

# Vederlagspolitik

Marts 2020



Godkendt på bankens generalforsamling den 11. marts 2020.



## Indhold

1. INDLEDNING OG FORMÅL.....	3
2. BANKENS FORRETNINGSSTRATEGI, VÆRDIER, LANGSIGTEDE INTERESSER OG BÆREDYGTIGHED .....	3
3. VEDERLAG TIL BESTYRELSEN .....	4
4. VEDERLAG TIL DIREKTIONEN.....	6
5. AFLØNNING AF ANSATTE .....	7
6. AFLØNNING AF VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE M.FL.....	8
7. AFLØNNINGSUDVALG .....	9
8. ÅRLIG GENNEMGANG OG GODKENDELSE AF VEDERLAGSPOLITIKKEN SAMT OFFENTLIGGØRELSE HERAF .....	9



## 1. Indledning og formål

Denne vederlagspolitik fastsætter rammerne for tildeling af vederlag til bestyrelse og direktion i Jutlander Bank A/S. Direktionen skal forstås som de direktører, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen som direktører i banken.

Derudover indeholder vederlagspolitikken principper for aflønning af ansatte, herunder væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner, compliance og intern revision.

Vederlagspolitikken har til formål at fastsætte de nærmere retningslinjer for tildeling af vederlag, der

- er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning,
- er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, værdier, langsigtede interesser og bæredygtighed, herunder en holdbar forretningsmodel,
- harmonerer med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholder foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter,
- sikrer, at den samlede variable løn, som banken forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler bankens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag,
- sikrer at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse, direktion og ansatte, samt
- sikrer sammenfald mellem på den ene side bestyrelsens og direktionens interesser og på den anden side bankens og aktionærernes interesser.

Politikken fastsætter bankens rammer og retningslinjer for tildeling af vederlag, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse mv.

Formålet med denne vederlagspolitik er endvidere at opfylde kravene i selskabslovens § 139 og 139 a, lov om finansiel virksomheds § 77 d med tilhørende bekendtgørelse, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder.

## 2. Bankens forretningsstrategi, værdier, langsigtede interesser og bæredygtighed

Jutlander Bank A/S er et dansk pengeinstitut med solid lokal forankring.

Banken er et full-service pengeinstitut, der betjener såvel privatkunder som erhvervs- og landbrugskunder. Banken ønsker at kunne tilbyde kunderne et bredt sortiment af produkter kombineret med kompetent og personlig rådgivning.

Banken går målrettet efter at være Danmarks mest personlige og tilgængelige bank. Vi kalder os selv en "Åben Bank", fordi vi vil være mere tilgængelige end konkurrenterne og møder vores kunder, lokalsamfund og bankens øvrige interessenter med et åbent sind.



Bankens hovedkontor er beliggende i Aars, og i Hobro har banken et områdecenter. I alt har banken 32 kundevennede afdelinger fordelt på 26 adresser i Nord- og Østjylland samt i København. Bankens ca. 470 medarbejdere (omregnet til heltid) servicerer flere end 110.000 kunder.

I Jutlander Banks strategi fremgår bankens mission:

*”Drevet af ægte interesse og personligt engagement  
er det vores mission at hjælpe  
mennesker, erhverv og lokalsamfund  
med at indfri drømme og realisere potentialer.”*

Banken har fokus på sin rolle i de lokalsamfund, hvor banken er til stede, samt til interessenternes forventninger og krav til banken.

Strategien skal sikre vækst og værdiskabelse for såvel banken, lokalsamfundene og aktionærerne.

Banken har to store aktionærer, Jutlander Fonden Himmerland og Sparekassen Hobro Fonden, der ejer henholdsvis 46,5 pct. og 18,3 pct., dvs. i alt 64,8 pct. af aktiekapitalen. I henhold til vedtægternes stemmeretsbegrænsning på 5 pct. er fondenes indflydelse dog reduceret. Herudover har banken ca. 28.000 aktionærer, der alle ejer mindre end 5 pct. af aktiekapitalen.

Når Jutlander Bank udlodder udbytte af årets resultat, modtager Jutlander Fonden Himmerland og Sparekassen Hobro Fonden 64,8 pct. af udbyttet, som fondene i væsentligt omfang anvender til uddelinger til almenyttige og almenvelgørende formål i de lokalområder, hvor banken er repræsenteret. Dermed bidrager bankens indtjening til den bæredygtige udvikling i lokalsamfundene.

Da banken hverken er en produktions- eller transporttungs virksomhed, vurderes det ikke, at bankens aktiviteter direkte udgør en større risiko for negativ påvirkning af miljø- og klimaforhold. Ikke desto mindre er det forhold, som banken forholder sig til, da det er vigtigt for banken at agere bæredygtigt.

For at sikre at ledelsens aflønning ikke knyttes til kortsigtede mål og driftsresultater, men derimod til en fokuseret langsigtet bæredygtig udvikling af banken til gavn for aktionærerne og andre interessenter, anvender banken aktuelt ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion.

### **3. Vederlag til bestyrelsen**

Repræsentantskabet vælger eller udpeger 6-10 bestyrelsesmedlemmer, der vælges for 4 år ad gangen, således at halvdelen vælges hvert andet år. Der kan finde genvalg henholdsvis genudpegnings sted. Bankens bestyrelsesmedlemmer kan ikke have sæde i bestyrelsen længere end til den ordinære generalforsamling i året efter det kalenderår, hvori medlemmet fylder 70 år.



Udover de af repræsentantskabet valgte medlemmer kan medarbejderne vælge et antal medlemmer af bestyrelsen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning herom. Valgperioden er tilsvarende 4 år.

For så vidt angår vederlæggelse af medarbejdervalgte repræsentanter, er det alene vederlæggelse i deres egenskab af medlemmer af bankens bestyrelse, der er omfattet af retningslinjerne i dette afsnit samt i vederlagsrapporten.

Vederlæggelsen af bestyrelsen fastsættes ud fra antallet af bestyrelsesmøder holdt op i mod de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne og den krævede arbejdsindsats henover året.

Bankens bestyrelsesmedlemmer vederlægges med et fast årligt grundhonorar. Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen former for variabel aflønning. Formålet med strukturen med ydelse af fast vederlag er blandt andet at sikre, at banken kan tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de fornødne kompetencer

Bestyrelsesformanden og næstformanden modtager et årligt tillægshonorar til grundhonoraret. Bestyrelsesformandens tillæg kan udgøre op til 1 gange grundhonoraret, mens næstformandens tillæg kan udgøre op til 0,5 gange grundhonoraret.

Udover selve bestyrelseshonoraret ydes et tillægshonorar til medlemmer af nedsatte bestyrelsesudvalg, der pt. omfatter følgende 5 udvalg: Revisionsudvalg, Risikoudvalg, Nomineringsudvalg, Aflønningsudvalg og Digitaliseringsudvalg. Tillægshonoraret fastsættes ud fra antallet af møder i det enkelte udvalg holdt op i mod de krævede kompetencer hos udvalgsmedlemmerne og den krævede arbejdsindsats henover året. Formændene for de enkelte udvalg kan modtage et yderligere tillæg, der kan udgøre op til 1 gange tillægshonoraret.

Bestyrelsesmedlemmer modtager dækning for transportomkostninger. Bestyrelsesmedlemmer, der har transporttid ud over 2 timer (tur/retur), vederlægges endvidere for medgået transporttid til bestyrelses- og udvalgs møder.

Bestyrelsens vederlag for det indeværende regnskabsår indstilles til godkendelse på den ordinære generalforsamling under et særskilt punkt på dagsordenen. Forslag til bestyrelsens vederlag skal være indeholdt i indkaldelsen til den ordinære generalforsamling.

Vederlaget til bestyrelsen for det senest aflagte regnskabsår fremgår af bankens årsrapport, og fremlægges dermed på den ordinære generalforsamling i forbindelse med godkendelse af årsrapporten. Vederlæggelsen fremgår endvidere i den årlige vederlagsrapport for ledelsen, der fremlægges på generalforsamlingen og efterfølgende offentliggøres på bankens hjemmeside.

Der gælder ingen fastholdelses- eller fratrædelsesordninger for bankens bestyrelsesmedlemmer.



#### 4. Vederlag til direktionen

Bankens bestyrelse ansætter en direktion bestående af 1-3 medlemmer.

Bankens direktion ansættes på kontraktbasis, der typisk vil være uden tidsbegrænsning, men med ret til gensidig opsigelse. Direktørens ansættelsesforhold ophører dog automatisk og uden yderligere varsel ved udgangen af den måned, hvor direktøren fylder 70 år.

Vederlæggelsen af direktionen med fast aflønning sker ud fra ønsket om at kunne tiltrække og fastholde de rette personer i direktionen, således at bankens direktion til enhver tid er besat med de rette profiler og kompetencer.

I ansættelseskontrakterne kan der fra bankens side aftales opsigelsesvarsler på op til 14 måneder samt fratrædelsesgodtgørelser på 6 måneders løn. For opsigelser i forbindelse med "change of control" kan opsigelsesvarslene forlænges til 24 måneder, dog således at de vederlagselementer, som kan anses som fratrædelsesgodtgørelser, ikke for den enkelte direktør samlet kan overstige en værdi svarende til direktørens sidste to års vederlag. Fra direktørens side kan der være et opsigelsesvarsel på op til 6 måneder. I tilfælde af "change of control" har direktøren ret til at anse sig som opsagt. Ved "change of control" ligger f.eks. en sammenlægning af banken med et andet institut, hvor direktøren ikke fortsætter som direktør med tilsvarende ansvarsområde for det nye institut.

Bestyrelsen foretager en årlig vurdering af ansættelseskontrakternes vilkår, herunder vederlæggelsen målt i forhold til markedsniveauet. Direktionens vederlag reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted for medarbejdere i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Direktionen vederlægges med fast løn og bidragsbaserede pensionsordninger. Der anvendes ikke variable løndelev til direktionen, bortset fra fratrædelsesgodtgørelser som i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som variabel aflønning.

En række arbejdsrelaterede goder kan efter aftale stilles til rådighed for medlemmerne af direktionen, herunder firmabil, fri telefon, bredbåndsoptagning i hjemmet og erhvervsrelevante tidsskrifter. Desuden vil medlemmerne af direktionen være omfattet af bankens forsikringsordninger.

Den enkelte direktørs pårørende, forstået som ægtefælle/samlever på samme folkeregisteradresse, subsidiært børn under 18 år, kan tillægges en ret til 6 måneders eftervederlag i tilfælde af, at direktøren afgår ved døden under sin ansættelse. Eftervederlag kan dog længst betales til det tidspunkt, hvor ansættelsesforholdet i øvrigt ville ophøre som følge af alder, eller opsigelse afgivet af banken eller direktøren inden dødsfaldet.

Ved fastsættelse af direktionens vederlæggelse bliver løn- og ansættelsesvilkår for bankens ansatte taget i betragtning. Det tilstræbes, at den enkelte direktørs vederlæggelse i form af løn og pensionsbidrag ikke overstiger 10 gange den gennemsnitlige løn og pensionsbidrag for bankens ansatte.



Vederlæggelsen af direktionen fremgår af bankens årsrapport samt i en årlig vederlagsrapport for ledelsen, der fremlægges på generalforsamlingen og efterfølgende offentliggøres på bankens hjemmeside.

### **Fravigelse af vederlagspolitikken**

Bestyrelsen kan under særlige omstændigheder, hvor det vurderes nødvendigt for at varetage bankens langsigtede interesser, fravige vederlagspolitikken ved at udbetale vederlag af særlig karakter i forbindelse med ansættelse, fastholdelse eller fratrædelse af direktionsmedlemmer.

En fastholdelses- eller ansættelsesbonus kan maksimalt udgøre 50 pct. af den faste grundløn inklusive pensionsbidrag. Vederlæggelsen skal opfylde de til enhver tid gældende krav i henhold til den finansielle lovgivning, herunder § 77a i Lov om finansiel virksomhed.

En fratrædelsesgodtgørelse, der udbetales under særlige omstændigheder, kan ikke overstige en værdi svarende til 1 års samlet vederlag inklusiv pensionsbidrag.

For at kunne fravige vederlagspolitikken skal der foreligge en indstilling fra aflønningsudvalget, og bestyrelsen skal godkende indstillingen.

Vederlaget skal oplyses i vederlagsrapporten.

### **5. Aflønning af ansatte**

Jutlander Bank ønsker, at bankens aflønningsniveau og -principper skal være markedskonforme, således at banken til stadighed vil kunne tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere. Aflønning anses for at være ét blandt flere parametre, som har betydning for at være en attraktiv arbejdsplads.

Den konkrete aflønning til den enkelte medarbejder fastsættes individuelt ud fra en konkret vurdering af bl.a. jobprofil, ansvar, kompetencer og indsats.

Banken bruger som udgangspunkt alene fast løn i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Medarbejderne er indplaceret i overenskomstmæssige lønrammer/løntrin, og lønnen reguleres i henhold til standardoverenskomstens bestemmelser. Ved en ekstraordinær indsats kan en medarbejder imidlertid ydes et engangsvederlag, der maksimalt kan andrage et beløb på 10 % af den faste årsløn inkl. pensionsbidrag. I helt særlige tilfælde kan banken benytte fastholdelsesbonus.

Aflønning til ansatte kan ikke under nogen form fastsættes eller gøres afhængig af resultatet af salg af et eller flere produkter, herunder f.eks. antallet eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål på boligkreditområdet eller investeringsprodukter,



som under nogen form vil være egnet til at bringe en kunde i tvivl om den ansattes incitament og/eller uafhængighed i forhold til den rådgivning, der i forbindelse hermed gives kunden.

Medarbejderne er omfattet af den pensionsordning, der er fastsat i overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet, og indbetaler således en del af lønnen til en pensionsopsparing. Herudover indbetaler banken et bidrag til pensionsordningen. Banken har indgået en tilslutningsaftale med AP Pension.

Banken benytter ikke fratrædelsesgodtgørelser eller pensionsordninger til medarbejdere under direktionsniveau, der ikke følger af lov eller overenskomst.

## **6. Aflønning af væsentlige risikotagere m.fl.**

Aflønning af væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner, compliance og intern revision følger i det væsentligste principperne for aflønning af ansatte, jf. afsnit 5.

Der udbetales således generelt ikke variable lønde dele til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af løn, aktier, optioner, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning. Tilsvarende gælder for ansatte i kontrolfunktioner, compliance og intern revision.

Ved en ekstraordinær indsats kan der dog til væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og compliance udbetales et engangsvederlag på maksimalt 100.000 kr. pr. år., der kan udbetales i henhold til § 9, stk. 2 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m. fl.

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

Banken har defineret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- ansatte som kan påføre banken væsentlig kreditrisiko
- ledelsen af den afdeling, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter
- ledelsen af den afdeling, som investerer bankens egne midler
- ansatte i den afdeling, der er nævnt ovenfor, og som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på bankens vegne for bankens midler
- ledelsen af de afdelinger, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning

Bankens bestyrelse godkender minimum én gang årligt en oversigt over de medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere samt ledere af kontrolfunktioner, compliance og intern revision.





## 7. Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et Aflønningsudvalg på 4 personer.

Bestyrelsen har godkendt Aflønningsudvalgets kommissorium, der beskriver udvalgets beføjelser og opgaver. Aflønningsudvalget overvåger aflønningen i banken, samt orienterer og forbereder bestyrelsens behandling og beslutninger i aflønnings spørgsmål samt vederlagspolitik.

Aflønningsudvalgets kommissorium kan findes på bankens hjemmeside [www.jutlander.dk](http://www.jutlander.dk).

## 8. Årlig gennemgang og godkendelse af vederlagspolitikken samt offentliggørelse heraf

Aflønningsudvalget gennemgår og fører kontrol med vederlagspolitikken mindst en gang årligt bl.a. til sikring af, at politikken lever op til lovgivningens krav, er i overensstemmelse med bankens overordnede strategi og den fastsatte forretningsmodel mv. samt fremmer beskyttelsen af banken, kunder og investorer i forhold til en sund og effektiv risikostyring mv.

Efter indstilling fra Aflønningsudvalget behandler og godkender bestyrelsen vederlagspolitikken, herunder eventuelle forslag til ændringer. Godkendelse sker minimum én gang årligt, og da bestyrelsens vederlag udelukkende består af fast honorar, som godkendes af generalforsamlingen, er der ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken.

Vederlagspolitikken skal ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert 4. år godkendes af generalforsamlingen.

Såfremt generalforsamlingen ikke godkender vederlagspolitikken, kan banken fortsætte med at aflønne ledelsesmedlemmerne i henhold til den hidtidige godkendte vederlagspolitik.

Vederlagspolitikken offentliggøres på bankens hjemmeside.

--- 0 0 0 ---

Behandlet og godkendt af bestyrelsen den 17. februar 2020.