

Coop Bank A/S
CVR-nr. 34 88 79 69
Roskildevej 65, 2620 Albertslund

Bankens vederlag til
direktion og bestyrelse
2024

Introduktion

Vederlagsrapporten udgør en oversigt over det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i Coop Bank A/S, CVR-nr. 34887969, har optjent i de seneste tre år. Direktionen inkluderer de medlemmer af Coop Bank A/S' direktion, der er registreret hos Erhvervsstyrelsen.

Bestyrelsens og direktionens vederlag i regnskabsåret 2024 er blevet tildelt i overensstemmelse med Coop Bank A/S' lønpolitik, der er godkendt på den ordinære generalforsamling afholdt den 11. marts 2024, og som er tilgængelig på Coop Banks hjemmeside, <https://coopbank.dk/om-coop-bank/politikker-mv/>. Lønpolitikken afdækker kravene i lov om finansiel virksomhed § 77 d. Alle beløb er angivet i DKK, brutto.

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.

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 generel tryghed i forhold til, at der ikke opstår interessekonflikter for de ansatte i Banken.

Lønpolitikken skal tiltrække og fastholde medarbejdere med relevante kompetencer for Banken og medvirke til at fastholde nøglemedarbejdere. Banken skal ikke være lønførende i den finansielle sektor. Lønvilkår skal fastsættes med udgangspunkt i og afspejle relevant erhvervs erfaring samt organisatorisk ansvar.

Overensstemmelse med lønpolitikken

Vederlaget for bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2024 stemmer overens med retningslinjerne i lønpolitikken. Den faste aflønning fremmer en sund og effektiv risikostyring samt tryghed i forhold til interessekonflikter. Lønniveau og regulering er på niveau med reguleringen i den finansielle sektor samt i det øvrige samfund, hvorfor Bankens konkurrenceevne i forhold til at tiltrække kompetencer understøttes, at der til stadighed kan udbydes og udvikles fair og forbrugervenlige produkter og services til kunderne.

Der foreligger ingen afvigelse eller fravigelse fra retningslinjerne foreskrevet i lønpolitikken.

Erklæring fra bestyrelsen

Bestyrelsen har dags dato godkendt Coop Banks vederlagsrapport for regnskabsåret 2024. Vederlagsrapporten er udarbejdet i overensstemmelse med § 77 d, stk. 5-7 i Lov om finansiel virksomhed.

Vederlagsrapporten giver en samlet oversigt over det vederlag, som hvert enkelt ledelsesmedlem i Coop Bank har optjent, som er udbetalt eller endnu ikke er kommet til betaling i den treårige periode. Tillige indeholder den en redegørelse for sammenhængen mellem den faktiske aflønning af ledelsen, lønpolitikken og de bagvedliggende mål, som lønpolitikken understøtter.

Albertslund, den 7. februar 2025

Bestyrelse

Jørn Adam Møller
Formand

Nicoline E. Hyldahl
Næstformand

Mark Luscombe

Stig Westergaard

Vederlag bestyrelsen

Uddrag af lønpolitik

I henhold til Coop Banks vedtagne lønpolitik har Generalforsamlingen besluttet, at bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Generalforsamlingen skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på Generalforsamlingen.

Der udbetales som hovedregel ikke variable løndele til bestyrelsen, hverken i form af aktier, optioner eller anden tilsvarende ordning. Bestyrelsen modtager ikke pension.

Bestyrelsen kan beslutte at udbetale en diskretionær bonus på op til 100 t. kr. i honorar til et eller flere bestyrelsesmedlemmer. 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 arbejds kompleksitet.

Faktisk vederlag m.v.

Der blev godkendt en stigning på 2,5 % i det ordinære honorar på den ordinære generalforsamling den 19. april 2024. Det ordinære honorar er herefter 119 tkr. årligt. Formanden og næstformanden modtager hver en multipel af det årlige bestyrelseshonorar på henholdsvis 4 og 2 for deres udvidede opgaver.

Tabel 1. Bankens vederlag til bestyrelse	01.01.2024- 31.12.2024	01.01.2023- 31.12.2023	01.01.2022- 31.12.2022
(t.kr.)			
Antal medlemmer, ultimo året	4	5	5
Antal medlemmer, i løbet af året	11	5	6
Bestyrelsesmedlemmer			
Jørn Adam Møller, formand (tiltrådt den 1.7.2024)*	0	i.r.	i.r.
Nicoline E. Hyldahl, næstformand (tiltrådt den 2.9.2024)	78	i.r.	i.r.
Mark Luscombe (tiltrådt den 1.7.2024)*	0	i.r.	i.r.
Stig Westergaard (tiltrådt den 1.7.2024)*	0	i.r.	i.r.
Kristine Martin Berg, formand (26.4.2024-1.7.2024)*	85	i.r.	i.r.
Mads Svaneblink (26.4.2024-1.7.2024)	21	i.r.	i.r.
Lasse Bolander, formand (udtrådt den 26.4.2024)	159	464	453
Michael Ahm, næstformand (udtrådt den 27.2.2024)	40	233	152
Nicolai Houe, medlem (udtrådt den 26.4.2024)	40	116	113
Bo Liljegren, medlem (udtrådt den 1.7.2024)	59	116	113
Lene Østerberg, medlem (udtrådt den 1.7.2024)	59	116	113
Jan Madsen (udtrådt i 2022)*	i.r.	i.r.	0
Vederlag til bestyrelsen i alt	540	1.045	944

*Direktører i koncernforbundne selskaber

Bestyrelsen er ikke omfattet af nogen pensionsordning. Der er ingen særlige incitamentsprogrammer for bestyrelsen. Coop Bank har ikke udbetalt variable løndele til bestyrelsen i regnskabsåret.

Koncerninterne bestyrelsesmedlemmer, der alene er bestyrelsesmedlemmer i andre koncernselskaber, aflønnes for deres hverv i hvert enkelt koncernselskab.

Koncerninterne bestyrelsesmedlemmer, der er direktører i koncernforbundne selskaber, har ikke modtaget vederlag fra Coop Bank. De har ligeledes ikke modtaget særskilt vederlag herfor fra andre koncernselskaber. Opgaven som bestyrelsesmedlem i Coop Bank er således honoreret ved deres aflønning som direktør i koncernen jf. tabel 2.

Tabel 2. Koncernaflønning til bestyrelsesmedlemmer, der ikke modtager vederlag fra banken (t.kr.)	01.01.2024-31.12.2024	01.01.2023-31.12.2023	01.01.2022-31.12.2022
Jørn Adam Møller, formand*	3.025	i.r.	i.r.
Mark Luscombe*	5.165	i.r.	i.r.
Stig Westergaard*	2.176	i.r.	i.r.
Jan Madsen	i.r.	i.r.	4.600

Note: Inklusive goder i form af fri bil m.v.

*Aflønningen vedrører perioden 1. juli 2024 til 31.12.2024

Vederlag til direktionen

Uddrag af lønpolitik

I henhold til Coop Banks vedtagne lønpolitik aflønnes medlemmer af direktionen med en fast løn.

Der udbetales som hovedregel ikke variable løndelev til direktion, hverken i form af aktier, optioner, eller anden tilsvarende ordning. Direktionen modtager pensionsbidrag, som udgør op til 10,6 % af direktionens årlige løn. Direktionen kan modtage fratrædelsesgodtgørelse, som udgør op til 12 måneders løn.

Bestyrelsen kan beslutte én gang årligt, hvorvidt der til direktionen skal udbetales en diskretionær bonus på op til 100 t.kr. honorar/løn. 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.

Faktisk vederlag m.v.

Tabel 3. Bankens vederlag til direktionen	01.01.2024- 31.12.2024	01.01.2023- 31.12.2023	01.01.2022- 31.12.2022
(t.kr.)			
Bankens vederlag til direktionen			
Antal medlemmer, ultimo året	1	1	1
Antal medlemmer, i løbet af året	2	1	1
Morten Barsballe Nielsen (tiltrådt 2.9.2024)			
Løn	914	i.r.	i.r.
Pension	99	i.r.	i.r.
Skattemæssig værdi af fri bil m.v.	18	i.r.	i.r.
Kontraktligt vederlag i alt	1.031	0	0
Allan Nørholm (opsagt og udtrådt af direktionen 2.9.2024)			
Løn	2.733	2.706	2.593
Pension	299	291	277
Skattemæssig værdi af fri bil m.v.	165	195	189
Kontraktligt vederlag i alt	3.197	3.191	3.060
Vederlag til direktionen i alt	4.228	3.191	3.060

Direktøren modtager udelukkende fast vederlag. Direktørens pensionsordning er en bidragsbaseret ordning, hvor indbetaling udgiftsføres løbende. Der er ingen særlige incitamentsprogrammer for direktøren. Coop Bank har ikke udbetalt variable løndelev til direktøren i regnskabsåret.

Ansættelseskontrakten med direktøren er løbende (dvs. uden et fastsat ophør). Opsigelsesperioden fra Coop Banks side udgør 12 måneder, mens direktøren kan opsiges sin stilling med en opsigelsesperiode på 6 måneder.

Direktøren tilbydes ikke-monetære goder, herunder firmabil og øvrige sædvanlige ikke-monetære medarbejdergoder såsom forsikring, aviser og multimedier.

Allan Nørholm har ikke fået udbetalt vederlag fra andre selskaber i Coop koncernen i 2024, 2023 eller 2022 eller fra Sydbank koncernen i 2024. Morten Barsballe Nielsen var indtil sin ansættelse i Coop Bank ansat i Sydbank A/S, og har således fået vederlag herfor. Han har ikke siden modtaget aflønning fra selskaber i Sydbank koncernen.