

Lønpolitik for
A/S Arbejdernes Landsbank og AL Finans A/S

Januar 2023

 **Arbejdernes Landsbank**

 **al finans**

1.	Formål og baggrund.....	2
2.	Risici reguleret af denne politik.....	2
3.	Generelle forhold vedrørende lønfastsættelse og bonusordning.....	2
4.	Aflønning af bestyrelsen.....	4
5.	Aflønning af direktionen m.fl.....	4
6.	Fratrædelse.....	4
7.	Væsentlige risikotagere.....	4
8.	Medarbejdere i Intern Revision, AML-afdelingen og Risiko- og Complianceafdelingen.....	6
9.	Medarbejdere i øvrige kontrolfunktioner.....	6
10.	ESG-retningslinjer.....	6
11.	Kontrol og overvågning.....	6
12.	Rapportering til bestyrelsen.....	6
13.	Opdatering og ikrafttræden.....	7

Opsummering:

Formål	Politikken beskriver rammerne for aflønning i A/S Arbejdernes Landsbank og AL Finans A/S
Dokumentejer	HR, HR Direktør
Godkendelse	Bestyrelsen for A/S Arbejdernes Landsbank 14. februar
Relationer	Politik for det underrep. køn i ledelsen, Politik for samfundsansvar og bæredygtighed, Overenskomst, anbefalinger for god selskabsledelse.
Lovgivning relateret til dette dokument	Lov om Finansiell virksomhed og Aflønningsbekendtgørelsen mv.

1. Formål og baggrund

Denne lønpolitik omfatter A/S Arbejdernes Landsbank og AL Finans A/S (herefter "AL Bank" eller "banken" og "AL Finans").

Lønpolitikken fastlægges af bankens bestyrelse og fremlægges for generalforsamlingen hvert år til endelig vedtagelse.

Formålet med politikken er:

- At understøtte AL Bank og AL Finans strategi samt de årlige forretningsmæssige ambitioner for hvert enkelt forretnings- og stabsområde.
- At fastsætte retningslinjer for tildelingen af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, og som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- At understøtte AL Bank og AL Finans målsætning om at være en attraktiv arbejdsplads og medvirke til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.
- At sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi, uden nogen former for forskelsbehandling, herunder kønsdiskrimination. Herudover skal politikken bidrage til at sikre lige muligheder for alle ansatte, uanset køn, som en forudsætning for kønsneutral løn.

Der er tale om en ikke-finansiel politik, som er vedtaget i medfør af § 77 d i lov om finansiel virksomhed.

2. Risici reguleret af denne politik

Interessekonflikter imødegås ved, at der i områder med kundekontakt (eksempelvis ved salg og rådgivning) sker en afvejning af bonusmål mellem salgsrelaterede mål og ikke salgsrelaterede mål mv.

Variabel løn, herunder bonus, må ikke være afhængig af den enkelte medarbejders opnåelse af salgsmål, som tilskynder til en tilsidesættelse af redelig rådgivning eller andre god skik regler. Dette gælder eksempelvis medarbejdere, som sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter til ikke professionelle investorer og medarbejdere som formidler forsikrings- og pensionsprodukter via bankens samarbejdspartnere. Aflønning af bankens medarbejdere, der til forbrugere rådgiver om - samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så den ikke strider imod bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til disse medarbejdere må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider banken og AL Finans risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål i relation til boligkreditter.

3. Generelle forhold vedrørende lønfastsættelse og bonusordning

Den faste løn fastsættes ud fra stillingens indhold og ansvar, den enkeltes kvalifikationer og erfaringer samt kravene til den forventede indsats. Som en del af den faste løn indgår markedskonforme pensionsordninger. Herudover har AL Bank og AL Finans ledere og medarbejdere adgang til sædvanlige personalegoder.

3.1. Anvendelse af variabel løn

AL Bank og AL Finans anvender alene variabel aflønning i nedenstående tilfælde.

I alle tilfælde gælder, at hvis banken eller AL Finans har udbetalt variabel løn på et fejlagtigt grundlag, eller hvis medarbejderen var i ond tro om forhold som har medført en for høj udbetaling, kan banken eller AL Finans kræve dette tilbagebetalt.

3.1.1. Overenskomstmæssig bonusordning

Som et supplement til den faste løn, er der aftalt en overenskomstmæssig bonusordning. Bonusordningen skal bidrage til, at AL Bank og AL Finans overordnede mål nås samt de forretningsmæssige ambitioner for den enkelte filial/afdeling – og derudover motivere og belønne medarbejdere, som leverer en ekstraordinær indsats.

Der er udarbejdet forskellige bonusmatricer til henholdsvis ledere- og specialister, medarbejdere samt udvalgte medarbejdere i AL Markets. Alle matricer tager udgangspunkt i AL Bank og AL Finans samlede årsresultat.

Det er bankens bestyrelse, der beslutter, på baggrund af det foreliggende årsregnskab samt den samlede kvalitet af forskellige kontrolområder, hvilken matrice, der skal anvendes som grundlag for beregning af årets bonus.

3.1.2. Engangsvederlag

I helt ekstraordinære situationer kan en leder eller en medarbejder tildeles et engangsvederlag på baggrund af en ekstraordinær indsats. Ved tildelingen vil der blive lagt vægt på opgavens art, den krævede ekstra indsats samt øvrige opgaver, som er blevet løst. Engangsvederlag må ikke anvendes, hvis det tilskynder til en risikotagning, der overskrider AL Bank og AL Finans risikoprofil.

For væsentlige risikotagere, jf. pkt. 7, kan dette engangsvederlag maksimalt udgøre 100.000 kr. pr. år.

3.1.3. Nyansættelsesgodtgørelse

Nyansættelsesgodtgørelse kan undtagelsesvist anvendes til at dække tab som medarbejderen måtte have som følge af ansættelsen i banken eller AL Finans. Det kunne eksempelvis være tab af bonus hos tidligere arbejdsgiver eller omkostninger forbundet med flytning.

En eventuel nyansættelsesgodtgørelse skal i øvrigt overholde de nærmere regler herfor.

3.1.4. Fastholdelsesgodtgørelse

Fastholdelsesgodtgørelse kan i helt særlige tilfælde anvendes, hvis det vurderes at være afgørende for banken eller AL Finans at kunne fastholde den pågældende medarbejder, fx i forbindelse med et større strategisk projekt.

En eventuel fastholdelsesgodtgørelse skal i øvrigt overholde de nærmere regler herfor.

3.1.5. Fratrædelsesgodtgørelse

Bankens direktionsmedlemmer har en kontraktfastsat fratrædelsesgodtgørelse.

Vicedirektører, underdirektører samt direktøren for AL Finans har ligeledes en kontraktfastsat fratrædelsesgodtgørelse.

En eventuel fratrædelsesgodtgørelse skal i øvrigt overholde de nærmere regler herfor.

Ved fratrædelse for alle øvrige i AL Bank og AL Finans udbetales eventuel fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser.

For yderligere omtale af fratrædelse henvises til pkt. 6 nedenfor.

4. Aflønning af bestyrelsen

Bankens bestyrelse aflønnes med et fast kvartalsvist honorar. De på generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer er ikke omfattet af nogen former for bonusordning. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er omfattet af bankens overenskomstbestemte bonusordning. Aflønningen af bestyrelsen fastsættes ud fra arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder holdt op imod de krævede kompetencer og den krævede arbejdsindsats hen over året.

Formanden, næstformanden og medlemmer af Revisionsudvalget, Risikoudvalget og Nominerings- og Aflønningsudvalget modtager et tillæg til det ordinære bestyrelseshonorar.

Honorarerne bliver behandlet i Nominerings- og Aflønningsudvalget og bliver herefter forelagt bankens bestyrelse.

Nærmere oplysninger om aflønningen af bestyrelsen fremgår af rapport om ledelsens aflønning.

5. Aflønning af direktionen m.fl.

Bankens direktion, vicedirektører og direktøren for AL Finans aflønnes med en fast løn samt pensionsordning aftalt mellem bankens bestyrelse og bankens direktion, som er til forhandling med et fast årligt interval. Der udbetales ikke nogen form for bonus til direktionen, vicedirektørerne og direktøren for AL Finans i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

Nærmere oplysninger om direktionens aflønning fremgår af rapport om ledelsens aflønning.

Bankens underdirektører og vicedirektøren for AL Finans aflønnes med en fast løn og pension, der reguleres med de overenskomstmæssige stigninger. Der udbetales ikke nogen form for bonus til underdirektørerne og vicedirektøren for AL Finans i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

For ansatte omtalt i dette afsnit kan der anvendes de variable løndele, som er nævnt under pkt. 3.1.2 – 3.1.5 ovenfor.

6. Fratrædelse

Der er aftalt forlængede opsigelsesvarsler for direktionen, vicedirektørerne, underdirektørerne, direktøren og vicedirektøren i AL Finans samt enkelte udvalgte ledere i nøglepositioner, som sikrer, at lovgivningens krav overholdes og Koncernens langsigtede interesser varetages.

7. Væsentlige risikotagere

I Koncernen er nedennævnte personkreds udpeget som omfattet af § 77 a i Lov om finansiel virksomhed, idet personerne har "væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil":

KONCERNLEDELSE	VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE
Bestyrelsen i A/S Arbejdernes Landsbank	Kreditområdet <ul style="list-style-type: none"> • Vicedirektør – Kredit
Direktionen i A/S Arbejdernes Landsbank	AL - Markets <ul style="list-style-type: none"> • Direktør for AL Markets (underdirektør)
	CFO <ul style="list-style-type: none"> • Lead Treasury Manager
	Intern Revision <ul style="list-style-type: none"> • Vicedirektør - Koncernrevision
	Juridisk afdeling <ul style="list-style-type: none"> • Juridisk direktør
	AML-området <ul style="list-style-type: none"> • AML direktør
	Risikoområdet <ul style="list-style-type: none"> • CRO - Koncern Risikoansvarlig (underdirektør) • Vice Koncern Risikoansvarlig
	Compliance <ul style="list-style-type: none"> • Compliance direktør
	HR afdeling <ul style="list-style-type: none"> • HR direktør
	IT- området <ul style="list-style-type: none"> • IT direktør
	Branding- og kommunikation <ul style="list-style-type: none"> • Branding- og kommunikationsdirektør (underdirektør)
	Forretningsområdet <ul style="list-style-type: none"> • Vicedirektør Privat • Vicedirektør Erhverv og Forretningsudv. • Pantebrevsdirektør
	AL Finans <ul style="list-style-type: none"> • Direktør • Vicedirektør • Kreditdirektør • Juridisk chef

8. Medarbejdere i Intern Revision, AML-afdelingen og Risiko- og Complianceafdelingerne

Til Vicedirektør-Koncernrevision, AML-direktør, CRO–Koncern Risikoansvarlig samt compliancedirektør udbetales der ikke variable lønde dele i form af løn, bonus, aktier, optioner, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning. Det samme gør sig gældende for den juridiske chef og den AML-ansvarlige i AL Finans. Disse medarbejdere kan dog, undtagelsesvis, modtage de variable lønde dele, der fremgår under pkt. 3.1.2 – 3.1.5 ovenfor.

Medarbejdere ansat i Intern Revision og Risiko- og Complianceafdelingerne må ikke være afhængige af koncernens resultat og modtager derfor altid den overenskomstbestemte bonus ud fra, at koncernens samlede årsresultat anses som et "tilfredsstillende/meget tilfredsstillende regnskabsår." Til disse medarbejdere kan der, undtagelsesvis, udbetales de variable lønde dele, der fremgår under pkt. 3.1.2 – 3.1.5 ovenfor.

9. Medarbejdere i øvrige kontrolfunktioner

Ud over den overenskomstbestemte bonus, og undtagelsesvis de variable lønde dele der fremgår under pkt. 3.1.2 – 3.1.5 ovenfor, udbetales der ikke variable lønde dele til medarbejdere i kontrolfunktioner i form af løn, aktier, optioner, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning.

10. ESG-retningslinjer

Da AL Bank og AL Finans kun anvender fast aflønning, udover en overenskomstbestemt bonusordning og undtagelsesvis i de tilfælde, som er beskrevet under pkt. 3.1 i denne lønpolitik, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af AL Bank og AL Finans bæredygtigheds mål.

AL Bank og AL Finans ledelse, såvel bestyrelse som direktion, har strategisk fokus på bæredygtighed i forbindelse med banken og AL Finans drift og en række tiltag er sat i gang i den forbindelse. Disse har dog ikke direkte sammenhæng med lønpolitikken.

11. Kontrol og overvågning

Bankens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter, efter indstilling fra Nominerings- og Aflønningsudvalget, de nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse.

12. Rapportering til bestyrelsen

Bankens bestyrelse har nedsat et Nominerings- og Aflønningsudvalg, der skal bestå af mindst 3 medlemmer.

Bestyrelsen har godkendt udvalgets kommissorium, der beskriver udvalgets opgaver og beføjelser.

Udvalget forbereder bestyrelsens behandling af og beslutninger i aflønningsspørgsmål og skal, blandt andet, minimum én gang årligt gennemgå lønpolitikken og tage stilling til eventuelle ændringer, som skal forelægges bestyrelsen.

13. Opdatering og ikrafttræden

Bestyrelsen vurderer lønpolitikken minimum én gang årligt og foretager de nødvendige tilpasninger efter indstilling fra Nominerings- og Aflønningsudvalget. Politikken revideres også ved væsentlige ændringer af de forhold politikken vedrører, herunder ved væsentlige ændringer af lovgivningen på området.

Politikken er godkendt af bestyrelsen den 14. februar 2023 og forelægges generalforsamlingen til godkendelse den 13. marts 2023.