

## Lønpolitik for Finansiell Stabilitet

**Ansvarlig afdeling:** *Jura & Kredit*

**Revideres senest:** *04-2019*

**Udarbejdet af:** *COP*

**Godkendt af:** Bestyrelsen og på det ordinære virksomhedsmøde den 19. april 2018

### **Lovgrundlag med videre:**

Lov om finansiell virksomhed § 71 og 77a-77d og bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holding virksomheder indeholder detaljerede regler om honorering af bestyrelsen og aflønning af medarbejderne i finansielle virksomheder og finansielle holding virksomheder. Finansiell Stabilitet omfattes af reglerne, når/hvis virksomheden ændrer status til finansiell holding virksomhed.

Virksomhedens lønpolitik er derfor udarbejdet således, at den sikrer overholdelse af reglerne.

Statens ejerskabspolitik indeholder anbefalinger om vederlag til bestyrelsesmedlemmer i statslige selskaber. Virksomhedens lønpolitik afspejler disse regler.

Virksomhedens lønniveau skal således være konkurrencedygtigt, men ikke lønførende i forhold til sammenlignelige private og statslige virksomheder. Hermed sikres det, at virksomheden til stadighed kan rekruttere og fastholde medarbejdere med de rette kompetencer i forhold til den branche, som virksomheden befinder sig i og rekrutterer fra. Som led i at tilvejebringe troværdige begrundelser for virksomhedens lønniveau anvendes relevante benchmarks. I forretningsgangen for kontrol med lønpolitikken angives de konkrete benchmarks.

Det følger i øvrigt af § 72 i lov om restrukturering og afvikling af visse finansielle virksomheder, at Finansiell Stabilitet ikke indgår i det statslige overenskomst- og aftalesystem, men selv kan forhandle løn- og ansættelsesvilkår for sit personale, herunder indgå kollektive overenskomster. Finansiell Stabilitet er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og er dermed omfattet af overenskomsten med Finansforbundet.

### **Omfattede personer:**

Bestyrelse, direktion og øvrige medarbejdere i virksomheden.

### **Formål:**

Politikken fastsætter de principper, der gælder for vederlag til bestyrelsen samt aflønning af direktion og øvrige medarbejdere og har til formål at bidrage til at sikre, at lønniveauet i virksomheden er konkurrencedygtigt, men ikke lønførende i forhold til både sammenlignelige private og statslige virksomheder.

### **Fastsættelse af vederlag til bestyrelsen:**

Vederlag til bestyrelsen fastsættes i overensstemmelse med statens ejerskabspolitik som et fast årligt beløb og godkendes på de årlige virksomhedsmøder. Bestyrelsesvederlaget skal således være konkurrencedygtigt uden at være lønførende.

Vederlag for bestyrelsesposter i koncernens datterselskaber honoreres ikke særskilt.

Der kan undtagelsesvist aftales særlige vederlagstillæg, hvis der kræves en ekstraordinær indsats.

#### **Fastsættelse af løn til direktion:**

Bestyrelsen fastsætter lønvilkårene for direktionen. Der udbetales som udgangspunkt ikke variable<sup>1</sup> løndele til direktionen, hverken i form af aktier, optioner, bonus eller pensionsbidrag. En eventuel variabel løn må som hovedregel ikke udgøre mere end en fjerdedel af en direktørs samlede løn.

Virksomheden skal sikre sig ret til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.

Lønvilkårene for direktionen skal være konkurrencedygtigt uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige private og statslige virksomheder.

Løsning af opgaver, der har et omfang, som ligger væsentligt ud over det normale, kan dog i særlige tilfælde aflønnes særskilt.

Der aflønnes ikke særskilt for direktionsposter i koncernens datterselskaber.

Vilkår for fratrædelse, opsigelsesperioder og egentlige fratrædelsesgodtgørelser må som udgangspunkt ikke overstige, hvad der anses for den nedre ende af markedspraksis for lignende stillinger i private selskaber.

#### **Fastsættelse af løn til øvrige medarbejdere:**

Direktionen fastsætter lønvilkårene for øvrige ansatte efter samme principper.

Finansiell Stabilitet kan undtagelsesvis benytte resultatkontrakter, fratrædelsesgodtgørelser og tilsvarende variable aflønningsordninger.

Vilkår for fratrædelse, opsigelsesperioder og egentlige fratrædelsesgodtgørelser må som udgangspunkt ikke overstige, hvad der anses for den nedre ende af markedspraksis for lignende stillinger i private og statslige virksomheder.

#### *Kontrol*

Bestyrelsen skal sikre, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes.

Med udgangspunkt i forretningsgangen for kontrol med overholdelse af lønpolitikken gennemfører Jura og Kredit kontrollen. Der sker således en gennemgang af ansættelseskontrakterne for medarbejderne med henblik på at vurdere, om aflønningen er i overensstemmelse med politikken, om den løn, der er udbetalt til direktionen, er i overensstemmelse med det, som er besluttet af bestyrelsen, og om udbetaling af honorar til bestyrelsen er i overensstemmelse med det, som er besluttet på virksomhedsmødet.

Som led i at tilvejebringe troværdige begrundelser for virksomhedens lønniveau anvendes relevante benchmarks. I forretningsgangen er anført hvilke konkrete benchmarks, som anvendes ved kontrollen.

---

<sup>1</sup> Variable løndele defineres som aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter og andre lignende ordninger.

Jura og Kommunikation udarbejder på baggrund af gennemgangen en rapport, som forelægges bestyrelsen.

### **Bestyrelsens orientering på virksomhedsmødet**

På det årlige virksomhedsmøde orienterer bestyrelsen virksomhedens ejer i overensstemmelse med Erhvervsministeriets notat af 22. september 2016 om proces for tilsyn med løn- og ansættelsesvilkår i Finansiell Stabilitet.

### **Offentliggørelse og rapportering til Finanstilsynet:**

Så længe selskabet ikke er direkte omfattet af reglerne vedrørende aflønning i lov om finansiell virksomhed, er der ikke krav om offentliggørelse af oplysninger vedrørende lønpolitik eller om indsendelse af oplysninger til Finanstilsynet. Der sker derfor alene offentliggørelse af lønpolitikken i overensstemmelse med anbefalingerne i Statens ejerskabspolitik og ikke indsendelse af oplysninger. Hvis selskabet bliver omfattet af reglerne vedrørende aflønning i lov om finansiell virksomhed sker offentliggørelse og indberetning som beskrevet nedenfor.

#### *Offentliggørelse*

Virksomheden skal mindst én gang årligt offentliggøre oplysninger vedrørende sin lønpolitik og praksis for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Offentliggørelsen skal bl.a. indeholde information om beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelse af lønpolitikken, sammenhæng mellem løn og resultater, væsentlige karakteristika ved virksomhedens aflønningsstruktur og samlet beløb vedrørende løn optjent i regnskabsåret fordelt på forretningsområder.

Jura og Kredit har ansvaret for at sikre, at der sker korrekt offentliggørelse.

#### *Indberetning til Finanstilsynet*

FS skal i umiddelbar forlængelse af årsregnskabsafslutning indsende oplysning om aflønning optjent i regnskabsåret fordelt på forretningsområderne til Finanstilsynet.

Jura og Kredit har ansvaret for at sikre korrekt indberetning.

I bestyrelsen:

---

Peter Engberg-Jensen  
(Formand)

---

Bent Naur  
(næstformand)

---

Nina Dietz Legind

---

Bente Overgaard

---

Bendt Wedell

---

Anne Louise Eberhard

---

Ulrik Rammeskov Bang-Pedersen