

Lønpolitik

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 dækker ~~endvidere- desuden~~ kravet om en vederlagspolitik i medfør af § 139 og 139a i selskabsloven.

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.

~~Endvidere-Desuden~~ gælder der kønsneutralitet i aflønningens således at banken skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal lønpolitikken og aflønningen være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Banken sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

1.2 Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder 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 ~~simpel enkel~~-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 stort fokus på bæredygtighed ved driften af banken.

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

Direktionen har årligt mulighed for at tildele en ikke-resultatorienteret engangsbeløb til enkelte medarbejdere som anerkendelse for en ekstraordinær indsats. Herunder Ekstraordinær travlhed, rekrutteringer og ved sygdom/barsel/fratrædelser mv. beløbet kan maksimalt udgøre TDKK 20 per medarbejder.

2. Bestyrelse

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

Det tilstræbes, at det årlige bestyrelseshonorar skal være i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige børsnoterede pengeinstitutter under hensyn til de krævede kompetencer, indsats og arbejdsomfanget for bestyrelsesmedlemmerne. Behandlingen af bestyrelsens aflønning foretages i bankens aflønningsudvalg, som laver indstilling til bestyrelsen. Såfremt Hvis bestyrelsen godkender aflønningsudvalgets indstilling, vil ændringer skulle godkendes af bankens repræsentantskab og på næstkommende generalforsamling.

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 Finans Danmark** ~~FIDA~~ og Finansforbundet. Direktionens vederlag består af følgende faste vederlagskomponenter:

- Fast grundløn
- Sædvanlige ikke-monetære personalegoder

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.

Aflønningen af direktionen skal hvert år godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik.

Direktionens løn og ansættelsesvilkår fastsættes ud fra ønsket om at tiltrække, motivere og fastholde den rette person i direktionen. Der foretages ligeledes løbende en sammenligning med markedsniveauet for lignende stillinger.

Bankens opsigelsesvarsel overfor direktionen er 12 måneder, dog 24 mdr. ved særlige omstændigheder.

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:

- Økonomichefen
- Kreditchefen
- Den risikoansvarlige
- Den complianceansvarlige
 - Økonomidirektør Chris Have
 - Kreditdirektør Allan Dam Sørensen
 - Finansdirektør Torben Bjørn-Strunge
 - Risikoansvarlig Torben Bjørn-Strunge
 - Complianceansvarlig Allan Dam Sørensen

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

Der udbetales ikke variable løndele 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

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 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 salgs mål.
- 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.

8. Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg^{et}, som består af 3 medlemmer af bestyrelsen. Aflønningsudvalget består således af:

- Michael C. Tykgaard, formand for udvalget,
- Henrik H. Galsgaard og
- Stella L. Vestergaard

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

9. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til bankens udvikling.

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

Ved enhver væsentlig ændring, og mindst hvert 4. år, forelægges Lønpolitikken fremlægges årligt til generalforsamlingens godkendelse. Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på bankens hjemmeside sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

Generalforsamlingen skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på generalforsamlingen.

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 23. januar 2025

Henrik Hardboe Galsgaard

Formand

Lene Møbjerg Houe

Næstformand

Morten L. Laursen

Michael C. Tykgaard

Stella L. Vestergaard

Charlotte Harpøth