

Lønpolitik for  
Koncernen Arbejdernes Landsbank  
Februar 2022





1. Indledning .....	1
2. Generelle forhold vedrørende lønfastsættelse og bonusordning .....	1
3. Interessekonflikter .....	1
4. Aflønning af bestyrelsen .....	2
5. Aflønning af direktionen m.fl. ....	2
6. Fratrædelse .....	2
7. Væsentlige risikotagere .....	3
8. Medarbejdere i Intern Revision, AML-afdelingen og Risiko- og Complianceafdelingen .....	4
9. Medarbejdere i øvrige kontrolfunktioner .....	4
10. Nominerings- og Aflønningsudvalget .....	4
11. Bæredygtighed .....	5
12. Kontrol og efterlevelse .....	5



## 1. Indledning

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

Lønpolitikken:

- Fastlægges af bankens bestyrelse og fremlægges for generalforsamlingen hvert år til endelig vedtagelse.
- Skal understøtte Koncernens strategi samt de årlige forretningsmæssige ambitioner for hvert enkelt forretnings- og stabsområde.
- Fastsætter retningslinjer for tildelingen af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, og som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.
- Skal understøtte Koncernens målsætning om at være en attraktiv arbejdsplads og medvirke til at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere.
- Skal 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.

## 2. 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 Koncernens ledere og medarbejdere adgang til sædvanlige personalegoder.

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

Der er udarbejdet forskellige bonusmatricer til henholdsvis ledere- og specialister, medarbejdere samt medarbejdere i Handels- og porteføljeafdelingen. Alle matricer tager udgangspunkt i Koncernens 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.

I helt ekstraordinære situationer kan en leder eller en medarbejder tildeles et engangsvederlag på baggrund af en ekstraordinær indsats. For væsentlige risikotagere, jf. pkt. 7, kan dette engangsvederlag maksimalt udgøre 100.000 kr. pr. år.

## 3. Interessekonflikter

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 Koncernens 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 Koncernens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiell virksomhed. Aflønning til disse medarbejdere må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider Koncernens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål i relation til boligkreditter.

#### 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. Lønnen er til forhandling hvert andet år. Der udbetales ikke nogen form for bonus til direktionen, vicedirektørerne og direktøren for AL Finans, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning.

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

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

#### 6. Fratrædelse

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

Ordførende direktør og viceordførende direktør har ingen særligt aftalt fratrædelsesgodtgørelse. De øvrige direktionsmedlemmer har en kontraktfastsat fratrædelsesgodtgørelse. Vicedirektører, underdirektører samt direktøren for AL-Finans har en kontraktfastsat fratrædelsesgodtgørelse.



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

## 7. Væsentlige risikotagere

I Koncernen er nedennævnte personkreds udpeget som omfattet af § 77a 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"><li>• Kreditdirektør (underdirektør)</li><li>• Vicekreditdirektør</li></ul>
Direktionen i A/S Arbejdernes Landsbank	Likviditets- og Finansområdet <ul style="list-style-type: none"><li>• Chef for Handelsområdet</li><li>• Chef for LIFI Operations</li><li>• Direktør for AL Markets (underdirektør)</li></ul>
	Økonomi <ul style="list-style-type: none"><li>• Chef for Rapportering og Analyse</li><li>• Chef for Kapitalstyring</li></ul>
	Intern Revision <ul style="list-style-type: none"><li>• Intern revisionschef</li></ul>
	Juridisk afdeling <ul style="list-style-type: none"><li>• Juridisk direktør</li></ul>
	AML-afdeling <ul style="list-style-type: none"><li>• AML direktør</li></ul>
	Risikoområdet <ul style="list-style-type: none"><li>• Risikoansvarlig (CRO) under direktør</li><li>• Compliance ansvarlig</li><li>• Chef for Markedsrisiko</li><li>• Chef for Risikoovervågning</li></ul>
	HR-afdeling <ul style="list-style-type: none"><li>• HR direktør</li></ul>
	Facility Management <ul style="list-style-type: none"><li>• Ejendoms- og administrationsdirektør</li></ul>



	<p>IT og Forretningsudvikling</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• IT direktør (underdirektør)</li><li>• IT chef</li><li>• Forretningsudviklingsdirektør (underdirektør)</li></ul>
	<p>Branding- og kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Branding-og komm.direktør (underdirektør)</li></ul>
	<p>Forretningsområdet</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Forretningsdirektører (underdirektører)</li><li>• Formuedirektør (underdirektør)</li><li>• Boligdirektør</li><li>• Pantebrevsdirektør</li></ul>
	<p>AL Finans</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Direktør</li><li>• Vicedirektør</li><li>• Kreditdirektør</li><li>• Økonomidirektør</li><li>• Juridisk chef (inkl. AML)</li></ul>

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

Til Koncernens revisionschef, AML-direktør, risikoansvarlig (CRO) samt complianceansvarlig udbetales der ikke variable lønde, hverken i form af løn, bonus, aktier, optioner, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning. Det samme gør sig gældende for Juridisk chef (inkl. AML) i AL Finans.

Medarbejdere ansat i Intern Revision og Risiko- og Complianceafdelingen må ikke være afhængige af koncernens resultat og modtager derfor altid bonus ud fra, at Koncernens samlede årsresultat anses som et "tilfredsstillende/meget tilfredsstillende regnskabsår."

## 9. Medarbejdere i øvrige kontrolfunktioner

Ud over den overenskomstbestemte bonus udbetales der ikke variable lønde til medarbejdere i kontrolfunktioner, hverken i form af løn, aktier, optioner, pensionsbidrag eller anden tilsvarende ordning.

## 10. Nominerings- og Aflønningsudvalget

Bestyrelsen 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 aflønnings spørgsmål og skal, blandt andet, minimum én gang årligt gennemgå lønpolitikken og tage stilling til eventuelle ændringer, som skal forelægges



bestyrelsen.

Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle og nødvendige tilpasninger af lønpolitikken og derefter forelægge den reviderede lønpolitik for generalforsamlingen.

### 11. Bæredygtighed

Da Koncernen kun anvender fast aflønning, udover en overenskomstbestemt bonusordning, som beskrevet i denne lønpolitik, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af Koncernens bæredygtighedsmål.

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

### 12. Kontrol og efterlevelse

Bankens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

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

Politikken er godkendt af bestyrelsen den 17. februar 2022 og forelægges generalforsamlingen til godkendelse den 14. marts 2022.