

Politik for aflønning

Udarbejdet af:	Indstillet af:	Godkendt af bestyrelsen:
<i>Initialer: GIBU</i> <i>Dato: 24.01.2023</i>	<i>Initialer: JELY</i> <i>Dato: 24.01.2023</i>	<i>Dato: 26.01.2023</i>
Version: 2.3	Erstatter version: 2.2	

Indholdsfortegnelse

1. Indledning og formål	2
2. Definitioner.....	2
3. Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner	2
4. Lønpolitik gældende for ansatte i pengeinstituttet.....	3
5. Aflønningsudvalg	3
6. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken	3
7. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse.....	3

1. Indledning og formål

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, Bekendtgørelse om lønpolitik, BEK 1242 af 10. juni 2021, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Facit Bank A/S (i det følgende benævnt ”Banken”).

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 en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral således, at Banken uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal lønpolitikken være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Facit Bank sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

2. Definitioner

Med variabel løn forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste basisløn. Undtaget herfra er eventuelle fastholdelsesbonusser.

3. Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

Politik vedrørende løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse gælder for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Banken.

Bestyrelse og direktion

Generalforsamlingen har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn. Der udbetales således ikke variable løndelev til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Væsentlige risikotagere

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

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

- Kreditchef
- Økonomichef
- Risikoansvarlig
- Complianceansvarlig

- IT-chef
- Forretningsudviklingschef
- Filialchef Norge
- Filialchef Sverige

Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af Bankens direktion og godkendes af bestyrelsesformanden.

Der udbetales ikke 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.

Ansatte i kontrolfunktioner

Der udbetales ikke variable løndelev til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, aktier, optioner eller pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

4. Lønpolitik gældende for ansatte i pengeinstituttet

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 til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider Bankens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger eller andre former for salgsmål.

Aflønning til den beskrevne persongruppe sker alene i henhold til indgået overenskomst. Der udbetales ikke variable løndelev til øvrige ansatte i Banken ud over, hvad der følger af indgået overenskomst.

5. Aflønningsudvalg

Banken har ikke et aflønningsudvalg, da antal medarbejdere i Banken ikke overstiger grænsen på 1.000 medarbejdere jf. Lov om finansiel virksomhed §77c.

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.

Vedtaget af bestyrelsen den 26. januar 2023 og forelægges til godkendes på generalforsamlingen.

Odense, den 26. januar 2023

Bestyrelsen

Ole Michael Friis
Bestyrelsesformand

Nicoline Erika Hyldahl
Næstformand

Peter Schak Larsen

Mette Marie Pihl Overgaard

Poul Jørgensen

Generalforsamling

Niels Thorborg