



Til selskabets aktionærer

Den 16. marts 2016

## Indkaldelse til ordinær generalforsamling i Danmarks Skibskredit A/S

I henhold til selskabets vedtægter § 4 indkaldes herved til ordinær generalforsamling i Danmarks Skibskredit A/S. Generalforsamlingen afholdes torsdag, den 31. marts 2016 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. Forelæggelse af revideret årsrapport for 2015 til godkendelse.

*Bestyrelsen foreslår, at årsrapporten 2015 godkendes.*

3. Meddelelse af decharge til bestyrelse og direktion.

*Bestyrelsen foreslår, at der meddeles decharge til bestyrelse og direktion.*

4. Forslag til beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af underskud i henhold til den godkendte årsrapport.

*Bestyrelsen foreslår, at der udbetales DKK 351.090.000,00 i udbytte til A-aktierne, svarende til DKK 1,1703 pr. aktie à DKK 1,-.*

*Til B-aktierne udbetales i henhold til vedtægternes § 3.9.2 DKK 61.956.667,91 i udbytte, svarende til DKK 1,8587 pr. aktie à DKK 1,-.*

5. Forslag fra bestyrelse eller kapitalejere.

Bestyrelsen foreslår følgende ændring af vedtægternes § 3.8, der ændres fra:

*”Ved fusion af Danmarks Skibskreditfond og Selskabet er egenkapitalen i Danmarks Skibskreditfond pr. 1. januar 2005 indkapslet som bunden kapital i Selskabet, jf. lov*

*nr. 387 af 30. maj 2005. Den bundne kapital forrentes med 10% af Selskabets årlige overskud efter skat, dog maksimalt en forrentning svarende til mindsterenten, fra det tidspunkt, hvor Den Danske Maritime Fond måtte ophøre med at besidde B-kapitalandelene i Selskabet. Forrentningen tillægges den bundne kapital.”*

til:

*”Ved fusion af Danmarks Skibskreditfond og Selskabet er egenkapitalen i Danmarks Skibskreditfond pr. 1. januar 2005 indkapslet som bunden kapital i Selskabet, jf. lov nr. 387 af 30. maj 2005. Den bundne kapital forrentes med 10% af Selskabets årlige overskud efter skat, dog maksimalt en forrentning svarende til den rente, Finanstilsynet fastsætter i medfør af § 213, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed med fradrag af en forholdsmæssig andel af årets selskabsskat. Forrentningen beregnes fra det tidspunkt, hvor Den Danske Maritime Fond måtte ophøre med at besidde B-kapitalandelene i Selskabet. Forrentningen tillægges den bundne kapital.”*

## 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:*

*Senior Vice President, Claims, Fatiha Benali*

*Adm. direktør Jenny N. Braat*

*Jesper T. Lok*

*Bankdirektør Peter Lybecker*

*Head of Group Finance & Risk Management Jan B. Kjærvik*

*Bankdirektør Glenn Söderholm*

*Bilag 1 indeholder nærmere information om bestyrelsens kandidater.*

7. Valg af revisorer.

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

*Bestyrelsen foreslår genvalg af Deloitte, Statsautoriseret Revisionspartnerselskab.*

8. Bestyrelsens forslag til aflønningspolitik.

*Bestyrelsens forslag kan læses i "Lønpolitik for Danmarks Skibskredit A/S 1. april 2016 – 31. marts 2017". Politikken er vedlagt som bilag 2 til denne dagsorden.*

*Bestyrelsen foreslår godkendelse af "Lønpolitik for Danmarks Skibskredit A/S 1. april 2016 – 31. marts 2017".*

9. Eventuelt.

Dagsorden, lønpolitikken samt revideret årsrapport for 2015 vil senest to uger før generalforsamlingen være fremlagt på selskabets adresse.

Såfremt De ønsker at deltage i generalforsamlingen, skal vi venligst bede Dem løse adgangskort senest tirsdag den 29. marts 2016. Adgangskort udleveres ved henvendelse til Annette Romme Larsen, eventuelt pr. e-mail [ARL@skibskredit.dk](mailto:ARL@skibskredit.dk). 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 (bilag 3), 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](http://www.skibskredit.dk).

Med venlig hilsen  
Danmarks Skibskredit  
Bestyrelsen



DANMARKS  
SKIBSKREDIT

---

# Kandidater til bestyrelsen 2016

## Bilag 1

## **Senior Vice President, Claims, Fatiha Benali, Tryg A/S**

Født den 17. maj 1969

Nationalitet: Dansk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 16. april 2009

Anses som uafhængigt medlem af bestyrelsen.

### **Kompetencer:**

Bredt kendskab til økonomi og regnskab samt it.

### **Uddannelse:**

Cand. merc. aud., Handelshøjskolen, 1993

### **Øvrige ledelseshverv:**

Ingen

## **Adm. Direktør Jenny N. Braat, Danske Maritime**

Født den 26. april 1966

Nationalitet: Dansk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 29. marts 2012

Anses som uafhængigt medlem af bestyrelsen.

### **Kompetencer:**

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

### **Uddannelse:**

Cand. merc., Handelshøjskolen København, 1990

### **Øvrige ledelseshverv:**

Den Danske Maritime Fond (næstformand)

## **Head of Group Finance & Risk Management Jan B. Kjærvik, A.P. Møller – Mærsk A/S**

Født den 12. april 1957

Nationalitet: Norsk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 26. marts 2015

Anses som uafhængigt medlem af bestyrelsen.

### **Kompetencer:**

Bredt kendskab til bank, kreditgivning, forsikring og finansiering, rederivirksomhed, finansiel risikostyring, gældsmarkeder, samt ledelse af international virksomhed.

**Uddannelse:**

Lic. Oec St. Gallen, Schweiz, 1983

**Øvrige ledelseshverv:**

Maersk Insurance A/S (formand)

Hoegh Autoliner A/S (næstformand)

Britannia P&i Club, UK

VP Securities A/S

**Jesper T. Lok**

Født den 25. august 1968

Nationalitet: Dansk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 26. marts 2015

Anses som uafhængigt medlem af bestyrelsen.

**Kompetencer:**

Bredt kendskab til rederivirksomhed, makroøkonomiske forhold samt generel ledelse af international virksomhed.

**Uddannelse:**

MBA - Nova University, Tokyo, 1994

Efteruddannelse på London Business School, National University of Singapore, IMD, Harvard, Kellogg, Columbia og Insead

**Øvrige ledelseshverv:**

ESVAGT A/S (formand)

J. Lauritzen A/S (formand)

Danish Crown A/S (næstformand)

Inchape Shipping Services

**Bankdirektør Peter Lybecker, Nordea Bank A/S**

Født den 8. oktober 1953

Nationalitet: Dansk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 8. april 2013

Anses som afhængigt medlem af bestyrelsen.

**Kompetencer:**

Bredt kendskab til makroøkonomiske forhold, finansielle forhold, lovgivning, finansiell risikostyring samt generel ledelse af international virksomhed.

**Uddannelse:**

Cand. polit., Københavns Universitet, 1978

**Øvrige ledelseshverv:**

Bankernes Kontantservice A/S (formand)  
VP Securities A/S (formand)  
Nordea Kredit Realkreditaktieselskab A/S (formand)  
Fionia Asset Company A/S (formand)  
Finansrådet (næstformand)  
Nordea Finans Danmark A/S (næstformand)  
Nordea Finance Sweden Plc. (næstformand)  
Nordea Finance Finland Ltd. (næstformand)  
LR Realkredit A/S  
VISA Europe

**Bankdirektør Glenn Söderholm, Danske Bank A/S**

Født den 26. juli 1964

Nationalitet: Svensk

Indtrådt i bestyrelsen i Danmarks Skibskredit den 7. november 2013

Anses som afhængigt medlem af bestyrelsen.

**Kompetencer:**

Bredt kendskab til finansiell risikostyring, de finansielle markeder samt generel ledelse af international virksomhed.

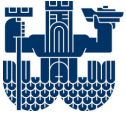
**Uddannelse:**

Senior Executive Program, London Business School, 2010

Bachelor of Business Administration, 1990

**Øvrige ledelseshverv:**

Ingen



**DANMARKS  
SKIBSKREDIT**

DS/16/26  
Den 25. februar 2016

---

**Lønpolitik for  
Danmarks Skibskredit A/S  
1. april 2016 – 31. marts 2017**



## Indholdsfortegnelse

1	Formål.....	3
2	Regelgrundlag.....	3
3	Organisation.....	3
	3.1 Bestyrelsen.....	4
	3.2 Direktionen .....	4
	3.3 Risikotagere .....	4
	3.4 Ansatte i særlige funktioner.....	5
	3.5 Ansættelse og afskedigelse .....	6
4	Bestyrelsens vederlæggelse .....	6
5	Direktionens vederlæggelse.....	6
	5.1 Direktionens fratrædelsesbestemmelser .....	7
6	Risikotageres vederlæggelse.....	7
7	Variabel aflønning af direktionen og andre risikotagere .....	7
	7.1 Kriterier for tildeling af variabel løn .....	7
	7.2 Den variable løndels andel af den fast løn.....	8
	7.3 Udskydelse, værdipapir og bindingsperiode (lock-up).....	8
	7.4 Tilbageholdelse og tilbagebetaling af variabel løn.....	8
	7.5 Bagatelgrænse.....	9
8	Aflønningsudvalg .....	9
9	Bestyrelsens kontrol .....	9
10	Oplysnings- og indberetningspligt.....	10
11	Fornyelse .....	11
12	Godkendelse .....	11

## 1 Formål

Lønpolitikken har til formål at fastlægge retningslinjerne for Danmarks Skibskredits aflønning af:

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

Lønpolitikken 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.

Lønpolitikken omfatter perioden 1. april 2016 – 31. marts 2017.

## 2 Regelgrundlag

Rammerne for lønpolitikken er givet i Lov om 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 og oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, finansielle holdingvirksomheder samt forsikringsholdingvirksomheder” (BEK).

Lønpolitikken 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 lønpolitik og skal gennemgå denne mindst én gang om året med henblik på at tilpasse den til selskabets udvikling. Den fastlagte lønpolitik skal godkendes på selskabets generalforsamling.

Fastlæggelsen af de væsentlige risikotagere i selskabet sker med baggrund i de relevante bestemmelser i CRD IV og den tilhørende forordning om supplerende regler.

## 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 Peter Lybecker (formand)

Jesper T. Lok (næstformand)

Senior Vice President Fatiha Benali

Adm. direktør Jenny N. Braat

Bankdirektør Glenn Söderholm

Head of Group Finance og Risk Management Jan B. Kjærvi

#### Medarbejdervalgte:

Senior Relationship Manager Marcus F. Christensen

Analysechef Christopher Rex

Senior Relationship Manager Henrik R. Søgaard

Der gives ikke variabel aflønning til hverken de generalforsamlingsvalgte eller de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer for deres udførelse af bestyrelseshvervet. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan dog modtage variabel løn, hvis denne alene har relation til det arbejde, der er udført som medarbejder i Danmarks Skibskredit (DS).

### **3.2 Direktionen**

Til varetagelse af den daglige ledelse af selskabet har bestyrelsen ansat:

Adm. direktør Erik I. Lassen

Direktør Per Schnack

### **3.3 Risikotagere**

Bestyrelsen og direktionen er altid risikotagere.

Efter bestemmelserne om lønpolitik i Lov og Finansiell Virksomhed § 77 a. - d. og den tilhørende BEK § 2, har bestyrelsen vurderet at følgende medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, også er risikotagere:

- Chef for Kredit
- Chef for Customer Relations
- Finanschefen
- Økonomichefen

- Chefen for Legal & Compliance
- It-chefen

Der er på tidspunktet for godkendelsen af denne lønpolitik ikke indgået aftale om variabel aflønning for cheferne for Kredit, Customer Relations og Finans.

Der er på tidspunktet for godkendelsen af denne lønpolitik ikke indgået aftale om variabel aflønning for it-chefen, chefen for Legal & Compliance og økonomichefen, men disse risikotagere har mulighed for på individuel basis at modtage variabel aflønning i form af et årligt gratiale efter direktionens vurdering af årets indsats. Vurderingen kan eksempelvis ske på baggrund af en ekstraordinær arbejdsindsats i forbindelse med løsning af en for DS betydelig udfordring, implementering af et kompliceret projekt eller lignende og skal begrundes skriftligt. Den variable løndel kan ikke overstige 100.000 kr.

Identifikation af væsentlige risikotagere foretages én gang årligt af bestyrelsen på baggrund af indstilling fra direktionen. Der foretages en gennemgang af alle medarbejdere og deres ansvarsområder, og identifikationen sker efterfølgende under hensyntagen til selskabets forretningskontroller.

### **3.4 Ansatte i særlige funktioner**

Efter bestemmelserne i § 11 i Bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, må en variabel løndel 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.

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

- Intern Kontrol
- Økonomichefen
- Medarbejdere i Middle Office
- Medarbejdere i Back Office
- Leder af Compliance funktionen
- Credit Controller i Customer Relations

Medarbejdere i Middle Office anses ikke som risikotagere, idet medarbejderne i Middle Office er pålagt, at enhver overskridelse skal rapporteres direkte til direktionen.

### **3.5 Ansættelse og afskedigelse**

Ansættelse og afskedigelse af øvrige medlemmer af daglig ledelse, risikotagere og ansatte i særlige funktioner foretages af direktionen.

Ansættelse og afskedigelse af ansatte i Intern Kontrol funktionen, skal forhåndsgodkendes af bestyrelsens revisionsudvalg.

## **4 Bestyrelsens vederlæggelse**

Medlemmerne af bestyrelsen modtager for 2016 et årligt honorar på DKK 175.000.

Formanden modtager for 2016 et årligt honorar på DKK 350.000 og Næstformanden modtager et årligt honorar på DKK 262.500.

Medlemmerne af revisionsudvalget modtager herudover for 2016 et årligt honorar på DKK 58.000.

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 er senest blevet reguleret i 2014.

## **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 en gang årligt, hver den 1. april.

Vilkår i direktørkontrakterne og regulering af grundlønnen aftales med bestyrelsen.

Frem til 1. april 2016 er direktionens faste årlige grundløn aftalt til DKK 2.772.400,00 for adm. direktør Erik I. Lassen og til DKK 2.495.160,00 for direktør Per Schnack.

Direktionens faste årlige grundløn og variable løn med virkning fra 1. april 2016 aftales med bestyrelsen. De aftalte lønninger indstilles til godkendelse på selskabets førstkommande ordinære generalforsamling.

For perioden 1. januar – 30. juni 2016 modtager begge medlemmer af direktionen et fast månedligt vederlag på DKK 80.000 kr., i alt DKK 480.000,00 som tillæg til den faste grundløn. Tillægget vedrører en ekstraordinær indsats i forbindelse med en mulig overdragelse af dele af selskabets aktiekapital.

## **5.1 Direktionens fratrædelsesbestemmelser**

I de to direktørkontrakter er fastsat, at:

- DS kan opsigte ansættelsesforholdet med 18 måneders skriftligt varsel til ophør ved en måneds udgang.
- Hvis aktionærerne i selskabet til tredjemand overdrager aktier i Danmarks Skibskredit, der repræsenterer mere end 50 % af aktiekapitalen eller stemmerne, kan en direktør inden for 3 måneder efter en sådan overdragelse vælge at meddele Danmarks Skibskredit, at direktøren betragter sig selv som opsagt med førnævnte varsel. I den nævnte situation vil direktøren være berettiget til en 6 måneders fratrædelsesgodtgørelse i tillæg til løn under opsigelsen.

## **6 Risikotageres vederlæggelse**

På baggrund af en større arbejdsmængde modtager fire navngivne risikotagere i en periode på 3–6 måneder et fast månedligt vederlag som tillæg til deres faste grundløn i forbindelse med en ekstraordinær indsats i forbindelse med en mulig overdragelse af dele af selskabets aktiekapital.

## **7 Variabel aflønning af direktionen og andre risikotagere**

Bestyrelsen kan indgå aftale om variabel aflønning med de enkelte medlemmer af direktionen. Direktionen kan indgå aftale om variabel aflønning med de enkelte risikotagere.

En aftale om variabel aflønning kan omfatte resultatkontrakter, engangsvederlag, fastholdelsesbonus eller lignende.

### **7.1 Kriterier for tildeling af variabel løn**

Variabel løn kan tildeles i det omfang, et direktionsmedlem eller en risikotager har leveret vedvarende og risikostyret resultater og resultater ud over, hvad der kan forventes i henhold til vedkommendes erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.

De individuelle kriterier for tildeling af variabel løn skal udformes under hensyntagen til resultatmål, nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater samt de kapitalomkostninger, likviditet og kreditrisiko, der er påkrævet for at opnå resultaterne. Kriterierne skal desuden udformes under hensyntagen til både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier. Ved

ikke økonomiske kriterier forstås bl.a. direktionsmedlemmets henholdsvis risikotagerens overholdelse af DS' 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 lønde, og at
- den faste løn er tilstrækkelig høj til, at DS kan føre en fleksibel bonuspolitik.

## **7.2 Den variable løndels andel af den fast løn**

Bestyrelsen tager årligt stilling til et maksimum for, hvor stor en andel af den af faste løn, den variable løndel kan udgøre. I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed kan den variable løndel for direktionen og andre risikotagere dog højst udgøre 50 % af den faste grundløn inkl. pension.

## **7.3 Udskydelse, værdipapir og bindingsperiode (lock-up)**

I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed udbetales 40 % af den variable løndel (ved variable lønde på kr. 750.000 før skat eller derover, dog 60 %) over en periode på 4 år med første udbetaling 1 år efter tildelingstidspunktet. Den udskudte løndel udbetales ligeligt fordelt over den fireårige periode og med en ligelig fordeling mellem kontante midler og værdipapirer (som beskrevet nedenfor). Den resterende del (henholdsvis 60 % og 40 %) af den variable løndel udbetales på tildelingstidspunktet. De nærmere betingelser for udbetaling af den udskudte del af den variable løn fremgår af punkt 7.4.

I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed vil mindst 50 % af den variable løndel bestå af værdipapirer, der afspejler DS' kreditværdighed. DS vil udstede obligationer (senior contingent notes), hvor kursudviklingen er koblet til udviklingen i DS' egentlige kernekapitalprocent. Obligationerne kan ikke konverteres til aktier. Der må ikke foretages afdekning af risikoen, der knytter sig til obligationen. Efter udløbet af bindingsperioden på 6 måneder, kan direktionsmedlemmet henholdsvis risikotageren kræve obligationen indfriet. Obligationen kan ikke overdrages til tredjemand.

## **7.4 Tilbageholdelse og tilbagebetaling af variabel løn**

Ved udbetaling af de udskudte 40 % (henholdsvis 60 %) af den variable løn skal bestyrelsen for direktionens vedkommende og direktionen for andre 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 bortfalder.

Herudover kan bestyrelsen henholdsvis direktionen beslutte, at en udskudt variabel løndel skal

udskydes yderligere eller bortfalde, helt eller delvist, hvis:

- DS' økonomiske og finansielle situation på udbetalingstidspunktet er væsentligt forringet i forhold til tildelingstidspunktet,
- DS 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 DS 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 pågældende også tilbagebetale, helt eller delvist, de andele af den variabel løn, som tidligere er udbetalt.

## **7.5 Bagatelgrænse**

For variabel løn tildelt i henhold til denne politik, kan bestyrelsen i forhold til direktionen og direktionen i forhold til de andre risikotagere, som måtte være tildelt variabel løn, vurdere om det vil være forsvarligt at undtage variabel løndele på op til 100.000 kr. om året fra et eller flere af kravene i pkt. 7.3 ovenfor.

Tilbagebetalingsbestemmelsen nævnt i punkt 7.4 gælder også for variabel løn under bagatelgrænsen.

## **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 lønpolitikken 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 i strid med denne lønpolitik.



- Tildeling af variabel løn i form af gratiale til øvrige risikotagere er sket efter direktionens vurdering af årets indsats og at gratialet ikke overstiger 100.000 kr.
- 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 lønpolitikken 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 økonomichefen til på sine vegne at foretage kontrollen af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen 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:
  - 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/gratiale, 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 februar 2017.

## **12 Godkendelse**

Lønpolitikken er godkendt af bestyrelsen på selskabets ordinære bestyrelsesmøde den 25. februar 2016 og forventes godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 31. marts 2016.

-----000-----

København, den 25. februar 2016

Peter Lybecker  
(Formand)

Jesper T. Lok  
(Næstformand)

Fatiha Benali

Jenny N. Braat

Marcus F. Christensen

Glenn Söderholm

Christopher Rex

Henrik R. Søgaard

Jan B. Kjærviik

-----000-----

Godkendt på selskabets ordinære generalforsamling, den

Dirigent

## FULDMAGT

I henhold til vedtægternes § 4.8 befuldmægtiger undertegnede herved bestyrelsen for Danmarks Skibskredit A/S til at afgive stemme på mine/vore vegne i overensstemmelse med indholdet af skemaet nedenfor på den ordinære generalforsamling i Danmarks Skibskredit A/S, den 31. marts 2016, kl. 16.00.

Fuldmagts giver: \_\_\_\_\_

Nominel aktiebeholdning: \_\_\_\_\_

Dagsordenspunkt

Ja, angiver at jeg/vi  
tilslutter mig/os forslaget

Dagordenspunkt	Ja	Nej	Afstår
<p><b>2. Fremlæggelse af revideret årsrapport til godkendelse.</b> Bestyrelsen foreslår, at årsrapporten 2015 godkendes.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>3. Meddelelse af decharge til bestyrelse og direktion.</b> Bestyrelsen foreslår, at der meddeles decharge til bestyrelse og direktion.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>4. Beslutning om anvendelse af overskud eller dækning af underskud i henhold til den godkendte årsrapport.</b> Bestyrelsen foreslår, at der udbetales DKK 1,1703 pr. aktie á DKK 1,- i udbytte til A-aktionærerne.  Til B-aktier udbetales i henhold til vedtægternes § 3.9.2. DKK 1,8587 pr. aktie á DKK 1,- i udbytte.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p><b>5. Forslag fra bestyrelse og kapitalejere.</b>  Bestyrelsen foreslår følgende ændring af vedtægternes § 3.8, der ændres fra:  "Ved fusion af Danmarks Skibskreditfond og Selskabet er egenkapitalen i Danmarks Skibskreditfond pr. 1. januar 2005 indkapslet som bunden kapital i Selskabet, jf. lov nr. 387 af 30. maj 2005. Den bundne kapital forrentes med 10%</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dagordenspunkt	Ja	Nej	Afstår
<p>af Selskabets årlige overskud efter skat, dog maksimalt en forrentning svarende til mindsterenten, fra det tidspunkt, hvor Den Danske Maritime Fond måtte ophøre med at besidde B-kapitalandelene i Selskabet. Forrentningen tillægges den bundne kapital.”</p> <p>Til:</p> <p>”Ved fusion af Danmarks Skibskreditfond og Selskabet er egenkapitalen i Danmarks Skibskreditfond pr. 1. januar 2005 indkapslet som bunden kapital i Selskabet, jf. lov nr. 387 af 30. maj 2005. Den bundne kapital forrentes med 10% af Selskabets årlige overskud efter skat, dog maksimalt en forrentning svarende til den rente, Finanstilsynet fastsætter i medfør af § 213, stk. 2, i lov om finansiel virksomhed med fradrag af en forholdsmæssig andel af årets selskabsskat. Forrentningen beregnes fra det tidspunkt, hvor Den Danske Maritime Fond måtte ophøre med at besidde B-kapitalandelene i Selskabet. Forrentningen tillægges den bundne kapital.”</p>			
<p><b>6. Valg af medlemmer til bestyrelsen.</b> Bestyrelsen foreslår genvalg af:</p> <p>Senior Vice President, Claims, Fatiha Benali</p> <p>Adm. direktør Jenny N. Braat</p> <p>Head of Group Finance &amp; Risk Management Jan B. Kjærvi</p> <p>Jesper T. Lok</p> <p>Bankdirektør Peter Lybecker</p> <p>Bankdirektør Glenn Söderholm</p>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
<p><b>7. Valg af revisorer.</b> Bestyrelsen foreslår genvalg af: Deloitte, Statsautoriseret Revisionsaktieselskab</p>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<p><b>8. Bestyrelsens forslag til lønpolitik.</b> Bestyrelsen foreslår godkendelse af ”Lønpolitik for Danmarks Skibskredit A/S 1. april 2016 – 31. marts 2017”.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\_\_\_\_\_

dato

\_\_\_\_\_

underskrift