

# Kreditbankens lønpolitik

## Godkendt på generalforsamlingen 22. marts 2017

---

### 1. Formålet med politikken

Formålet med lønpolitikken er

- at fastsætte retningslinjer for tildelingen af løn, der stemmer overens med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning
- at sikre overensstemmelse med bankens forretningsmodel, mening, værdier, vision, strategi og langsigtede interesser
- at sikre at aflønning af bankens medarbejdere stemmer overens med lovkrav, herunder om beskyttelse af kunder og investorer
- at skabe et grundlag for, at generalforsamlingen kan godkende lønpolitikken
- at definere bankens overordnede holdning til aflønning.

### 2. Relevant lovgivning

- Lov om finansiel virksomheds bekendtgørelse om lønpolitik.
- CRR-forordningen.
- Oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder.

### 3. Bankens overordnede holdning til aflønning

Banken vil på den ene side kunne tiltrække kvalificerede personer til bestyrelse, direktion og til bankens virke i øvrigt. På den anden side vil banken fremme redelighed og undgå interessekonflikter med henblik på at sikre en sund og effektiv risikostyring af banken.

Banken vil generelt tilbyde lønforhold, herunder pensionsordninger og fratrædelsesordninger, der matcher markedsvilkårene i bankens virkeområde. Banken har dog generelt fravalgt

- variable lønandele i form af f.eks. bonus, aktier, optioner og pensionsbidrag. Dog kan bankens medarbejdere – bortset fra bankens direktør og væsentlige risikotagere – som alternativ til egentlig lønstigning ad hoc tildeles et skønsmæssigt beløb
- at betale pensionsbidrag ud over ansættelsesforholdets varighed.

### 4. Bestyrelse og direktion

#### 4.1. Bestyrelse

Bestyrelsen revurderer årligt størrelsen af de enkelte bestyrelsesmedlemmers honorar med henblik på godkendelse heraf på bankens ordinære generalforsamling, idet det formelt behandles under dagsordenens punkt 2. Fremlæggelse af årsrapporten til godkendelse.

Bestyrelsen er ikke omfattet af fratrædelsesordninger, pensionsordninger eller tildeling af skønsmæssige beløb i løbet af året.

#### 4.2. Direktionen

Bestyrelsen revurderer efter behov direktionens løn m.m. Bestyrelsen oplyser om den samlede aflønning af direktionen på generalforsamlingen.

Bankens direktør er omfattet af en fratrædelsesordning, der er indgået ved tiltrædelsen i 2004.

## **5. Væsentlige risikotagere**

### **5.1. Væsentlige risikotagere**

Bestyrelsen identificerer og udpeger årligt de medarbejdere, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

Bestyrelsen har ikke identificeret og udpeget væsentlige risikotagere ud over bankens direktør. Måtte yderligere væsentlige risikotagere blive udpeget, vil de definatorisk være omfattet af bankens overordnede holdninger til aflønning jf. punkt 3.

## **6. Øvrige medarbejdere end bankens direktør og væsentlige risikotagere**

Øvrige medarbejdere, herunder medarbejdere i kontrolfunktioner, er definatorisk omfattet af bankens overordnede holdninger til aflønning jf. punkt 3. Aflønning sker således i henhold til indgået overenskomst og kan – som alternativ til egentlig lønstigning – ske ved ad hoc at tildele medarbejdere et skønsmæssigt beløb.

Banken er bevidst om,

- at aflønning af de bankens medarbejdere, der til forbrugere rådgiver om og yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedstillelse i fast ejendom, skal sikre, at der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed
- aflønning til medarbejdere ikke må tilskynde til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil
- aflønningen skal være uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

### **6.1. Tildeling af skønsmæssige beløb**

Tildeling af skønsmæssige beløb kan ske inden for en årlig ramme på maksimalt 250.000 kr. og således, at en enkelt medarbejder i et kalenderår kan tildeles maksimalt 50.000 kr.

## **7. Aflønningsudvalg**

Kreditbanken har i december 2010 etableret et aflønningsudvalg. Udvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

## **8. Godkendelse af lønpolitikken**

Efter bestyrelsens godkendelse forelægges lønpolitikken – og ændringer til den – til godkendelse på generalforsamlingen.

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken mindst 1 gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til bankens udvikling.

## **Kreditbankens lønpolitik**

### **Godkendt på generalforsamlingen 22. marts 2017**

---

#### **9. Kontrol af, at lønpolitikken overholdes**

Bankens bestyrelsen har ansvaret for, at lønpolitikken gennemføres og overholdes.

Bankens eksterne revision kontrollerer, at lønpolitikken overholdes og rapporterer til bestyrelsen herom på bestyrelsesmødet i februar.

#### **10. Oplysnings- og indberetningspligt**

Banken vil i sin årsrapport

- orientere om beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken
- orientere om aflønningen af bestyrelse og direktion.