

LØNPOLITIK

1. Indledning

I medfør af Lov om finansiel virksomhed § 71 og 77a-d samt f, bekendtgørelse nr. 818 af 27. juni 2014 om lønpolitik og oplysningsforpligtelser samt CRR-forordningen har bestyrelsen i Danske Andelskassers Bank A/S (i det følgende benævnt DAB eller banken) vedtaget følgende lønpolitik.

2. Formål

Formålet med nærværende lønpolitik er at fastlægge retningslinjer for tildeling af løn, herunder pensionspolitik og retningslinjer for fratrædelsesgodtgørelser.

Lønpolitikken skal bidrage til at understøtte en adfærd, der gavner DAB's interesser og langsigtede værdiskabelse.

Lønpolitikken skal fremme en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til overdreven risikotagning og i øvrigt være i overensstemmelse med DAB's strategi, målsætninger, værdier og forretningsmodel. Det er desuden formålet, at aflønning af DAB's ansatte er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Politikken omfatter løn og pension samt fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på DAB's risikoprofil (væsentlige risikotagere) samt ansatte i kontrolfunktioner i DAB. Herudover omfatter dele af politikken alle ansatte i DAB.

3. Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotager og ansatte i kontrolfunktioner

Generalforsamlingen fastsætter bestyrelsens vederlag og har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast årligt honorar. Bestyrelsen fastsætter direktionens vederlag og har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

Der er ikke aftalt fratrædelsesgodtgørelser med direktionen med en værdi på mere end tre års vederlag. Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.

Hverken bestyrelse, direktion eller væsentlige risikotagere aflønnes med variable løndelev, aktier, aktieoptioner eller anden form for incitamentsaflønning, ligesom der ikke ydes ydelsesdefineret pension eller gratialer for opnåede salgsresultater.

Der er ikke etableret aktieoptions- eller incitamentsprogrammer for ledelsen.

4. Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov som minimum én gang årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på DAB's risikoprofil.

Udover bestyrelse og direktion som per definition er risikotagere, har bestyrelsen udpeget følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner:

Ud fra kvalitative kriterier

- Ledende medarbejdere med direkte reference til direktionen.
- Ledende medarbejdere med ansvar for væsentlige forretningsområder, herunder finansielle anliggender, HR og IT.
- Medarbejdere med væsentligt ansvar for økonomisk analyse.
- Ledere af juridiske enheder.
- Den complianceansvarlige.
- Den risikoansvarlige.
- Den interne revisionschef.
- Medarbejdere, hvis aktiviteter ud fra en konkret vurdering kan have en væsentlig betydning for DAB's risikoprofil.

Ud fra kvantitative kriterier

- Medarbejdere med en samlet løn over EUR 500.000 eller derudover.
- Medarbejdere blandt de 0,3 % højest lønnede i banken eller medarbejdere inden for samme lønramme.

Bestyrelsen har besluttet, at følgende medarbejdere dog uanset ovenstående skal være undtaget:

- Medarbejdere i en forretningsenhed, som ikke er væsentlig og
- Medarbejdere i en væsentlig forretningsenhed, hvis arbejde ikke har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

5. Lønpolitik gældende for andre ansatte i DAB

Der gælder i øvrigt følgende for alle ansatte i DAB.

Aflønning af ansatte, der rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med DAB's forpligtelser efter god skik reglerne gældende for finansielle virksomheder. Aflønningen må således ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider DAB's risikoprofil. Derudover skal aflønning være uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

Medarbejdere, der ved direkte kundekontakt sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter må ikke modtage variable løndele, der er afhængige af salgsmål.

Ved en ekstraordinær indsats kan medarbejdere ydes et engangsvederlag. Såfremt dette udnyttes, sker det i overensstemmelse med reglerne herfor.

Overenskomstansatte ydes i øvrigt overenskomstmæssig løn.

6. Vederlagsudvalg

Bestyrelsen udvælger af sin midte et vederlagsudvalg, der indstiller lønpolitikken, herunder pensionspolitikken til bankens bestyrelse.

Vederlagsudvalget overvåger endvidere tiltag på lønområdet og påser, at der udføres kontrol med overholdelsen af lønpolitikken, jf. pkt. 8.

7. Godkendelse og forelæggelse for generalforsamlingen

Lønpolitikken og ændringer heri forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til endelig godkendelse på DABs generalforsamling.

8. Kontrol og rapportering

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikkens gennemførelse.

HR-chefen skal sørge for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken og dennes enkelte elementer overholdes. Resultatet af kontrollen indrapporteres til bestyrelsen.

9. Oplysnings- og indberetningspligt

Oplysninger om lønpolitikken og –praksis gives i DAB's årsrapport i overensstemmelse med kravene herom, ligesom oplysningerne indberettes til Finanstilsynet.

10. Opfølgning på lønpolitikken

Bestyrelsen skal, efter indstilling fra vederlagsudvalget, gennemgå lønpolitikken, herunder pensionspolitikken mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til DAB's udvikling.

Nærværende erstatter Lønpolitikken af 25. marts 2015 og indstilles af vederlagsudvalget til bestyrelsens godkendelse

Hammershøj, den 30. marts 2016

Jakob Fastrup Asger Pedersen Poul Weber Palle Iversen

Således vedtaget på bestyrelsesmøde i Hammershøj, den 30. marts 2016

Jakob Fastrup Jens J. Hald Preben Arndal Helle Okholm

Klaus Moltesen Ravn Bent Andersen Asger Pedersen Poul Weber

Palle Bo Iversen Lona Elisabeth Linding Anette Holstein Nielsen