

Lønpolitik

1. Indledning
2. Bestyrelse
3. Direktion
4. Væsentlige risikotagere
5. Ansatte i kontrolfunktioner mv.
6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter
7. Aflønningsudvalg
8. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken
9. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

1. Indledning

1.1 Formål

I medfør af Lov om finansiel virksomheds bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR-forordningen, selskabslovens regler om vederlagspolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen i Totalbanken A/S vedtaget følgende lønpolitik. Politikken omfatter Koncernen, hvor Totalbanken A/S (Banken) er moderselskab og Dansk Erhvervsfinansiering A/S er et 100 % ejet datterselskab.

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 forretningsstrategien, 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 Koncernens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Koncernen. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter.

1.3 Generelle principper

Koncernens forretningsgrundlag er at tilbyde relevante og konkurrencedygtige finansielle produkter og ydelser kombineret med kompetent rådgivning og at tiltrække og fastholde loyale kunder fra markedsområdet.

I Koncernen fokuserer vi på vores kunder og søger at begrænse de administrative opgaver ved at vælge enkelte løsninger. Koncernen har en enkel forretningsmodel og ønsker tilsvarende en enkel aflønningsstruktur for Koncernens bestyrelse, direktion og medarbejdere.

Det er Koncernens vision også i fremtiden at have en værdiskabende rolle i forhold til kunder, aktionærer, medarbejdere og andre interessenter. Koncernen ønsker at den valgte lønstruktur medvirker til at fastholde den værdiskabende rolle.

Bestyrelse, direktion og medarbejdere aflønnes med en fast løn, der for direktion og medarbejdere tillægges pension, som udgør en procentdel af lønnen. Koncernen anvender ikke variable løndelev, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Medarbejdernes løn og ansættelsesvilkår følger overenskomsten i finanssektoren. Henset til Koncernens størrelse har Koncernen fravalgt lønpakker, lokaloverenskomster mv. med henblik på at reducere den administrative opgave.

2. Bestyrelse

Aflønning af Bankens bestyrelse fastsættes af repræsentantskabet, og aflønning af datterselskabets bestyrelse fastsættes af Bankens bestyrelse. Aflønningen er fastlagt ud fra kriterier om, at aflønningen skal:

- være markedskonform
- matche tidsforbrug, ansvar og kompleksitet
- være enkel og gennemsigtig

Bestyrelsen i Banken aflønnes med et fast honorar, der pristalsreguleres efter nettoprisindekset hvert tredje år.

Bestyrelsen i datterselskabet aflønnes med et fast honorar.

Der udbetales således ikke resultatafhængige 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

Aflønning af Bankens direktion fastsættes af Bankens bestyrelse, og aflønning af datterselskabets direktion fastsættes af Bankens direktion. Aflønningen er fastlagt ud fra kriterier om, at aflønningen skal:

- være markedskonform
- matche tidsforbrug, ansvar og kompleksitet
- være enkel og gennemsigtig

Direktionen i Banken aflønnes med en fast løn, der pristalsreguleres årlig efter nettoprisindekset.

Direktionen i Datterselskabet aflønnes med fast løn, der reguleres med samme procentvise stigning, som finder sted ved overenskomst­mæssig regulering for bankfunktionærer, jf. overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

Der udbetales således ikke resultatafhængige variable løndelev til direktionen, 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

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

Bestyrelsen har, ud over bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

1. Bankens fonds- og likviditetschef,
2. Bankens økonomichef,
3. Bankens erhvervsdirektør og datterselskabets direktør

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

Der udbetales ikke resultatafhængige 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 mv.

Der udbetales ikke resultatafhængige 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.

6. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

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

- Aflønning af Koncernens 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 Koncernens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider Koncernens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.
- Aflønning af Koncernens ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med Koncernens forpligtelser efter den gældende lovgivning, herunder forsikringsdistributionsdirektivet

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

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

7. Ikke-resultatafhængige løndelev

Banken benytter ikke resultatafhængige variable løndelev. 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.

8. Aflønningsudvalg

Bankens bestyrelse har nedsat et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget består af Bankens samlede bestyrelse. Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

9. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

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

Aflønningsudvalget forestår det forberedende arbejde for beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på Koncernens risikostyring, og i den forbindelse de opgaver og pligter, der følger af lovgivningen.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges til godkendelse på generalforsamlingen. Afstemning om lønpolitikken på generalsamlingen finder sted minimum hvert 4. år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på Totalbankens hjemmeside sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

Det samlede vederlag, som Koncernen udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen bliver offentliggjort i Koncernens årsrapport.

10. 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 overholdes. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Vedtaget af bestyrelsen den 27. februar 2020.

Forelagt og godkendt på generalforsamling afholdt den 10. juni 2020 med 100 % af stemmerne for en godkendelse af lønpolitikken og 0 % af stemmerne imod en godkendelse af lønpolitikken.

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