



**DANMARKS
SKIBSKREDIT**

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

14. marts 2012

Fondsbørsmeddelelse nr. 7, 2012

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 29. marts 2012, 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. Fremlæggelse af revideret årsrapport til godkendelse
3. Meddelelse af decharge til bestyrelse og direktion
4. Beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport

Bestyrelsen foreslår, at der udbetales DKK 0,5686 pr. aktie à DKK 1,- i udbytte til A-aktierne.

Til B-aktierne udbetales i henhold til vedtægternes § 3.9.2 DKK 1,0967 pr. aktie à DKK 1,- i udbytte.

Danmarks Skibskredit A/S · CVR-nr.: 27 49 26 49
Sankt Annæ Plads 3 · 1250 København K · T: 33 33 93 33 · F: 33 33 96 66 · E: danmarks@skibskredit.dk

www.skibskredit.dk

5. Forslag fra bestyrelse og aktionærer

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:

Bankdirektør Per Skovhus

Fhv. nationalbankdirektør Jens Thomsen

Økonomidirektør Fatiha Benali

Bankdirektør Michael Rasmussen

Group Chief Financial Officer Trond Westlie

Som nyt medlem foreslås valgt:

Direktør Jenny N. Braat foreslås valgt som afløser for Thorkil H. Christensen, som ikke søger genvalg.

Bilag 1 indeholder nærmere information om bestyrelsens kandidater, ligesom man kan læse mere om de nuværende medlemmer på Danmarks Skibskredits hjemmeside – www.skibskredit.dk.

7. Valg af ekstern revision

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

Bestyrelsen foreslår genvalg af Deloitte, Statsautoriseret Revisionspartnerselskab.

8. Bestyrelsens forslag til aflønningspolitik

Bestyrelsens forslag kan læses i "Aflønningspolitik for Danmarks Skibskredit A/S 2012". Politikken er vedlagt som bilag 2 til denne dagsorden.

9. Eventuelt

Dagsorden, de fuldstændige forslag, aflønningspolitikken samt revideret årsrapport for 2011, vil senest to uger før generalforsamlingen være fremlagt på selskabets adresse.

Såfremt De ønsker at deltage i generalforsamlingen, skal vi venligst bede Dem bestille adgangskort senest fredag, den 24. marts 2012. Adgangskort kan bestilles ved henvendelse til direktionssekretær Mette Philipsen, eventuelt pr. e-mail mph@skibskredit.dk og udleveres ved indgangen til generalforsamlingen. 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 (blanket vedlagt), 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 A/S

Erik I. Lassen



DANMARKS
SKIBSKREDIT

Kandidater til bestyrelsen

Bankdirektør Per Skovhus, Danske Bank (formand)

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 28.04.2003

Medlem af bestyrelsen i:
Realkredit Danmark A/S
Northern Bank Limited
Sampo Pankki Oyj
Holdingbolag 25-6-2009 AB (formand)

Kompetencer:

Bredt kendskab til bankdrift og finansiell risikostyring, herunder styring af risici med særlig vægt på kreditrisici.

Tidl. nationalbankdirektør Jens Thomsen, Danmarks Nationalbank (næstformand)

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 28.04.2003

Kompetencer:

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

Økonomidirektør Fatiha Benali, Tryg A/S

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 16.04.2009

Kompetencer:

Bredt kendskab til økonomi og regnskab samt it.

Direktør Jenny N. Braat, Danske Maritime

Medlem af bestyrelsen i:
Den Danske Maritime Fond (Næstformand)

Kompetencer:

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

Bankdirektør Michael Rasmussen, Nordea Bank A/S

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 24.04.2008

Medlem af bestyrelsen i:

Finansrådet (Formand)

Industrialiseringsfondene for Udviklings-, Øst- og Vækstlande (IFU) (Formand)

Multidata A/S

Kompetencer:

Bredt kendskab til bankdrift og finansiel risikostyring, herunder kreditrisici og it.

Group CFO Trond Ø. Westlie, A.P. Møller-Mærsk A/S

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 24.03.2011

Medlem af bestyrelsen i:

Dansk Supermarked A/S (Næstformand)

F. Salling Holding A/S

F. Salling A/S

Subsea 7 S.A.

Mærskolie og Gas A/S

Svitzer A/S

Maersk Supply Service A/S

APM Terminals Management B.V.

Kompetencer:

Bredt kendskab til rederivirksomhed, finansiel risikostyring, økonomi og regnskab samt generel ledelse af internationale virksomheder.



DANMARKS
SKIBSKREDIT

Aflønningspolitik for
Danmarks Skibskredit A/S
2012

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 Organisationsdiagram	6
4	Bestyrelsens vederlæggelse	6
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

Aflønningspolitikken 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

Aflønningspolitikken 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 aflønningspolitikken 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).

Aflønningspolitikken 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 aflønningspolitik 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. Genvalg 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:

Bankdirektør Per Skovhus (formand)
Fhv. nationalbankdirektør Jens Thomsen (næstformand)
Økonomidirektør Fatiha Benali
Fhv. direktør Thorkil H. Christensen
Bankdirektør Michael Rasmussen
Group CFO Trond Ø. Westlie

Medarbejdervalgte:

Regnskabs- og personalechef Erling Garrelts
Senior Relationship Manager Henrik Rohde Søgaaard
Assistant Relationship Manager Lisbeth Navntoft Pedersen

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 Denis Dønbo 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 Denis Dønbo
Finanschef Jan Roland Thomsen

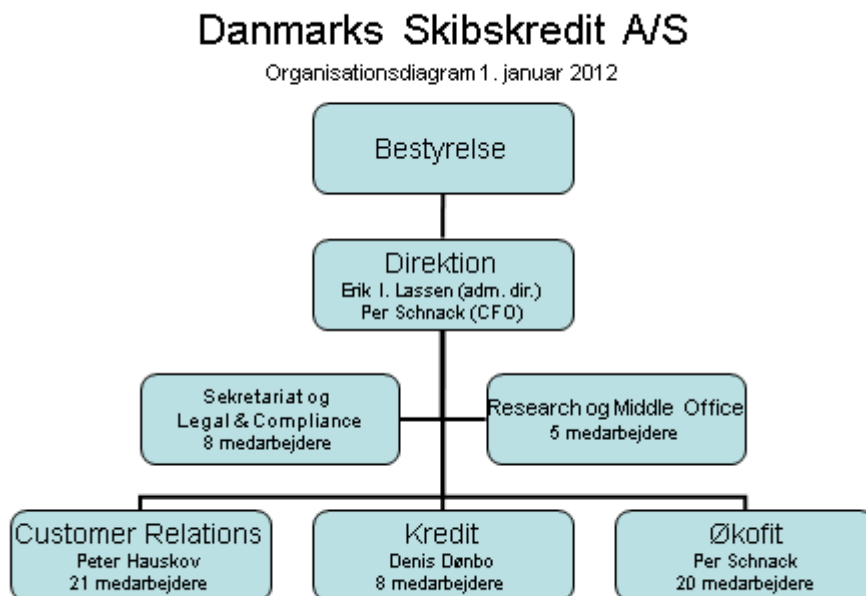
3.5 Ansatte i særlige funktioner

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

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

Leder af Research og Middle Office anses hos DS ikke som risikotager, idet både lederen og medarbejderne i Middle Office er pålagt, at enhver overskridelse skal rapporteres direkte til direktionen.

3.6 Organisationsdiagram



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

4 Bestyrelsens vederlæggelse

Medlemmerne af bestyrelsen modtager for 2012 et årligt honorar på DKK 150.000.

Formanden modtager for 2012 et årligt honorar på DKK 300.000 og Næstformanden modtager et årligt honorar på DKK 225.000.

Medlemmerne af revisionsudvalget modtager herudover for 2012 et årligt honorar på DKK 50.000.

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 2012 er uændret i forhold til 2011.

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 bestyrelsens formand.

For 2012 er direktionens faste årlige grundløn aftalt til DKK 2.562.500 for adm. direktør Erik I. Lassen og til DKK 2.306.250 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 12 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 12 måneders 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 flekstid og lokalaftale om lønpakker.

6.3 Overenskomstansatte

DS har pr. 1. januar 2012 ansat 42 medarbejdere, som aflønnes indenfor overenskomstens område. Overenskomsten omfatter medarbejdere, som pr. 1. januar 2012 aflønnes med en årsløn på kr. 239.867 (løntrin 3) til kr. 752.239 (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. april 2011 forøgede grundlønnen med 1,07 %. Evt. ekstraordinær regulering af grundlønnen på individuelt niveau tages op til vurdering hvert år pr. 1. januar.

Den gældende overenskomst udløber den 1. april 2012. Regulering af grundløn i 2012 vil ske i overensstemmelse med de aftalte resultater ved de igangværende overenskomstforhandlinger mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) og Finansforbundet.

6.4 Kontraktansatte

DS har pr. 1. januar 2012 ansat 19 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 fyldte 65. år.

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 nedsættes fra 1. januar 2012 til kr. 50.000,- årligt, og kontraktansatte medarbejdere vil derfor på individuel basis få tilbudt mulighed for nedsættelse af det samlede årlige pensionsbidrag til kr. 50.000,- fra dette tidspunkt og 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 58 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 aflønningspolitik i Lov og Finansiell Virksomhed § 77 a. - d. vurderes det at

- Underdirektør Denis Dønbo
- 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 aflønningspolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, må en variabel løn 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 2012 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 aflønningspolitikken 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 aflønningspolitikken 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 aflønningspolitikken 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, 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 Fornyelse

Politikken behandles næste gang på selskabets ordinære bestyrelsesmøde i december 2012.

12 Vedtagelse

Aflønningspolitikken er vedtaget af bestyrelsen på selskabets ordinære bestyrelsesmøde den 15. december 2011.

-----000-----

København, den 15. december 2011

Per Skovhus
(Formand)

Jens Thomsen
(Næstformand)

Fatiha Benali

Thorkil H. Christensen

Erling Garrelts

Lisbeth Navntoft Pedersen

Michael Rasmussen

Henrik Rohde Søgaard

Trond Ø. Westlie

-----000-----

Som vedtaget på ordinær generalforsamling den 29. marts 2012.

Som dirigent

Henrik Dahl