

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, erhvervs erfaringer, 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

Bestyrelsen har opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling af bankens bestyrelsesmedlemmer. Det er bestyrelsens mål, at der senest efter generalforsamlingen i 2022 er mindst 1 kvinde i bankens bestyrelse.

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 ledelseskodex 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, erhvervmæssige og/eller personlige erfaring, vægt:

- Ledelseskompentence: bl.a. ledelserfaring, 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, kontakthflade, organisatoriske evner, engagement og tid.

Ledelsesbekendtgørelsen for pengeinstitutter angiver, at en 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 kodex.

På bestyrelsesmøder kan deltage – og har deltaget – 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 godkendt af bankens ordinære generalforsamling 22. marts 2017.

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 at tilbyde variable lønandele (præstationsløn og incitamentsordninger) i form af f.eks. løn, aktier, optioner eller pensionsbidrag.
- fravælge at betale pensionsbidrag ud over ansættelsesforholdets varighed.

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 og pensionsordninger.

Direktionen

Bestyrelsen revurderer efter behov direktionens løn m.m. Bestyrelsen oplyser om den samlede aflønning af direktionen på generalforsamlingen.

Direktionen er omfattet af en fratrædelsesordning, der er indgået i 2004.

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 fremgår

- formålet med kommissoriet
- bestyrelsens opgaver som følge af at varetage funktionen som aflønningsudvalg
- offentliggørelse
- revision af kommissoriet
- ansvarlig for kommissoriet.

Af kommissoriet, der kan findes på bankens hjemmeside, fremgår bl.a., at aflønningsudvalget skal

- drøfte, evaluere og godkende bankens aflønningspolitik
- sikre, at oplysnings- og indberetningspligten for lønpolitikken overholdes
- præsentere lønpolitikken på generalforsamlingen med henblik på godkendelse
- overvåge, at bankens lønpolitik overholdes, herunder kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen.

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 fremgår

- konstituering og formål
- medlemmer
- møder
- nomineringsudvalgets opgaver
- ressourcer
- offentliggørelse

- evaluering
- revision af kommissoriet
- ansvarlig for kommissoriet.

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

- konstituering og formål
- medlemmer

Lovpligtig redegørelse om centrale ledelseskrav
(jf. § 80C i Lov om finansiel virksomhed)

- møder
- risikoudvalgets opgaver
- ressourcer
- offentliggørelse
- evaluering
- revision af kommissoriet
- ansvarlig for kommissoriet

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

- 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.

Behandlet og besluttet af bestyrelse og direktion i Kreditbanken den 14. januar 2020.