

# Lønpolitik for Hvidbjerg Bank

## 1. Indledning

### 1.1 Formål

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR-forordningen, selskabslovens regler om vederlagspolitik, samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen i Hvidbjerg Bank A/S vedtaget følgende lønpolitik.

Lønpolitikken 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 lønpolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.

Lønpolitikken skal tillige være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

### 1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde.

Nærværende politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse er gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i banken. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter.

### 1.3 Generelle principper

Med en enkel, simpel og klar opbygning bidrager lønpolitikken til bankens forretningsstrategi, langsigtede interesser, værdiskabelse og relevante mål herfor, samt bæredygtighed.

Bankens forretningsstrategi er enkel og simpel og skal kunne forstås af aktionærer, kunder, medarbejdere og interessenter. Bankens lønpolitik skal på samme vis som forretningsstrategien være overskuelig.

Banken mener, at en overskuelig og enkel lønpolitik med faste holdepunkter er med til at varetage bankens langsigtede interesser, så der ikke er incitamenter i lønnen, som medfører ekstra risikotagning. Lønpolitikken knyttes derfor ikke op på kortsigtede mål og driftsresultater.

Banken ønsker at have en bæredygtig tilgang og vise samfundsansvar. Lønpolitikken er medvirkende til give stabilitet, hvormed muligheden for at have en bæredygtig tilgang og vise samfundsansvar er til stede.

Medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår i henhold til gældende overenskomst er taget i betragtning ved udarbejdelsen af lønpolitikken.

Der er mulighed for at direktionen kan tildele bonus til enkelte medarbejdere, med en øvre grænse på TDKK 20.

## **2. Bestyrelse.**

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, som reguleres i forhold til overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Bestyrelsens aflønning sker ved at sammenligne med aflønning af bestyrelser i sammenlignelige pengeinstitutter. Behandlingen af bestyrelsens aflønning foretages i bankens aflønningsudvalg, som laver indstilling til bestyrelsen. Såfremt bestyrelsen godkender aflønningsudvalgets indstilling, vil ændringer skulle godkendes af bankens repræsentantskab.

Der udbetales således ikke variable løndelev 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.

## **3. Direktion.**

Direktionen aflønnes med en fast løn, som reguleres i forhold til overenskomsten mellem FA og Finansforbundet.

Direktionens aflønning vurderes ved at sammenligne med aflønning af direktioner i sammenlignelige pengeinstitutter. Behandlingen af direktionens aflønning foretages i bankens aflønningsudvalg, som laver indstilling til bestyrelsen.

Der udbetales således ikke variable løndelev til direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

## **4. Væsentlige risikotagere**

Bestyrelse 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:

Chris Have, økonomichef, ansvarlig for regnskabsområdet, refererer direkte til direktionen.

Mikael Skou Jakobsen, kreditchef, refererer direkte til direktionen.

Karin Sørensen, Complianceansvarlig, refererer direkte til direktionen.

Bjarne Krogh, risikoansvarlig, refererer direkte til direktionen.

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.

## **5. Ansatte i kontrolfunktioner m.v.**

Der udbetales ikke variable løndele 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.

## **6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter i banken.**

I forlængelse af de ovennævnte retningslinjer, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af ansatte i banken, når de udfører disse beskrevne aktiviteter:

Aflønning af bankens ansatte, der til forbrugere rådgiver om, samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstilling 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 betales ikke variable løndele til øvrige ansatte i banken ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

## **7. Aflønningsudvalg**

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalget, som består af 3 personer, som er medlemmer af bestyrelsen. Medlemmerne er udpeget af bestyrelsen.

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

## **8. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken**

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til bankens udvikling.

Aflønningsudvalget gennemgår minimum en gang årligt lønpolitikken og laver indstilling til bestyrelsen, hvis der er behov for ændring af politikken.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på generalforsamlingen. Afstemning om lønpolitikken på generalforsamlingen finder sted hvert 4. år, samt ved væsentlige ændringer af lønpolitikken.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken 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 betaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen vil blive offentliggjort i bankens årsrapport.

## **9. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse**

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikens efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Vedtaget af bestyrelsen den 16. januar 2020

Henrik Hardboe Galsgaard

Formand

Flemming Olesen

Næstformand

Lars Jørgensen

Michael C. Tykgaard

Dorrit Lindgaard

Jan Jensen

Karl K. Seerup

Forelagt og godkendt på generalforsamling afholdt 18. marts 2020 med % af stemmerne for en godkendelse af lønpolitikken og % af stemmerne imod en godkendelse af lønpolitikken.