det vurderes, hvorvidt der er tale om en vedblivende ekstra indsats eller om en forbigående indsats, eksempelvis i forbindelse med udførelse af et projekt, en ekstra indsats ved filialåbning eller andet forbigående.

Såfremt vurderingen viser, at der er tale om en vedblivende forøget indsats, skal denne honoreres ved indplacering på et overenskomstmæssigt højere løntrin. Er vurderingen, at den ekstra indsats ikke er vedblivende, kan der honoreres med et engangstillæg. Medarbejderen skal i denne situation gøres opmærksom på baggrunden for tildelingen, samt at tillægget er enkeltstående og kun kan ydes igen, såfremt omstændighederne og indsatsen er til stede og i øvrigt efter en fornyet helhedsvurdering.

Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil. Vurderingen tager udgangspunkt i aflønningsbekendtgørelsens §2 og artikel 5 og 6 i forordning (EU) 2021/923 af 25. marts 2021.

Kriterierne for at være omfattet af de væsentlige risikotagere er:

- Medlem af bestyrelse eller direktion (§2 stk 2, pkt 1 i aflønningsbekendtgørelsen)
- Ansatte med ledelsesansvar for bankens kontrolafdelinger, herunder risikoansvarlig, complianceansvarlig og ansvarlig for intern revision (§2 stk. 2, pkt. 2 i aflønningsbekendtgørelsen)
- Såfremt der er medarbejdere der tjente mere end 500.000 euro og som arbejder i en væsentlig afdeling og arbejdet indebærer påtagelse af væsentlige risici. (§2 stk. 2 pkt. 3 i aflønningsbekendtgørelsen)
- Medarbejdere omfattet af artikel 5 eller 6 i forordning (EU) 2021/923. Det være sig ansvarlige for en række væsentlige områder, herunder hvidvaskansvarlig, ansvarlig for IT-sikkerhed og ansvarlig for outsourcingaftaler. Listen er ikke udtømmende.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktionen, hvor lønnen fremgår af vederlagsrapporten, med baggrund i ovenstående kriterier identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Vicedirektør
- Risiko og complianceansvarlig
- Intern revisionschef
- Hvidvaskansvarlig
- Outsourcingansvarlig
- Finanschefen
- Afdelingschef for risikoanalyse, kontrol og ESG
- Kreditchefen
- IT- og marketingschef
- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af bankens direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst

Der udbetales ikke resultatafhængig variable løndele til væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året, se dog afsnit 4.

Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Der udbetales ikke resultatafhængig variable løndele, se dog afsnit 4 til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

4. Ansatte der udfører særlige aktiviteter

I forlængelse af de ovennævnte retningslinjer, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i banken, der udfører disse beskrevne aktiviteter:

- Aflønning af bankens 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 bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af bankens ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til de beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke resultatafhængig variable løndele, se dog afsnit 4 til øvrige ansatte i banken ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

Øvrige ansatte

Der udbetales ikke resultatafhængig variable løndele, se dog afsnit 4 til øvrige ansatte i Skjern Bank, udover hvad der følger af indgået overenskomst.

5. Udbetaling af engangsbeløb

Banken udbetaler ikke resultatafhængige lønandele, hverken i form af løn, aktietildelinger, aktieoptioner eller andre former for aflønning.

Der kan undtagelsesvist udbetales et engangsbeløb i følgende tilfælde:

- Beløb ved henvisning af ny kollega i banken.
- Mulighed for tildeling af medarbejderaktier i forbindelse med afslutning / opstart af strategiperioder. Tildelingen er ens for alle medarbejdere.

- Beløb ved særlig veludført arbejde i meget sjældne tilfælde, tildelingen kan variere men vil i alle tilfælde udgøre en mindre del af den samlede aflønning. Beløbsgrænsen udgør 20.000 kr.
 - Kriterier for tildeling kan variere, men er aldrig foranlediget af opnåede resultatmæssige resultater. Kriterier kan være, men ikke udtømmende:
 - Ekstra indsats ved kollegas sygdom/barsel eller anden fravær og
 - Påtagelse af ansvar der ikke anses for dækket af den normale aflønning

Beløb til medarbejdere i banken udover direktionen godkendes altid af direktionen, et beløb til direktionen godkendes af Norminerings- og vederlagsudvalget.

6. Norminerings- og vederlagsudvalget

Bestyrelsen har nedsat et Norminerings- og vederlagsudvalg. Udvalgets medlemmer er formand Hans Jeppesen, bestyrelsesmedlem Merete Lundøe Hillmann og medarbejder-valgt bestyrelsesmedlem Henny Houmark Bank.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

7. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af vederlagspolitikken

Bestyrelsen skal gennemgå vederlagspolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst en gang om året med henblik på at tilpasse vederlagspolitikken til bankens udvikling. Aflønningsudvalget udarbejder og forelægger vederlagspolitikken for bestyrelsen, der efter vedtagelse forelægger denne til godkendelse på generalforsamlingen.

Bestyrelsen skal gennemgå vederlagspolitikken med henblik på at tilpasse vederlagspolitikken til bankens udvikling.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til vederlagspolitikken forelægges til godkendelse på generalforsamlingen. Afstemning om vederlagspolitikken på generalforsamlingen finder sted hvert år, samt ved enhver væsentlig ændring af vederlagspolitikken.

Bestyrelsen skal foranledige, at vederlagspolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på bankens hjemmeside, sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

Det samlede vederlag som banken udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen vil blive offentliggjort i bankens vederlagsrapport, der offentliggøres på tidspunktet for offentliggørelse af bankens årsrapport.

8. Efterlevelse af vederlagspolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for vederlagspolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med vederlagspolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om vederlagspolitikken overholdes. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Norminerings- og aflønningsudvalget skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikoansvarlige, den complianceansvarlige, revisionschefen, samt ansvarlige for væsentlige afdelinger.

Vedtaget af bestyrelsen den 14. januar 2026 og godkendt på bankens ordinære generalforsamling den 2. marts 2026 med 36.284 stemmer for og der var afgivet 576 stemmer imod.