

Vederlagspolitik

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomhed, CRR artikel 450, selskabslovens § 139 og § 139a, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bestyrelsen vedtaget følgende vederlagspolitik.

2. Formål

Vederlagspolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinier for tildeling af vederlag, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning.

Det er desuden formålet, at vederlagspolitikken

- er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, risikoprofil, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.
- er kønsneutral, således banken uanset køn sikrer "lige løn" for arbejde af samme art og/eller samme værdi
- er bidragende til at fremme bankens bæredygtighed og samfundsansvar
- er med til at tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer til bestyrelse og direktion
- er i overensstemmelse med bankens politik for sund virksomhedskultur

Vederlagspolitikken skal afværgе interessekonflikter, og sikre, at aflønningen er i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt lovgivningen i øvrigt.

Endvidere skal vederlagspolitikken sikre fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder vederlagspolitikken efterlevelse.

Bankens vederlagspolitik følger "Anbefalinger for God selskabsledelse".

3. Generelle principper

Vederlagspolitikken fastsættes under hensyntagen til bankens forretningsstrategi, hvor banken ønsker at have en værdiskabende rolle i forhold til lokalsamfundet, kunder, aktionærer, medarbejdere og andre interessenter. Banken udvikles ved at være en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdernes kompetenceudvikling og trivsel understøttes af kvalitetsuddannelse og vederlag på et markedskonformt niveau.

Medarbejdere, der i kraft af deres kompetencer og adfærd udvikler sig og gør en positiv forskel for fællesskabet og herigennem understøtter bankens prioriterede indsatsområder, målsætninger, herunder CSR-målsætninger, bankens forretningsstrategi og vision, vil til enhver tid være at betragte som bankens væsentligste ressource.

I Djurslands Bank fastsættes aflønningen ud fra job- og funktionsbeskrivelse, og der anvendes som hovedregel alene fast løn uden incitamentsafhængige eller variable løndelev, der reguleres årligt på baggrund af lønstigningen i finanssektorens standardoverenskomst.

Djurslands Bank er en lokal bank, der med vækst og arbejdspladser understøtter den lokale udvikling, og banken tilstræber at tiltrække og fastholde medarbejdere med et højt kompetenceniveau i lokalsamfundet, hvor også bankens hovedkontor er placeret.

For at understøtte bankens forretningsstrategi har banken defineret en række job- og funktionsbeskrivelser som matcher bankens forretningsmodel, mål og kompetencekrav.

Til hver job- og funktionsbeskrivelse er der fastlagt et lønspænd der angiver rammerne for funktionens aflønning. Den daglige leder har ansvaret for at sikre sig, at den ansattes aflønning er passende inden for de givne rammer.

For at understøtte bankens langsigtede interesser, har banken udarbejdet karriereveje, der tilgode ser langsigtede ansættelsesforhold og mulighed for at udvikle den enkelte medarbejder. Banker gør

desuden ikke brug af direkte resultatafhængig aflønning, fx provision, da disse aflønningsformer er uforenelige med bankens politik for sund virksomhedskultur, og kan skabe unødige interessekonflikter og fremmer kortsigtede og ensidige beslutninger, som skader såvel kundernes og aktionærernes som bankens langsigtede behov og mål.

Idet Djurslands Bank som hovedregel alene anvender fast aflønning, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af bankens bæredygtighedsmål. Bankens indsatser i forhold til bæredygtighed vurderes i forhold til bankens overordnede målsætninger og generelle indsatser på området, som fremgår af årsrapporten for samfundsansvar.

Bankens vederlagspolitik følger "Anbefalinger for God selskabsledelse".

4. Ekstraordinære vederlag (variabel løn)

Tildeling af ekstraordinære vederlag kan ske i form af fratrædelsesgodtgørelse eller i form af engangstillæg.

Ekstraordinære vederlag i form af engangstillæg bliver ligesom den faste løn bevilget ud fra en individuel helhedsvurdering. Helhedsvurderingen skal bygge på ekstraordinære resultater eller en indsats over det normale.

Ved ekstraordinære resultater skal der være tale om en blivende resultatskabelse, som er væsentligt ud over det forventede, og som kan henføres til den konkrete indsats.

En indsats ud over det normale vil typisk være en indsats, hvor der er bidraget helt særligt til opnåelse af en konkret målsætning gennem en markant øget arbejdsindsats, som oftest forbundet med stor fleksibilitet ud over normal arbejdstid samt en stor ansvarlighed i at sikre, at relevante deadlines og kvalitetsnormer er overholdt.

Hvis det vurderes, at ændringen er forbigående fx ved resultater skabt i en bestemt konjunktursituation eller indsatser ydet i tilknytning til et bestemt projekt, vil det være naturligt, at den særlige indsats honoreres med et engangstillæg frem for en ændring i den faste løn.

Tildeling af ekstraordinære vederlag til bankens medarbejdere kan alene bevilges af bankens direktion og bestyrelse.

Tilsvarende kan bestyrelsen tildele variabel løn i form af et kontant engangstillæg til samtlige medarbejdere i banken, såfremt bestyrelsen vurderer, at der foreligger særlige forhold, der berettiger dette, fx ved bankens opfyldelse af langsigtede mål.

Der udbetales alene engangstillæg op til den bagatelgrænse, der er fastsat i den til enhver tid gældende Aflønningsbekendtgørelse (P.t. maksimalt 100.000 kr. inkl. pension pr. år. pr. medarbejder).

Der anvendes som hovedregel ikke ekstraordinære vederlag i form af nyansættelsesgodtgørelse eller fastholdelsesvederlag, men i særlige tilfælde kan der ske tildeling heraf. Nyansættelsesgodtgørelse kan dog kun tildeles medlemmer af direktionen, og alene i tilfælde hvor det er af afgørende betydning for ansættelsen.

Fastholdelsesvederlag kan efter sædvanlig bevillingsproces tildeles ansatte i særlige tilfælde, hvor det er kritisk at fastholde ansatte med kompetencer, der er afgørende for banken, og som vil være vanskelige at generhverve på kort sigt. Et evt. fastholdelsesvederlag vil beløbsmæssigt være begrænset til 100.000 kr. inkl. pension.

5. Nominerings- og aflønningsudvalg

I henhold til FIL §77c har bestyrelsen nedsat et nominerings- og aflønningsudvalg. Udvalget forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder vederlagspolitik. Udvalget vurderer som minimum, indholdet af bankens vederlagspolitik årligt.

Nominerings- og aflønningsudvalget er desuden ansvarligt for at identificere og udpege væsentlige risikotagere, samt forestå kontrollen med overholdelse af politikken, herunder at honorering af bestyrelse og repræsentantskab sker efter de satser, der er fastsat af generalforsamlingen.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium for udvalgets arbejde efter gældende lovgivning.

Bankens nominerings- og aflønningsudvalg udgøres af den samlede bestyrelse. Formanden for nominerings- og aflønningsudvalget er bestyrelsens formand.

6. Vederlagspolitikens anvendelsesområde

Nærværende politik vedrører aflønning af følgende

Repræsentantskab og bestyrelse

- a. Repræsentantskab
- b. Bestyrelse

Ansatte i banken med særlige vilkår

- c. Direktion
- d. Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner

Ansatte efter standardoverenskomsten i Finanssektoren

- e. Særligt befordrede medarbejdere
- f. Øvrige ansatte medarbejdere

Repræsentantskab og bestyrelse

a. Repræsentantskab

I henhold til bankens vedtægter §15.6 godkendes aflønningen af repræsentantskabets medlemmer af generalforsamlingen i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Repræsentantskabets medlemmer aflønnes med et fast honorar, der af bestyrelsen vurderes og indstilles til generalforsamlingens godkendelse. Som udgangspunkt indstilles, at honoraret reguleres årligt i forhold til den overenskomstmæssige lønstigning i finanssektorens standardoverenskomst.

Formanden modtager 2 gange grundhonoraret.

Repræsentantskabets medlemmer vælges for 3 år ad gangen, men genvalg kan finde sted. Når et repræsentantskabsmedlem er fyldt 67 år, er medlemmet pligtig at udtræde af repræsentantskabet ved sin normale valgperiodes udløb.

b. Bestyrelse

I henhold til bankens vedtægter §7 stk. 5 fastsætter og godkender generalforsamlingen bestyrelsens aflønning.

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar og uden incitamentsafhængige løndelev. Honoraret revurderes minimum hvert andet år ud fra markedskonformitet i forhold til sammenlignelige banker. Der udbetales ikke variable løndelev, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Medlemmer af bestyrelsesudvalg kan med repræsentantskabets godkendelse aflønnes med et årligt honorar på op til 0,25 gange grundhonoraret for deres arbejde i bestyrelsesudvalget.

Formanden og næstformanden for bestyrelsen modtager henholdsvis 2,5 og 1,5 gange grundhonoraret. Yderligere modtager formanden for revisions- og risikoudvalget et honorar svarende til 2,0 gange almindeligt grundhonorar. Såfremt formanden eller næstformanden tillige er formand for revisions- og risikoudvalget, beslutter bestyrelsen den samlede honorering inden for de givne rammer.

Honoraret anvendes som et aktivt redskab i bankens strategiske og langsigtede ledelse og skal sikre, at banken kan tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af bankens bestyrelse.

Honoraret reguleres, hvis ikke andet er vedtaget, årligt i forhold til den overenskomstmæssige lønstigning i finanssektorens standardoverenskomst. Oplysninger om bestyrelsens honorar vil fremgå af bankens vederlagsrapport.

Bestyrelsesmedlemmer kan modtage befordringsgodtgørelser og andre ikke-monetære goder for op til 10% af grundhonoraret.

I særlige situationer, hvor bestyrelsesformanden eller et andet medlem af bestyrelsen midlertidigt varetager særlige opgaver, kan bestyrelsen vedtage et særligt vederlag, der står i rimeligt forhold til opgavens omfang.

Bankens bestyrelsesmedlemmer vælges for 2 år ad gangen af repræsentantskabet blandt dets medlemmer. Genvalg til bestyrelsen kan finde sted. Når et bestyrelsesmedlem er fyldt 67 år, er medlemmet pligtig at udtræde af bestyrelsen ved sin normale valgperiodes udløb.

Ansatte i banken med særlige vilkår (FIL §77)

c. Direktion

Direktionen aflønnes med et fast honorar og uden incitamentsafhængige lønde. Det samlede vederlag er bestående af grundløn, pension, andre løngoder. Direktion kan alene tildeles ekstraordinære vederlag i forbindelse med fratrædelse jf. nedenfor. De enkelte komponenter kan udgøre op til følgende andele af den faste grundløn:

- Grundløn 100%
- Pensionsbidrag 20%
- Andre løngoder 15%

Grundlønnen kan maksimalt udgøre 6 x median medarbejdervederlag. I grundlønnen indgår ferietillæg efter finanssektorens standardoverenskomst. En del af grundlønnen kan udbetales som medarbejderaktier.

Det løbende pensionsbidrag, betalt af banken, aftales alene som en andel af det fastsatte vederlag og banken yder ikke tilsagnspension som belaster banken efter ansættelsesforholdets ophør.

I andre løngoder indgår beskatningsværdi af firmabil og andre sædvanlige ikke-monetære goder, som eksempelvis fri telefon, internet og avisordninger.

Der udbetales ikke løbende variable lønde, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, herunder ad hoc eller skønsmæssige beløb, som tildeles i løbet af året.

Vederlaget anvendes som et aktivt redskab i bankens strategiske og langsigtede ledelse og skal sikre, at banken kan tiltrække og fastholde kvalificerede medlemmer af direktionen.

Vederlaget fastsættes ud fra overordnede kriterier, herunder direktionens ledelsesmæssige, personlige og faglige kvalifikationer samt direktionen engagement, indsats, resultater i forhold til bankens forretningsmodel, bæredygtighed og langsigtede værdiskabelse samt bestyrelsens generelle forventninger. Ved vurderingen af vederlaget indgår tillige markedskonformitet i forhold til sammenlignelige banker. Direktionens vederlag vurderes årligt af formanden for bankens nominerings- og aflønningsudvalg og indstilles til beslutning i bestyrelsen. Direktionens samlede vederlag er beskrevet i individuel kontrakt. Lønnen reguleres, hvis ikke andet er vedtaget, årligt på baggrund af den generelle lønstigning i finanssektorens standardoverenskomst.

Direktionen ansættes som hovedregel på tidsbegrænsede kontrakter, og bestyrelsen drøfter mindst en gang årligt direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.

Ved fratrædelse på bankens eller direktionens foranledning udbetales som udgangspunkt ikke ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser ud over normalt vederlag for det aftalte opsigelsesvarsel på hen-

holdsvis 18 og 6 måneder. Der kan aftales forlængede opsigelsesvarsler eller ydes ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med særlige forhold, fx. bankens fusion med anden virksomhed, godtgørelse for konkurrenceklausuler eller andre særlige forhold, men godtgørelsen kan ikke overstige to års vederlag inkl. alle lønde.

d. Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktion

Nominerings- og aflønningsudvalget vurderer og udpeger ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil og bankens forretningsmodel i øvrigt, og indstiller disse til bestyrelsen.

Vurderingen varetages årligt på baggrund af interne kriterier og i overensstemmelse med kvantitative og kvalitative kriterier fastsat i lovgivningen. Resultatet af vurderingen fastholdes på en intern liste.

Bestyrelsen har herudover besluttet, at følgende medarbejdere generelt ikke er defineret som væsentlige risikotagere:

- medarbejdere i en forretningsenhed som ikke er væsentlig jf. pkt. 5. d.
- medarbejdere i en forretningsenhed i en væsentlig forretningsenhed jf. pkt. 5. d, hvis arbejde ikke har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner aflønnes som hovedregel med et fast honorar og uden incitamentsafhængige lønde. Det samlede vederlag bestående af grundløn, pension og andre løngoder forhandles mellem direktionen og medarbejderen og godkendes endeligt af bestyrelsen.

De enkelte komponenter kan udgøre op til følgende andele af den faste grundløn:

- Grundløn 100%
- Pensionsbidrag 15%
- Andre løngoder 15%

I grundlønnen indgår ferietillæg og eventuelt betaling for over-/merarbejde efter finanssektorens standardoverenskomst. En del af grundlønnen kan udbetales som medarbejderaktier.

Løbende pensionsbidrag betalt af banken aftales med udgangspunkt i finanssektorens standardoverenskomst som en andel af den fastsatte løn.

I andre løngoder indgår beskatningsværdi af firmabil og andre sædvanlige ikke-monetære goder, som eksempelvis fri telefon, internet og avisordninger.

Øvrige vilkår følger som hovedregel finanssektorens standardoverenskomst. Vederlaget reguleres, hvis ikke andet er vedtaget, årligt på baggrund af den generelle lønstigning i finanssektorens standardoverenskomst.

Lønssystemet skal til enhver tid være indrettet således, at der ikke opstår interessekonflikter. Ledere og medarbejdere defineret som væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner kan således ikke modtage engangstillæg som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med.

Der udbetales ikke løbende variable lønde, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Ved en ekstraordinær indsats kan medarbejderne ydes et engangstillæg jf. pkt. 4.

Vederlaget anvendes som et aktivt redskab i bankens strategiske ledelse, og honorerer - med baggrund i medarbejderens jobfunktion - faglige og personlige kvalifikationer, engagement og indsats samt generelle resultater. Vederlaget er ikke afhængigt af antal eller realiserede andel af salgsmål. Ved anvendelse af finanssektorens standardoverenskomst samt løbende benchmark, søges tillige opretholdt, at bankens aflønning til stadighed er markedskonform.

Ved fratrædelse på bankens eller medarbejderens foranledning udbetales vederlag og fratrædelsesgodtgørelse efter finanssektorens standardoverenskomst. Der kan aftales forlængede opsigelses-

varsler eller ydes ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med særlige forhold, fx. bankens fusion med anden virksomhed, godtgørelse for konkurrenceklausuler eller andre særlige forhold, men godtgørelsen kan ikke overstige to års vederlag inkl. alle lønde.

Ansatte i banken efter standardoverenskomsten i finanssektoren

Kriterier

Aflønningen fastsættes ud fra en konkret og individuel vurdering. Ved denne vurdering indgår primært følgende faktorer:

- Funktionsbeskrivelsen og kompetenceprofilen for det aktuelle job
- Medarbejderens personlige og faglige kvalifikationer
- Medarbejderens engagement og indsats
- Medarbejderens generelle resultater

Banken har defineret alle bankens jobfunktioner med tilhørende funktionsbeskrivelse og kompetenceprofil. Til hver jobfunktion er der fastlagt et lønspænd der angiver rammerne for jobfunktionens aflønning.

Djurslands Bank anvender som hovedregel alene fast løn efter finanssektorens standardoverenskomsts bestemmelser. Ved en ekstraordinær indsats kan medarbejderen ydes et engangstillæg jf. pkt. 4. Særligt skal iagttages, at der ikke udbetales løbende variable lønde ud over, hvad der følger af indgået overenskomst, dvs. at der ikke udbetales individuelle variable lønde hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning, til medarbejdere der ved direkte kunde-kontakt sælger og/eller rådgiver om finansielle instrumenter eller andre af bankens produkter.

De enkelte komponenter kan udgøre op til følgende andele af den faste grundløn:

- | | |
|------------------|------|
| • Grundløn | 100% |
| • Pensionsbidrag | 15% |
| • Andre løngoder | 5% |

I grundlønnen indgår ferietillæg og eventuelt betaling for over-/merarbejde efter finanssektorens standardoverenskomst. En del af grundlønnen kan udbetales som medarbejderaktier.

Løbende pensionsbidrag betalt af banken aftales med udgangspunkt i finanssektorens standardoverenskomst som en andel af den fastsatte løn.

I andre løngoder indgår eksempelvis beforderingsgodtgørelse og andre sædvanlige ikke-monetære goder, som eksempelvis fri telefon, internet og avisordninger.

Lønssystemet skal til stadighed være indrettet således, at

- der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed
- der ikke tilskyndes til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil,
- der ikke opstår interessekonflikter i forhold til bankens kunder og øvrige interessenter.

Bankens ansatte der

- rådgiver om samt formidler forsikrings- og pensionsprodukter
- rådgiver om samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom,

samt øvrige ansatte kan således ikke modtage vederlag eller engangstillæg der er afhængig af salgsmål eller lignende.

Ved fratrædelse på bankens eller medarbejderens foranledning udbetales vederlag og fratrædelsesgodtgørelse efter finanssektorens standardoverenskomst. Der kan aftales forlængede opsigelsesvarsler eller ydes ekstraordinære fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med særlige forhold, fx.

bankens fusion med anden virksomhed, godtgørelse for konkurrenceklausuler eller andre særlige forhold, men godtgørelsen kan ikke overstige to års vederlag inkl. alle lønde.

e. Særligt befordrede medarbejdere

Bestyrelsen har defineret følgende medarbejdere som særligt befordrede medarbejdere:

- Ansatte med direkte reference til bestyrelsen
- Væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner i henhold til lønpolitikens punkt d
- Ansatte der beklæder en jobfunktion som Leder 4 eller med individuel ansættelseskontrakt.

Vilkår for særligt befordrede medarbejdere følger samme rammer som gældende for væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktion.

f. Øvrige ansatte medarbejdere

En lønkomite, bestående af bankens direktion, vicedirektør og HR-ansvarlig indstiller til direktionens godkendelse løn og ansættelsesvilkår på øvrige medarbejdere i banken inden for vilkårene i finanssektorens standardoverenskomst.

7. Kontrol og rapportering

Bankens bestyrelse har ansvaret for vederlagspolitikens gennemførelse.

Nominerings- og aflønningsudvalget udfører den i lønbekendtgørelsens §7 stk. 2 nævnte kontrol af aflønningen af direktionen og ledelsen af 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 ledelsen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og den interne revisionschef.

Direktionen rapporterer årligt til bestyrelsen om vederlagspolitikens overholdelse.

Bestyrelsesformanden skal i sin årlige beretning på generalforsamlingen redegøre for aflønningen af bestyrelse og direktion.

8. Godkendelse, årlig gennemgang samt offentliggørelse af vederlagspolitikken

Vederlagspolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til endelig godkendelse på generalforsamlingen.

Bestyrelsen skal løbende, og minimum én gang årligt, gennemgå vederlagspolitikken og tilpasse den bankens udvikling. Da bestyrelsens vederlag udelukkende består af et fast honorar, er der ikke risiko for interessekonflikter i forbindelse med bestyrelsens arbejde med vederlagspolitikken.

Bankens vederlagspolitik skal godkendes på bankens generalforsamling minimum hvert fjerde år samt ved enhver væsentlig ændring af vederlagspolitikken.

Generalforsamlingen skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på generalforsamlingen.

Offentliggørelse af bankens vederlagspolitik foretages hurtigst muligt efter godkendelse på generalforsamlingen på bankens hjemmeside, sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

Offentliggørelse af samlede lønbeløb for så vidt angår bestyrelse og direktion foretages i bankens vederlagsrapport og samtidig hermed på bankens hjemmeside. På bankens generalforsamling foretages vejledende afstemning om godkendelse af vederlagsrapporten.

Offentliggørelse af samlede lønbeløb for så vidt væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktion foretages i bankens årsrapport.

**

Vedtaget af bestyrelsen i Djurslands Bank A/S den 5. februar 2025.
Erstatter version af 12. oktober 2023. Bankens vederlagspolitik er senest godkendt på bankens generalforsamling, den 16. marts 2022.

Ejner Søby
(formand)

Mikael Lykke Sørensen
(næstformand)

Merete Hoe

Helle Bærentsen

Morten Svenningsen

Anders Tækker Rasmussen

Bente Østergaard Høg

Klaus Skovsen

Peter Kejser