



NASDAQ OMX Copenhagen A/S
Nikolaj Plads 6
Postboks 1040
1007 København K

Den 26. marts 2014
Fondsbørsmeddelelse nr. 4, 2014

Indkaldelse til ordinær generalforsamling i Danmarks Skibskredit A/S

I henhold til selskabets vedtægter § 4 indkaldes herved på bestyrelsens vegne til ordinær generalforsamling i Danmarks Skibskredit A/S. Generalforsamlingen afholdes torsdag, den 10. april 2014 kl. 16.00 på selskabets adresse, Sankt Annæ Plads 3, København K.

D A G S O R D E N

1. Bestyrelsens beretning om selskabets virksomhed i det forløbne regnskabsår.

2. Forelæggelse af revideret årsrapport for 2013 til godkendelse.

Bestyrelsen foreslår, at årsrapporten 2013 godkendes.

3. Meddelelse af decharge til bestyrelse og direktion.

Bestyrelsen foreslår, at der meddeles decharge til bestyrelse og direktion.

4. Forslag til beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af underskud i henhold til den godkendte årsrapport.

Bestyrelsen foreslår, at der udbetales DKK 333.750.000 i udbytte til A-aktierne, svarende til DKK 1,1125 pr. aktie à DKK 1,-.

Til B-aktierne udbetales i henhold til vedtægternes § 3.9.2 DKK 71.520.001 i udbytte, svarende til DKK 2,1456 pr. aktie à DKK 1,-.

5. Forslag fra bestyrelse eller kapitalejere.

Ingen forslag.

6. Valg af medlemmer til bestyrelsen.

I henhold til vedtægternes § 5.2 vælges bestyrelsen for et år ad gangen. Genvalg kan finde sted.

*Bestyrelsen foreslår genvalg af:
Business Financial Officer Fatiha Benali
Adm. direktør Jenny N. Braat
Bankdirektør Peter Lybecker
Bankdirektør Glenn Söderholm
Group CFO og medlem af direktionen Trond Ø. Westlie*

*Bestyrelsen foreslår nyvalg af:
Nationalbankdirektør Hugo Frey Jensen, som afløser for tidl. Nationalbankdirektør Jens Thomsen, som ikke søger genvalg.*

Bilag 1 indeholder nærmere information om bestyrelsens kandidater.

7. Valg af revisorer.

I henhold til vedtægternes § 9.2. vælger generalforsamlingen selskabets revisor for ét år ad gangen. Generalforsamlingen kan vælge én eller flere revisorer.

Bestyrelsen foreslår genvalg af Deloitte, Statsautoriseret Revisionspartnerselskab.

8. Bestyrelsens forslag til aflønningspolitik.

*Bestyrelsens forslag kan læses i ”Lønpolitik for Danmarks Skibskredit A/S 2014”.
Politikken er vedlagt som bilag 2 til denne dagsorden.*

Bestyrelsen foreslår godkendelse af ”Lønpolitik for Danmarks Skibskredit A/S 2014”.

9. Eventuelt.

Dagsorden, lønpolitikken samt revideret årsrapport for 2013 vil senest to uger før generalforsamlingen være fremlagt på selskabets adresse. Årsrapport for 2013 udsendes ligeledes med dagsordenen til enhver noteret kapitalejer.

Såfremt De ønsker at deltage i generalforsamlingen, skal vi venligst bede Dem løse adgangskort senest mandag den 7. april 2014. Adgangskort udleveres ved henvendelse til Annette Romme Larsen, eventuelt pr. e-mail arl@skibskredit.dk. Ved henvendelsen bedes De meddele, om De ønsker at møde med rådgiver til generalforsamlingen.

Såfremt De er forhindret i at deltage i generalforsamlingen, har De mulighed for at afgive en fuldmagt. Hvis De ønsker at anvende fuldmagtsblanket (bilag 3), bedes De returnere den i udfyldt stand til Danmarks Skibskredit.

Information om den ordinære generalforsamling kan ligeledes findes på Danmarks Skibskredits hjemmeside – www.skibskredit.dk.

Med venlig hilsen
Danmarks Skibskredit

Erik I. Lassen



DANMARKS
SKIBSKREDIT

Kandidater til bestyrelsen 2014

Bilag 1

Business Financial Officer Fatiha Benali, Tryg A/S

Født den 17. maj 1969

Nationalitet: Dansk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 16. april 2009

Anses som uafhængigt medlem af bestyrelsen.

Kompetencer:

Bredt kendskab til økonomi og regnskab samt it.

Uddannelse:

Cand. merc. aud., Handelshøjskolen, 1993

Øvrige ledelseshverv:

Adm. Direktør Jenny N. Braat, Danske Maritime

Født den 26. april 1966

Nationalitet: Dansk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 29. marts 2012

Anses som uafhængigt medlem af bestyrelsen.

Kompetencer:

Bredt kendskab til den internationale maritime industri, bygning af skibe samt de nationale og internationale lovgivningsmæssige rammer for skibsbygning.

Uddannelse:

Cand. merc., Handelshøjskolen København, 1990

Øvrige ledelseshverv:

Den Danske Maritime Fond

Nationalbankdirektør Hugo Frey Jensen, Danmarks Nationalbank

Født den 11. januar 1958

Nationalitet: Dansk

Anses som uafhængigt medlem af bestyrelsen.

Kompetencer:

Bredt kendskab til makroøkonomiske forhold, finansielle forhold, lovgivning samt finansiell risikostyring.

Uddannelse:

Cand. oecon., Aarhus Universitet, 1984

Øvrige ledelseshverv:

Nationalbankens Pensionskasse (formand)

Bankernes Kontantservice (næstformand)

Nets Holding A/S

Observatør i Bankernes EDB Central, BEC

Bankdirektør Peter Lybecker, Nordea Bank A/S

Født den 8. oktober 1953

Nationalitet: Dansk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 8. april 2013

Anses som afhængigt medlem af bestyrelsen.

Kompetencer:

Bredt kendskab til bankdrift og finansiel risikostyring, herunder kreditrisici, it, økonomi og regnskab, samt generel ledelse af international virksomhed.

Uddannelse:

Cand. polit., Københavns Universitet, 1978

Øvrige ledelseshverv:

Nets Holding A/S (formand)

Bluegarden Holding A/S (formand)

Bankernes Kontantservice A/S (formand)

VP Securities A/S (formand)

Fionia Asset Company A/S (formand)

Nordea Kredit Realkreditaktieselskab A/S (næstformand)

Nordea Finans Danmark A/S

Nordea Finance Sweden Plc

Nordea Finance Finland Ltd.

Bankdirektør Glenn Söderholm, Danske Bank A/S

Født den 26. juli 1964

Nationalitet: Svensk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 7. november 2013

Anses som afhængigt medlem af bestyrelsen.

Kompetencer:

Bredt kendskab til finansiel risikostyring, de finansielle markeder samt generel ledelse af international virksomhed.

Uddannelse:

Senior Executive Program, London Business School, 2010

Bachelor of Business Administration, 1990

Øvrige ledelseshverv:

Group CFO og medlem af direktionen Trond Ø. Westlie, A.P. Møller-Mærsk A/S og Firmaet A.P. Møller

Født den 8. juni 1961

Nationalitet: Norsk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 24. marts 2011

Anses som uafhængigt medlem af bestyrelsen.

Kompetencer:

Bredt kendskab til rederivirksomhed, finansiel risikostyring, obligationsudstedelse, økonomi og regnskab samt generel ledelse af international virksomhed.

Uddannelse:

Statsautoriseret revisor, Norges Handelshøyskole, 1987

Øvrige ledelseshverv:

Dansk Supermarked A/S (Næstformand)

Danske Bank A/S (Næstformand)

Mærsk A/S

Maersk Drilling Holding A/S

Maersk Drilling A/S

Maersk Shipping 1 A/S

Maersk Shipping 2 A/S

Maersk Olie & Gas A/S

Rederiet A.P. Møller A/S

Odense Staalskibsværft A/S

APM Terminals B.V.

APM Terminals Management B.V.

Pepita A/S

Shama A/S

Tønsberg Delikatesse A/S



DANMARKS
SKIBSKREDIT

Lønpolitik for
Danmarks Skibskredit A/S 2014
Bilag 2

Indholdsfortegnelse

1	Formål.....	3
2	Regelgrundlag.....	3
3	Organisation	4
	3.1 Bestyrelsen.....	4
	3.2 Direktionen	4
	3.3 Øvrige medlemmer af daglig ledelse.....	4
	3.4 Risikotagere	5
	3.5 Ansatte i særlige funktioner.....	5
	3.6 Ansættelse og afskedigelse.....	5
	3.7 Organisationsdiagram.....	6
4	Bestyrelsens vederlæggelse	7
5	Direktionens vederlæggelse.....	7
	5.1 Direktionens fratrædelsesbestemmelser	7
6	Uddrag af DS personalepolitik og generelle ansættelsesvilkår for medarbejderne.....	8
	6.1 Personalepolitik	8
	6.2 Aflønning - Grundløn	8
	6.3 Overenskomstansatte	8
	6.4 Kontraktansatte.....	9
	6.5 Pension.....	9
	6.6 Ferietillæg	10
	6.7 Fratrædelse.....	10
	6.8 Jubilæum.....	10
	6.9 Seniorpolitik	10
7	Variabel aflønning	11
	7.1 Bestyrelsen.....	11
	7.2 Direktionen	11
	7.3 Risikotagere	11
	7.4 Ansatte i særlige funktioner.....	11
	7.5 Øvrige ansatte medarbejdere	12
8	Aflønningsudvalg	12
9	Bestyrelsens kontrol	12
10	Oplysnings- og indberetningspligt	13
11	Fornyelse	14
12	Vedtagelse	14

1 Formål

Lønpolitikken har til formål at fastlægge retningslinjerne for Danmarks Skibskredits (DS) aflønning af:

- Bestyrelsen
- Direktionen
- Ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil
- Ansatte i særlige funktioner
- Øvrige ansatte medarbejdere

Lønpolitikken skal medvirke til at sikre, at selskabets aflønning af ledelse og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, ikke fører til overdreven risikovillig adfærd.

2 Regelgrundlag

Rammerne for lønpolitikken er givet i Lov og Finansiell Virksomhed § 71 og §§ 77 a. - d., som selskabet er omfattet af ved henvisning fra Bekendtgørelse om et skibsfinansieringsinstitut.

I tilknytning til lovgivningen har Finanstilsynet udstedt ”Bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder” (BEK).

Lønpolitikken skal indeholde retningslinjer for virksomhedens lønpolitik, der vedrører bestyrelsen og direktionen samt øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Bestyrelsen skal fastlægge selskabets lønpolitik og skal gennemgå denne mindst én gang om året med henblik på at tilpasse den til selskabets udvikling. Den fastlagte lønpolitik skal godkendes af selskabets øverste organ.

3 Organisation

DS's øverste organ er generalforsamlingen.

Generalforsamlingen vælger mindst tre og højst seks medlemmer til bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmerne vælges for en etårig periode. Genvælg kan finde sted.

Der blev på den ordinære generalforsamling i 2008 for første gang indsat medarbejdervalgte repræsentanter i bestyrelsen. Der vælges 3 repræsentanter og 3 suppleanter. Repræsentanterne vælges for en 4-årig periode.

3.1 Bestyrelsen

Generalforsamlingsvalgte:

Tidl. nationalbankdirektør Jens Thomsen (formand)

Bankdirektør Peter Lybecker (næstformand)

Økonomidirektør Fatiha Benali

Adm. Direktør Jenny N. Braat

Bankdirektør Glenn Söderholm

Group CFO Trond Ø. Westlie

Medarbejdervalgte:

Relationship Manager Marcus Freuchen Christensen

Analysechef Christopher Rex

Senior Relationship Manager Henrik Rohde Søgaard

3.2 Direktionen

Til varetagelse af den daglige ledelse af selskabet har bestyrelsen ansat:

Adm. direktør Erik I. Lassen

Direktør Per Schnack

3.3 Øvrige medlemmer af daglig ledelse

Underdirektør Flemming Møller som kreditchef og

Underdirektør Peter Hauskov som leder af Customer Relations

3.4 Risikotagere

Bestyrelsen og direktionen er ifølge regelgrundlaget risikotagere.

Direktionen har ansat følgende medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, som dermed også er risikotagere:

Underdirektør Flemming Møller
Finanschef Jan Roland Thomsen

3.5 Ansatte i særlige funktioner

Ansatte medarbejdere, der er involveret i kontrolfunktioner, er medarbejdere, der er ansat og udfører kontrolopgaver i følgende funktioner:

- Intern kontrol
- Leder af Betaling & Kontrol og Middle Office
- Medarbejdere i Middle Office
- Back Office
- Leder af Compliance funktionen
- Credit Controller i Customer Relations

Lederen af Betaling & Kontrol og Middle Office anses ikke som risikotager, idet både lederen og medarbejderne i Middle Office er pålagt, at enhver overskridelse skal rapporteres direkte til direktionen.

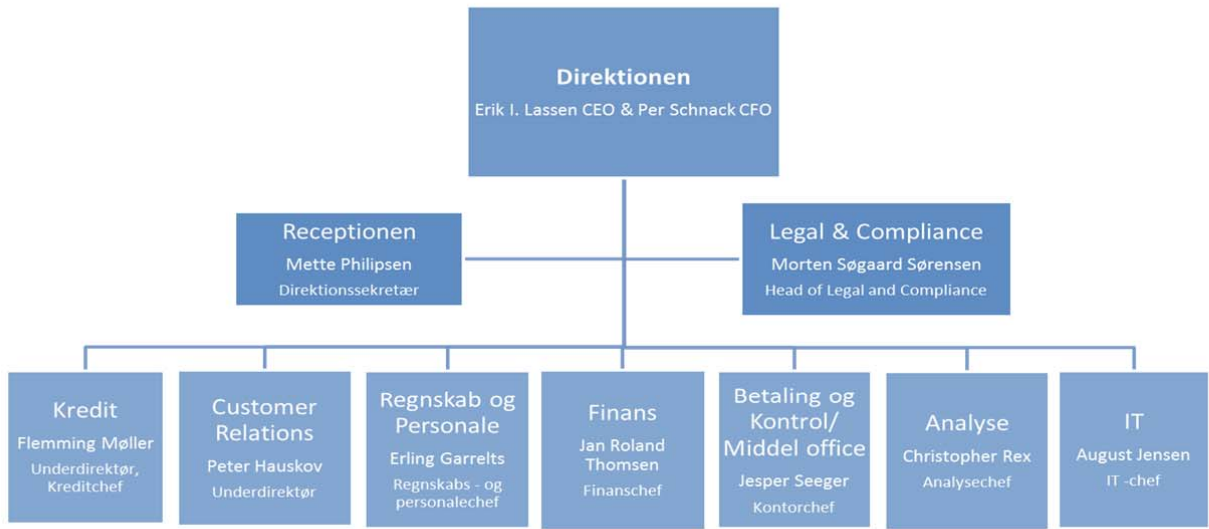
3.6 Ansættelse og afskedigelse

Ansættelse og afskedigelse af øvrige medlemmer af daglig ledelse, risikotagere og ansatte i særlige funktioner foretages af direktionen.

Ansættelse og afskedigelse af ansatte i intern kontrol funktionen, skal forhåndsgodkendes af bestyrelsens revisionsudvalg.

3.7 Organisationsdiagram

Danmarks Skibskredit
Organisationsdiagram pr. 1. januar 2014



En nærmere beskrivelse af de enkelte afdelingers ansvarsområder er defineret i selskabets personalehåndbog og forretningsgange.

4 Bestyrelsens vederlæggelse

Medlemmerne af bestyrelsen modtager for 2014 et årligt honorar på DKK 175.000.

Formanden modtager for 2014 et årligt honorar på DKK 350.000 og Næstformanden modtager et årligt honorar på DKK 262.500.

Medlemmerne af revisionsudvalget modtager herudover for 2014 et årligt honorar på DKK 58.000.

Bestyrelsens honorarer overvejes en gang årligt under hensyntagen til udviklingen i samfundsøkonomien, honorering i tilsvarende virksomheder og arbejdets omfang og evt. regulering indstilles til generalforsamlingens godkendelse.

Der er ingen aftale om variabel aflønning for selskabets bestyrelse.

Bestyrelsens vederlæggelse for 2014 er reguleret med 16,67 pct. i forhold til 2013. Bestyrelsens vederlæggelse er senest blevet reguleret i 2007.

5 Direktionens vederlæggelse

Medlemmerne af direktionen har indgået en direktørkontrakt med selskabet. I kontrakten er aftalt en fast årlig aflønning bestående af grundløn, pensionsbidrag på 12,75 % af grundlønnen, ferietillæg på 3,25 %, firmabil, multimedier, forsikringer m.v. Det er aftalt at grundlønnen tages op til vurdering 1 gang årligt, hver den 1. januar.

Vilkår i direktørkontrakterne og regulering af grundlønnen aftales med bestyrelsen.

For 2014 er direktionens faste årlige grundløn aftalt til DKK 2.665.769 for adm. direktør Erik I. Lassen og til DKK 2.399.192 for direktør Per Schnack.

Direktørkontrakterne indeholder ikke aftale om delvis variabel aflønning.

5.1 Direktionens fratrædelsesbestemmelser

I de to direktørkontrakter er fastsat, at

- DS kan opsige ansættelsesforholdet med 18 måneders skriftligt varsel til ophør ved en måneds udgang.
- hvis aktionærene i selskabet til tredjemand overdrager aktier i DS, der repræsenterer mere end 50 % af aktiekapitalen eller stemmerne, kan en direktør inden for 3 måneder efter en sådan overdragelse vælge at meddele DS, at direktøren betragter sig selv som opsagt med førnævnte varsel. I den nævnte situation vil direktøren være berettiget til en 6 måneders fratrædelsesgodtgørelse i tillæg til løn under opsigelsen.

6 Uddrag af DS personalepolitik og generelle ansættelsesvilkår for medarbejderne

6.1 Personalepolitik

DS ønsker at ansætte og fastholde medarbejdere på et højt fagligt niveau.

Selskabets kunder og forretningsforbindelser stiller store krav og forventninger til selskabets kompetence og virksomhed i alle led og dermed til alle medarbejders jobudførelse og fleksibilitet.

Selskabet forventer derfor, at medarbejderne hver på deres felt er blandt de bedste til jobbet. Derfor skal selskabet være en attraktiv arbejdsplads, der stiller krav og lægger vægt på dygtighed, engagement og fleksibilitet.

Selskabet forventer at medarbejderne løbende ajourfører relevant faglig viden.

Selskabet vil aflønne den enkelte i overensstemmelse med betingelserne på jobmarkedet og i forhold til personlige kvalifikationer og stillingens ansvar og indhold.

6.2 Aflønning - Grundløn

DS er omfattet af Standardoverenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet om løn- og arbejdsvilkår på pengeinstitut- og realkreditområdet. Overenskomsten fremgår af FA's hjemmeside www.fanet.dk

I tilknytning til overenskomsten har selskabet og den faglige repræsentant indgået en "Husaftale for medarbejderne i Danmarks Skibskredit A/S", der er en integreret del af medarbejdernes ansættelsesvilkår. Som en del af husaftalen indgår bl.a. lokalaftale om lønpakker.

6.3 Overenskomstansatte

DS har pr. 1. januar 2014 ansat 40 medarbejdere, som aflønnes indenfor overenskomstens område. Overenskomsten omfatter medarbejdere, som pr. 1. januar 2014 aflønnes med en årsløn på mellem kr. 244.689 (løntrin 3) og kr. 767.359 (løntrin 87).

Medarbejderne modtager ved ansættelsen en ansættelsesaftale, hvor medarbejderens indplacering i det overenskomstbestemte ramme/trin system er angivet, samt hvilken grundløn dette medfører pr. år og pr. måned.

Grundlønnen reguleres i henhold til overenskomsten, der senest pr. 1. juli 2013 forøgede grundlønnen med 1,00 %. Evt. ekstraordinær regulering af grundlønnen på individuelt niveau tages op til vurdering hvert år pr. 1. januar.

Den gældende overenskomst udløber den 1. april 2014. Regulering af grundløn i 2013 vil ske i overensstemmelse med de aftalte resultater ved de igangværende overenskomstforhandlinger mellem Finansektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet.

6.4 Kontraktansatte

DS har pr. 1. januar 2014 ansat 23 kontraktansatte medarbejdere, som aflønnes uden for overenskomstens område. Kontraktansatte medarbejdere omfatter bl.a. underdirektører, risikotagere og andre højere lønnede afdelingschefer og medarbejdere.

Kontraktansatte modtager ved ansættelsen en ansættelseskontrakt, hvor medarbejderens årlige grundløn og øvrige ansættelsesvilkår er angivet. Grundlønnen tages op til individuel vurdering hvert år pr. 1. januar.

6.5 Pension

Det er selskabets politik, at pensionering som udgangspunkt sker på tidspunktet, hvor det er muligt at ansøge om offentlig folkepension.

Senest et år inden medarbejderen har mulighed for at ansøge om folkepension, har medarbejderen og lederen en dialog, hvor forholdene omkring den fremtidige pensionering aftales.

Ved dialogen tages der udgangspunkt i medarbejderens ønsker og selskabets behov, ligesom bl.a. medarbejderens muligheder og kompetencer drøftes. Der kan på individuel basis eventuelt aftales en udskydelse af pensioneringstidspunktet. Aftalen kan omfatte en fortsat ansættelse i medarbejderens nuværende job, en deltidsansættelse eller en ansættelse med ændret ansvarsområde og heraf følgende ændret løn.

Selskabet har indgået pensionsaftale med PFA Pension, der tager udgangspunkt i en opsparing til pension over et livsforløb, der sammen med den offentlige folkepension, vil give medarbejderen et pænt bidrag til opretholdelse af levestandarden ved pensionering. I pensionsaftalen er aftalt opsparing til pension frem til det tidspunkt, hvor medarbejderen kan søge om offentlig folkepension.

Opsparing til pensionsformål sker ved at selskabet indbetaler de overenskomstfastsatte bidrag på pt. 12,75 % fra selskabet og 3,5 % fra medarbejderen, eller i alt 16,25 % af årslønnen til medarbejderens policer i PFA Pension.

Bidragssatsen fra selskabets side udgør den samme sats for kontraktansatte som for overenskomstansatte medarbejdere. Af det samlede bidrag indbetales bidrag op til pensionsloftet på ratepension, mens det overskydende beløb indbetales til livrentepension.

Pensionsloftet for indbetaling til ratepension og ophørende livrenter er nedsat fra 1. januar 2014 til kr. 50.900,- årligt. Kontraktansatte medarbejdere er derfor på individuel basis tilbudt mulighed for nedsættelse af det samlede årlige pensionsbidrag til kr. 50.900,- samt betaling for forsikringsdækning og arbejdsmarkedsbidrag, mod at få det overskydende beløb udbetalt som løn.

6.6 Ferietillæg

Der ydes medarbejderne ferie med løn efter ferieloven. Efter overenskomstens bestemmelser betales der i stedet for det i ferieloven omhandlede ferietillæg et særligt ferietillæg på 3,25 %, der udbetales 1. maj. Der anvendes samme ferietillæg for kontraktansatte som for overenskomstansatte medarbejdere.

6.7 Fratrædelse

Opsigelse og fratrædelse af medarbejdere følger funktionærloven og den indgåede overenskomst. For overenskomstansatte og kontraktansatte er der ikke indgået usædvanlige fratrædelsesaftaler.

6.8 Jubilæum

Ved medarbejderens 25 års og 40 års jubilæum i selskabet honoreres dette med et jubilæumsgratiale på en ekstra månedsløn til den pågældende medarbejder.

6.9 Seniorpolitik

Som led i seniorpolitikken tilbydes medarbejdere over 60 år ansættelse på deltid mod tilsvarende nedgang i lønnen. Pensionsbidrag beregnes fortsat på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Medarbejdere på 60 år og derover tilbydes fra 1 til 5 årlige seniorfridage pr. år med løn.

7 Variabel aflønning

7.1 Bestyrelsen

Der er ingen aftale om variabel aflønning for selskabets bestyrelse.

7.2 Direktionen

Der er ingen aftale om variabel aflønning for selskabets direktion.

7.3 Risikotagere

Efter bestemmelserne om lønpolitik i Lov og Finansiell Virksomhed § 77 a. - d. vurderes det at

- Underdirektør Flemming Møller
- Finanschef Jan Roland Thomsen

er medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

Der er ingen aftale om variabel aflønning for risikotagerne.

7.4 Ansatte i særlige funktioner

Efter bestemmelserne i § 11 i Bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, må en variabel løndel for ansatte, der er involveret i kontrolfunktioner, ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

Der er ingen kontraktmæssig aftale om variabel aflønning for ansatte, der er involveret i kontrolfunktioner.

Ansatte, der er involveret i kontrolfunktioner, har på lige fod med øvrige ansatte medarbejdere mulighed for på individuel basis at modtage variabel aflønning i form af et årligt gratiale efter direktionens diskretionære vurdering af årets indsats.

Direktionens diskretionære vurdering af årets indsats og tildeling af gratiale foretages uafhængigt af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.

7.5 Øvrige ansatte medarbejdere

Selskabet ønsker at tiltrække og fastholde medarbejdere på et højt fagligt niveau.

Selskabet aflønner derfor den enkelte i overensstemmelse med betingelserne på jobmarkedet og i forhold til personlige kvalifikationer og stillingens ansvar og indhold.

Betingelserne på jobmarkedet indebærer, at det er normalt at tilbyde incitamentsaflønning til flere personalegrupper inden for den finansielle sektor.

For Senior Relationship Managers (SRM'er) i Customer Relations og ansatte i Finansafdelingen er der formuleret et grundlag, ud fra hvilket et evt. gratiale fastlægges diskretionært. Gratialet kan udgøre op til 25 % af medarbejderens faste aflønning. Denne gruppe af medarbejdere er ikke risikotagere eller ansatte i særlige funktioner.

For øvrige ansatte medarbejdere, der ikke betragtes som risikotagere, bemyndiges direktionen til for kalenderåret 2014 at tildele en variabel aflønning i form af et årligt gratiale efter direktionens diskretionære vurdering af årets indsats.

8 Aflønningsudvalg

Som følge af virksomhedens størrelse er der ikke nedsat et aflønningsudvalg.

9 Bestyrelsens kontrol

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

Bestyrelsen skal desuden føre kontrol med aflønningen af lederen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning og lederen af selskabets Compliance funktion og med den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol.

Bestyrelsen skal kontrollere at:

- Der ikke tildeles variabel løn til direktionen og risikotagerne.
- De lovgivningsmæssige rammer er opfyldte.
- Aflønningen fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- Aflønningen er i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.
- Den samlede variable løn, som selskabet forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler selskabets mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

Ved tilrettelæggelse af kontrollen, skal bestyrelsen tilsikre, at ansatte, der er involverede i udarbejdelse af lønpolitikken og kontrollen af, om den overholdes, er i besiddelse af den nødvendige sagkundskab, og, under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation, omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter, at de er uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører kontrol med.

Med henvisning til BEK §§ 6 og 7 har bestyrelsen bemyndiget Regnskabs- og personalechefen til på sine vegne at foretage kontrollen af, om lønpolitikken overholdes.

10 Oplysnings- og indberetningspligt

Selskabet skal mindst én gang årligt offentliggøre nedenstående oplysninger vedrørende sin lønpolitik og -praksis for bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil:

- Beslutningsprocessen i forbindelse med fastlæggelsen af lønpolitikken.
- Sammenhængen mellem løn og resultater.
- De væsentligste karakteristika ved selskabets aflønningsstruktur.
- Samlede beløb vedrørende aflønning fordelt på henholdsvis bestyrelsen, direktionen og andre ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, med angivelse af følgende:
 - a. Den samlede udbetalte løn i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn samt antallet af modtagere.
 - b. Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt i regnskabsåret, samt antallet af modtagere.
 - c. Det samlede beløb for fratrædelsesgodtgørelse tildelt i regnskabsåret, antallet af modtagere samt angivelse af det højeste beløb, der er tildelt en enkelt person.

Bestemmelsen finder alene anvendelse i forhold til ansatte, hvis aktiviteter har en væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, såfremt en offentliggørelse ikke indebærer, at den enkeltes individuelle løn herved oplyses.

Offentliggørelsen af oplysningerne skal fremgå af selskabets årsrapport.

Formanden for bestyrelsen skal i sin beretning på selskabets ordinære generalforsamling redegøre for aflønningen af virksomhedens direktion. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønning i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og kommende regnskabsår.

Redegørelsen skal indeholde oplysninger om den faste løn samt de overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning, herunder betingelserne for at optjene og få tildelt bonus, tantieme og/eller aktiekursrelaterede incitamentsordninger m.v. samt for pensions-, fratrædelsesordninger og andre

fordele. Oplysningerne om forholdet mellem henholdsvis den faste løn, incitaments aflønningen og de øvrige elementer i aflønningen, skal ligeledes fremgå.

Selskabet skal i forbindelse med aflæggelse af årsrapporten indberette antallet af personer til Finanstilsynet, der i det pågældende regnskabsår, som led i deres ansættelse eller hverv som bestyrelsesmedlem, har modtaget en samlet årsløn inklusive pension, der overstiger et beløb svarende til EUR 1 mio.

11 Fornyelse

Politikken behandles næste gang på selskabets ordinære bestyrelsesmøde i december 2014.

12 Vedtagelse

Lønpolitikken er vedtaget af bestyrelsen på selskabets ordinære bestyrelsesmøde den 13. december 2013.

-----000-----

København, den 13. december 2013

Jens Thomsen
(Formand)

Peter Lybecker
(Næstformand)

Fatiha Benali

Jenny N. Braat

Marcus F. Christensen

Glenn Söderholm

Christopher Rex

Henrik Rohde Søgaaard

Trond Ø. Westlie

-----000-----

FULDMAGT

I henhold til vedtægternes § 4.8 befuldmægtiger jeg herved bestyrelsen for Danmarks Skibskredit A/S til at afgive stemme på mine/vore vegne i overensstemmelse med indholdet af skemaet nedenfor på den ordinære generalforsamling i Danmarks Skibskredit A/S, den 10. april 2014, kl. 16.00.

Fuldmagtsgiver: _____

Nominel aktiebeholdning: _____

Dagsordenspunkt

Ja, angiver at jeg
tilslutter mig forslaget

Dagordenspunkt	Ja	Nej	Afstår
2. Fremlæggelse af revideret årsrapport til godkendelse. Bestyrelsen foreslår, at årsrapporten 2013 godkendes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Meddelelse af decharge til bestyrelse og direktion. Bestyrelsen foreslår, at der meddeles decharge til bestyrelse og direktion.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af underskud i henhold til den godkendte årsrapport. Bestyrelsen foreslår, at der udbetales DKK 1,1125 pr. aktie á DKK 1,- i udbytte til A-aktionærerne. Til B-aktier udbetales i henhold til vedtægternes § 3.9.2. DKK 2,1456 pr. aktie á DKK 1,- i udbytte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Forslag fra bestyrelse og kapitalejere. Ingen forslag.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

