

Lønpolitik

1. Formål

I medfør af Lov om finansiel virksomheds bekendtgørelse om lønpolitik, CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik i Betri Banki.

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, langsigtede interesser og værdiskabelse og relevante mål herfor samt bæredygtighed.

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. Betri Banki sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikens efterlevelse.

Idet banken kun anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af fx efterlevelse af bæredygtighedsmål. Betri Banki's ledelse, såvel bestyrelse som direktion, har strategisk fokus på bæredygtighed i forbindelse med bankens drift.

2. Lønpolitik

Bestyrelse og direktion

Hverken bestyrelse eller direktion er incitamentsaflønnet. Der udbetales derfor ikke variable løndele til bestyrelse og direktion, hverken i form af løn, aktier, aktieoptioner, incitaments baseret pension eller anden form for incitamentsaflønning, ligesom der ikke ydes ydelsesfinansierede pensionsordninger eller tildeles ad hoc eller skønsmæssige beløb i løbet af året.

Bestyrelsens medlemmer modtager et fast honorar. En plads i bestyrelsesudvalg berettiger desuden til udvalgshonorar. Udvalgsformanden får 1,33 gange udvalgshonorar. Udvalgsmedlemmer modtager kun ét udvalgshonorar, det højeste, selv om vedkommende måtte sidde i flere udvalg.

Direktionen er fast aflønnet og ansættelsesforholdene, herunder fratrædelsesvilkår, følger almindelig praksis på området og evalueres løbende. Direktionen har fri bil og telefon. Der aftales ikke fratrædelsesgodtgørelse med en værdi på mere end to års vederlag.

Væsentlige risikotagere

Der udbetales ikke variable løndele til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Betri Bankis risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af løn, aktier, aktieoptioner, incitament baseret pensionsbidrag eller anden form for incitamentsaflønning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Betri Banki har, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende funktioner som væsentlige risikotagere:

- Kreditchefen
- Vicekreditchefen
- Erhvervskundechefen
- Viceerhvervskundechefen
- Privatkundechefen
- IT-udviklingschefen
- Økonomichefen, og
- Lederen for Markets

Øvrige ansatte

Der udbetales ikke variable løndelev til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, aktier, aktieoptioner eller incitaments baseret pensionsbidrag eller anden form for incitamentsaflønning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Aflønning af ansatte, der til forbrugere rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. 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 om boligkredit eller andre former for salgsmål.

Overenskomstansatte

Overenskomstansatte ydes overenskomstmæssig løn.

Betri Banki benytter ikke fratrædelsesgodtgørelser eller pensionsordninger, der ikke følger af overenskomst eller som går ud over grænserne i bekendtgørelse om lønpolitik i finansielle virksomheder.

3. Aflønningsudvalg

Aflønningsudvalget består af 4 bestyrelsesmedlemmer fra banken, hvoraf det ene er bestyrelsesformanden.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

4. Vedtagelse og årlig gennemgang af lønpolitikken

Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til godkendelse på generalforsamlingen.

Bestyrelsen skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til bankens udvikling.

Vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges endvidere til godkendelse på generalforsamlingen. Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelse på generalforsamlingen på bankens hjemmeside.

5. 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 27. marts 2025 og forelagt og godkendt på generalforsamling den 11. april 2025.

Flemming B. Nielsen
formand

Evy J. Jacobsen
næstforkvinde

Jens Johan Dam

Ivan Christiansen

Janet F. Johannesen

Marion á Lakjuni

Ann Gvøðny Dáníalsdóttir

Sverri M. Edvinsson

Tanja M. Ósá