

Djurslands Bank A/S
Torvet 5
8500 Grenaa

Lønpolitik

Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomhed, CRR artikel 450, selskabslovens § 139, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik.

2. Formål

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinier 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, risikoprofil, målsætninger, værdier og langsigtede interesser. Lønpolitikken skal tillige være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Bankens lønpolitik følger "Anbefalinger for God selskabsledelse".

3. Generelle principper

Lønpolitikken fastsættes under hensyntagen til bankens forretningsstrategi, hvor banken ønsker at have en værdiskabende rolle i forhold til lokalsamfundet, kunder, aktionærer, medarbejdere og andre interessenter. Banken udvikles ved at være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdernes kompetenceudvikling og trivsel sammen med løn danner det bærende fundament.

Djurslands Bank er en lokal bank, der understøtter den lokale udvikling, og banken tilstræber at tiltrække og fastholde medarbejdere med et højt kompetenceniveau i lokalsamfundet, hvor også bankens hovedkontor er placeret.

Banken ønsker ikke at gøre brug af direkte resultatafhængig løn, fx provision, da disse aflønningsformer kan fremme kortsigtede og ensidige beslutninger, som skader såvel kundernes og aktionærernes som bankens langsigtede behov og mål.

I Djurslands Bank anvendes alene fast løn uden incitamentsafhængige eller variable løndelev, der reguleres årligt på baggrund af lønstigningen i finanssektorens standardoverskomsst. Lønnen fastsættes ud fra medarbejderens jobfunktion og funktionens tilknyttede lønspænd.

4. Nominerings- og aflønningsudvalg

I henhold til FIL §77c har bestyrelsen nedsat et nominerings- og aflønningsudvalg. Udvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik. Udvalget vurderer som minimum indholdet af bankens lønpolitik årligt.

Lønudvalget er desuden ansvarlig for kontrollen med overholdelse af politikken, herunder at honorering af bestyrelse og repræsentantskab sker efter de satser, der er fastsat af generalforsamlingen. Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

Bankens nominerings- og aflønningsudvalg udgøres af den samlede bestyrelse. Formanden for nominerings- og aflønningsudvalget er bestyrelsens formand.

5. Lønpolitikken anvendelsesområde

Nærværende politik vedrører aflønning af følgende

Repræsentantskab og bestyrelse

- a. Repræsentantskab
- b. Bestyrelse

Ansatte i banken med særlige vilkår

- c. Direktion
- d. Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

Ansatte efter standardoverenskomsten i Finanssektoren

- e. Særligt befordrede medarbejdere
- f. Øvrige ansatte medarbejdere

Repræsentantskab og bestyrelse

a. Repræsentantskab

I henhold til bankens vedtægter §15.6 godkendes aflønningen af repræsentantskabets medlemmer af generalforsamlingen i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Repræsentantskabets medlemmer aflønnes med et fast honorar, der af bestyrelsen indstilles til generalforsamlingens godkendelse. Honoraret reguleres årligt i forhold til den overenskomstmæssige lønstigning i finanssektorens standardoverenskomst.

Repræsentantskabets medlemmer vælges for 3 år ad gangen, men genvalg kan finde sted. Når et repræsentantskabsmedlem er fyldt 67 år, er medlemmet pligtig at udtræde af repræsentantskabet ved sin normale valgperiodes udløb.

b. Bestyrelse

I henhold til bankens vedtægter §15.3.2 fastsætter og godkender repræsentantskabet bestyrelsens aflønning.

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar og uden incitamentsafhængige løndelev efter fastlagte retningslinier, der periodisk revurderes ud fra markedskonformitet i forhold til sammenlignelige banker. Der udbetales 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. Honoraret reguleres årligt i forhold til den overenskomstmæssige lønstigning i finanssektorens standardoverenskomst. Oplysninger om bestyrelsens honorar vil fremgå af bankens årsrapport.

Bankens bestyrelsesmedlemmer vælges for 2 år ad gangen af repræsentantskabet blandt dets medlemmer. Genvalg til bestyrelsen kan finde sted. Når et bestyrelsesmedlem er fyldt 67 år, er medlemmet pligtig at udtræde af bestyrelsen ved sin normale valgperiodes udløb.

Ansatte i banken med særlige vilkår (FIL §77)

Kriterier

Løn anvendes som et aktivt redskab i bankens strategiske ledelse, og honorerer - med baggrund i medarbejderens jobfunktion - faglige og personlige kvalifikationer, engagement og indsats samt generelle resultater. Lønnen er ikke afhængig af antal eller realiserede andel af salgsmål. Ved anvendelse af finanssektorens standardoverenskomst samt løbende benchmark, søges tillige opretholdt, at bankens aflønning til stadighed er markedskonform.

c. Direktion

Direktionen aflønnes med et fast honorar og uden incitamentsafhængige løndelev. Det samlede vederlag bestående af løn, medarbejderaktier, pension og andre løngoder forhandles mellem formanden for bankens nominerings- og aflønningsudvalg og direktionen og godkendes endeligt af bestyrelsen. Direktionens samlede vederlag er beskrevet i individuel kontrakt. Lønnen reguleres årligt på baggrund af lønstigningen i finanssektorens standardoverenskomst.

Banken yder ikke tilsagnspension som belaster banken efter ansættelsesforholdets op-
hør.

Løbende pensionsbidrag, betalt af banken, aftales alene som en andel af det fastsatte ve-
derlag.

Direktionen ansættes som hovedregel på tidsubegrænsede kontrakter, og bestyrelsen
drøfter mindst en gang årligt direktionens sammensætning og udvikling, risici og succes-
ionsplaner.

Ved fratrædelse på bankens eller direktionens foranledning udbetales som udgangspunkt
ikke ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser ud over normal vederlag for det aftalte op-
sigelsesvarsel på henholdsvis 18 og 6 måneder. Der kan aftales forlængede opsigelses-
varsler eller ydes ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med særlige for-
hold, f.eks. bankens fusion med anden virksomhed, godtgørelse for konkurrenceklausuler
eller andre særlige forhold, men godtgørelsen kan ikke overstige to års vederlag inkl. alle
lønde.

Der udbetales ikke løbende variable lønde, hverken i form af løn, aktier, optioner, pen-
sion eller anden tilsvarende ordning. Ved en ekstraordinær indsats kan direktionen ydes
et engangsvederlag. Vederlaget vil blive behandlet i overensstemmelse med FIL § 77a og
§ 77b.

d. Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktion

Nominerings- og aflønningsudvalget vurderer og udpeger ansatte, hvis aktiviteter har
væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil og bankens forretningsmodel i øvrigt, og
indstiller disse til bestyrelsen.

Bestyrelsen har defineret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere og ansatte
i kontrolfunktion:

bankens **underdirektør**,
der er stedfortræder for direktionen.

bankens **kreditdirektør**,
der er stedfortræder for direktionen og daglig leder af Kredit.

bankens **it-chef**,
der er leder af It & Support og medlem af bankens direktionskomite.

bankens **finanschef**,
der er leder af Finans og foretager handel med og godkendelse af finansielle
instrumenter samt udfører dispositioner med bankens egne midler.

bankens **økonomichef**,
der er leder af bankens økonomiafdeling, herunder bankens kontrolafdeling med
finansielle forretninger.

bankens **sekretariatschef**,
der er leder af bankens direktionssekretariat og udpeget som bankens **compliance-
officer og hvidvaskansvarlig**.

bankens **risikochef**
udpeget i henhold til bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter
m.fl. (§71), kapitel 6.

bankens **revisionschef**,
der er leder af Intern Revision.

Bestyrelsen har herudover besluttet, at følgende medarbejdere generelt ikke er defineret som væsentlige risikotagere:

- medarbejdere i en forretningsenhed som ikke er væsentlig jf. pkt. 5. d.
- medarbejdere i en forretningsenhed i en væsentlig forretningsenhed jf. pkt. 5. d, hvis arbejde ikke har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner aflønnes med et fast honorar og uden incitamentsafhængige lønde. Det samlede vederlag bestående af løn, medarbejderaktier, pension og andre løngoder forhandles mellem direktionen og medarbejderen og godkendes endeligt af bestyrelsen. Øvrige vilkår følger som hovedregel finanssektorens standardoverenskomst. Lønnen reguleres årligt på baggrund af lønstigningen i finanssektorens standardoverenskomst.

Lønssystemet skal til enhver tid være indrettet således, at der ikke opstår interessekonflikter. Ledere og medarbejdere defineret som væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner kan således ikke modtage engangsvederlag som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med.

Der udbetales ikke løbende variable lønde, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Ved en ekstraordinær indsats kan medarbejderne ydes et engangsvederlag. Vederlaget vil blive behandlet i overensstemmelse med FIL § 77a og § 77b.

Løbende pensionsbidrag betalt af banken aftales med udgangspunkt i finanssektorens standardoverenskomst som en andel af den fastsatte løn.

Ved fratrædelse på bankens eller medarbejderens foranledning udbetales løn og fratrædelsesgodtgørelse efter finanssektorens standardoverenskomst. Der kan aftales forlængede opsigelsesvarsler eller ydes ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med særlige forhold, f.eks. bankens fusion med anden virksomhed, godtgørelse for konkurrenceklausuler eller andre særlige forhold, men godtgørelsen kan ikke overstige to års vederlag inkl. alle lønde.

Ansatte i banken efter standardoverenskomsten i finanssektoren

Kriterier

Aflønningen fastsættes ud fra en konkret og individuel vurdering. Ved denne vurdering indgår primært følgende faktorer:

- Funktionsbeskrivelsen og kompetenceprofilen for det aktuelle job
- Medarbejderens personlige og faglige kvalifikationer
- Medarbejderens engagement og indsats
- Medarbejderens generelle resultater

Banken har defineret alle bankens jobfunktioner med tilhørende funktionsbeskrivelse og kompetenceprofil. Til hver jobfunktion er der fastlagt et lønspænd der angiver rammerne for jobfunktionens aflønning.

Djurslands Bank anvender alene fast løn efter finanssektorens standardoverenskomsts bestemmelser. Banken kan herudover tilbyde at en del af lønnen udbetales som medarbejderaktier. Ved en ekstraordinær indsats kan medarbejderen ydes et engangsvederlag. Særligt skal iagttages, at der ikke udbetales løbende variable lønde ud over, hvad der følger af indgået overenskomst, dvs. at der ikke udbetales individuelle variable lønde

hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, til medarbejdere der ved direkte kundekontakt sælger og/eller rådgiver om finansielle instrumenter eller andre af bankens produkter.

Lønssystemet skal til stadighed være indrettet således, at

- der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed
- der ikke tilskyndes til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil,
- der ikke opstår interessekonflikter i forhold til bankens kunder og øvrige interessenter.

Bankens ansatte der

- rådgiver om samt formidler forsikrings- og pensionsprodukter
- rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom,

samt øvrige ansatte kan således ikke modtage vederlag der er afhængig af salgsmål eller lignende.

Ved fratrædelse på bankens eller medarbejderens foranledning udbetales løn og fratrædelsesgodtgørelse efter finanssektorens standardoverenskomst. Der kan aftales forlængede opsigelsesvarsler eller ydes ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med særlige forhold, f.eks. bankens fusion med anden virksomhed, godtgørelse for konkurrenceklausuler eller andre særlige forhold, men godtgørelsen kan ikke overstige to års vederlag inkl. alle løndelev.

e. Særligt befordrede medarbejdere

Bestyrelsen har defineret følgende medarbejdere som særligt befordrede medarbejdere:

- Ansatte med direkte reference til bestyrelsen
- Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner i henhold til lønpolitikens punkt d
- Ansatte der beklæder en jobfunktion som *Leder 4* eller med *individuel ansættelseskontrakt*.

Direktionen indstiller ansættelsesvilkår på særligt befordrede medarbejdere, inden for finanssektorens standardoverenskomsts vilkår, til bestyrelsens godkendelse. For *Leder 4* kan der aftales yderligere individuelle vilkår.

f. Øvrige ansatte medarbejdere

En lønkomite, bestående af bankens direktion, underdirektør og HR-chef indstiller til direktionens godkendelse løn og ansættelsesvilkår på øvrige medarbejdere i banken inden for vilkårene i finanssektorens standardoverenskomst.

6. Kontrol og rapportering

Bankens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

Nominerings- og aflønningsudvalget udfører den i lønbekendtgørelsens §7 stk. 2 nævnte kontrol af aflønningen af direktionen og 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 risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og den interne revisionschef.

Direktionen rapporterer årligt til bestyrelsen om lønpolitikens overholdelse.

Bestyrelsesformanden skal i sin årlige beretning på generalforsamlingen redegøre for aflønningen af bestyrelse og direktion.

7. Godkendelse, årlig gennemgang samt offentliggørelse af lønpolitikken

Aflønningspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til endelig godkendelse på generalforsamlingen.

Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken med regelmæssige mellemrum og mindst en gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til bankens udvikling. Bankens lønpolitik skal godkendes på bankens generalforsamling minimum hvert fjerde år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Offentliggørelse af bankens lønpolitik og samlede lønbeløb for så vidt angår bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktion i henhold til lønbekendtgørelsens §20 foretages i bankens årsrapport og samtidig hermed på bankens hjemmeside, sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

Vedtaget af bestyrelsen i Djurslands Bank A/S den 5. februar 2020.

Godkendt på bankens ordinære generalforsamling afholdt den 11. marts 2020. De fremmødte aktionærer repræsenterede 254 stemmer og en kapital på 628.540 kr. svarende til 2,34% af bankens aktiekapital.

Ved afstemningen stemte alle fremmødte aktionærer for godkendelse, idet ingen på forespørgsel stemte imod, og ingen undlod at stemme.