

---

# 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 "banken") ~~samt tilhørende 100 % ejede datterselskaber.~~

Politikken omfatter løn og pension samt fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion og medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere) samt øvrige medarbejdere i banken.

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, bankens risikostyringsprofil og medarbejdernes kompetenceprofil. Bestyrelsen har fastlagt retningslinjer for udpegning 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 bankens 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 bidrage til bankens forretnings- og risikostyringsstrategi, risikoprofil, risikostyringspraksis, målsætninger, værdier, forretningsmodel og langsigtede mål, herunder bæredygtighed. Det er desuden formålet, at aflønning af bankens medarbejdere er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral, således at banken skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi uanset køn.

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 bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere). Herudover omfatter dele af politikken alle medarbejdere i banken.~~

Idet banken, som anført nedenfor, ~~kun~~ anvender fast løn til bestyrelsen og direktionen (samt evt. medarbejderaktier jf. punkt 3.4), 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 2,7897 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 ~~et~~ fast ~~løn~~ vederlag (samt evt. medarbejderaktier jf. punkt 3.4).

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 ([dog jf. punkt 3.4](#))

#### 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 risikotagere aflønnes med ~~et~~ fast ~~løn~~ vederlag (samt evt. medarbejderaktier jf. punkt 3.4).

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 ([dog jf. punkt 3.4](#))

#### 3.4 Variable løndelev

Hverken bestyrelse, direktion eller væsentlige risikotagere aflønnes med variable løndelev, der defineres som aflønningsordninger, hvor den endelige værdi ikke er kendt på forhånd, eksempelvis aktieoptioner, incitaments aflønning, 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 ~~og~~ væsentlige risikotagere ~~og øvrige medarbejdere~~ kan vælge at gå indtil 20 % ned i bruttoløn mod at modtage aktier i Danske Andelskassers Bank til markedskurs eller til en favørkurs. Kursen,

som aktierne kan erhverves til, fastsættes efter objektive kriterier, der vil være kendt på forhånd. Medarbejderaktie Ordningen udgør ikke variabel løn, der er resultatafhængig. Favørelement, der vil være kendt på forhånd, betragtes som variabelt lønelement, der i alle tilfælde vil udgøre mindre maksimalt end DKK 100.000 pr. modtager om året medarbejder.

### 3.5 Pension til bestyrelse og direktion

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

Bestyrelsen modtager ikke pension.

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

### 3.6 Fratrædelsesgodtgørelse

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

- Aftalen om fratrædelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.
- Den aftalte fratrædelsesgodtgørelse er ikke afhængig af resultater opnået ved varetagelse af stillingen.
- 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 bankens side på 24 måneder for Direktionen.

## 4. Lønpolitik gældende for øvrige medarbejdere i banken

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

Øvrige Medarbejdere aflønnes ~~alene~~ med et ~~n~~-fast vederlag samt evt. variable løndelev efter dette punkt 4 løn. Det faste Vvederlaget 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 (dog jf. dette punkt 4)

Bestyrelsen kan vedtage at etablere en generel medarbejderaktieordning for øvrige medarbejdere, hvorefter øvrige medarbejdere kan vælge at gå indtil 20 % ned i bruttoløn mod at modtage aktier i Danske Andelskassers Bank til markedskurs eller til en favørkurs. Kursen, som aktierne kan erhverves til, fastsættes efter objektive kriterier, der vil være kendt på forhånd. Medarbejderaktieordningen udgør ikke variabel løn, der er resultatafhængig. Favørelement, der vil være kendt på forhånd, betragtes som variabelt lønelement, der i alle tilfælde vil

udgøre maksimalt DKK 100.000 pr. medarbejder om året 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 bankens forpligtelser efter god skik reglerne gældende for finansielle virksomheder. Aflønningen må således ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider bankens 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 øvrige medarbejdere i tillæg til evt. deltagelse i medarbejderaktieordningen, der ikke er udpeget som væsentlige risikotagere, tildeles et engangsvederlag. Såfremt dette udnyttes, sker det i overensstemmelse med reglerne herfor. Kriterie for tildeling af engangsvederlag er arbejdssituationer, hvor arbejdsindsatsen markant overstiger det forventede. Engangsvederlag er enkeltstående og kan kun ydes igen, hvis forudsætningerne herfor vurderes for opfyldt. Det gælder også, uanset om engangsvederlag er ydet flere gange.

Der kan endvidere indgås aftale med øvrige 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 midteblandt sine medlemmer 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 bankens årsrapport og offentliggøres på bankens 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 bankens udvikling.

Nærværende erstatter lønpolitikken af ~~22. marts 2023~~ ~~april 2020~~ ~~samt den af bestyrelsen godkendte lønpolitik af den 8. marts 2021~~ og indstilles af vederlagsudvalget til bestyrelsens godkendelse. Lønpolitikken godkendes af generalforsamlingen ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

Indstillet af vederlagsudvalget, den ~~19. marts 2025~~ ~~22. marts 2023~~

Tommy Skov Kristensen Mikael Jakobsen

~~Klaus Moltesen Ravn~~ ~~Anette Holstein~~ ~~Martin Ibsen~~ ~~Poul Erik Weber~~

Vedtaget af bestyrelsen, den ~~26. marts 2025~~ ~~22. marts 2023~~

Anders ~~Howalt~~ Hestbech Klaus Moltesen Ravn Mikael Jakobsen

Flemming Jul Jensen Tommy Skov Kristensen H.C. Krogh

~~Poul Erik Weber~~ Britta Rytter Eriksen Martin Ibsen

Anette Holstein Nielsen

~~Forelægges Godkendt på~~ generalforsamlingen ~~til godkendelse~~ den ~~23. april 2025~~ ~~27. april 2023~~