

## Lønpolitik

---

### Formål og omfang

Formålet med lønpolitikken er at understøtte en adfærd, der gavner bankens interesser og langsigtede værdiskabelse.

Lønpolitikken omfatter bestyrelsen og direktionen samt væsentlige risikotagere.

---

### Fastlæggelse og godkendelse

Aflønningsudvalget indstiller lønpolitikken, herunder pensionspolitik og retningslinjer for godkendelse af fratrædelsesgodtgørelser for den personkreds, der er omfattet af lønpolitikken til bankens bestyrelse.

Lønpolitikken godkendes endeligt på bankens generalforsamling.

Aflønningsudvalget overvåger tiltag på lønområdet og udfører kontrol med lønpolitikken.

---

### Principper

Lønpolitikken skal

- være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til overdreven risikotagning
  - være i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en sund forretningsmodel
  - harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med bankdriften og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter
  - tage afsæt i gældende markedsforhold under hensyntagen til stillede opgaver og ansvar
  - revideres årligt.
- 

### Lønede og fratrædelse

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

Bestyrelsens medlemmer modtager et årligt honorar. Direktionen er fast aflønnet og ansættelsesforholdene, herunder fratrædelsesvilkår, følger almindelig praksis på området og evalueres løbende.

Der er ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelser med en værdi på mere end to års vederlag for direktionen eller væsentlige risikotagere. Direktionens og væsentlige risikotageres fratrædelsesvilkår følger almindelig praksis på området og evalueres løbende.

Væsentlige 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. 122/2012 om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingsvirksomheder er opfyldt i det konkrete tilfælde.

Den samlede udbetaling af gratialer/engangsvederlag til væsentlige risikotagere kan i alt ikke overstige et samlet årligt beløb på DKK 500.000.

Der gives ikke gratialer for opnåede salgsresultater. Væsentlige risikotagere aflønnes ikke med aktier, aktieoptioner eller anden form for incitamentsaflønning, ligesom der ikke ydes ydelsesdefinerede pensionsordninger.

---

**Medarbejdere med væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil**

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 i nr. 1 og 2, 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
- ansatte i compliancefunktion 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.

---

**Overenskomstansatte**

Overenskomstansatte ydes overenskomstmæssig løn.

---

**Oplysnings- og indberetningspligt**

Oplysninger om aflønning gives i årsrapporten og i overensstemmelse med de øvrige oplysningsforpligtelser, som følger af lov om finansiel virksomhed.

---