

Kreditbankens lønpolitik

Hvem skal kende politikken?	Bestyrelsen, direktionen, underdirektørerne, økonomi- og regnskabschefen, compliancechefen/bankens risikoansvarlige og chefen for kreditcontrolling
Ansvarlig for politikken	Bestyrelsen
Hvem skal godkende politikken?	Bestyrelsen, som indstiller til generalforsamlingens godkendelse
Revision af politikken	Løbende og mindst årligt. Hvis væsentlige ændringer, så indstilling til godkendelse på generalforsamlingen
Seneste udgave	Januar 2026
Hvor placeres politikken på intranet?	Bestyrelse

Indhold

1. Formålet med politikken
2. Relevant lovgivning
3. Lønpolitikens anvendelsesområde
4. Generelle principper
5. Bestyrelse, ledelsesudvalg og direktion
6. Væsentlige risikotagere
7. Ansatte i kontrolfunktioner
8. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter
9. Kreditbanken og bæredygtighed
10. Aflønningsudvalg
11. Årlig gennemgang, godkendelse og offentliggørelse af lønpolitikken
12. Kontrol af, at lønpolitikken overholdes
13. Logbog

1. Formålet med politikken

Formålet med lønpolitikken er

- at definere bankens overordnede holdning til aflønning
- at fastsætte retningslinjer for tildeling af løn, der stemmer overens med og fremmer en sund virksomhedskultur og en effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning
- at sikre overensstemmelse med bankens forretningsmodel, herunder mening, værdier, vision, hovedmål/dna, strategiske profil og langsigtede interesser
- at sikre, at aflønning af bankens medarbejdere stemmer overens med lovkrav, herunder om beskyttelse af kunder og investorer
- at sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi. Lønpolitikken skal således være kønsneutral
- at skabe et grundlag for, at generalforsamlingen kan godkende lønpolitikken.

I denne politik er løn, aflønning og vederlag at betragte som synonymer. Tilsvarende gælder for henholdsvis lønpolitik, aflønningspolitik og vederlagspolitik og for lønudvalg, aflønningsudvalg og vederlagsudvalg.

2. Relevant lovgivning

- Lov om finansiel virksomhed
- Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter
- CRR-forordningen
- Oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder
- Selskabslovens regler om vederlagspolitik

3. Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken gælder for bestyrelsen og alle medarbejdere i banken, herunder og således

- direktionen
- medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere)
- medarbejdere i kontrolfunktioner i banken
- medarbejdere, der udfører særlige aktiviteter.

Politikken regulerer alle former for løn/vederlag, herunder variable lønandele, pension og fratrædelsesgodtgørelser.

4. Generelle principper

Lønpolitikken skal understøtte bankens forretningsmodel og langsigtede interesser, idet banken på den ene side vil kunne tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede personer til bestyrelse, direktion og til bankens virke i øvrigt, og på den anden side vil fremme redelighed, bæredygtighed og undgå interessekonflikter med henblik på at sikre en sund virksomhedskultur og en effektiv risikostyring af banken, som – såvel på kort som lang sigt – ikke tilskynder til overdreven risikotagning, herunder i forhold til bankens ESG-risici.

Banken vil – med respekt af gældende overenskomst(er) – tilbyde lønforhold, herunder pensionsordninger og fratrædelsesordninger, der matcher markedsvilkårene i bankens virkeområde. Banken har dog generelt fravalgt

- 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.

De ovenfor nævnte fravalg skal medvirke til at sikre, at bankens ledelse tilskyndes til ikke at optimere kortsigtet indtjening, men til at have fokus på at opretholde bankens gode omdømme og langsigtede bæredygtighed og holdbarhed.

5. Bestyrelse, ledelsesudvalg og direktion

Bestyrelse

Bestyrelsesmedlemmerne honoreres med et fast, årligt grundhonorar. Formanden og næstformanden for bestyrelsen modtager desuden et tillæg på maksimalt 100 % af grundhonoraret. Aktuelt er tillægget fastsat til 75 % for formanden og 25 % for næstformanden.

Bestyrelsen revurderer årligt størrelsen af grundhonoraret og tillægget med henblik på godkendelse heraf på bankens ordinære generalforsamling under dagsordenpunktet "Godkendelse af bestyrelsens vederlag for indeværende år".

Bestyrelsen er ikke omfattet af fratrædelsesordninger, pensionsordninger eller tildeling af skønsmæssige beløb i løbet af året. Da bestyrelsens honorar således består udelukkende af et fast honorar, som godkendes af generalforsamlingen, er der ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med lønpolitikken.

Ledelsesudvalg

Jf. gældende regler har bestyrelsen etableret 4 ledelsesudvalg – et revisionsudvalg, et risikoudvalg, et aflønningsudvalg og et nomineringsudvalg. Hvert af udvalgene udgøres af den samlede bestyrelse.

Revisionsudvalget

Udvalgsmedlemmerne honoreres med et fast, årligt grundhonorar. Formanden modtager desuden et tillæg på maksimalt 100 % af grundhonoraret. Aktuelt er tillægget fastsat til 50 %.

Risikoudvalget

Udvalgsmedlemmerne honoreres med et fast, årligt grundhonorar. Formanden modtager desuden et tillæg på maksimalt 100 % af grundhonoraret. Aktuelt er tillægget fastsat til 50 %.

Aflønningsudvalget og nomineringsudvalget

Udvalgsmedlemmerne honoreres aktuelt ikke.

Bestyrelsen revurderer årligt størrelsen af udvalgenes grundhonorar og tillæg med henblik på godkendelse heraf på bankens ordinære generalforsamling under dagsordenpunktet "Godkendelse af bestyrelsens vederlag for indeværende år".

Direktionen

Direktionen aflønnes med en fast løn inklusive pensionsbidrag. Derudover tilbydes direktionen fri bil og andre goder som eksempelvis sundhedsforsikring, avisabonnement, fri mobiltelefon og telefon og internetabonnement.

Opsigelsesvarsel kan aftales til maksimalt 2 år fra begge parter.

Det kan aftales, at der ved direktionens fratrædelse på bankens foranledning udbetales fratrædelsesgodtgørelse til det direktionsmedlem, der fratræder. Fratrædelsesgodtgørelsen kan ikke overstige 2 års fast løn inklusive pensionsbidrag.

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 dagsordenpunktet "Fremlæggelse af årsrapporten til godkendelse".

6. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen identificerer og udpeger årligt de medarbejdere, hvis aktivitet har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil – de såkaldte væsentlige risikotagere.

Fastsættelsen af lønforhold for væsentlige risikotagere skal varetages af bankens direktør og bestyrelsesformand i forening – i øvrigt i henhold til indgået overenskomst og med respekt af lønpolitikens afsnit 4.

7. Ansatte i kontrolfunktioner

Bankens generelle principper gælder – jf. afsnit 4.

8. Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

Bankens generelle principper gælder – jf. afsnit 4. Samtidig gælder,

- at aflønning af de af bankens medarbejdere, der til forbrugere rådgiver om og yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, skal sikre, at der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning af medarbejderne 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
- at aflønning af de af bankens medarbejdere, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter den gældende lovgivning, der gennemfører forsikringsdistributionsdirektivet.

9. Kreditbanken og bæredygtighed

Idet banken reelt har valgt kun at anvende fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af at opnå specifikke mål, herunder efterlevelse af bæredygtigheds-mål. Bestyrelsen har i stedet for i bankens strategiplan for de kommende år pålagt bankens direktion også at have fokus på bæredygtighed ved driften af banken.

10. Aflønningsudvalg

Kreditbanken har i december 2010 etableret et aflønningsudvalg. Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

11. Årlig gennemgang, godkendelse og offentliggørelse af lønpolitikken

Bankens aflønningsudvalg har til opgave at bistå bestyrelsen med at udarbejde og revidere lønpolitikken. Lønpolitikken gennemgås af aflønningsudvalget mindst en gang årligt.

Såfremt aflønningsudvalget finder behov for at revidere lønpolitikken, udarbejder aflønningsudvalget en indstilling til behandling og godkendelse i bestyrelsen. Godkender bestyrelsen indstillingen, forelægges den reviderede aflønningspolitik for aktionærerne til behandling og med henblik på godkendelse på bankens førstkommende generalforsamling. Lønpolitikken skal fremlægges på bankens generalforsamling ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert 4. år.

Bestyrelsen

- har ansvaret for at gennemføre lønpolitikken og for at godkende direktionens lønkontrakt(er) efter indstilling fra aflønningsudvalget
- skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på bankens hjemmeside, sammen med datoen for og resultatet af afstemningen på generalforsamlingen
- skal foranledige, at generalforsamlingen skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på generalforsamlingen.

12. Kontrol af, at lønpolitikken overholdes

Bankens bestyrelsen har ansvaret for, at lønpolitikken gennemføres og overholdes, herunder føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikoansvarlige, den complianceansvarlige og ansvarlige for væsentlige afdelinger.

Bankens eksterne revision kontrollerer, at lønpolitikken overholdes og rapporterer til bestyrelsen herom på et bestyrelsesmøde – jf. årsplanen for bestyrelsens arbejde.

13. Logbog

Politikken, der afløser en gældende fra 19. februar 2020, er vedtaget af bestyrelsen den 20. januar 2021, og forelægges generalforsamlingen til godkendelse den 17. marts 2021.

Politikken er godkendt på banken generalforsamling 17. marts 2021.

Bestyrelsen har den 8. december 2021 drøftet, evalueret og godkendt aflønningspolitikken uden ændringer. Politikken gælder således fortsat, som den er vedtaget på generalforsamlingen den 17. marts 2021.

Bestyrelsen har den 7. december 2022 drøftet, evalueret og godkendt aflønningspolitikken uden ændringer. Politikken gælder således fortsat, som den er vedtaget på generalforsamlingen den 17. marts 2021.

Politikken, der afløser en gældende fra 7. december 2023, er vedtaget af bestyrelsen den 17. januar 2023, og forelægges generalforsamlingen til godkendelse den 22. marts 2023.

Politikken er godkendt på Kreditbankens generalforsamling 22. marts 2023.

Politikken, der afløser en gældende fra 22. marts 2023, er vedtaget af bestyrelsen den 6. december 2023.

Politikken, der afløser en gældende fra 6. december 2023, er vedtaget af bestyrelsen den 17. januar 2024.

Politikken, der uden ændringer afløser en gældende fra 17. januar 2024, er vedtaget af bestyrelsen den 22. januar 2025.

Politikken, der uden ændringer afløser en gældende fra 22. januar 2024, er vedtaget af bestyrelsen den 17. december 2025.

Politikken, der afløser en gældende fra 17. december 2025, er vedtaget af bestyrelsen den 28. januar 2026.