

Coop Bank A/S
CVR-nr. 34 88 79 69

Lønpolitik

1 Introduktion

- 1.1 I medfør af Lov om finansiel virksomheds § 77d, stk. 1 samt bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.fl. og CRR-forordningen artikel 450 har bestyrelsen vedtaget følgende lønpolitik.
- 1.2 Politikken fastsætter lønpolitik og retningslinjer for tildeling af løn for hele banken, herunder pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af fratrædelsesgodtgørelse for alle ansatte i banken.

2 Lønpolitik gældende for bestyrelse, direktion, væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

- 2.1 Politikken vedrører løn og pension samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i Banken og ansatte med dobbeltansættelse i øvrige virksomheder i Coop amba-koncernen.
- 2.2 Lønpolitikken har med de i lønpolitikken fastsatte begrænsninger for anvendelse af variabel aflønning til hensigt at fremme en lønpraksis, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring i Banken, herunder sikring af, at der ikke opstår interessekonflikter og dermed risiko for, at de ansatte kan træffe beslutninger, der medfører unødige eller væsentlige risici for banken eller bankens kunder.
- 2.3 Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med Bankens forretningsmodel og værdigrundlag og således sikrer fokus på fair og forbrugervenlige produkter, services m.v., herunder generelt tryghed i forhold til, at der ikke opstår interessekonflikter for de ansatte i banken.
- 2.4 Lønpolitikken skal tiltrække og fastholde medarbejdere med relevante kompetencer for banken og medvirke til at fastholde nøglemedarbejdere.
- 2.5 Banken skal ikke være lønførende i den finansielle sektor. Lønvilkår skal, i det omfang det er muligt, være i overensstemmelse med lønvilkår i Coop-koncernen og Coop koncernens til enhver tid gældende Vederlagspolitik. Lønvilkår skal fastsættes med udgangspunkt i og afspejle relevant erhvervs erfaring samt organisatorisk ansvar.
- 2.6 Generalforsamlingen har besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Bestyrelsen har besluttet, at direktionen aflønnes med en fast løn.

- 2.7 Generalforsamlingen skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på Generalforsamlingen.
- 2.8 Der udbetales som hovedregel ikke variable løndele til bestyrelse og direktion, hverken i form af aktier, optioner, eller anden tilsvarende ordning. Bestyrelsen modtager ikke pension. Direktionen modtager pensionsbidrag, som udgør op til 10,6 % af direktionens årlige løn. Direktionen kan modtage fratrædelsesgodtgørelse, som udgør op til 12 måneders løn.
- 2.9 Der udbetales ikke variable løndele til ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), hverken i form af kontant aflønning, aktier, optioner, eller anden tilsvarende ordning. Væsentlige risikotagere modtager pensionsbidrag og eventuelle fratrædelsesgodtgørelser i henhold til indgået overenskomst.
- 2.10 Der udbetales ikke variable løndele til ansatte i kontrolfunktioner, hverken i form af kontant aflønning, aktier, optioner eller anden tilsvarende ordning. Ansatte i kontrolfunktioner modtager pensionsbidrag og eventuelle fratrædelsesgodtgørelser i henhold til indgået overenskomst.
- 2.11 Bestyrelsen kan beslutte som undtagelse til punkt 2.7, 2.8 og 2.9 én gang årligt, hvorvidt der til direktionen skal udbetales en diskretionær bonus på op til kr. 100.000 honorar/løn. Bestyrelsen kan desuden beslutte et rammebeløb, som direktionen kan fordele til ledende medarbejdere som en diskretionær bonus på op til kr. 100.000 honorar/løn. Bestyrelsen kan beslutte at udbetale en diskretionær bonus på op til kr. 100.000 honorar til et eller flere bestyrelsesmedlemmer.
- 2.12 Tildeling af diskretionær bonus kan alene ske som honorering af en ekstraordinær arbejdsindsats og må aldrig afhænge af opnået resultat eller lignende. Vederlaget fastsættes med udgangspunkt i medgået tid og arbejdets kompleksitet.
- 2.13 Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Bankens risikoprofil, jf. punkt 2.8 ovenfor. Udpegning sker i henhold til kvalitative og kvantitative kriterier og indebærer bl.a., at følgende ansatte som udgangspunkt skal anses for væsentlige risikotagere
- medarbejdere, der er medlem af den daglige ledelse
 - ledere af væsentlige forretningsenheder (kredit og it-afdelingen)
 - ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og eventuel intern revision
- 2.14 Vederlæggelsen af væsentlige risikotagere varetages af Bankens direktion.

3 Lønpolitik gældende for øvrige ansatte i Banken

- 3.1 I tilknytning til ovennævnte lønpolitik, der gælder for de angivne persongrupper, gælder følgende regler for aflønning af samtlige ansatte i Banken, når de udfører de beskrevne aktiviteter.
- 3.2 Lønvilkår skal fastsættes med udgangspunkt i og afspejle relevant erhvervs erfaring samt organisatorisk ansvar.
- 3.3 Aflønning af øvrige ansatte sker alene i henhold til indgået overenskomst, og der udbetales ikke variable lønde dele til øvrige ansatte i Banken.

4 Aflønningsudvalg

- 4.1 Banken har ikke nedsat et aflønningsudvalg.

5 Opfølgning

- 5.1 Bestyrelsen skal gennemgå lønpolitikken en gang om året.
- 5.2 Ved enhver væsentlig ændring, og mindst hvert fjerde år, forelægges lønpolitikken til Generalforsamlingens godkendelse.

Politikken godkendes på først kommende generalforsamling.

Således godkendt af den samlede bestyrelse den 1. december 2023