

Indledning

Jf. § 80C i lov om finansiel virksomhed skal danske pengeinstitutter på deres hjemmeside offentliggøre en redegørelse om efterlevelse af en række centrale ledelseskrav.

Indhold

1. Redegørelse om mangfoldighed i bestyrelsen
2. Redegørelse om kollektiv viden i bestyrelsen
3. Redegørelse om personalemæssige og økonomiske ressourcer til efteruddannelse af bestyrelse og direktion
4. Redegørelse om aflønning i banken, herunder bankens lønpolitik og bankens aflønningsudvalg
5. Redegørelse om bankens nomineringsudvalg
6. Redegørelse om hvorledes banken fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med bankens ledelsesordninger



1. Redegørelse om mangfoldighed i bestyrelsen

Bankens bestyrelse har vedtaget en politik for mangfoldighed i bankens bestyrelse. Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for banken relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen. Bestyrelsen

- ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde og vægter især behovet for mangfoldighed i forskelle i faglighed, erhvervserfaringer, køn og alder
- ser mangfoldighed som en styrke, der kan bidrage positivt til bankens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst
- ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen – blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver
- lægger vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på de nedennævnte områder.

Ligelig fordeling af begge køn

Bankens bestyrelse fastsat det mål, at det underrepræsenterede køn senest efter generalforsamlingen i 2028 skal udgøre 40 % bankens bestyrelse. (Bankens bestyrelse består januar 2025 af 1 kvinde og 4 mænd.)

2. Redegørelse om kollektiv viden i bestyrelsen

Bestyrelsen inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i Lov om finansiel virksomhed, herunder § 64 og § 70, stk. 4, ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens selvevaluering, Finansrådets ledelseskodeks og anbefalinger om god selskabsledelse (Corporate Governance).

Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker

- på baggrund af en åben proces i bestyrelsen, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen
- i overensstemmelse med den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen
- under hensyntagen til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v. – bl.a. med udgangspunkt i bankens måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer bankens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden. Derfor tillægges også de følgende kvalifikationer og kompetencer, der kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervsmæssige og/eller personlige erfaring, vægt:

- Ledelseskompentence: bl.a. ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol
- Bestyrelseskompetence: bl.a. erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden
- Forretningskompetence: bl.a. evne til at omsætte ideer til forretning
- Økonomikompetence: bl.a. evne til at forstå og respektere økonomiske forhold
- Faglig kompetence: bl.a. kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold
- Almen kompetence: bl.a. indsigt i samfundsforhold, erhvervslivets forhold (generelt og på brancheniveau) og indsigt i den private sektors forhold
- Øvrige kompetencer: bl.a. personlighed, integritet, analytiske evner, kontaktflade, organisatoriske evner, engagement og tid.

Ledelsesbekendtgørelsen for pengeinstitutter angiver, at bestyrelsen løbende skal vurdere, om dens medlemmer til sammen besidder den fornødne viden og erfaring om pengeinstituttets forhold til at sikre en forsvarlig drift af pengeinstituttet. Finanstilsynets Vejledning til evaluering af bestyrelsens viden og erfaring i kreditinstitutter konkretiserer kravene til evalueringen.

Kreditbankens bestyrelse har i efteråret gennemført evalueringen. Evalueringen har ikke givet anledning til at foreslå ændringer eller ændringer i sammensætningen af bankens bestyrelse.

3. Redegørelse om personalemæssige og økonomiske ressourcer til efteruddannelse af bestyrelse og direktion

Bankens bestyrelse inddrager og forholder sig løbende og mindst en gang om året til de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, som følger af lovgivning og relevante kodeks.

På bestyrelsesmøder kan deltage fagspecialister for at underbygge en løbende kompetenceudvikling af bestyrelsens medlemmer. Såfremt bestyrelsen eller et enkelt medlem af bestyrelsen og direktion vurderer behov for yderligere viden, tilbydes bestyrelsen og direktionen efteruddannelse, kurser, konferencer og møder med henblik på at sikre, at bestyrelse og direktion til enhver tid har tilstrækkelig viden og kompetencer. Nye bestyrelsesmedlemmer tilbydes at deltage i et særskilt uddannelsesforløb. Derudover vil banken indrette sine uddannelsesaktiviteter for nye bestyrelsesmedlemmer i overensstemmelse med det kommende lovkrav herom.

Banken afsætter og vil afsætte de nødvendige ressourcer, herunder økonomiske, til uddannelse af bankens bestyrelse og direktion.

4. Redegørelse om aflønning i banken, herunder bankens lønpolitik og bankens aflønningsudvalg

Lønpolitik

Bankens lønpolitik, der kan findes på www.kreditbanken.dk, er senest godkendt af bankens ordinære generalforsamling 20. marts 2024.

Banken vil på den ene side kunne tiltrække kvalificerede personer til bestyrelse, direktion og til bankens virke i øvrigt. På den anden side vil banken fremme redelighed og undgå interessekonflikter med henblik på at sikre en sund og effektiv risikostyring af banken.

Banken vil generelt tilbyde lønforhold, herunder pensionsordninger og fratrædelsesordninger, der matcher markedsvilkårene i bankens virkeområde. Banken vil dog fravælge

- variable lønandele i form af f.eks. bonus, aktier, optioner og pensionsbidrag. Dog kan bankens medarbejdere som alternativ til egentlig lønstigning ad hoc tildeles et skønsmæssigt beløb. Det skønsmæssige beløb kan tildeles inden for en årlig ramme på 500.000 kr. og således, at en enkelt medarbejder i et kalenderår kan tildeles maksimalt 100.000 kr.
- at betale pensionsbidrag ud over ansættelsesforholdets varighed
- at aflønning hverken helt eller delvist er gjort afhængig af efterlevelse af bankens bæredygtighedsmål- og procedurer.

Bestyrelse

Bestyrelsen revurderer årligt størrelsen af de enkelte bestyrelsesmedlemmers honorar med henblik på godkendelse heraf på bankens ordinære generalforsamling, idet det formelt behandles under dagsordenens punkt 2. "Fremlæggelse af årsrapporten til godkendelse".

Bestyrelsen er ikke omfattet af fratrædelsesordninger, pensionsordninger eller tildeling af skønsmæssige beløb i løbet af året.

Direktionen

Bestyrelsen revurderer hvert 3. år direktionens løn. Lønnen kan derudover reguleres årligt med den overenskomstmæssige procentvise regulering jf. Finansoverenskomsten.

Bestyrelsen oplyser om direktionens samlede aflønning på generalforsamlingen under dags-ordenpunktet "Fremlæggelse af årsrapporten til godkendelse".

Væsentlige risikotagere og medarbejdere i kontrolfunktioner

Kreditbanken har ikke identificeret væsentlige risikotagere ud over bankens direktør. Måtte yderligere væsentlige risikotagere blive identificeret, vil de definatorisk være omfattet af bankens overordnede holdninger til aflønning.

Medarbejdere i kontrolfunktioner er definatorisk omfattet af bankens overordnede holdninger til aflønning.

Aflønningsudvalg

Kreditbanken har etableret et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

Bankens bestyrelse har vedtaget et kommissorium for bestyrelsens varetagelse af et aflønningsudvalgs opgaver, hvoraf bl.a. fremgår oplysninger om

- formålet med kommissoriet
- møder i udvalget
- udvalgets opgaver
- udvalgets ressourcer og rapportering
- krav til offentliggørelse.

Af kommissoriet, der kan findes på bankens hjemmeside, fremgår bl.a., at aflønningsudvalget i overensstemmelse med Lov om finansiel virksomhed og bekendtgørelse om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder skal forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger om aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på bankens risikostyring og i den forbindelse forestå de opgaver og pligter, der følger af lovgivningen. Udvalget skal således bl.a.

- rådgive bestyrelsen om udformning af lønpolitikken, bistå bestyrelsens med at påse overholdelsen af den, vurdere om lønpolitikken er opdateret og om nødvendigt foreslå ændringer til den
- sikre, at de oplysninger om bankens lønpolitik og -praksis, der forelægges generalforsamlingen, er tilstrækkelige
- vurdere, om bankens procedurer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for bankens risici forbundet med forvaltning af kapital og likviditet i forhold til aflønningsstrukturen
- sikre, at lønpolitik og -praksis stemmer overens med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, forretningsstrategi, værdier og langsigtede interesser
- sikre, at uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner inddrages idet omfang, det er nødvendigt for at gennemføre de ovenstående opgaver. Og hvis det er nødvendigt, så også søge eksterne rådgivning
- sikre, at udvalget i det forberedende arbejde under henvisning til den vedtagne lønpolitik bl.a. varetager bankens langsigtede interesser, herunder i forhold til aktionærer, andre investorer og offentlighedens interesser
- varetage andre opgaver om aflønning, herunder forberede bestyrelsens opgave med udpegning af væsentlige risikotagere, bankens efterlevelse af lønpolitikken og særlige krav på boligområdet (boligkreditdirektivet)
- forud for generalforsamlingens godkendelse fremkomme med udvalgets forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktion og sikre, at vederlaget stemmer overens med bankens lønpolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Derudover skal udvalget indstille en lønpolitik, der generelt skal gælde for banken
- årligt evaluere effektiviteten i sit arbejde med henblik på at tilrettelægge den kommende periodes arbejde i udvalget.

5. Redegørelse om bankens nomineringsudvalg

Kreditbanken har etableret et nomineringsudvalg. Nomineringsudvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

Bankens bestyrelse har vedtaget et kommissorium for bestyrelsens varetagelse af et nomineringsudvalgs opgaver, hvoraf bl.a. fremgår oplysninger om

- formålet med kommissoriet
- møder i udvalget
- udvalgets opgaver
- udvalgets ressourcer og rapportering
- krav til offentliggørelse.

Af kommissoriet, der kan findes på www.kreditbanken.dk, fremgår bl.a., at nomineringsudvalget bl.a. skal

- foreslå kandidater til valg til bestyrelsen herunder udarbejde en beskrivelse af de funktioner og kvalifikationer, der kræves til den bestemte post, og angive den tid, der forventes at skulle afsættes hertil
- opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for, hvordan måltallet opnås
- fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen
- vurdere bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages, og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse
- vurdere, om den samlede bestyrelse har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, og om det enkelte medlem lever op til kravene i § 64 i Lov om finansiel virksomhed
- sikre, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader bankens interesser som helhed.

6. Redegørelse om hvorledes banken fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med bankens ledelsesordninger

Kreditbanken gennemfører tilsyn med bankens ledelsesordninger, så det sikres, at banken ledes effektivt og forsigtigt. Det sker bl.a. ved

- at bankens direktion og underdirektør deltager på bankens bestyrelsesmøder og bankens 4 filialdirektører kan deltage på bankens bestyrelsesmøder
- at banken har nødvendig funktionsadskillelse mellem disponerende enheder og enheder som foretager kontrol og rapportering
- at bankens bestyrelse i politikker og instrukser har fastsat grænser for risikotagning
- at bestyrelsen har nedsat et risikoudvalg.

Bankens compliancechef er samtidig bankens risikoansvarlige.

Risikoudvalg

Risikoudvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

Bankens bestyrelse har vedtaget et kommissorium for bestyrelsens varetagelse af et risikoudvalgs opgaver, hvoraf bl.a. fremgår oplysninger om

- formålet med kommissoriet
- møder i udvalget
- udvalgets opgaver
- udvalgets ressourcer og rapportering
- krav til offentliggørelse.

Af kommissoriet, der kan findes på www.kreditbanken.dk, fremgår bl.a., at risikoudvalget skal

rådgive bestyrelsen om bankens overordnede nuværende og fremtidige risikoprofil og strategi

- bistå bestyrelsen med at påse, at bestyrelsens risikostrategi implementeres korrekt i organisationen
- vurdere om de finansielle produkter og tjenesteydelser, som banken handler med, er i overensstemmelse med bankens forretningsmodel og risikoprofil, herunder om indtjeningen på produkterne og tjenesteydelserne afspejler risiciene herved samt udarbejde forslag til afhjælpning, såfremt produkterne eller tjenesteydelserne og indtjeningen herved ikke er i overensstemmelse med bankens forretningsmodel og risikoprofil
- vurdere om incitamenterne ved bankens aflønningsstruktur tager højde for bankens risici, kapital, likviditet og sandsynligheden og tidspunktet for udbetaling af aflønningen
- drøfte den risikoansvarliges rapportering til bestyrelsen forud for drøftelsen på det egentlige bestyrelsesmøde.

Behandlet og besluttet af bestyrelse og direktion i Kreditbanken den 22. januar 2025.