

LØNPOLITIK

1. Indledning

Lønpolitikken er udarbejdet på grundlag af gældende regler om aflønning i børsnoterede finansielle virksomheder. Lønpolitikken finder anvendelse i Danske Andelskassers Bank A/S (i det følgende benævnt "DAB" eller "Banken") samt tilhørende 100 % ejede datterselskaber.

Bestyrelsen vurderer og træffer beslutning om, hvilke medarbejdere der skal anses for at være væsentlige risikotagere. Vurderingen foretages på baggrund af bestemmelserne i de finansielle lønregler, DAB's risikostyringsprofil og medarbejdernes kompetenceprofil. Bestyrelsen har fastlagt retningslinjer for udpegnings af væsentlige risikotagere. Retningslinjerne skal gennemgås mindst en gang årligt.

2. Formål

Formålet med nærværende lønpolitik er at fastlægge retningslinjer for tildeling af løn.

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 og bidrager til DAB's forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, risikostyringspraksis, målsætninger, værdier, forretningsmodel og langsigtede mål, herunder bæredygtighed. Det er desuden formålet, at aflønning af DAB's medarbejdere er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår samt løn- og ansættelsesvilkår hos sammenlignelige selskaber er taget i betragtning ved udarbejdelsen af denne lønpolitik.

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

Idet banken, som anført nedenfor, kun anvender fast løn til bestyrelsen og direktionen, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af en efterlevelse af bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af banken.

3. Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere

3.1 Fast vederlag bestyrelse

Generalforsamlingen fastsætter bestyrelsens vederlag og har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast årligt honorar.

Bestyrelsesmedlemmernes vederlag (grundbeløb) er fastsat på et niveau, som er tilpasset markedet, hvor der samtidig tages hensyn til kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats, bestyrelsesarbejdets omfang og antallet af møder.

Bestyrelsesformanden modtager 3,33 x grundbeløb, og næstformanden modtager 1,67 x grundbeløb.

Ud over grundbeløbet modtager bestyrelsesmedlemmer, der deltager i revisionsudvalg, nomineringsudvalg, vederlagsudvalg og risikoudvalg et honorar herfor.

Generalforsamlingen godkender bestyrelsens honorering for det igangværende regnskabsår.

3.2 Fast vederlag direktion

Bestyrelsen fastsætter direktionens vederlag og har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

Det faste vederlag kan bestå af følgende komponenter:

- Fast løn
- Pensionsordninger
- Accessoriske goder, såsom firmabil, forsikring, internet, telefon, avisabonnement, pc
- Accessoriske bankfordele, såsom låne- og kreditfaciliteter på særlige vilkår
- Erhvervelse af medarbejderaktier

3.3 Fast vederlag til væsentlige risikotagere

Løn- og ansættelsesvilkår for væsentlige risikotagere fastsættes af direktionen eller de af direktionen udpegede ledere inden for rammerne af denne politik. De væsentlige risikotageres aflønning vurderes årligt.

3.4 Variable lønde

Hverken bestyrelse, direktion eller væsentlige risikotagere aflønnes med variable lønde, der defineres som aflønningsordninger, hvor den endelige værdi ikke er kendt på forhånd, eksempelvis aktieoptioner, incitamentsaflønning, bonusser, stay-on bonus, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb eller andre engangsudbetalinger, som tildeles i løbet af året, ligesom der ikke ydes ydelsesdefineret pension eller gratialer for opnåede salgsresultater.

Bestyrelsen kan etablere en generel medarbejderaktieordning, hvorefter direktion, væsentlige risikotagere og øvrige medarbejdere kan vælge at gå indtil 20 % ned i bruttoløn mod at modtage aktier i DAB til markedskurs eller til en favørkurs. Kursen, som aktierne kan erhverves til, fastsættes efter objektive kriterier, der vil være kendt på forhånd. Ordningen udgør ikke variabel løn, der er resultatafhængig, og den variable del af lønnen vil i alle tilfælde udgøre mindre end DKK 100.000 pr. medarbejder.

3.5 Pension til bestyrelse og direktion

Pensionsforholdene for direktionen i DAB er fastsat markedskonformt samt i overensstemmelse med DABs forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål. Som hovedregel anvendes obligatoriske bidragsbaserede ordninger i et pensionselskab.

Bestyrelsen modtager ikke pension.

For Direktionen kan pensionsprocenten betalt af DAB maksimalt udgøre 20 % af den faste løn.

3.6 Fratrædelsesgodtgørelse

Fratrædelsesgodtgørelse kan udbetales til direktion og væsentlige risikotagere, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- a) Aftalen om fratrædelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- b) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.
- c) Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse må på tidspunktet for fratrædelse maksimalt udgøre en værdi svarende til de sidste to års samlede vederlag inklusive pension.

Godtgørelser efter kollektiv overenskomst eller lovbestemte godtgørelser medregnes ikke i forbindelse med ovennævnte lofter for fratrædelsesgodtgørelse.

3.7 Opsigelsesvarsel til direktion

Der kan højst aftales opsigelsesvarsel fra DAB's side på 24 måneder for Direktionen.

4. Lønpolitik gældende for øvrige medarbejdere i DAB

Udover de ovenfor anførte personer og persongrupper, gælder der i øvrigt følgende for alle medarbejdere i DAB.

Medarbejdere aflønnes alene med en fast løn. Vederlaget kan bestå af følgende komponenter:

- Fast løn
- Pension
- Accessoriske goder, såsom firmabil, forsikring, internet, telefon, avisabonnement, pc
- Accessoriske bankfordele, såsom låne- og kreditfaciliteter på særlige vilkår
- Erhvervelse af medarbejderaktier

Bestyrelsen kan vedtage at etablere en generel medarbejderaktieordning for øvrige medarbejdere, som det ligeledes fremgår af punkt 3.4.

Der anvendes ikke nogen form for variabel løn, som indebærer elementer af afhængighed af den enkelte medarbejders opnåelse af f.eks. et salgsmål.

Medarbejdere, som sælger eller rådgiver om finansielle instrumenter, forsikringer eller pensioner, modtager ikke resultatafhængige lønelementer.

Aflønning af medarbejdere, der til forbrugere 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.

Ved en ekstraordinær indsats kan medarbejdere, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere, tildeles et engangsvederlag. Såfremt dette udnyttes, sker det i overensstemmelse med reglerne herfor.

Der kan endvidere indgås aftale med medarbejdere, der ikke er udpegede som væsentlige risikotagere, om stay-on bonus og fratrædelsesgodtgørelser. Såfremt dette udnyttes, sker det i overensstemmelse med reglerne herfor.

Medarbejdere omfattet af overenskomst ydes i øvrigt overenskomstmæssig løn.

5. Vederlagsudvalg

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

Vederlagsudvalget overvåger endvidere tiltag på lønområdet og udfører mindst én gang årligt kontrol med overholdelsen af lønpolitikken, jf. pkt. 7. Resultatet af kontrollen skal rapporteres til bestyrelsen.

6. Ansvar for efterlevelse

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken efterlevelse.

7. Kontrol og rapportering

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.

Vederlagsudvalget skal mindst en gang årligt føre kontrol med aflønningen af direktionen og ledelsen i den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder den risikoansvarlige og den complianceansvarlige samt intern revision

8. Oplysnings- og indberetningspligt

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

Herudover indeholder formandens beretning på bankens ordinære generalforsamling oplysninger om de samlede lønninger til bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere.

9. Godkendelse og forelæggelse for generalforsamlingen

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

Nærværende erstatter lønpolitikken af 2. april 2020 og indstilles af vederlagsudvalget til bestyrelsens godkendelse. Lønpolitikken godkendes af generalforsamlingen ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

Nærværende version af lønpolitikken finder først anvendelse, når den er godkendt af generalforsamlingen.

Indstillet af vederlagsudvalget, den 8. marts 2021

Tommy Skov Kristensen Jørn Hjalmar Andersen

Mikael Jakobsen Poul Erik Weber

Godkendt af bestyrelsen, den 8. marts 2021

Anders Howalt-Hestbech Klaus Moltesen Ravn Mikael Jakobsen

Jesper Dan Jespersen Tommy Skov Kristensen Poul Erik Weber

Britta Rytter Eriksen Anette Holstein Nielsen Niels Jørn Nielsen