

# **Coop Bank A/S**

**CVR-nr. 34 88 79 69**

**Roskildevej 65, 2620 Albertslund**

## **Bankens vederlag til direktion og bestyrelse 2023**

## 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 2023 er blevet tildelt i overensstemmelse med Coop Bank A/S' lønpolitik, der er godkendt på den ordinære generalforsamling afholdt den 13. april 2018, 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 generelt 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, 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.

## Overensstemmelse med lønpolitikken

Vederlaget for bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2023 stemmer overens med retningslinjerne i lønpolitikken. Den faste aflønning fremmer en sund og effektiv risikostyring samt tryghed i forhold til interessekonflikter. Løn niveau 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 understøtter, 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 2023. 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 udbetaling 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 11. marts 2024

Bestyrelse

---

Lasse Bolander  
Formand

---

Bo Liljegren

---

Lene Østerberg

---

Nicolai Houe

## Vederlag bestyrelse

### 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 løndelev 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 arbejdets kompleksitet.

### Faktisk vederlag m.v.

Der blev godkendt en stigning på 2,5 % i det ordinære honorar på den ordinære generalforsamling den 23. april 2023. Det ordinære honorar er herefter 116 t.kr. årligt.

Formanden og næstformanden modtager hver en multipel af det årlige bestyrelseshonorar på henholdsvis 4 og 2 for deres udvidede opgaver.

(t.kr.)	01.01.2023 -31.12.2023	01.01.2022 -31.12.2022	01.01.2021 -31.12.2021
<b>Bankens vederlag til bestyrelse</b>			
<b>Antal medlemmer, ultimo året</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Bestyrelsesmedlemmer</b>			
Lasse Bolander, formand	464	453	444
Michael Ahm, næstformand (udtrådt 27.2.2024)	233	152	111
Jan Madsen (udtrådt i 2022)	0	0	0
Bjarne Dybdal Andersen (udtrådt i 2021)	0	0	55
Bo Liljegren, medlem	116	113	111
Lene Østerberg, medlem (tiltrådt i 2021)	116	113	28
Nicolai Houe, medlem (tiltrådt i 2021)	116	113	74
<b>Vederlag til bestyrelsen i alt</b>	<b>1.045</b>	<b>944</b>	<b>823</b>

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

Lasse Bolander, Jan Madsen, Bjarne Dybdahl Andersen og Nicolai Houe har i regnskabsåret yderligere fået udbetalt fast vederlag fra selskaber i Coop koncernen inklusive værdi af fri bil på henholdsvis t.kr. 2.894 (2022: 3.009; 2021: 2.894), i.r. (2022: 3.569; 2021: 3.492), i.r. (2022: i.r.; 2021: 122) og t.kr.156 (2022: 152; 2021: 177), samt variabelt vederlag på henholdsvis t.kr. 0 (2022:0; 2021: 0), i.r. (2022: 1.031; 2021: 1.665), i.r. (2022: i.r.; 2021: 0), og t.kr. 0 (2022:0; 2021: 0).

## Vederlag 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.

(t.kr.)	01.01.2023 -31.12.2023	01.01.2022 -31.12.2022	01.01.2021 -31.12.2021
<b>Bankens vederlag til direktion</b>			
Antal medlemmer, ultimo året	1	1	1
<b>Allan Nørholm</b>			
Løn	2.706	2.593	2.357
Pension	291	277	252
Skattemæssig værdi af fri bil m.v.	195	189	174
<b>Kontraktligt vederlag i alt</b>	<b>3.191</b>	<b>3.060</b>	<b>2.784</b>
<b>Vederlag til direktionen i alt</b>	<b>3.191</b>	<b>3.060</b>	<b>2.784</b>

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 for 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 medarbejdgoder såsom forsikring, aviser og multimedier.

Direktøren har ikke fået udbetalt vederlag fra andre selskaber i Coop koncernen i 2023, 2022 eller 2021.