

10 Lønpolitik

1. Indledning og formål

I medfør af Lov om finansiel virksomheds § 71 og § 77a – d, f, bekendtgørelse om lønpolitik, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Hvidbjerg Bank.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinier for tildelingen 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 at aflønning af bankens ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

2. Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

Politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Hvidbjerg Bank.

Bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, som reguleres i forhold til Finansforbundets overenskomst.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

Der udbetales således ikke variable løndelev til bestyrelse og 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.

Væsentlige risikotagere

Udover bestyrelse og direktion, som per definition er risikotagere, er følgende medarbejdere udpeget:

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.

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af bankens direktion.

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.

Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Der udbetales ikke variable løndelev 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.

3. Lønpolitik gældende for ansatte i banken

I tilknytning til ovennævnte lønpolitik, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af samtlige ansatte i banken, når de udfører de 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 til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst.

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

4. Aflønningsudvalg

Aflønningsudvalget består af 3 personer som er medlem af bestyrelsen. Medlemmerne er udpeget af bestyrelsen.

5. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Aflønningspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på generalforsamlingen.

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

Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges endvidere til godkendelse på generalforsamlingen.

6. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bankens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

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

Vedtaget af bestyrelsen den 22. februar 2018 og fremlægges til godkendelse på bankens generalforsamling den 21. marts 2018.