Lønpolitik

Forenet Kredit f.m.b.a.

Marts 2026

Baggrund og overordnede principper

Lønpolitikken for Forenet Kredit beskriver rammerne for aflønning af repræsentantskab, bestyrelse, direktion og øvrige medarbejdere i Forenet Kredit. Forenet Kredit er hovedaktionær i Nykredit A/S, der er eneaktionær i Nykredit Realkredit-koncernen, som har fastsat separat lønpolitik.

Lønpolitikken fastlægger de overordnede rammer for aflønning i Forenet Kredit i form af vederlagsprincipper og vederlagselementer, og den er udarbejdet med udgangspunkt i den gældende lovgivning og under hensyntagen til Forenet Kredits strategi, værdier og langsigtede mål.

Forenet Kredit ønsker åbenhed og transparens om alle væsentlige forhold omkring aflønning. Forenet Kredits lønpolitik tager udgangspunkt i et princip om fast aflønning, og der er alene i meget begrænset omfang mulighed for at tildele variabel løn. Dette vurderes at være i overensstemmelse med Forenet Kredits strategi, værdier og langsigtede mål, idet Forenet Kredits overordnede formål er gennem sit ejerskab af Nykredit-koncernen at udøve realkreditvirksomhed og anden finansiel virksomhed til gavn for kunderne på et finansielt bæredygtigt grundlag. Udgangspunktet om fast aflønning vurderes tillige at understøtte Forenet Kredits strategi, værdier og langsigtede mål, idet det vurderes at dette bl.a. vil medvirke til at kunne tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere og ikke tilskynde til uønsket risikotagning, ligesom den langsigtede værdiskabelse vil være i fokus.

Forenet Kredits medarbejderes aflønning fastsættes uafhængigt af køn, religion, seksuel orientering, politisk observans og etnisk baggrund. Der må ikke udbetales variabel løn, såfremt der kan være en interessekonflikt forbundet hermed.

1. Vederlag til Forenet Kredits repræsentantskab

Vederlaget til repræsentantskabets medlemmer består i et kontant fast årligt vederlag samt mødediæter for deltagelse i repræsentantskabsmøder, såvel ordinære som ekstraordinære. Repræsentantskabsmedlemmerne ydes tillige godtgørelse for transportomkostninger i forbindelse med deltagelse i møderne.

Vederlagets og mødediæternes størrelse fastsættes årligt af Forenet Kredits repræsentantskab efter indstilling fra bestyrelsen. Vederlaget udbetales i rater hvert kvartal mens mødediæter og godtgørelse for transportomkostninger afregnes månedsvist.

1.1 Udvalgsarbejde i repræsentantskabet

I repræsentantskabet nedsættes der både faste og ad hoc-udvalg. Eksempler herpå er valgudvalg, demokratiudvalg og bæredygtighedsudvalg. Fælles for disse er, at de repræsentantskabsmedlemmer, der deltager i udvalgene, ikke oppebærer særskilt vederlag herfor. Dog modtager medlemmerne mødediæter for deltagelse i udvalgsmøder og de kan få dækket eventuelle rejseudgifter, herunder evt. omkostninger til hotelovernatning, i forbindelse med udvalgsarbejdet.

2. Aflønning af bestyrelsen

Medlemmerne af Forenet Kredits bestyrelse modtager et årligt fast kontant honorar. Formanden og næstformanden modtager honorarer, der er større end de menige medlemmers honorarer. I tillæg hertil får bestyrelsesmedlemmerne dækket rejseudgifter, relateret til deres bestyrelseshverv.

Ingen bestyrelsesmedlemmer har ret til nogen form for variabel aflønning som følge af deres bestyrelseshverv.

Der lægges vægt på, at bestyrelsens honorar er markedskonformt, og at vederlaget afspejler ansvaret og opgaverne, herunder tidsforbruget, i rollen og står i et rimeligt forhold til de kompetencer, der kræves.

Størrelsen af honoraret for det igangværende regnskabsår forelægges årligt (efter indstilling fra bestyrelsen) repræsentantskabet til godkendelse.

Bestyrelsesmedlemmer, der tillige er medlemmer af repræsentantskabet, modtager ikke særskilt vederlag for deres medlemskab af repræsentantskabet, ligesom de ikke modtager mødediæt for deltagelse i repræsentantskabsmøder. Dog modtager medlemmerne mødediæter for deltagelse i udvalgsmøder og de kan få dækket eventuelle rejseudgifter, herunder evt. omkostninger til hotelovernatning, i forbindelse med udvalgsarbejdet.

2.1. Udvalgsarbejde i bestyrelsen

Bestyrelsen kan vælge at nedsætte både permanente og ad hoc-udvalg i regi af bestyrelsen, fx nomineringsudvalg. Medlemmer af disse udvalg oppebærer ikke særskilt vederlag herfor. Medlemmerne modtager dog mødediæter for deltagelse i udvalgsmøder, ligesom de kan få dækket eventuelle rejseudgifter, herunder evt. omkostninger til hotelophold, i forbindelse med udvalgsarbejdet.

2.2. Bestyrelsesarbejde i koncernforbundne selskaber

Bestyrelsesmedlemmer i Forenet Kredit, der tillige er bestyrelsesmedlemmer i selskaber, der er koncernforbundne med Forenet Kredit, modtager særskilt vederlag herfor. Dette vederlag er nærmere reguleret i lønpolitikken for Nykredit-koncernen og fastsættes af generalforsamlingen i det respektive koncernselskab.

3. Aflønning af direktionen

Aflønningen af Forenet Kredits direktion består af en kontant fast grundløn samt pension, som aftales mellem direktion og bestyrelse. Der lægges ved fastsættelsen af aflønningen vægt på, at aflønningen er markedskonform, og at vederlaget afspejler ansvaret og opgaverne, herunder tidsforbruget, i rollen og står i et rimeligt forhold til de kompetencer, der kræves, og den erfaring, som direktionen besidder. Der kan ske genforhandling af indgåede aftaler.

En direktør kan ydes en passende fratrædelsesgodtgørelse eller lignende i tilfælde af opsigelse fra Forenet Kredits side. Både løn i en opsigelsesperiode samt en fratrædelsesgodtgørelse skal udbetales løbende og månedsvis og i overensstemmelse med lovgivningens øvrige krav.

En direktør kan være underlagt en konkurrenceklausul med en løbetid på 12 måneder fra ansættelsesforholdets ophør, og som gælder i tilfælde af, at direktøren opsiger ansættelsesforholdet. Der kan i en konkurrenceklausuls løbetid ydes en kompensation til direktøren på svarende til op til 50 % af direktørens samlede vederlag inkl. pension på tidspunktet for ansættelsens ophør.

Der kan i tillæg til den faste løn udbetales et engangsbeløb til en direktør, såfremt bestyrelsen vurderer, at der ud fra en individuel helhedsvurdering er ydet en indsats ud over det forventelige. Dette kan fx være tilfældet ved en længerevarende markant øget arbejdsindsats eller en resultatskabelse, som er væsentligt over det forventede, og som kan henføres til direktørens konkrete indsats. Der udbetales alene engangsbeløb, såfremt bestyrelsen vurderer, at det er forsvarligt at fravige instrument- og udskydelseskravet i lov om finansiel virksomhed.

I særlige tilfælde kan der anvendes sign-on-fee ved ansættelse af en ny direktør. En sign-on-fee kan maksimalt udgøre op til 6 måneders vederlag inkl. pension, og kan kun anvendes, såfremt det af bestyrelsen vurderes, at det er af afgørende betydning for ansættelsen, og at det er af afgørende betydning for Forenet Kredit at ansætte den pågældende direktør. Udbetaling af en sign-on-fee skal ske inden for det første år efter ansættelsen.

Direktionen kan ikke herudover oppebære variabel aflønning.

4. Aflønning af øvrige medarbejdere

4.1. Aflønningselementer i aflønningen

Aflønningen til medarbejderne i Forenet Kredit består primært af fast løn i form af en sammensætning af grundløn og pension samt medarbejdergoder.

Aflønningen af den enkelte medarbejder fastsættes af direktionen med udgangspunkt i lønniveauet for den pågældende medarbejders stillingstype, stillingsniveau, relevante personlige og faglige jobkompetencer, indsats og resultater, indstilling og adfærd i forhold til Forenet Kredits værdier og under hensyntagen til markedsforhold.

Der kan i tillæg til den faste løn anvendes variabel løn i form af fratrædelsesgodtgørelse og fastholdelsesvederlag eller udbetaling af et engangsbeløb, som følge af en indsats ud over det forventelige. Bortset fra fratrædelsesgodtgørelser anvendes der kun undtagelsesvist variabel aflønning. Fratrædelsesgodtgørelser, der er større, end hvad der følger af lovgivningen eller overenskomsten, anvendes tillige kun i enkeltstående tilfælde.

4.1.1. Grundløn og medarbejdergoder

Grundlønnen udgør et fast kontant beløb.

Medarbejdere ansat på overenskomstvilkår er omfattet af bestemmelserne i den til enhver tid gældende Nykredit-koncernoverenskomst, herunder tillige lønbestemmelserne. Ifølge gældende overenskomst reguleres medarbejderens løn med en aftalt sats én gang om året, typisk den 1. juli. Forenet Kredit kan, i forhold til gruppen af medarbejdere på overenskomst, også anvende individuelle lønstigninger baseret på markedsforhold, kompetencer og performance.

For medarbejdere og ledere, hvor aflønningsniveauet ligger uden for overenskomst, sker der ikke en automatisk årlig lønregulering. I stedet kan eventuelle lønstigninger aftales én gang årligt, idet der ved sådanne aftaler lægges vægt på de i afsnit 4.1 anførte parametre.

I tillæg hertil kan medarbejderne være berettiget til sædvanlige personalegoder, såsom fx frokostordning, fri mobiltelefon, bruttolønsordning (avis m.v.).

4.1.2. Pension
I henhold til koncernoverenskomsten indbetaler medarbejdere i Forenet Kredit, der er omfattet heraf, en fast del af deres løn til en pensionsordning. Herudover betaler foreningen et bidrag.

For medarbejdere, der ikke er omfattet af overenskomsten, fremgår pensionsvilkår af den enkelte medarbejders ansættelseskontrakt, og pensionsbidraget indbetalt af foreningen udgør som udgangspunkt minimum 10 % af grundlønnen. Hvis indbetalingen på minimum 10 % er større end 100.000 kr. årligt, kan medarbejderen vælge at nedsætte pensionsbidraget til denne grænse. Derudover kan medarbejderen frivilligt øge indbetalingen yderligere til pensionen.

4.1.3. Fratrædelsesgodtgørelser
Alle medarbejdere ansat under koncernoverenskomsten oppebærer udelukkende fratrædelsesgodtgørelser efter funktionærlovens og overenskomstens bestemmelser.

Visse ansatte uden for overenskomstens dækningsområde kan oppebære fratrædelsesgodtgørelser ud over det i funktionærloven fastsatte, idet der dog maksimalt kan ydes en fratrædelsesgodtgørelse på 6 måneders grundløn. Retten til fratrædelsesgodtgørelse er individuelt fastsat i den enkelte ansættelseskontrakt.

4.1.4. Engangsbeløb samt fastholdelsesvederlag
Forenet Kredit er generelt tilbageholdende med at udbetale variabel aflønning i form af engangsbeløb samt fastholdelsesvederlag.

Der kan i tillæg til den faste løn udbetales et engangsbeløb på maksimalt 2 måneders grundløn årligt til en medarbejder, såfremt direktionen vurderer, at der ud fra en individuel helhedsvurdering er ydet en indsats ud over det forventelige. Dette kan fx være tilfældet ved en længerevarende markant øget arbejdsindsats, der har været forbundet med stor ansvarlighed samt fleksibilitet, eller en blivende resultatskabelse, som er væsentligt over det forventede, og som kan henføres til den ansattes konkrete indsats.

Der kan undtagelsesvist udbetales et fastholdelsesvederlag til en ledende medarbejder, såfremt det af direktionen konkret vurderes, at fastholdelse af den specifikke medarbejder som følge af medarbejderens viden og kompetencer er afgørende for Forenet Kredits drift eller forretning. Et fastholdelsesvederlag kan maksimalt udgøre 3 måneders grundløn.

5. Identifikation af væsentlige risikotagere
Bestyrelsen skal under hensyntagen til Forenet Kredits størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af Forenet Kredits aktiviteter identificere ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil (væsentlige risikotagere) i overensstemmelse med kriterierne fastsat herfor i lovgivningen.

Efter indstilling fra direktionen beslutter bestyrelsen således minimum årligt, hvilke medarbejdere, der skal udpeges som væsentlige risikotagere, idet direktionen og bestyrelsen altid vil være væsentlig risikotager.

Der er på tidspunktet for udarbejdelsen af lønpolitikken ikke identificeret andre væsentlige risikotagere. Såfremt der ændres herpå, vil lønpolitikken blive tilpasset hertil.

6. Opdatering og vedtagelse af lønpolitikken samt kontrol med dens efterlevelse

På baggrund af oplæg fra direktionen gennemgås lønpolitikken minimum årligt af bestyrelsen. Repræsentantskabet i Forenet Kredit forelægges lønpolitikken til godkendelse ved enhver væsentlig ændring, dog minimum hvert fjerde år.

Lønpolitikken skal hurtigst muligt efter repræsentantskabets godkendelse offentliggøres på foreningens hjemmeside. Lønpolitikken skal forblive offentligt tilgængelig på hjemmesiden, så længe den er gældende.

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikkens gennemførelse og påser overholdelsen af lønpolitikken og gældende lovgivning. Minimum årligt foretages der en kontrol af, om lønpolitikken efterleves, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsen i Forenet Kredit udarbejder årligt en vederlagsrapport, der bl.a. indeholder oplysninger om aflønningen af bestyrelsen og direktionen i det foregående regnskabsår. Den indeholder tillige oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold.

Efter det ordinære repræsentantskabsmøde, hvor årsrapporten forelægges til godkendelse, offentliggøres vederlagsrapporten på Forenet Kredits hjemmeside.

Vedtaget af bestyrelsen den 6. marts 2026.

Lønpolitikken er senest godkendt af repræsentantskabet den 26. september 2024.