

Lønpolitik

Marts 2024



Formål

I medfør af lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR forordningen, selskabsloven, oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, samt selskabsloven har bestyrelsen i banken vedtaget følgende lønpolitik.

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

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser, herunder en holdbar forretningsmodel.

Lønpolitikken skal tillige være kønsneutral, så banken uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Endelig skal lønpolitikken være i overensstemmelse med lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer, samt lovgivningen i øvrigt.

Lønpolitikens anvendelsesområde

Nærværende politik vedrørende løn og pension, samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelsesgodtgørelse er gældende for bestyrelse, direktion, ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere), samt ansatte i kontrolfunktioner i banken. Tillige gælder lønpolitikken for ansatte, der udfører særlige aktiviteter, samt øvrige ansatte i banken.

Generelle principper

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, at direktionen efter indstilling fra nærmeste leder godkender udbetaling af éngangsvederlag for ekstraordinære indsatser. Éngangsvederlaget kan maksimalt årligt andrage 100.000 kr., hvilket sikrer, at bankens kapitalgrundlag ikke undermineres eller bringes i fare. Den pågældende ekstraordinære indsats må ikke relatere sig til salgsresultater, men alene gives, når der er ydet en ekstraordinær indsats i forhold til, hvad der forventes som normal arbejdsindsats.

Aflønningen er hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af efterlevelse af bankens bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen at have stort 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 udførelse 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 motiverede dygtige medarbejdere, som tilbydes en konkurrencedygtig og markedstilpasset aflønning.

Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil. Banken anvender ikke salgafhængige 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 viser på anden vis samfundsansvar.

Bankens aflønnings- og pensionsprincipper skal være markedskonforme, så 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.

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, som bestyrelsen påtager sig, samt i forhold til bestyrelseshonorarer i sammenlignelige banker.

Det er aftalt, at bestyrelsens aflønning løbende reguleres efter samme sats som i overenskomsten mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet.

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

Bestyrelsen aflønnes inden for følgende rammer:

Formanden kan maksimalt årligt modtage et honorar på 400.000 kr.

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

Repræsentantskabet aflønnes med et fast honorar (for tabt arbejdsfortjeneste) på p.t. 2.000 kr. pr. fremmøde.

Formand og næstformand for repræsentantskabet aflønnes med et honorar på op til maksimalt henholdsvis 15.000 kr. og 7.500 kr. (for tabt arbejdsfortjeneste).

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

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

Direktion

Direktionens aflønning drøftes årligt i marts måned med bankens formand. Eventuelle reguleringer træder i kraft med virkning fra april 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 Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet.

Der udbetales ikke variable løndele 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. Bankens bestyrelse kan opsigte direktionen med 6 mdr. varsel. Opsiges direktøren af banken, modtager direktøren løn i opsigelsesperioden, samt en godtgørelse på 12 måneders løn.

I tilfælde af, at banken fusioneres med et andet pengeinstitut, eller der sker overgang af mere end 50 procent 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.

Væsentlige risikotagere

Bestyrelsen udpeger efter behov og minimum årligt de ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

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 complianceansvarlig

Bankens ansvarlig for intern kontrol

Bankens ansvarlig for hvidvaskforebyggelse

Vederlag til væsentlige risikotagere varetages af bankens direktion og sker i henhold til pkt. 02.09.02.01 Generelle principper.

Der udbetales ikke variable løndele 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.

Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

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

Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

Aflønning af bankens ansatte, der formidler forsikrings- og pensionsprodukter, fastlægges, så der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter den gældende lovgivning, der har gennemført forsikringsdistributionsdirektivet.

Aflønning til den beskrevne persongrupper sker alene i henhold til indgået overenskomst.

Øvrige forhold

Banken anvender alene fast løn i henhold til den indgåede overenskomst mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver 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.

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 Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet. Medarbejderne indbetaler således en del af lønnen til en pensionsopsparing. Herudover indbetaler banken et bidrag til pensionsordningen. Bankens har indgået samarbejds- og administrationsaftale med et eksternt pensionsselskab.

Aflønnings- og nomineringsudvalg

Aflønnings- og nomineringsudvalget består af den samlede bestyrelse.

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

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

Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen godkender lønpolitikken minimum årligt med henblik på at tilpasse lønpolitikken til bankens udvikling.

Aflønningsudvalget forestår det forberedende arbejde i forhold til bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning i banken. Aflønningsudvalget ændrer ikke bestyrelsens ansvar eller beføjelser. Det er den samlede bestyrelse, der har ansvaret for styring af bankens risici, men udvalgets arbejde er et vigtigt led i det forberedende arbejde.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges repræsentantskabet og indstilles til godkendelse på generalforsamlingen. Afstemning om lønpolitikken på generalforsamlingen finder sted minimum hvert 4. år, samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på bankens hjemmeside sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.

Det samlede vederlag, som banken udbetaler til hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen, vil blive offentliggjort i bankens årsrapport.

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikens gennemførelse.

Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikens efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes.

Lønpolitikken er udarbejdet i overensstemmelse med Lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, CRR forordningen, oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder samt selskabsloven. Den gældende lønpolitik kan til enhver tid findes på www.lollandsbank.dk.

Lønpolitikken er behandlet og godkendt på bankens seneste generalforsamling afholdt 20. marts 2024 med 502.134 stemmer for.

Rapportering

Banken skal årligt til generalforsamlingen aflægge en vederlagsrapport.

Oplysninger om Lollands Bank

Lollands Bank A/S
Nybrogade 3
4900 Nakskov
CVR-nr.: 36 68 48 28

Telefon: 54 92 11 33

www.lollandsbank.dk
Mail: kontakt@lobk.dk

Bestyrelse

Bestyrelsesformand Lars Møller Andersen
Næstformand Jakob Mikkelsen
Bestyrelsesmedlem Jeanne Kruse
Bestyrelsesmedlem Mette Suhr Stoffregen
Bestyrelsesmedlem Kim Pajor
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Thomas Søndergaard
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Michael Pedersen

Direktion

Bankdirektør Allan Aaskov

Revisionsudvalg

Revisionsudvalget udgøres af Jakob Mikkelsen (formand) samt Lars Møller Andersen og Michael Pedersen.

Aflønningsudvalg

Aflønningsudvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

Nomineringsudvalg

Nomineringsudvalget udgøres af den samlede bestyrelse.

Risikoudvalg

Risikoudvalget udgøres af Jakob Mikkelsen (formand) samt Lars Møller Andersen og Michael Pedersen.

Revisor

EY Godkendt Revisionspartnerselskab