

10 Lønpolitik (2.9.1)

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 (Banken) 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, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral, således at banken Hvidbjerg Bank uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal 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 samt øvrige ansatte i banken.

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 incitament 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. Idet banken kun anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af bankens bæredygtighedsmål.

Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af banken.

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.

Bankens aktionærvælgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en 3 årig periode, mens bankens medarbejdervælgte bestyrelsesmedlemmer vælges for en 4 årig periode.

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.

Direktionens årlige vederlag udgør kr. 2.000.000 inkl. pension, bil m.v.

Det er aftalt at direktionen uden opsigelse fratræder, den 1. april 2033, såfremt der ikke senest i juni 2032 er aftalt en forlængelse af direktørkontrakten.

Ansættelsesforholdet kan fra bankens eller direktionens side bringes til opgør med 12 måneders varsel til udgangen af en måned.

Ved fusion og virksomhedsoverdragelse er direktøren berettiget til at fratræde på tidspunktet for overdragelsens ikrafttrædelse. Direktionen har i disse tilfælde krav på løn i 24 måneder

regnet fra overdragelsestidspunktet, såfremt der ikke i det fortsættende pengeinstitut kan tilbydes direktøren en ledende stilling med samme vilkår som i denne kontrakt.

4. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen 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 som væsentlige risikotagere:

~~Chris Have, økonomi- og administrationschef, ansvarlig for regnskabsområdet, refererer direkte til direktionen.~~

~~Mikael Skou Jakobsen, kreditchef, refererer direkte til direktionen.~~

~~Pauli Jeppesen, Karin Sørensen, Complianceansvarlig, refererer direkte til direktionen.~~

~~Bjarne Krogh, ???risikoansvarlig, risikoansvarlig, refererer direkte til direktionen.~~

Thit Holmbo Lassen, compliancemedarbejder.

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af bankens direktion, og sker i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke variable lønde dele 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 lønde dele 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 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 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.

7. Øvrige ansatte

Der betales ikke variable løndelev til øvrige ansatte i banken ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

7. Aflønningsudvalg**8. Aflønningsudvalg**

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

~~Michael C. Tykgaard (formand for aflønningsudvalget)~~

~~Henrik H. Galsgaard (formand for bestyrelsen)~~

~~Dorrit Lindgaard (medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem)~~

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

8.9. 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.

8.10. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken 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.

[Aflønningsudvalget skal føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikoansvarlige samt den complianceansvarlige.](#)

Vedtaget af bestyrelsen den ~~16~~21. januar 20~~21~~20

Henrik Hardboe Galsgaard
~~Houe~~ — ~~Lars Jørgensen~~

—Formand

~~Flemming Olesen~~Lars Jørgensen

—Næstformand

Lene Møbjerg

Michael C. Tykgaard

Dorrit Lindgaard

Jan Jensen

~~Karl K. Seerup~~

Forelagt og godkendt på generalforsamling afholdt ~~18~~17. marts 20~~21~~20. Der er afgivet ~~xx~~96 % af stemmerne for en godkendelse af lønpolitikken og ~~xx~~3 % af stemmerne imod en godkendelse af lønpolitikken.