

Lønpolitik i Lollands Bank

Indledning

I medfør af Lov om Finansiell Virksomhed § 77 a-d og f, selskabslovens regler om vederlag, samt bekendtgørelse nr. 1582 af 13. december 2016 og ændringerne i bekendtgørelse nr. 1337 af 29. november 2017 om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.v., samt CRR-forordningen har bestyrelsen i Lollands Bank A/S vedtaget nærværende lønpolitik.

Formål

Formålet med lønpolitikken er at fastlægge retningslinjer for tildeling af løn og pension, samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse for bestyrelse, direktion og øvrige medarbejdere, herunder medarbejdere, der har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (herefter væsentlige risikotagere).

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildelingen af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, og i øvrigt er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.

Lønpolitikken har også til formål, at aflønning af bankens medarbejdere sker i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer, samt lovgivningen i øvrigt.

Lønpolitikken fastlægger rammerne for, hvordan aflønningen af bankens bestyrelse og direktion besluttet. Banken ønsker tillige at fastholde en klar governancestruktur ved at kommunikere bankens forretningsstrategi, værdier, vigtigste prioritering og langsigtede mål over for bankens medarbejdere. Bankens medarbejdere aflønnes generelt med fast løn, dog sker det lejlighedsvis – for ekstraordinære indsatser – at der udbetales engangsvederlag, der har en størrelse, der ikke underminerer bankens kapitalgrundlag eller bringer kapitalgrundlaget i fare. Aflønningen er hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af bankens bæredygtigheds mål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen at have stor fokus på bæredygtighed ved driften af banken.

Banken ønsker at sikre, at interessekonflikter undgås ved, jf. § 71 i Lov om Finansiell Virksomhed og Ledelsesbekendtgørelsen, at have klare og udmeldte instrukser, der beskriver den enkelte medarbejders ansvar og arbejdsopgaver. Hertil kommer interne forretningsgange og arbejdsbeskrivelser, hvori kravene til opgavernes udførsel er beskrevet.

Dette sker ved, at lønpolitikken afspejler bankens målsætning om en ordentlig governanceproces, samt vedvarende og langsigtede værdiskabelser for bankens aktionærer. Banken arbejder tillige på at tiltrække, udvikle, fastholde og motivere dygtige medarbejdere, som tilbydes en konkurrencedygtig og markeditilpasset aflønning.

Banken anvender ikke salgsafhængige bonusordninger, hvilket er i overensstemmelse med, at banken bygger sin forretning på at være værdiskabende for kunderne på langt sigt. Banken lægger i sin forretningsmodel også vægt på handlekraft og nærvær over for kunderne, som er parametre, der ikke nødvendigvis medfører indtjening for banken.

Banken tager ved ansættelse af medarbejdere hensyn til evt. reduceret arbejdsindsats og tilbyder flexjobsordninger o.l. og på anden vis viser samfundsansvar.

Bankens aflønnings- og pensionsprincipper skal være markedskonforme, således at banken til stadighed vil kunne tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere. Aflønning anses for at være ét blandt flere parametre, som har betydning for det at være en attraktiv arbejdsplads.

Retningslinjer for identifikation af væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt i forbindelse med godkendelse af lønpolitikken de medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere).

Disse særlige risikotagere aflønnes i øvrigt som anført under lønpolitikens formål.

Bestyrelsen har, udover bestyrelsen selv og direktionen, identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Medarbejdere i bankens likviditets- og investeringsafdeling, som foretager handel eller godkendelse af finansielle instrumenter
- Medarbejdere i bankens kreditafdeling, som er ansvarlige for kreditvurdering, analyser og bevillinger af bankens større eksponeringer.
- Medarbejdere i bankens regnskabsafdeling, som er ansvarlige for udfærdigelse af regnskab og indberetninger til myndigheder.
- Bankens risiko- og compliance-ansvarlig
- Bankens ansvarlig for intern kontrol
- Bankens ansvarlig for hvidvaskforebyggelse

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

Retningslinjer for aflønning af bestyrelse og repræsentantskab

Bankens repræsentantskab fastlægger og beslutter årligt aflønningen af bankens bestyrelse.

Bestyrelsens aflønning er fastsat ud fra ønsket om, at banken ønsker at kunne tiltrække og fastholde fagligt dygtige bestyrelsesmedlemmer. Herudover sker aflønningen under hensyn til medgået tidsforbrug og det ansvar, bestyrelsen påtager sig, samt i forhold til bestyrelseshonorarer i sammenlignelige banker.

Bestyrelsen aflønnes inden for følgende rammer:

- Formanden kan maksimalt årligt modtage et honorar på kr. 400.000.
- Øvrige bestyrelsesmedlemmer kan maksimalt årligt modtage et honorar på kr. 200.000.

Repræsentantskabet aflønnes med et fast honorar (for tabt arbejdsfortjeneste) på p.t. kr. 2.000 pr. fremmøde. Herudover modtager formand og næstformand for repræsentantskabet honorar på op til maksimalt henholdsvis kr. 15.000 og kr. 7.500 (for tabt arbejdsfortjeneste). Aflønningen af re-

præsidentatskabet besluttet af bestyrelsen og indgår årligt i bestyrelsens beretning på bankens generalforsamling.

Repræsenteratskabs- og bestyrelsesmedlemmer vælges for 3-årige perioder med mulighed for genvalg. For valg til repræsenteratskabet er aldersgrænsen 70 år.

Retningslinjer for aflønning, fratrædelse og pensionering – direktionen

Direktionens aflønning drøftes årligt i juni måned med bankens formand. Eventuelle reguleringer godkendes af bankens aflønningsudvalg og forelægges til godkendelse på den førstkommande generalforsamling, og vil herefter træde i kraft fra juli måned i samme år. Direktionen aflønnes med en fast løn. Det er aftalt, at direktionens løn løbende reguleres efter samme sats som i overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet.

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

Banken har ingen pensionsordning eller pensionsforpligtelse med direktionen.

Bankens direktion har et opsigelsesvarsel på 6 måneder. Opsiges direktøren af banken, modtager direktøren løn i opsigelsesperioden, samt en godtgørelse på 1 års løn.

I tilfælde af, at banken fusioneres med et andet pengeinstitut, eller der sker overgang af mere end 50% af bankens selskabskapital, og direktøren opsiges uden yderligere grund inden 12 måneder efter fusionen/overdragelsen af selskabskapitalen, modtager direktøren en fratrædelsesgodtgørelse på 18 måneders løn.

Retningslinjer for aflønning, fratrædelse og pensionering gældende for alle medarbejdere.

Banken anvender alene fast løn i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Der anvendes ikke nogen form for variabel løn, som indebærer elementer af afhængighed af den enkelte medarbejders opnåelse af f.eks. et salgsmål.

Ved en ekstraordinær indsats kan en medarbejder imidlertid ydes et éngangsvederlag, der maksimalt årligt kan andrage kr. 100.000.

Den pågældende og ekstraordinære indsats må ikke relatere sig til salgresultater, men alene gives, når der er ydet en ekstraordinær indsats i forhold til, hvad der forventes som normal arbejdsindsats.

Bortset fra bankens direktion gælder for øvrige medarbejdere, at der ved fratrædelse udbetales fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven og overenskomstens bestemmelser.

Bankens medarbejdere er omfattet af den pensionsordning, der er fastsat i overenskomsten mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet. Medarbejderne indbetaler således en del af lønnen til en pensionsopsparing. Herudover indbetaler banken et bidrag til

pensionsordningen. Banken har indgået samarbejds- og administrationsaftale med et eksternt pensionsselskab.

Aflønnings- og nomineringsudvalg

Aflønnings- og nomineringsudvalget består af den samlede bestyrelse.

Aflønnings- og nomineringsudvalget overvåger endvidere tiltag på lønområdet og udfører kontrol med overholdelsen af lønpolitikken.

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

Årlig gennemgang af lønpolitikken

Aflønningsudvalget gennemgår årligt lønpolitikken, og ved ændringer indstilles disse til bestyrelsens godkendelse.

Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol af dens efterlevelse

Lønpolitikken er behandlet og godkendt på bankens generalforsamling afholdt den 29. marts 2023 med 494.010 stemmer for.

Lønpolitikken skal til enhver tid være offentligt tilgængelig på bankens hjemmeside, hvor dato og resultat for afstemning på generalforsamlingen skal oplyses.

Bankens bestyrelse fastsætter retningslinjerne for kontrol med lønpolitikkens efterlevelse.

Ansvarlig, godkendelse og opdatering

Bestyrelsen er ansvarlig for bankens lønpolitik.

Lønpolitikken forelægges efter vedtagelse i bestyrelsen til efterfølgende godkendelse på først-kommende generalforsamling, hvor den skal godkendes minimum hvert 4. år, samt ved enhver væsentlig ændring i lønpolitikken.