

Politik for Aflønning
for
Koncernen Arbejdernes Landsbank
Marts 2025



**Arbejdernes
Landsbank**

1. Formål og baggrund.....	2
2. Risici reguleret af denne politik.....	3
3. Generelle principper og forhold for aflønning	3
4. Kontrol og overvågning	6
5. Rapportering til bestyrelsen	6
6. Opdatering og ikrafttræden	6

Opsummering:

Formål	Politikken beskriver rammerne for aflønning i A/S Arbejdernes Landsbank, AL Finans A/S og Vestjysk Bank A/S
Dokumentejer	HR, HR Direktør
Godkendelse	Bestyrelsen for A/S Arbejdernes Landsbank den 5. februar 2025.
Relationer	Politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen, Politik for samfundsansvar og bæredygtighed, Overenskomst, anbefalinger for god selskabsledelse.
Lovgivning relateret til dette dokument	Lov om Finansiell virksomhed og bkg. om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter mv.

1. Formål og baggrund

1.1. Denne lønpolitik omfatter A/S Arbejdernes Landsbank (herefter "AL Bank" eller "banken") og AL Finans A/S (herefter "AL Finans") og beskriver rammerne for aflønning. Derudover er rammerne i denne lønpolitik ligeledes gældende for Vestjysk Bank, mens de nærmere regler for aflønning i Vestjysk Bank fremgår af en særskilt vederlagsrapport, retningslinjer og politikker for Vestjysk Bank.

Politikken har til formål at:

- Understøtte AL Banks og AL Finans' strategiske retning samt forretningsplanerne for hver enkel forretnings- og kundesupporterende enhed.
- Fastsætte retningslinjer for tildelingen af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og ikke tilskynder til overdreven risikovillig adfærd og handling.
- Understøtte AL Banks og AL Finans' målsætning om at være en attraktiv arbejdsplads og medvirke til at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medarbejdere.
- Sikre lige løn og lige vilkår for samme arbejde eller arbejde af samme værdi uden nogen former for forskelsbehandling, herunder kønsdiskrimination.

AL Bank og AL Finans' forretningsgrundlag bygger på sunde værdier. Der arbejdes systematisk og strategisk med at udvikle en handlekraftig, enkel og effektiv forretning og en kundeorienteret kultur, så den unikke position som kundernes foretrukne bank kan fastholdes. Samtidig er der et strategisk fokus på at skabe en attraktiv arbejdsplads med klare karriereveje og udviklingsmuligheder, en sund arbejdskultur og stor fleksibilitet i forhold til den enkelte medarbejders livsfase. AL Bank sætter baren højt med en ambition om at være sektorens mest attraktive arbejdsplads.

AL Bank og AL Finans er meget bevidste om deres ansvar i forhold til at sikre, at økonomiske aktiviteter såvel som intern drift administreres ansvarligt og bidrager til, at samfundet bevæger sig i en mere bæredygtig retning. Særligt for AL Bank gælder, at banken har forpligtet sig til at følge internationale anerkendte principper samt at måle og rapportere på udviklingen jf. rapportering for samfundsansvar og bæredygtighed.

AL Banks arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed kommer til udtryk i dialogen med bankens kunder, hvor banken på baggrund af viden og kompetencer hjælper kunderne til at træffe mere bæredygtige valg samt er opmærksomme på mistænksomme transaktioner. Udgangspunktet for dialogen med kunden er altid kundens behov, så kunden modtager ansvarlig rådgivning og ikke tilbydes produkter til ugunst for deres behov. Derudover værner AL Bank om god governance herunder, at kunden bruger banken på en måde, som AL Bank kan stå inde for, og det sikres, at banken ikke misbruges til kundernes ulovlige adfærd.

I forbindelse med strategiske partnerskaber og leverandøraftaler stilles der krav om innovative løsninger og bæredygtige, miljørigtige valg i indkøbsprocesser. Derudover er der stort fokus på kønsdiversitet i organisationen som helhed samt på alle ledelsesniveauer, og der måles og offentliggøres i udviklingen af kønsfordelingen.

Da AL Bank og AL Finans hovedsageligt anvender fast aflønning og kun undtagelsesvis anvender variabel aflønning jf. afsnit 3 i denne lønpolitik, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort afhængig af efterlevelse af AL Bank og AL Finans bæredygtighedsmål. Tilsvarende er aflønningen i AL Bank

hverken helt eller delvist gjort afhængig af efterlevelse af AL Banks politik for integration af bæredygtighedsrisici. AL Banks og AL Finans' ledelse, såvel bestyrelse som direktion, har strategisk fokus på bæredygtighed i forbindelse med bankens og AL Finans' drift og en række tiltag er sat i gang i den forbindelse. Blandt andet har banken vedtaget en politik for integration af bæredygtighedsrisici på investeringsområdet. Denne har dog ikke sammenhæng med lønpolitikken.

1.2. Lønpolitikken omfatter alle medarbejdere, direktører og bestyrelserne i AL Bank og AL Finans.

1.3. Der er tale om en ikke-finansiell politik, som er vedtaget i medfør af § 77 d i lov om finansiell virksomhed.

2. Risici reguleret af denne politik

2.1. Variabel løn må ikke være afhængig af den enkelte medarbejders opnåelse af salgsmål og således tilskynde til tilsidesættelse af redelig rådgivning eller andre god skik regler. Aflønning af AL Banks og AL Finans' medarbejdere, der som en del af deres arbejde yder rådgivning til forbrugere eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så den ikke strider imod AL Banks eller AL Finans' forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiell virksomhed. Aflønning til disse medarbejdere må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider AL Banks og AL Finans' risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af salgsmål som eksempelvis andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål i relation til boligkreditter.

3. Generelle principper og forhold for aflønning

3.1. Lønfastsættelse, regulering og variabel løn

Fastsættelse af løn tager altid udgangspunkt i stillingens indhold og ansvar, den enkeltes uddannelse, kvalifikationer og erfaringer samt kravene i forhold til den konkrete opgaveløsning og i den forventede indsats. For at sikre objektivitet, kønsneutralitet og ensartethed i lønfastsættelsen pågår en proces med at implementere et stillingsvurderingssystem, som skal sikre, at AL Bank og AL Finans er markedskonforme og honorerer med lige løn for samme arbejde. Derudover er en overenskomstforhandlet pensionsordning på niveau med sektoren en fast del af aflønningen, ligesom medarbejdere og ledere i AL Bank og AL Finans er omfattet af forsikringsordninger, som er sædvanlige for sektoren.

AL Bank og AL Finans benytter variabel løn i form af engangsvederlag, fastholdelsesgodtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse. Samme ramme for variabel løn er gældende for Vestjysk Bank. Der anvendes ikke aflønning i form af bonus, aktier, optioner eller ekstraordinære pensionsbidrag i AL Bank, AL Finans eller Vestjysk Bank.

Indsatser udover det sædvanlige kan honoreres ved at tildele en ekstraordinær belønning i form af et engangsvederlag. Som eksempler på konkrete kriterier kan nævnes adfærd som understøtter strategi og kultur, bidrag til indfrielse af forretningsplaner, bidrag til udvikling af forretningsområdet, arbejdsituationer, hvor arbejdsbelastningen overstiger det, der normalt forventes. Der anvendes dog aldrig ekstraordinær belønning, hvis dette kan tilskynde til utilsigtet risikotagning, der overskrider AL Banks og AL Finans' risikoprofil. Af samme årsag er der fastsat en maksimumsgrænse på

100.000 kr. for tildeling af engangsvederlag til væsentlige risikotagere. For medarbejdere, der ikke er væsentlige risikotagere, er der fastsat en øvre grænse for ekstraordinær belønning på op til 20 % af medarbejderens årlige bruttoløn. Denne grænse samt maksimumsgrænsen på 100.000 kr. for væsentlige risikotagere er ligeledes gældende for fastholdelsesgodtgørelse og fratrædelsesgodtgørelser, dog med undtagelse af lovbestemte fratrædelsesgodtgørelser. Samme ramme er gældende for Vestjysk Bank.

Der benyttes undtagelsesvis fastholdelsesgodtgørelse. Såfremt det vurderes, at fastholdelse af en medarbejder kan være kritisk for drift, viden og kompetenceniveau, kan der indgås aftale om fastholdelsesgodtgørelse. Det samme gør sig gældende i situationer, hvor fastholdelse af en medarbejder er kritisk i forbindelse med gennemførelse af et større strategisk projekt eller lignende.

I forbindelse med fratrædelser udbetales eventuel fratrædelsesgodtgørelse i henhold til gældende lovgivning og overenskomstens bestemmelser. For direktionen og øvrige direktører se afsnit 3.3.

Som et generelt princip for alle typer af aflønning gælder, at såfremt AL Bank eller AL Finans har udbetalt løn eller andet på et fejlagtigt grundlag, eller hvis medarbejderen var i ond tro om forhold, som har medført en for høj udbetaling, kan AL Bank eller AL Finans kræve dette tilbagebetalt. Derudover gælder, at udbetaling af variabel løn forudsætter, at solvenskrav mv. er opfyldt på udbetalingstidspunktet. Begge dele er ligeledes gældende for Vestjysk Bank.

3.2. Aflønning til bestyrelsen

Bestyrelsen aflønnes med et fast kvartalsvist honorar. Aflønningen fastsættes ud fra en betragtning med udgangspunkt i arbejdets omfang herunder antallet af afholdte bestyrelsesmøder, de krævede kompetencer og den forventede arbejdsindsats i løbet af året. Formanden, næstformanden og medlemmer af hhv. Revisionsudvalget, Risikoudvalget, ESG-udvalget og Nominerings- og Aflønningsudvalget modtager derudover et tillæg til det ordinære bestyrelseshonorar. Honorarerne bliver behandlet i Nominerings- og Aflønningsudvalget og bliver herefter forelagt bestyrelsen. Nærmere oplysninger om aflønningen af bestyrelsen fremgår af rapport om ledelsens aflønning.

I Vestjysk Bank kan der udover aflønning med faste honorarer tildeles særskilte tillægshonorarer til bestyrelsesmedlemmer, som pålægges at udføre ad hoc opgaver, der falder uden for bestyrelsens sædvanlige opgaver.

3.3. Aflønning af direktion, øvrige direktører og koncernrevisionschef

AL Banks direktion, vicedirektører, koncernrevisionschefen og direktøren for AL Finans aflønnes med en fast bruttoløn, som aftales mellem direktion og bestyrelse og genforhandles med et fastsat interval. Bruttolønnen er ikke omfattet af den årlige overenskomstmæssige lønregulering. Bruttolønnen fastsættes, så den afspejler ansvarsområde, det aktuelle markedsniveau, erfaring og kompetencer. I AL Bank aflønnes den administrerende direktør og herefter den viceadministrerende direktør på højere niveau end de øvrige direktionsmedlemmer, da der påhviler disse funktioner et større regulatorisk ansvar.

Nærmere oplysninger om direktionens aflønning fremgår af rapport om ledelsens aflønning.

For at sikre at AL Banks og AL Finans' langsigtede interesser kan varetages, er der aftalt forlængede opsigelsesvarsler for direktionen, vicedirektørerne, underdirektørerne, koncernrevisionschefen og direktøren i AL Finans samt enkelte udvalgte i nøglepositioner.

Direktionen har en kontraktfastsat fratrædelsesgodtgørelse. Vicedirektører, underdirektører, koncernrevisionschefen samt direktøren for AL Finans har ligeledes en kontraktfastsat fratrædelsesgodtgørelse. En eventuel fratrædelsesgodtgørelse skal i øvrigt overholde de nærmere regler herfor.

Samme ramme for at aftale forlængede opsigelsesvarsler samt indgå kontraktfastsatte fratrædelsesgodtgørelser er gældende for Vestjysk Bank.

3.4. Væsentlige risikotagere

Den nedenfor anførte personkreds er jf. § 77 a i Lov om finansiel virksomhed udpeget som væsentlige risikotagere, idet disse personer har mulighed for at udøve væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. De nærmere retningslinjer for udpegning af væsentlige risikotagere er fastlagt i interne retningslinjer for udpegning af væsentlige risikotagere i AL Bank og AL Finans og fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra Nominerings- og Aflønningsudvalget. Bestyrelsen og direktionen er pr. definition væsentlige risikotagere.

KONCERNLEDELSE	VÆSENTLIGE RISIKOTAGERE
Bestyrelsen i A/S Arbejdernes Landsbank	Kreditområdet <ul style="list-style-type: none"> • Vicedirektør – Kredit • Chef for koncernkredit
Direktionen i A/S Arbejdernes Landsbank	AL - Markets <ul style="list-style-type: none"> • Direktør for AL – Markets (underdirektør)
	Treasury <ul style="list-style-type: none"> • Chef for likviditet og balancestyling
	Koncernrevision <ul style="list-style-type: none"> • Koncernrevisionschef
	Juridisk afdeling <ul style="list-style-type: none"> • Juridisk direktør
	AML-afdeling <ul style="list-style-type: none"> • AML direktør
	Risikoområdet <ul style="list-style-type: none"> • CRO – Koncern Risikoansvarlig (underdirektør)
	Compliance <ul style="list-style-type: none"> • Koncern Compliance ansvarlig
	IT - området

	<ul style="list-style-type: none"> IT direktør (underdirektør) (inkl. IT-sikkerhed)
	Branding, kommunikation, ESG og HR <ul style="list-style-type: none"> Vicedirektør Branding, kommunikation, ESG og HR Branding- og kommunikationsdirektør (underdirektør) HR direktør
	Forretningsområdet <ul style="list-style-type: none"> Vicedirektør Privat Vicedirektør Erhverv Vicedirektør Forretningsudvikling
	AL Finans <ul style="list-style-type: none"> Direktion Kreditdirektør Juridisk chef AML- ansvarlig
	Vestjysk Bank <ul style="list-style-type: none"> Direktion Kreditdirektør Chef for kreditaftdeling

4. Kontrol og overvågning

4.1. Bestyrelsen har det overordnede ansvar for lønpolitikens gennemførelse og overholdelse og fastsætter, efter indstilling fra Nominerings- og Aflønningsudvalget, de nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikens efterlevelse.

5. Rapportering til bestyrelsen

5.1. Bestyrelsen har nedsat et Nominerings- og Aflønningsudvalg. Udvalget skal bestå af mindst 3 medlemmer. Udvalgets opgaver og beføjelser er fastlagt i et kommissorium godkendt af bestyrelsen. Udvalget forbereder bestyrelsens behandling af- og beslutninger i aflønningsspørgsmål.

6. Opdatering og ikrafttræden

6.1. Bestyrelsen vurderer som minimum lønpolitikken én gang årligt og foretager, efter indstilling fra Nominerings- og Aflønningsudvalget, de nødvendige tilpasninger. Derudover revideres lønpolitikken, såfremt der sker væsentlige ændringer i de forhold, politikken vedrører, herunder ved væsentlige ændringer af lovgivningen på området. Generalforsamlingen godkender lønpolitikken ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert fjerde år.

6.2. Denne politik er godkendt af bestyrelsen den 5. februar 2025 og forelægges generalforsamlingen til godkendelse den 24. marts 2025.