

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 har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildeling af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Det er desuden formålet, at vederlagspolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

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.

2. Vederlagspolitikens anvendelsesområde

Vederlagspolitikken gælder for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Skjern Bank. Tillige gælder vederlagspolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter.

Generelle principper

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

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

- Bestyrelsen:
 - Fast honorar, som følger lønstigningen i overenskomsten gennem FA, men gælder fra 1. januar til 31. december hvert år. 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.
- Direktionen:
 - Aflønningsvilkår:
 - Fast løn - direktionen følger ikke overenskomsten i FA.
 - Fratrædelsesvilkår:
 - Direktionens opsigelsesvarsel overfor banken er 6 måneder
 - Skjern Banks opsigelsesvarsel overfor direktionen er 12 måneder, ved særlige omstændigheder dog 48 måneder.
 - Alderspensionering: Skjern Bank betaler fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn.
- Væsentlige risikotagere:
 - Bankens underdirektør, revisionschef, Finanschef, kreditchef, udlands- og investeringschef, IT- og marketingschef og enkelte afdelingsdirektører er på en fast lønaftale, og er ikke omfattet af overenskomsten i FA, hvad angår lønvilkår, alle modtager 11,65 % i pension af den fulde løn
 - Bankens øvrige væsentlige risikotagere er aflønnet på et trin ifølge overenskomsten i FA og lønstigninger, pensionsforhold og andet følger således overenskomsten.
 - Skjern Banks opsigelsesvarsel overfor underdirektøren er 12 måneder, ved særlige omstændigheder dog 24 måneder. Underdirektørens opsigelsesvarsel overfor banken er 6 måneder
 - Bankens øvrige væsentlige risikotagere er omfattet af reglerne for funktionærer vedrørende vilkår ved fratrædelser

Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Der udbetales således ikke 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 variable løndelev 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.

Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Underdirektøren
- Finanschefen
- Investerings- og udlandschefen
- Kreditchefen
- Risikoansvarlig
- Complianceansvarlig
- Intern revisionschef
- IT- og marketingschef
- Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

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

Der udbetales ikke variable løndelev 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.

Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Der udbetales ikke variable løndelev 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.

3. 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 variable lønde til øvrige ansatte i banken ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

4. Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalgets medlemmer er formand Hans Jeppesen, bestyrelsesmedlem Ole Strandbygaard og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Carsten Jensen.

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

5. 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.

6. 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 22.12.2022