



Sparekassen Thy

Lønpolitik i Sparekassen Thy

Marts 2025

Indhold

1. Indledning.....	2
1.1. Lovhjemmel.....	2
1.2. Lønpolitikens anvendelsesområde	2
1.3. Formål	2
2. Generelle aflønningsprincipper.....	3
2.1. Fast løn.....	4
2.2. Pension.....	4
2.3. Variabel løn, herunder engangsvederlag.....	4
2.4. Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser	6
3. Væsentlige risikotagere.....	6
4. Honorar bestyrelse.....	7
5. Vederlag direktion	7
6. Aflønningsudvalg.....	8
7. Godkendelse og årlig gennemgang af lønpolitikken	8
8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse.....	9

1. Indledning

1.1. Lovhjemmel

I medfør af Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR-forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Sparekassen Thy og sparekassens 100% ejede datterselskab.

1.2. Lønpolitikens anvendelsesområde

Politikken fastsætter Sparekassen Thys lønpolitik samt retningslinjer for tildeling af løn og pension samt fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser.

Lønpolitikken gælder for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere) samt ansatte i kontrolfunktioner i Sparekassen Thy. Lønpolitikken gælder tillige for ansatte, der udfører særlige aktiviteter samt øvrige ansatte i sparekassen.

1.3. Formål

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.

Lønpolitikken i Sparekassen har tillige til formål at understøtte Sparekassens forretningsmodel, strategi, mål og værdier samt sikre en langsigtet, bæredygtig udvikling af organisationen.

Sparekassens strategi udfoldes gennem fem centrale kampe:

Kundeoplevelse i verdensklasse: Denne kamp skal vindes ved at fokusere endnu mere på kunden, de rigtige kunder og ved at skabe mere tid sammen med kunderne. Vi skal se muligheder frem for begrænsninger, hvor øget fleksibilitet bringer kunden til "top of mind". Lønpolitikken fokuserer på at tiltrække, udvikle og fastholde motiverede og kompetente medarbejdere, der kan bidrage positivt til sparekassens udvikling. Den understøtter således kampen om at levere en kundeoplevelse i verdensklasse ved at sikre, at medarbejderne er engagerede og fokuserede på kundernes behov. En lønstruktur baseret på fast løn reflekterer derudover vores position som en troværdig og ansvarlig finansiel aktør.

Maskinrummet i topform betyder, at vi skal udnytte systemers effektivitet og ensartethed, der skal være forretningsgange, der skal understøtte vores handlinger og manuelle processer skal automatiseres. Samtidig skal der investeres i tidssvarende systemer, der matcher medarbejdernes og kundernes behov.

Klog vækst er en videreførelse af den kontrollerede vækst, sparekassen har været på i mange år, hvor kreditpolitikken er et aktivt værktøj til udvikling af sparekassen. Der skal være en aktiv tilgang til konsolidering med Sparekassen Thy som fortsættende institut, der skal kombineres med stærkere lokal tilstedeværelse med en øget sult til flere forretninger. Hertil kommer løbende geografisk udvikling, men det skal foregå kontrolleret og klogt.

Ved at basere aflønningen på fast løn frem for incitamentsordninger, sikrer sparekassen, at medarbejderne fokuserer på at opbygge stabile og bæredygtige relationer med kunderne. Dette er i overensstemmelse med Sparekassens mål om kontrolleret og klog vækst, hvor kvaliteten af kunderelationerne prioriteres over kortsigtede salgsmål.

Forretningssans skal øges, så vi topperformer på alle produktområder. Der skal fokuseres på, at vi får de rigtige priser på kunderne, hvor tiden også bruges på de rigtige kunder. Sparekassen har et aktivt fokus på omkostningsforbrug, herunder også at vores ressourcer bruges mest optimalt.

Da lønnen ikke er afhængig af salgsmål eller andre KPI'er, understøtter lønpolitikken den rette balance mellem fokus på pris, produkter og kunden. Sparekassen Thy lægger vægt på ordentlighed i alle dele af forretningen. En fast lønstruktur understøtter disse værdier ved at eliminere risikoen for, at medarbejdere påvirkes af personlige økonomiske incitament i deres rådgivning eller beslutningstagninger.

Medarbejdertrivsel er et vedvarende fokusområde, hvor kompetente, positive og glade medarbejdere er omdrejningspunkt. Der skal være klare gensidige forventninger med udviklingsorienterede ledere og medarbejdertilfredsheden skal være høj i alle enheder. Vi er en attraktiv arbejdsplads med rummelighed.

Lønpolitikken lægger vægt på medarbejdernes trivsel og udvikling ved at tilbyde konkurrencedygtige lønninger samt muligheder for efteruddannelse og karriereudvikling. Den sikrer også klare gensidige forventninger mellem ledere og medarbejdere, hvilket er vigtigt for at opretholde en høj medarbejdertilfredshed.

Lønpolitikken og aflønningen skal derudover være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt. Sparekassen Thy sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikens efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

Der gælder kønsneutralitet i aflønningen, således at Sparekassen Thy skal sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art og/eller arbejde af samme værdi.

2. Generelle aflønningsprincipper

De generelle aflønningsprincipper er gældende for alle medarbejdere i Sparekassen, dog med undtagelse af bestyrelse og direktionen.

Sparekassen Thy anvender som udgangspunkt kun fast løn og pension i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finans Danmark og Finansforbundet. Medarbejdernes løn reguleres i overensstemmelse med overenskomsten.



Aflønning til ansatte kan ikke under nogen form fastsættes eller gøres afhængig af resultater af salg af et eller flere produkter, herunder f.eks. antallet eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål på boligkreditområdet, investeringsprodukter, forsikringsprodukter eller pensionsprodukter.

Idet Sparekassen Thy som udgangspunkt anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af for eksempel efterlevelse af sparekassens bæredygtighedsmål eller -procedurer. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have fokus på bæredygtighed ved driften af Sparekassen Thy.

Lønniveauet fastsættes bl.a. ud fra den enkelte medarbejders kompetencer, ansvar, uddannelse og markedsniveau for løn til sammenlignelige stillinger. Lønnen skal ligeledes afspejle lige løn for arbejde af samme art og sammenlignelige præstationer.

2.1. Fast løn

Fast løn defineres som:

- Grundløn
- Pensionsydelse, der beregnes på grundlag af medarbejderens grundløn
- Eventuelle lønaccessorier, der er tildelt eller stillet til rådighed for medarbejderen på et kontinuerligt grundlag

Grundlønnen reguleres i henhold til gældende overenskomst. Herudover har hver medarbejder ret til at forhandle en individuel lønstigning på eget initiativ.

2.2. Pension

Pension defineres som enhver betaling fra Sparekassen, uanset om beløbet er arbejdsgiver- eller medarbejderbidrag.

Medarbejderne er omfattet af de bestemmelser om pensionsbidrag, som fremgår af overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Pensionsbidraget beregnes som en vis procentdel af medarbejderens grundløn og beløbet indbetales til en pensionsordning hos tredjemand.

Pensionsydelserne må kun tildeles ud fra medarbejderens grundløn. Det er således ikke tilladt at tildele pensionsydelser på grundlag af variabel løn, herunder engangsudbetalinger. Der kan heller ikke tildeles variabel løn som pensionsydelse.

2.3. Variabel løn, herunder engangsvederlag

Variabel løn defineres som enhver form for vederlag i penge eller naturalier, hvis størrelse og værdi ikke er kendt på forhånd og derfor ikke kan medregnes som en del af medarbejdernes faste løn f.eks. bonusser, engangsvederlag, resultatkontrakter og lignende.



Som beskrevet ovenfor aflønnes Sparekassen Thys medarbejdere som udgangspunkt med fast løn.

Undtagelsesvist kan der udbetales variabel løn i form af engangsvederlag. Udbetaling af engangsvederlag kan ekstraordinært tildeles i tilfælde af store arbejdsbyrder eller ekstraordinære indsats som nærmere er beskrevet nedenfor. Engangsvederlaget kan alene bestå af vederlag og ikke andre former for aflønning. Engangsvederlag kan maksimalt udgøre op til kr. 100.000. Såfremt det udnyttes, sker det i overensstemmelse med reglerne herfor.

Det er direktionen, medarbejderens leder og HR-afdelingen der vurderer, om en medarbejder har ydet en ekstraordinær indsats, der kan berettige til et engangsvederlag. Vurderingen baseres på nedenstående kriterier:

Ved vurderingen af, om der er grundlag for tildeling af et engangsvederlag, skal følgende kriterier indgå som grundlag for beslutningen:

- Medarbejderen har påtaget sig et **ansvar**, der overstiger de forventninger og krav, der følger af stillingsbeskrivelsen eller aftalte arbejdsopgaver. Dette kan fx omfatte ledelse af et større projekt uden for den almindelige ansvarsramme eller overtagelse af kritiske opgaver i en kollegas fravær.
- Medarbejderen har demonstreret en særlig høj grad af **fleksibilitet** i arbejdstilrettelæggelsen, fx ved at håndtere uforudsete og tidskritiske opgaver med kort varsel eller være tilgængelig ud over de almindelige arbejdstider, når sparekassens behov har krævet det.
- Medarbejderen har ydet en **indsats**, der klart overstiger det forventede, fx ved at have leveret en særligt intensiv indsats i forbindelse med en større enkeltstående opgave.
- Medarbejderen har udvist særlig **proaktivitet** i forhold til efterlevelse af sparekassens strategi og værdier, fx ved at tage ekstraordinære initiativer, der har fremmet Sparekassens strategiske målsætninger.

Hvis et sådant engangsvederlag tildeles medarbejdere, der er identificeret som **væsentlige risikotager** vil dette være omfattet af reglerne om variabel aflønning i lov om finansiel virksomhed og aflønningsbekendtgørelsen. Her følger der ud over en skriftlig begrundelse for engangsvederlaget til medarbejderen tillige en årlig redegørelse til bestyrelsen herom.

For medarbejdere i en **kontrolfunktion** må engangsvederlaget ikke være afhængigt af resultatet i den afdeling, som medarbejderen fører kontrol med.

Der tildeles generelt ikke engangsvederlag alene på baggrund af forudgående målsætninger eller aftale. Der udbetales således hverken engangsvederlag eller indgå aftaler, der har karakter af incitamentsaflønning.

I forbindelse med udbetalingen af engangsvederlag skal det på udbetalingstidspunktet sikres at kriterierne for at have opnået vederlaget fortsat er til stede (backtesting). Derudover skal engangsvederlag altid tildeles betinget af at disse kan kræves helt eller delvis tilbagebetalt, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro om dette (clawback).

2.4. Fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser

Fratrædelsesgodtgørelse defineres som en medarbejders ret til, ud over løn i opsigelsesperioden, at modtage andre beløb i forbindelse med sin fratræden, f.eks. godtgørelse for opsigelse i forbindelse med omstruktureringer eller anden godtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Sparekassen udbetaler som udgangspunkt kun fratrædelsesgodtgørelser, hvis dette påkræves i henhold til gældende lovgivning samt overenskomsten mellem Finans Danmark og Finansforbundet.

Såfremt sparekassen udbetaler fratrædelsesgodtgørelser, sker dette i overensstemmelse med reglerne i aflønningsbekendtgørelsen og fratrædelsesgodtgørelse kan maksimalt udgøre 2 års løn.

Sparekassen Thy anvender som udgangspunkt ikke nyansættelsesgodtgørelser. Undtagelsesvis kan der dog udbetales godtgørelser i forbindelse med overtagelse af en medarbejder fra en anden virksomhed f.eks. frikøb i en opsigelsesperiode.

3. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på sparekassens risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Bestyrelsen har i henhold til retningslinjerne fastlagt i **bilag 1**, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere i Sparekassen Thy:

- Kreditdirektør
- Økonomidirektør
- HR-direktør
- Privatdirektør
- Erhvervsdirektør
- Forretningsudviklingsdirektør
- Investeringschef
- Investeringsrådgiver, som investerer for sparekassens egenbeholdning
- IT-chef
- Teamleder for kreditkontrol
- Complianceansvarlig
- Risikoansvarlig
- Hvidvaskansvarlig
- Intern revisionschef

Aflønning af andre væsentlige risikotagere varetages under skærpede betingelser af sparekassens direktion, dog med undtagelse af intern revisionschefs forhold, som fastlægges af bestyrelsen. Fastsættelsen sker i øvrigt på samme vilkår som andre medarbejdere jf. pkt. 2, herunder kan der udbetales engangsvederlag til andre væsentlige risikotagere i overensstemmelse med pkt. 2.3.

4. Honorar bestyrelse

Repræsentantskabet har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast årligt grundhonorar.

Aflønningen fastsættes ud fra følgende kriterier:

- Det ansvar der følger af bestyrelsesansvaret,
- Arbejdsindsatsen, herunder bestyrelsesarbejdets omfang, antallet af bestyrelsesmøder og den krævede arbejdsindsats hen over året samt
- ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede bestyrelsesmedlemmer, således at bestyrelsen til enhver tid er besat med de rette bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen form for variabel aflønning, hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året, ligesom der ikke gælder nogen fratrædelsesordninger for sparekassens bestyrelsesmedlemmer.

Formandskabet og næstformandsskabet modtager herudover hver især et fast årligt tillægshonorar.

Derudover ydes der et årligt fast tillægshonorar til udvalgsformanden og medlemmer af det nedsatte bestyrelsesudvalg Revisions- og risikoudvalget.

Bestyrelsens grund- og tillægshonorarer for det indeværende regnskabsår (kalenderåret), indstilles til godkendelse på det årlige repræsentantskabsmøde under et særligt punkt på dagsordenen.

Bestyrelsesmedlemmer kan modtage dækning for transportomkostninger i henhold til statens gældende takster.

Sparekassen stiller nødvendigt it til rådighed for medlemmerne og det er et krav, at medlemmerne deltager i bestyrelsesuddannelse og kurser på Sparekassens regning.

For så vidt angår medarbejdervalgte repræsentanter til bestyrelsen, er det alene aflønning i deres egenskab af medlemmer af sparekassens bestyrelse, der er omfattet af retningslinjerne i dette afsnit.

5. Vederlag direktion

Sparekassens direktion er ansat på kontraktbasis, der er uden tidsbegrænsning, men med ret til gensidig opsigelse. Der kan højst aftales opsigelsesvarsel fra Sparekassens side på 24 måneder for direktionen.

Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med et fast vederlag og en bidragsbaseret pensionsordning.

En række arbejdsrelaterede goder kan efter aftale stilles til rådighed for direktionen, herunder firmabil, fri telefon, internet og arbejdsrelaterede tidsskrifter. Desuden vil direktionen være omfattet af sparekassens forsikringsordninger.

Aflønningen er fastsat ud fra følgende kriterier:

- kompetencer, kvalifikationer, uddannelse og erfaring
- ønske om at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede person(er) i direktionen, således at direktionen til enhver tid er besat med de rette profiler og kompetencer,
- fremme værdiskabelsen på lang sigt i sparekassen
- samt en sammenligning med markedsniveauet eller tilsvarende stillinger.

Bestyrelsen foretager årligt en vurdering af ansættelseskontraktens vilkår, herunder vederlaget i forhold til markedsniveauet. Direktionens vederlag reguleres derudover svarende til den regulering, der finder sted for medarbejdere i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finans Danmark og Finansforbundet.

Aflønningen af direktionen skal hvert år tillige godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik.

Der anvendes ikke variable løndele til direktionen - hverken i form af løn, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året - bortset fra fratrædelsesgodtgørelser samt jubilæumsgratualer som i henhold til den finansielle lovgivning er defineret som variabel aflønning.

Fratrædelsesgodtgørelse til direktionsmedlemmer kan maksimalt udgøre 1 års vederlag.

6. Aflønningsudvalg

Sparekassen Thy har ikke nedsat et aflønningsudvalg, da vi ikke er pligtig hertil, jf. lov om finansiel virksomhed § 77c. Forhold omkring aflønning behandles af den samlede bestyrelse.

7. Godkendelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til sparekassens udvikling. Ved enhver væsentlig ændring og mindst én gang om året forelægges lønpolitikken til repræsentantskabets godkendelse.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på repræsentantskabsmødet på Sparekassen Thys hjemmeside.

Repræsentantskabet skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på repræsentantskabsmødet.

Det samlede vederlag, som Sparekassen Thy udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, fremgår af den årlige vederlagsrapport, som bliver offentliggjort på Sparekassen Thys hjemmeside.

8. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Sparekassen Thys bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Sparekassen Thys 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 efterleveres. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen samt væsentlige risikotagere.

Vedtaget af bestyrelsen den 4. marts 2025 og forelægges til godkendelse på det ordinære repræsentantskabsmøde den 25. marts 2025.

Lønpolitikken har virkning for regnskabsåret 2025.

Bilag 1 - Retningslinjer for udpegelse af væsentlige risikotagere i Sparekassen Thy

1. Formål

Formålet med disse retningslinjer er at sikre, at Sparekassen Thy korrekt identificerer og udpeger væsentlige risikotagere i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder aflønningsbekendtgørelsen og EU-forordning 2021/923.

2. Definition af væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere er i henhold til aflønningsbekendtgørelsens § 2, stk. 2 ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Dette omfatter som minimum:

- Alle medlemmer af bestyrelsen og direktionen.
- Ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger.
- Ansatte, som har ret til en betydelig aflønning i det foregående regnskabsår, forudsat følgende betingelser er opfyldt:
 - Den ansattes aflønning er lig med eller højere end 500.000 euro og lig med eller højere end den gennemsnitlige aflønning af medlemmerne af virksomhedens bestyrelse og direktion.
 - Den ansatte udfører arbejde i en væsentlig afdeling, og arbejdet er af en art, der har væsentlig indflydelse på den relevante afdelings risikoprofil.

3. Kvalitative kriterier

I henhold til EU-forordning 2021/923 artikel 5 skal ansatte udpeges som væsentlige risikotagere, hvis de opfylder et eller flere af de kvalitative kriterier:

- medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar for juridiske anliggender, forsvarlige regnskabspolitikker og -procedurer, finansielle anliggender - herunder skatte- og budgetspørgsmål, udarbejdelse af økonomiske analyser, forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme, menneskelige ressourcer, udarbejdelse og gennemførelse af aflønningspolitikken, informationsteknologi, informationssikkerhed, forvaltning af outsourcingordninger for afgørende eller væsentlige funktioner.
- Ansatte med ansvar for risikokategorier i henhold til artikel 79-87 i direktiv 2013/36/EU, herunder men ikke begrænset til Kredit- og modpartsrisiko, koncentrationsrisiko, operationel risiko markedsrisiko og likviditetsrisiko.
- Ansatte med kreditrisikoeksponeringer, der udgør 0,5 % af instituttets egentlige kernekapital og mindst 5 mio. EUR.

4. Kvantitative kriterier

Ud over de kvalitative kriterier skal følgende ansatte i henhold til EU-forordning 2021/923 artikel 6 udpeges som væsentlige risikotagere baseret på kvantitative kriterier:

- Ansatte med en samlet aflønning på 750.000 EUR eller derover i det foregående regnskabsår.

5. Dokumentation

Sparekassen Thy skal dokumentere vurderingerne af, hvem der kategoriseres som væsentlige risikotagere. Dokumentationen skal indeholde vurderinger af de kriterier, der har ført til udpegsen.

6. Overholdelse og opdatering

Disse retningslinjer skal løbende revideres og opdateres for at sikre overholdelse af gældende lovgivning og reguleringer.

Bilag 2 - Bestyrelsens interne retningslinjer til kontrol af lønpolitikens overholdelse

Bestyrelsens interne retningslinjer til kontrol af om Sparekassen Thys lønpolitik efterleves og direktionens rapportering til bestyrelsen på baggrund heraf.

Indledning

Det fremgår af Sparekassen Thys aflønningspolitik, at bestyrelsen mindst én gang om året skal gennemgå lønpolitikken.

Herudover skal bestyrelsen sørge for, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes, herunder aflønning af direktionen og væsentlige risikotagere.

Kontrol

Til foretagelsen af kontrol skal nedenstående fremlægges for bestyrelsen en gang om året.

HR-Direktøren:

HR-direktøren skal fremlægge en redegørelse indeholdende minimum:

- specifikation over eventuelle udbetalte variable løndelevende fordelt på væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolafdelinger og andre ansatte
- redegørelse vedrørende udbetalte variable løndelevende til væsentlige risikotagere
- erklæring om, hvorvidt der er ved udbetaling af variable løndelevende er foretaget backtesting og oplyst om clawback
- erklæring om, hvorvidt sparekassens lønpolitik er overholdt

Redegørelsen skal indeholde en påtegning af Sparekassen Thys complianceansvarlige.

Den complianceansvarlige:

Den complianceansvarlige skal gennemgå HR-direktørens redegørelse og via stikprøver kontrollere redegørelsens indhold, herunder kontrol af:

- udbetalte variable løndelevende
- foretagne backtesting og oplysning om clawback
- aflønning af væsentlige risikotagere samt andre ansatte bortset fra bestyrelsesformandens kontrol
- eventuelle nyansættelsesgodtgørelse

Bestyrelsesformanden:

Bestyrelsesformanden udfører derudover direkte kontrol med aflønning af direktionen, økonomidirektøren, revisionschefen, den risikoansvarlige og af den complianceansvarlige.

Redegørelsen skal fremlægges for bestyrelsen til bestyrelsesmødet i januar måned.

Revision

Disse retningslinjer skal genvurderes af bestyrelsen ved samme lejlighed.