

Lønpolitik

1. Indledning

I medfør af Lov om finansiel virksomheds bekendtgørelse om lønpolitik, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Totalbanken A/S.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer 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 Banken.

Bestyrelse og direktion

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, der pristalsreguleres efter netto-prisindekset hvert tredje år.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn, der pristalsreguleres årlig efter netto-prisindekset.

Der udbetales ikke resultatafhængige variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension.

Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Bankens risikoprofil.

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

1. ledelsen af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter,
2. ledelsen af den del af organisationen, som investerer Bankens egne midler,
3. ansatte i de dele af organisationen, som er nævnt i nr. 1 og 2, som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på Bankens vegne for bankens midler,
4. ledelsen af den del af organisationen, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for riskotagning, og
5. ansatte, som kan påføre Banken væsentlige kreditrisici.
6. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af Bankens direktion.

Der udbetales ikke resultatafhængige variable løndelev til væsentlige risikotagere, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension.

Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Der udbetales ikke resultatafhængige variable løndelev til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension.

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 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 indkomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

Aflønning til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Der udbetales ikke resultatafhængige variable løndele til ansatte, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension.

4. Ikke-resultatafhængige løndele

Banken benytter ikke resultatafhængige variable løndele. Bestyrelse eller direktion kan i forbindelse med en ekstraordinær arbejdsindsats beslutte at yde et ikke-resultatafhængigt engangsvederlag på op til 100.000 kr. pr. medarbejder pr. år.

Hvis et bestyrelsesmedlem, en direktør eller en væsentlig risikotager modtager et engangsvederlag, vil vederlaget blive behandlet i overensstemmelse med §§ 77a i Lov om finansiel virksomhed.

5. Aflønningsudvalg

Aflønningsudvalget består af den samlede bestyrelse.

6. 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.

7. 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.

Lønpolitikken er senest revideret på bestyrelsesmøde den 31. januar 2017 og indstilles til godkendelse på Bankens ordinære generalforsamling den 5. april 2017.

Lønpolitikken er i overensstemmelse med Finansektorens kodeks om lønpolitik af 9. december 2010.