

# 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 godkendes af generalforsamlingen.

Formålet med vederlagspolitikken er at understøtte en adfærd, der gavner bankens interesser og langsigtede værdiskabelse, herunder sikre tiltrækning og fastholdelse af kompetente ledelsesmedlemmer og øvrige ansatte.

Vederlagspolitikken 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.

---

## 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
  - lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen, økonomi og intern revision.
-

## **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 og generalforsamling.

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
- sikre at banken ikke har 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.

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 13,15 % 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. 1242/2021 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 100.000 kr. pr. løndel pr. år, dog maksimalt 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, ligesom variabel aflønning overfor særlige risikotagere skal være helt uafhængig af efterlevelse af bankens bæredygtigheds mål og politik for integration af bæredygtighedsrisici. Vestjysk Banks ledelse, såvel bestyrelse som direktion, har strategisk fokus på bæredygtighed, hvilket dog ikke har indvirkning på løndannelse eller aflønning.

---

**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. Det betyder også, at kontrollen med vederlagspolitikens efterlevelse varetages af Compliance-funktionen.

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

---

**Overenskomstan  
satte** I tilknytning til ovennævnte vederlagspolitik, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af samtlige ansatte i banken, når de udfører de 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, 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 banken ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

---

**Oplysnings- og  
indberetningspli  
gt** 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 4. februar 2025:

---

Kim Duus

---

Gert Rinaldo Jonassen

---

Bent Simonsen

---

Bolette van Ingen Bro

---

Gry Bandholm

---

Hanne Træholt Odegaard

---

Jan Nordstrøm

---

Lars Langhoff

---

Jacob Møllgaard

---

Karsten Westergård Hansen

---

Line Strier Kærholm

---

Mette Holmegaard Nielsen

---

**Godkendelsesdata** Dette skema viser dokumentets godkendelsesdata:  
**ta**

<b>Versionsnummer:</b>	<b>Godkendelsesdato:</b>	<b>Godkendt af:</b>
17.0	04.02.2025	Christina Riddersholm
<b>Fag-person:</b>	<b>Tilhører:</b>	
Christina Riddersholm	HR	

---