



**DANMARKS
SKIBSKREDIT**

Den 26. februar 2018

Lønpolitik 2018

Indholdsfortegnelse

1	Formål.....	3
2	Regelgrundlag.....	3
3	Organisation.....	3
	3.1 Bestyrelsen.....	4
	3.2 Direktionen	4
	3.3 Øvrige risikotagere	4
	3.4 Ansatte i kontrolfunktioner.....	5
4	Bestyrelsens vederlæggelse	5
5	Direktionens vederlæggelse.....	6
	5.1 Fratrædelsesbestemmelser for direktion og øvrige risikotagere.....	6
6	Variabel aflønning af direktionen, øvrige risikotagere og personer i udpegede funktioner.....	6
	6.1 Kriterier for tildeling af variabel løn	6
	6.2 Instrumenter	7
	6.3 Loft over størrelsen af variable løndelev	8
	6.4 Udskydelse og tilbageholdelse (lock-up).....	8
	6.5 Udbetalingsbegrænsninger (back-testing) og tilbagebetaling af variabel løn (clawback).....	8
	6.6 Bagatelgrænse.....	9
7	Øvrige medarbejderes vederlæggelse	9
	7.1 Variabel aflønning af øvrige medarbejdere	9
	7.2 Kriterier for tildeling af variabel løn	10
8	Vederlagsudvalg	10
9	Bestyrelsens kontrol	10
10	Oplysnings- og indberetningspligt.....	11
11	Godkendelse	12

1 Formål

Lønpolitikken har til formål at fastlægge retningslinjerne for aflønning af:

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

Ved denne lønpolitik tilvejebringes i overensstemmelse med forskrifterne i lov om finansiel virksomhed en overordnet skriftlig ramme for aflønningen i selskabet, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Fastlæggelse af rammerne i denne lønpolitik har fundet sted ud fra et overordnet ønske om at sikre, at aflønningen bidrager til, at selskabet til stadighed er i stand til at rekruttere og fastholde ledere og medarbejdere med de fornødne kompetencer og specialistviden på højt niveau, således at selskabets formål og vision om at være den mest anerkendte og stabile udbyder af finansiering til velrenommerede rederier tilgodeses bedst muligt. Lønpolitikken har endvidere til formål at etablere et interessefælleskab mellem ejere og virksomhedens medarbejdere. Samtidig har bestyrelsen til stadighed fokus på at vurdere, at lønpolitikken ikke indeholder uhensigtsmæssige strukturer, der kan føre til overdreven risikovillig adfærd.

2 Regelgrundlag

Rammerne for lønpolitikken er givet i de i medfør af lov om finansiel virksomhed fastlagte aflønningsregler med tilhørende bekendtgørelse og nationale som EU-retlige forskrifter (Forordninger baseret på CRD IV mv.), som selskabet er omfattet af, jf. bekendtgørelse om et skibsfinansieringsinstitut.

Bestyrelsen fastlægger selskabets lønpolitik og gennemgår denne mindst én gang om året med henblik på at tilpasse den til selskabets udvikling. Lønpolitikken godkendes på selskabets generalforsamling.

Udpegning af kredsen af væsentlige risikotagere i selskabet finder sted i overensstemmelse med gældende nationale og EU baserede regler herfor.

3 Organisation

Det øverste organ er generalforsamlingen.

Generalforsamlingen vælger det i medfør af vedtægterne mv. fastsatte antal medlemmer til bestyrelsen. Der er endvidere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, pt. 3 repræsentanter og 3 suppleanter, der er valgt for en 4-årig periode.

3.1 Bestyrelsen - risikotagere

Generalforsamlingsvalgte:

- Eivind Kolding (formand)
- Peter Nyegaard (næstformand)
- Anders Damgaard
- Thor Jørgen Guttormsen
- Jacob Meldgaard
- Michael Nellemann Pedersen
- Christian Frigast
- Henrik Sjøgreen

Medarbejdervalgte:

- Marcus F. Christensen
- Christopher Rex
- Henrik R. Søgaard

3.2 Direktionen - risikotagere

Til varetagelse af den daglige ledelse af selskabet har bestyrelsen ansat en direktion bestående af tre medlemmer. Det tredje medlem af direktionen tiltræder i løbet af 2018.

3.3 Øvrige risikotagere

Efter gældende forskrifter har bestyrelsen vurderet, at følgende medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, også er risikotagere:

- Chefen for Kredit
- Finanschefen
- Økonomichefen
- Chefen for Legal & Compliance
- It-chefen
- Senior Portfolio Manager

Identifikation af væsentlige risikotagere foretages én gang årligt af bestyrelsen på baggrund af indstilling fra Vederlagsudvalget samt løbende i forbindelse med relevante udnævnelser. Direktionen foretager en gennemgang af alle medarbejdere og deres ansvarsområder, og identifikationen sker efterfølgende under hensyntagen til selskabets forretningskontroller.

3.4 Ansatte i kontrolfunktioner

Medarbejdere, der er involveret i kontrolfunktioner, udfører kontrolopgaver i følgende funktioner:

- Intern Kontrol
- Økonomichefen
- Trade Support & Risk Management
- Leder af Compliance funktionen
- Credit Controller i Customer Relations

De særlige hensyn, der skal iagttages for aflønning af medarbejdere i kontrolfunktioner er beskrevet i punkt 9 nedenfor.

4 Bestyrelsens vederlæggelse

Medlemmerne af bestyrelsen modtager for et fast årligt honorar.

Formanden oppebærer honorar på	DKK 750.000
Næstformanden oppebærer honorar på	DKK 350.000
Øvrige bestyrelsesmedlemmer oppebærer honorar på	DKK 200.000
Udvalgsmedlemmer oppebærer honorar på	DKK 150.000

Bestyrelsen forelægger på baggrund af indstilling fra Vederlagsudvalget forslag til ændringer i honoreringen af bestyrelsens medlemmer og de af bestyrelsen nedsatte udvalg til generalforsamlingens godkendelse. Bestyrelsen honoreres under hensyntagen til udviklingen i samfundsøkonomien, honorering i tilsvarende virksomheder og arbejdets omfang og evt. regulering indstilles til generalforsamlingens godkendelse. Det er muligt for det enkelte bestyrelsesmedlem at fravælge honorar.

Der ydes ikke variabel aflønning til hverken de generalforsamlingsvalgte eller de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer for deres udførelse af bestyrelseshvervet. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan dog modtage variabel løn, såfremt en sådan aflønning er relateret det arbejde, der er udført som medarbejder i Danmarks Skibskredit.

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.

Vilkår i direktørkontrakterne og regulering af grundlønnen aftales med bestyrelsen. Variabel aflønning af direktionen reguleres af punkt 6 nedenfor.

5.1 Fratrædelsesbestemmelser for direktion og øvrige risikotagere

Selskabet kan opsiges ansættelsesforholdet med et medlem af direktionen op til 18 måneders skriftligt varsel til ophør ved en måneds udgang. Direktionen har ikke ret til fratrædelsesgodtgørelse.

Øvrige risikotagere har som hovedregel ikke ret til fratrædelsesgodtgørelse, med mindre dette følger af lovgivningen.

6 Variabel aflønning af direktionen og øvrige risikotagere¹

Bestyrelsen kan indgå aftale om variabel aflønning med de enkelte medlemmer af direktionen. Direktionen kan indgå aftale om variabel aflønning med de enkelte risikotagere i overensstemmelse med rammer fastlagt af bestyrelsen.

En aftale om variabel aflønning kan omfatte resultatkontrakter, engangsvederlag, fastholdelsesbonus eller lignende. Indenfor rammerne af gældende bekendtgørelse kan bestyrelsen endvidere godkende nyansættelsesgodtgørelser (sign-on bonus), der dog i intet tilfælde kan overstige de under punkt 6.3 anførte lofter.

6.1 Kriterier for tildeling af variabel løn

Variabel løn kan tildeles i fastholdelsesøjemed eller som belønning for, at et direktionsmedlem eller en risikotager har leveret vedvarende og risikojusterede resultater og resultater ud over, hvad der kan forventes i henhold til vedkommendes erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.

De individuelle kriterier for tildeling af resultatbaseret variabel løn skal udformes under hensyntagen til resultatmål, nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende

¹ Enkelte "ikke-risikotagere" kan tildeles variabel aflønning på samme vilkår som risikotagere og er derfor medtaget under samme kategori.

resultater samt de kapitalomkostninger, likviditet og kreditrisiko, der er påkrævet for at opnå resultaterne.

I kriterierne for den resultatbaserede aflønning kan der, med respekt af de til enhver tid værende overordnede forretningsmål, blandt andet indgå en vurdering af parametrene:

- indtjenings- og omkostningsudvikling,
- nedskrivninger og tab,
- kapitalforhold,
- likviditets- og fundingforhold,
- aktiv deltagelse i gennemførelsen af den af bestyrelsen vedtagne strategi for selskabet,
- aktiv organisationsudvikling med tilsikring af at de rette kompetencer til gennemførelse af strategien hele tiden er til stede,
- opfyldelse af regulering og tilsynsmæssige forhold samt
- en tilfredsstillende udvikling i kundetilfredsheden med ydelserne i Danmarks Skibskredit.

Der vil i vurderingen af specielt de økonomiske kriterier blive lagt vægt på det opnåede resultat relativt til dels budgetter og fremskrivninger dels den markedsudvikling (specielt udlån og funding) og det risikobillede, der har været gennem året.

Ved ikke økonomiske kriterier forstås bl.a. direktionsmedlemmets henholdsvis risikotagerens overholdelse af Danmarks Skibskredits interne regler og procedurer samt retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunder og investorer. Herudover skal det tilsikres, at variabel løn tildeles på en sådan måde, at:

- der er en passende balance mellem fast og variable løndelev og
- den faste løn er tilstrækkelig høj til, at Danmarks Skibskredit kan føre en fleksibel bonuspolitik.

6.2 Instrumenter

Under iagttagelse af gældende lovgivning kan Danmarks Skibskredit gøre brug af obligationer (senior contingent notes), aktier samt fantomaktier, der ved brug af Total Shareholder Return (TSR) regulering baserer sig på et nærmere fastlagt indeks målt som værdiudviklingen i brøkforholdet mellem justeret nettoindtjening på koncernregnskabsniveau for Danmarks Skibskredit Holding A/S ("Holdingselskabet") og den ejerinvesterede kapital justeret for udbytter.

Instrumenter skal udgøre mindst 50% af den variable vederlæggelse, og der skal som udgangspunkt tilstræbes en betydeligt højere andel.

Selskabet kan som led i indgåelse af særlige fastholdelsesaftaler med direktionen og øvrige risikotagere gøre brug af warrants (max. 12,5% af modtagerens faste årsløn) og aktielignende instrumenter (TSR) med respekt af det for direktionen gældende årlige loft, jf. punkt 6.3 nedenfor.

6.3 Loft over størrelsen af variable løndele

Bestyrelsen tager årligt stilling til et maksimum for, hvor stor en andel af den faste løn, den variable løndel kan udgøre. Den variable løndel kan for såvel direktionen som øvrige risikotagere højst udgøre 50% af den faste grundløn, inkl. pension.

6.4 Udskydelse og tilbageholdelse (lock-up)

Variable løndele underlægges krav om udskydelse (4 år for både direktion og øvrige risikotagere) samt krav om tilbageholdelse (lock-up), i overensstemmelse med lovgivningens regler herom.

Ved fastlæggelsen af udbetalingsstruktur for den variable løndel anlægges en konservativ tilgang, hvor mindst hovedparten af aflønningen gøres instrument- og ikke kontantbaseret. Bestyrelsen fastlægger endvidere skærpede krav om udskydelse af større andele end påkrævet efter lovgivningen, hvor dette ud fra fastholdelses- eller forretningsmæssige hensyn skønnes mest hensigtsmæssigt og/eller forsvarligt. De instrumentbaserede dele er endvidere underlagt krav om tilbageholdelse (lock-up) på 6-12 måneder i overensstemmelse med gældende regler.

6.5 Udbetalingsbegrænsninger (back-testing) og tilbagebetaling af variabel løn (clawback)

Ved udbetaling af udskudt variabel løn skal bestyrelsen for direktionens vedkommende og direktionen for øvrige risikotageres vedkommende vurdere, om de kriterier, der har dannet grundlag for tildelingen af variabel løn, fortsat er opfyldt på udbetalingstidspunktet.

Er dette ikke tilfældet, kan bestyrelsen henholdsvis direktionen beslutte, at den udskudte variable løndel udskydes yderligere eller helt eller delvist bortfalder.

Herudover kan bestyrelsen henholdsvis direktionen beslutte, at en udskudt variabel løndel skal udskydes yderligere eller bortfalde, helt eller delvist, hvis:

- Danmarks Skibskredits økonomiske og finansielle situation på udbetalingstidspunktet er væsentligt forringet i forhold til tildelingstidspunktet,
- Danmarks Skibskredit ikke overholder gældende kapitalkrav og/eller solvenskrav, eller der er nærliggende risiko herfor,
- den pågældende har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for Danmarks Skibskredit eller ikke har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed.

Endelig kan en udskudt variabel løndel bortfalde helt eller delvist, hvis den variable løndel er tildelt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at have været fejlagtige, forudsat det pågældende direktionsmedlem eller risikotageren er eller burde have været vidende herom. I sådanne tilfælde skal den modtageren også tilbagebetale, helt eller delvist, de andele af den variabel løn, som tidligere er udbetalt baseret på samme fejlagtige oplysninger.

6.6 Bagatelgrænse

Bestyrelsen kan i forhold til direktionen og direktionen efter fastlagte kriterier i forhold til de øvrige risikotagere vurdere, om det vil være forsvarligt at undtage variable lønde, der totalt set ikke overstiger kr. 100.000 kr. om året fra et eller flere af kravene i pkt. 6.4 ovenfor.

Tilbagebetalingspligten i medfør af punkt 6.5 gælder også for variabel løn omfattet af bagatelgrænsen.

7 Øvrige medarbejderes vederlæggelse

Det påhviler direktionen at sikre, at Danmarks Skibskredits medarbejdere til stadighed modtager en aflønning, der på forsvarlig vis honorerer selskabets øvrige medarbejdere baseret på medarbejderens ansvar og individuelle kvalifikationer, selskabets forretningsmæssige behov og den generelle efterspørgsel i markedet.

Aflønning samt indgåelse af ansættelsesaftaler, herunder i forhold til fastlæggelse af pensionsbidrag, fratrædelsesgodtgørelse mv. finder i øvrigt sted i overensstemmelse med gældende lovgivning og Danmarks Skibskredits overenskomstsmæssige forpligtelser.

7.1 Variabel aflønning af øvrige medarbejdere

Direktionen har for øvrige medarbejdere mulighed for at operere med variabel aflønning, herunder særlige fastholdelsesordninger, indenfor rammer fastlagt af bestyrelsen.

Variabel aflønning kan finde sted i form af kontant og/eller aktie-/instrumentbaseret vederlæggelse, herunder medarbejderaktieordninger efter gældende lovgivning.

For ansatte, der er involveret i kontrolfunktioner, må evt. variabel løn ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med. Direktionens vurdering af årets indsats og tildeling af eventuelt gratiale/bonus til ansatte i kontrolfunktioner foretages således uafhængigt af resultater, hvormed den ansatte fører kontrol.

7.2 Kriterier for tildeling af variabel løn

Variabel løn kan tildeles i fastholdelsesøjemed eller som belønning for, at medarbejderen har leveret vedvarende resultater og resultater ud over, hvad der kan forventes i henhold til vedkommendes erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.

8 Vederlagsudvalg

Bestyrelsen udpeger et vederlagsudvalg, der indstiller lønpolitikken til bestyrelsen.

Vederlagsudvalget overvåger endvidere tiltag på lønområdet og udfører kontrol med overholdelsen af lønpolitikken, jf. pkt. 9.

9 Bestyrelsens kontrol

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

Vederlagsudvalget skal føre kontrol med aflønningen af direktionen og 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.

Det skal kontrolleres, at:

- Der ikke tildeles variabel løn i strid med denne lønpolitik.
- Tildeling af variabel løn i medfør af bagatelgrænsen ikke overstiger 100.000 kr.
- Aflønningen fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning og indeholder værn til modvirkning af interessekonflikter.
- Aflønningen er i overensstemmelse med selskabets forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.
- 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 Danmarks Skibskredits størrelse, interne organisation, omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter, at de er uafhængige af de afdelinger i Danmarks Skibskredit, som de fører kontrol med.

Med henvisning til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger §§ 6 og 7 har Vederlagsudvalget bemyndiget økonomichefen til på sine vegne at foretage kontrollen af, om lønpolitikken overholdes.

Vederlagsudvalget accepterer samtidig at kontrollen ikke foretages af en person, som er uafhængig, da økonomichefen selv er risikotager.

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:
 - o Den samlede udbetalte løn i regnskabsåret fordelt på fast og variabel løn samt antallet af modtagere.
 - o Nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser, der er udbetalt i regnskabsåret, samt antallet af modtagere.
 - o 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/gratiale og/eller aktiekursrelaterede incitamentsordninger m.v. samt for pensions-, fratrædelsesordninger og andre fordele. Oplysningerne om forholdet mellem henholdsvis den faste løn, incitamentsaflønningen 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 Godkendelse

Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen på selskabets ordinære bestyrelsesmøde den 26. februar 2018 og indstilles til godkendelse på selskabets ordinære generalforsamling den 26. marts 2018.

-----000-----

København, den 26. februar 2018

Eivind Kolding
(Formand)

Peter Nyegaard
(Næstformand)

Marcus F. Christensen

Anders Damgaard

Christian Frigast

Thor Jørgen Guttormsen

Jacob Meldgaard

Michael N. Pedersen

Christopher Rex

Henrik Sjøgreen

Henrik R. Sjøgaard

-----000-----

Godkendt på selskabets ordinære generalforsamling, den 26. marts 2018

Dirigent