

Lønpolitik for Aarhus Lokalbanc

Formål og omfang	<p>Formålet med lønpolitikken er at understøtte en adfærd, der gavner bankens interesser og langsigtede værdiskabelse.</p> <p>Lønpolitikken omfatter bestyrelsen og direktionen samt væsentlige risikotagere.</p>
Fastlæggelse og godkendelse	<p>Aflønningsudvalget indstiller lønpolitikken, herunder pensionspolitik og retningslinjer for godkendelse af fratrædelsesgodtgørelser for den personkreds, der er omfattet af lønpolitikken til bankens bestyrelse.</p> <p>Lønpolitikken godkendes endeligt på bankens generalforsamling.</p> <p>Aflønningsudvalget overvåger tiltag på lønområdet og udfører kontrol med lønpolitikken.</p>
Principper	<p>Lønpolitikken skal</p> <ul style="list-style-type: none">• være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til overdreven risikotagning• være i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en sund forretningsmodel• harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med bankdriften og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter• tage afsæt i gældende markedsforhold under hensyntagen til stillede opgaver og ansvar• revideres årligt
Lønde og fratrædelse	<p>Hverken bestyrelse, direktion eller risikotagere aflønnes med variabel løn, aktier, aktieoptioner eller anden form for incitamentsaflønning, ligesom der ikke ydes ydelsesdefinerede pensionsordninger.</p> <p>Bestyrelsens medlemmer modtager et årligt honorar. Direktionen er fast aflønnet og ansættelsesforholdene, herunder fratrædelsesvilkår, følger almindelig praksis på området og evalueres løbende.</p> <p>Der er ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelser med en værdi på mere end to års vederlag. Direktionens fratrædelsesvilkår følger almindelig praksis på området og evalueres løbende.</p>

Aarhus Lokalbank

BYENS BANK 

Medarbejdere med væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil Banken har defineret følgende medarbejdere som personer med væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil:

Medarbejdere med væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil

1. ledelsen af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkendelse af finansielle instrumenter
2. ledelsen af den del af organisationen, som investerer bankens egne midler
3. ansatte i de dele af organisationen, som er nævnt i nr. 1 og 2, som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på bankens vegne for bankens midler
4. ansatte, som kan påføre virksomheden væsentlige kreditrisici
5. ledelsen af den del af organisationen, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning
6. ansatte i compliancefunktion og intern revision

Kontrolfunktioner Lønssystemet er udarbejdet således, at det afværger interessekonflikter. Det betyder blandt andet, at medarbejdere i kontrolfunktioner ikke kan modtage engangsvederlag, som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med.

Overenskomst-ansatte Overenskomstansatte ydes overenskomstmæssig løn.

Oplysnings- og indberetningspligt Oplysninger om aflønning gives i årsrapporten og i overensstemmelse med de øvrige oplysningsforpligtelser, som følger af lov om finansiel virksomhed.

Marts 2012