

Dagsordenens punkt 5:

Repræsentantskabet og bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender følgende årlige vederlag til medlemmer af bestyrelsen for igangværende regnskabsår (regnskabsåret 2025):

Formanden for bestyrelsen	321.194 kr.
Næstformanden for bestyrelsen	186.869 kr.
Øvrige medlemmer af bestyrelsen	160.597 kr.
Tillæg til formanden for bestyrelsens revisions- og risikoudvalg	26.272 kr.
Tillæg til øvrige medlemmer af bestyrelsens revisions- og risikoudvalg	25.000 kr.

Ovenstående honorarer er af repræsentantskabet godkendt uændret den 21. august 2024 - udelukkende med regulering i forhold til de til enhver tid gældende overenskomststigninger.

Forslag modtaget fra aktionær P. Gug-Kjeldsen den 10. februar 2025:

Bestyrelsen forpligtes til at foreslå en udbytteprocentsats, således at denne kommer til at udgøre mellem 25 og 50 procent af årets resultat efter skat.

Med venlig hilsen

P. Gug-Kjeldsen

Lønpolitik

Marts 2025



 **Lollands Bank**
- altid nærværende.

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 dækker desuden kravet om en vederlagspolitik i medfør af § 139 og 139a i selskabsloven.

Lønpolitikken afspejler bankens overordnede mål om at drive en bank i balance mellem aktionærer, kunder, medarbejdere og lokalsamfundet med fokus på langsigtet værdiskabelse.

Lønpolitikken har til formål at understøtte bankens forretningsmodel, forretningsstrategi, mål og værdier, herunder at

- kunne tiltrække, udvikle og fastholde motiverede og kompetente medarbejdere
- fremme en sund og effektiv risikostyring som ikke tilskynder overdreven risikotagning
- styrke forpligtelsen til at handle i kundernes interesse og sikre en redelig, loyal og kompetent behandling af kunderne
- fremme ansvarlighed og transparens i bankens forretningskultur

Banken sikrer fastlæggelse af og kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønning.

Lønpolitikken anvendelsesområde

Nærværende politik vedrørende løn og pension, samt retningslinjer for pensionspolitik og fratrædelses- og nyansættelsesgodtgørelser 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. Tillige gælder afsnittet "Øvrige forhold" på side 6 i denne lønpolitik.

Generelle principper

De generelle aflønningsprincipper er gældende for alle medarbejdere i banken, dog med undtagelse af bankens direktion. Bankens medarbejdere aflønnes generelt med fast løn henhold til den indgåede overenskomst mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet. Medarbejdernes løn reguleres i henhold til overenskomsten.

Fast løn

Fast løn omfatter:

- Grundløn
- Pensionsydelse, der beregnes på grundlag af medarbejderes grundløn
- Eventuelle lønaccessorier, der er tildelt eller stillet til rådighed for medarbejderen på en kontinuerligt grundlag

Den enkelte medarbejders kompetencer, ansvar og den værdi som medarbejderen skaber for banken, indgår i vurderingen af lønniveauet. Lønnen skal samtidig være kønsneutral og afspejle lige løn for arbejde af samme art og sammenlignelige præstationer.

Hver medarbejder har ret til at forhandle en individuel lønstigning på eget initiativ.

Variabel løn, herunder engangsvederlag

Der kan lejlighedsvis udbetales variabel løn i form af engangsvederlag. Engangsvederlagt har ikke karakter af incitamentsaflønnning, men udbetales alene i tilfælde af store arbejdsbyrder eller ekstraordinære indsatser i forhold til hvad der forventes som normal arbejdsindsats.

Store arbejdsbyrder eller ekstraordinære indsatser kan f.eks. være at:

- have arbejdet mere end forventet i forbindelse med en større enkeltstående opgave
- have løst en enkeltstående opgave særligt tilfredsstillende
- have påtaget sig større ansvar end forventet
- udvise større fleksibilitet end forventet
- have været særlig proaktiv i forhold til efterlevelse af bankens strategi og værdier

Engangsvederlag til medarbejderne indstilles af nærmeste leder til godkendelse af direktionen. Engangsvederlag til bestyrelsen godkendes af repræsentantskabet. Éngangsvederlaget til medarbejderne kan maksimalt årligt andrage 100.000 kr. pr. medarbejder pr. år, og engangsvederlag til bestyrelsen kan maksimalt årligt andrage 50.000 kr. pr. bestyrelsesmedlem pr. år, hvilket sikrer, at bankens kapitalgrundlag ikke undermineres eller bringes i fare.

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 udførsel er beskrevet.

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

Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning, som overskrider bankens risikoprofil. Bankens anvender ikke salgafhængige bonusordninger, hvilket er i overensstemmelse med, at banken bygger sin forretning på at være værdiskabende for kunderne på langt sigt. Bankens 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

Bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Dog kan der lejlighedsvis tildeles variabel løn i form af éngangsvederlag jf. afsnittet "Variabel løn, herunder éngangsvederlag" ovenfor. Bankens

repræsentantskab fastlægger og beslutter årligt aflønningen af bankens bestyrelse. Bestyrelsens aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og afspejler de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne. Herudover sker aflønningen under hensyn til medgået tidsforbrug og det ansvar, som bestyrelsen påtager sig.

Bestyrelsen modtager kørselsgodtgørelse i forbindelse med møde- og kursusaktiviteter.

Banken stiller nødvendig IT til rådighed for bestyrelsesmedlemmerne ligesom det er et krav at bestyrelsesmedlemmerne deltager i bestyrelsesuddannelse og kurser på bankens regning

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

Der udbetales således ikke andre end ovenfor nævnte 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.

Vederlaget til bankens bestyrelse skal i henhold til bankens vedtægter godkendes af bankens repræsentantskab.

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast basishonorar, mens formandskabet modtager multipler deraf:

- Formanden modtager to gange basishonorar
- Næstformanden modtager basishonorar + et tillæg svarende til basishonorar for en udvalgspost.

En plads i bankens udvalg berettiger desuden bestyrelsesmedlemmer til udvalgshonorar. Udvalgsformanden modtager to gange udvalgshonoraret. Udvalgshonoraret reguleres ikke løbende efter samme sats som i overenskomsten mellem Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet.

Bestyrelsens aflønning fremgår af vederlagsrapporten.

Repræsentantskab

- Repræsentantskabet aflønnes med et fast honorar (for tabt arbejdsfortjeneste) Formand og næstformand for repræsentantskabet aflønnes med et honorar (for tabt arbejdsfortjeneste).
- Honoraret til næstformanden udgør halvdelen af honoraret til formanden.

Aflønningen af repræsentantskabet beslutes 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 og godkendes af bestyrelsen i overensstemmelse med denne politik. Eventuelle reguleringer træder i kraft med virkning fra april måned i samme år.

Direktionen aflønnes med en fast løn, samt sædvanlige goder som f.eks. firmabil, telefon, internet, avis, gruppelivsforsikring, tandforsikring samt diverse erhvervsabonnementer. Den faste løn skal

ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler direktionens indsats for banken. Aflønningen af direktionsmedlemmerne sker desuden ud fra den enkeltes arbejds- og ansvarsområde, særlige kompetencer og kvalifikationer, uddannelse og erfaring.

Det er aftalt, at direktionens løn herudover 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, engangsvederlag, 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.

Ansættelseskontrakten med bankens direktion er uden fastsat ophør. Bankens direktion har et opsigelsesvarsel på 6 måneder. Bankens bestyrelse kan opsiges 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.

Direktionens aflønning fremgår af vederlagsrapport.

Væsentlige risikotagere

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

Den faste aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler medarbejderens indsats for banken. Aflønningen af væsentlig risikotagere fastsættes desuden ud fra den enkeltes arbejds- og ansvarsområde, særlige kompetencer og kvalifikationer, uddannelse og erfaring.

Udover bestyrelsen og direktionen har bestyrelsen ud fra kvalitative og kvantitative kriterier identificeret følgende medarbejdere som væsentlige risikotagere:

- Bankens forretningsdirektør, der er stedfortræder for direktionen
- Bankens kreditchef, der er ansvarlig for bankens kreditafdeling, som er ansvarlige for kreditvurdering, analyser og bevillinger af bankens større eksponeringer, og stedfortræder for direktionen
- Bankens Investerings- og likviditetschef, der er ansvarlig for bankens likviditets- og investeringsafdeling, som foretager handel eller godkendelse af finansielle instrumenter
- Bankens regnskabschef, der er ansvarlig for udfærdigelse af regnskab, indberetninger til myndigheder,
- forsvarlige regnskabspolitikker og procedurer, finansielle anliggender herunder skatte og budgetspørgsmål samt udarbejdelse af økonomiske analyser.
- Bankens risiko- og complianceansvarlig
- Bankens ansvarlig for intern kontrol
- Bankens hvidvaskansvarlig, der er ansvarlig for hvidvaskforebyggelse og finansiering af terrorisme

- Bankens HR-chef der er ansvarlig for medarbejderne og udarbejdelse og gennemførelse af aflønningspolitikken
- Bankens chef for Regulering- og IT, der er ansvarlig for informationsteknologi, informationssikkerhed og forvaltning af outsourcingordninger for afgørende eller væsentlige funktioner.

Aflønning af væsentlige risikotagere varetages under skærpet opmærksomhed, men fastsættes i øvrigt på samme vilkår som andre medarbejdere jf. afsnittet "Generelle principper" på side 2 i denne lønpolitik, samt gældende regler i lov om finansiel virksomhed.

Ansatte i kontrolfunktioner m.v.

Ansatte i andre kontrolfunktioner er:

- Bankens risiko- og complianceansvarlig
- Bankens ansvarlig for Intern kontrol

Aflønning af medarbejdere i kontrolfunktioner varetages under skærpet opmærksomhed, men fastsættes i øvrigt på samme vilkår som andre medarbejdere jf. afsnittet "Generelle principper" på side 2 i denne lønpolitik.

Ansatte, der udfører særlige aktiviteter

Aflønning af bankens ansatte, der til forbrugere rådgiver om, samt yder eller bevilger kredit mod pant eller ved anden tilsvarende sikkerhedsstillelse i fast ejendom, fastlægges, så der er overensstemmelse med bankens forpligtelser efter god skik reglerne i Lov om finansiel virksomhed. Aflønning til de ansatte må ikke tilskynde til risikotagning som overskrider bankens risikoprofil. Derudover er aflønningen uafhængig af antallet af eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål.

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 de beskrevne persongrupper sker på samme vilkår som andre medarbejdere jf. afsnittet "Generelle principper" på side 2 i denne lønpolitik.

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. salgsmål og bæredygtighedsmål.

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. Banken har indgået samarbejds- og administrationsaftale med et eksternt pensions-selskab.

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.

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.

Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse.

Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken efterlevelse.

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

Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med lønpolitikken efterlevelse skal indeholde en vurdering samt en begrundelse for vurderingen.

Den gældende lønpolitik kan til enhver tid findes på www.lollandsbank.dk.

Lønpolitikken er behandlet og godkendt på bankens seneste generalforsamling afholdt 26. marts 2025.

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 Lise Bennike
Bestyrelsesmedlem Kim Pajor
Bestyrelsesmedlem Mette Suhr Stoffregen
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Michael Pedersen
Medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Thomas Søndergaard

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

VEDTÆGTER

for

Aktieselskabet

LOLLANDS BANK

(CVR.nr. 36684828)

Stiftet den 9. februar 1907

Indhold

Bankens navn og formål	3
§ 1.	3
Bankens kapital og aktier	3
§ 2.	3
Bankens aktier	3
§ 3.	3
Udbytte	4
§ 4.	4
Bankens ledelse.....	4
§ 5.	4
Generalforsamling.....	4
§ 6.	4
§ 7.	5
§ 8.	5
§ 9.	6
§ 10.	6
§ 11.	6
Repræsentantskabet.....	7
§ 12.	7
§ 13.	7
§ 14.	8
Bestyrelsen	8
§ 15.	8
§ 16.	9
§ 17.	9
§ 18.	9
Elektronisk kommunikation	10
§ 19.	10
Tegningsregel	10
§ 20.	10
Årsrapporten	10
§ 21.	10
Revisionen	11
§ 22.	11

Bankens navn og formål

§ 1.

Bankens navn er Lollands Bank A/S.

Banken driver tillige virksomhed under navnet Aktieselskabet Lollands Handels- og Landbrugsbank og Vordingborg Bank A/S.

Formålet er at drive pengeinstitutvirksomhed samt anden ifølge pengeinstitutlovgivningen tilladt virksomhed.

Bankens kapital og aktier

§ 2.

Bankens aktiekapital er 21,6 mio. kr., fordelt på 1.080.000 stk. aktier á 20 kr.

Bestyrelsen er bemyndiget til uden fortegningsret for de eksisterende aktionærer at forhøje aktiekapitalen ved kontant indskud á en eller flere gange ved tegning af nye aktier med indtil nominelt 3,4 mio. kr. til en kurs, fastsat af bestyrelsen, dog ikke under markedskurs. Bemyndigelsen gælder indtil den 206. marts 20258. De nye aktier skal være omsætningspapirer og lyde på navn. Der skal ikke gælde indskrænkninger i de nye aktiers omsættelighed. I øvrigt er de nye aktier underkastet samme regler, som de hidtidige, jf. § 3.

Bestyrelsen er bemyndiget til med fortegningsret for de eksisterende aktionærer at forhøje aktiekapitalen ved kontant indskud á en eller flere gange ved tegning af nye aktier med indtil nominelt 3,4 mio. kr. til en kurs, der fastsættes af bestyrelsen. Bemyndigelsen gælder indtil den 206. marts 20258. De nye aktier skal være omsætningspapirer og lyde på navn. Der skal ikke gælde indskrænkninger i de nye aktiers omsættelighed. I øvrigt er de nye aktier underkastet samme regler, som de hidtidige, jf. § 3.

Bestyrelsen er bemyndiget til at foretage de ændringer af vedtægterne, som er fornødne ved en udnyttelse af foranstående bemyndigelse.

Bankens aktier

§ 3.

Bankens aktier skal lyde på navn og noteres i bankens ejerbog.

Aktierne er omsætningspapirer.

Bankens ejerbog føres af Euronext Securities (legal name VP Securities A/S), CVR nr. 21599336, og rettigheder vedr. aktierne skal anmeldes til Euronext Securities (legal name VP Securities A/S) i henhold til lovgivningens regler herom.

Udbytte

§ 4.

Aktierne udstedes gennem Euronext Securities (legal name VP Securities A/S) i stykker på 20 kr. eller multipla heraf, i henhold til lovgivningens bestemmelser om udstedelse af børsnoterede værdipapirer.

Aktieudbyttet vil blive udbetalt efter de herom ligeledes fastsatte regler.

Bankens ledelse

§ 5.

Bankens anliggender varetages af:

1. Generalforsamlingen.
2. Repræsentantskabet.
3. Bestyrelsen.
4. Direktionen.

Generalforsamling

§ 6.

Generalforsamlingen har den højeste myndighed i alle bankens anliggender indenfor de i lovgivningen og nærværende vedtægter fastsatte grænser.

Bankens generalforsamlinger skal afholdes i Lolland Kommune, i Guldborgsund Kommune eller i Vordingborg Kommune.

Den ordinære generalforsamling skal afholdes hvert år inden 4 måneder efter regnskabsårets udløb.

Bankens generalforsamlinger kan efter bestyrelsens beslutning afholdes som fuldstændig virtuelle generalforsamlinger uden fysisk fremmøde. Deltagelse i fuldstændig virtuelle generalforsamlinger sker via elektroniske medier, som giver bankens aktionærer mulighed

for at deltage i, ytre sig samt stemme på generalforsamlingen, og som sikrer, at generalforsamlingen kan afvikles på betryggende vis og i overensstemmelse med selskabsloven.

Generalforsamlingen indkaldes via Investorportalen, på bankens hjemmeside, ved annoncering i et lokalt dagblad og ved meddelelse til alle aktionærer, der har fremsat begæring herom. Bekendtgørelsen offentliggøres med 3 til 5 ugers varsel.

Indkaldelsen skal indeholde en angivelse af tid og sted for generalforsamlingens afholdelse, samt dagsordenen, hvoraf det fremgår, hvilke anliggender der skal behandles på generalforsamlingen. Hvis forslag til vedtægtsændringer skal behandles på generalforsamlingen, skal forslagets væsentligste indhold angives i indkaldelsen.

Banken skal i en sammenhængende periode på 3 uger begyndende senest 3 uger før generalforsamlingen (inkl. dagen for dennes afholdelse) gøre følgende oplysninger tilgængelige for aktionærerne på bankens hjemmeside:

1. Indkaldelsen.
2. Det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen.
3. De dokumenter, der skal fremlægges på generalforsamlingen, herunder for den ordinære generalforsamlings vedkommende den reviderede årsrapport.
4. Dagsordenen og de fuldstændige forslag.
5. Eventuelle formularer, der skal anvendes ved stemmeafgivelse ved fuldmagt og ved stemmeafgivelse per brev, medmindre disse formularer sendes direkte til aktionærerne.

§ 7.

Dagsorden for den ordinære generalforsamling skal omfatte:

1. Valg af dirigent efter indstilling fra bestyrelsen.
2. Bestyrelsens beretning om bankens virksomhed i det forløbne år.
3. Forelæggelse af den reviderede årsrapport til godkendelse, samt fordeling af det disponible overskud eller dækning af tab.
4. Vejledende afstemning om bankens vederlagsrapport.
5. Godkendelse af bestyrelsens vederlag for indeværende-igangværende regnskabsår.
6. Behandling af indkomne forslag i øvrigt.
7. Valg af medlemmer til repræsentantskabet.
8. Valg af revisor.
9. Eventuelt.

Forslag fra aktionærer må for at komme til afgørelse på generalforsamlingen være indleveret skriftligt til bestyrelsen senest 6 uger før generalforsamlingen.

§ 8.

Ekstraordinær generalforsamling indkaldes inden 2 uger efter fremsat anmodning af:

- a. Generalforsamlingen.
- b. Repræsentantskabet.
- c. Bestyrelsen.
- d. Den generalforsamlingsvalgte revisor.
- e. Aktionærer, der tilsammen ejer mindst 1/20 af aktiekapitalen.

Begæringen skal fremsættes skriftligt over for bestyrelsen og angive det emne, som ønskes behandlet.

§ 9.

Stemmeret udøves således:

Hver aktie á pålydende 20 kr. giver ret til 1 stemme.

En aktionærs ret til at deltage i en generalforsamling og afgive stemme på sine aktier fastsættes i forhold til de aktier, som aktionæren besidder på registreringsdatoen. Registreringsdatoen er én uge før generalforsamlingens afholdelse. Aktionærens eller dennes fuldmægtigs deltagelse i generalforsamlingen skal være anmeldt til banken senest 3 bankdage før generalforsamlingens afholdelse. Tilsvarende gælder for en eventuel rådgiver.

Stemmeretten afgøres på baggrund af de aktier, den enkelte aktionær besidder, som opgjort på registreringsdatoen på baggrund af notering af aktionærens aktionærforhold i ejerbogen, samt meddelelser om ejerforhold, som banken på registreringsdatoen har modtaget med henblik på indførsel i ejerbogen, men som endnu ikke er indført i ejerbogen.

Personvalg samt anliggender, hvor aktionæerne skal stemme om flere muligheder ved en afstemning, afgøres ved relativt, simpelt stemmeflertal. Personvalg afgøres ved lodtrækning i tilfælde af stemmelighed. Stemmelighed ved andre valg medfører, at forslaget bortfalder.

§ 10.

Medmindre andet fremgår af lovgivningen, er generalforsamlingen beslutningsdygtig uden hensyn til størrelsen af den på generalforsamlingen repræsenterede aktiekapital.

Beslutninger træffes ved almindelig stemmeflerhed blandt de afgivne stemmer, når andet ikke er udtrykkeligt foreskrevet i disse vedtægter eller lovgivningen. Skriftlig afstemning skal finde sted, når en aktionær eller dirigenten forlanger det. Blanke stemmer tæller ikke med som afgivne stemmer.

§ 11.

Forslag om ændringer af bankens vedtægter, herunder forslag om frivillig opløsning eller fusion, kan alene vedtages, hvis forslaget tiltrædes af mindst 9/10 såvel af de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede kapital.

Uanset § 10, 1. afsnit, kan forslag til vedtægtsændringer samt frivillig opløsning og fusion, som støttes af bestyrelsen, dog vedtages med det majoritetskrav, som kræves ifølge lovgivningen.

Repræsentantskabet

§ 12.

Medlemmer til repræsentantskabet vælges på bankens ordinære generalforsamling blandt bankens aktionærer, således at der sikres en så vidt mulig ligelig repræsentation fra bankens virkeområder.

Repræsentantskabet består af et af bestyrelsen - efter indhentet udtalelse fra repræsentantskabet - fastsat antal medlemmer, dog mindst 20 og højst 40.

Valgbare er alene aktionærer, som på valgtidspunktet endnu ikke er fyldt 70 år.

Repræsentantskabets medlemmer vælges for 3 år ad gangen.

Genvalg kan finde sted, dog kan valg eller genvalg ikke finde sted efter det fyldte 70. år.

Repræsentantskabet vælger af sin midte hvert år sin formand og næstformand. Disse kan ikke tillige være medlemmer af bankens bestyrelse.

§ 13.

Repræsentantskabet afholder ordinært møde 2 gange årligt, fortrinsvis i februar og august måned, og i øvrigt så ofte bankens bestyrelse finder det nødvendigt, eller en fjerdedel af repræsentantskabets medlemmer forlanger det.

Repræsentantskabet indkaldes af formanden for repræsentantskabet - efter samråd med bankens bestyrelse - ved skriftlig tilsigelse med mindst 2 ugers varsel og højst 4 ugers varsel, og er beslutningsdygtigt, når over halvdelen af repræsentantskabsmedlemmerne er til stede.

De behandlede sager afgøres ved almindelig stemmeflerhed. Ved stemmelighed gør formandens - i hans fravær næstformandens - stemme udslaget. Forhandlinger på repræsentantskabsmøder ledes af formanden og i hans fravær af næstformanden.

I forhandlingerne har de af bankens bestyrelsesmedlemmer, der ikke tillige er repræsentantskabsmedlemmer, og bankens direktion ret til at deltage, dog uden stemmeret.

§ 14.

Repræsentantskabet vælger - normalt på sit ordinære augustmøde - bankens bestyrelse, dog jf. § 15, og fastsætter honorarer for de således valgte bestyrelsesmedlemmer.

På repræsentantskabets ordinære møder forelægger bankens direktion den seneste halvårsrapport og beretning om bankens virksomhed i den forløbne periode.

Repræsentantskabet har ikke pligt til at prøve rigtigheden af årsrapporten, men forelægger efter samråd med bestyrelsen dennes forslag til generalforsamlingen om overskuddets fordeling eller dækning af tab.

Repræsentantskabets formand og næstformand modtager et årligt honorar, ligesom alle repræsentantskabsmedlemmer for hvert fremmøde modtager et honorar. Honorarerne godkendes af generalforsamlingen i forbindelse med aflæggelsen af årsrapporten.

Repræsentantskabet har pligt til at virke for bankens trivsel og bistå bestyrelse og direktion.

Bestyrelsen

§ 15.

Bestyrelsen består af mindst 3 og højst 6 bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsesmedlemmer vælges af repræsentantskabet for 3 år ad gangen. Valget tilrettelægges således, at der hvert år mindst er et bestyrelsesmedlem på valg.

Efter indstilling fra bestyrelsen fastsætter repræsentantskabet antallet af repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

De repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges så vidt muligt blandt bankens repræsentantskabsmedlemmer, medmindre lovgivningen nødvendiggør valg af et bestyrelsesmedlem uden for repræsentantskabet. Dette skal sikre, at bestyrelsen er sammensat således, at de nødvendige kompetencer er til stede i forhold til lovgivningens krav og bankens forretningsmodel.

Medarbejderne har ret til at vælge bestyrelsesmedlemmerne efter lovgivningens regler herom.

Genvalg kan finde sted.

Ingen kan vælges til bestyrelsen, efter vedkommende er fyldt 70 år.

Bestyrelsen vælger selv sin formand og næstformand for 1 år ad gangen. I tilfælde af stemmelighed afgøres valgene ved lodtrækning.

§ 16.

Bestyrelsen afholder møde efter indkaldelse af formanden, eller i dennes fravær af næstformanden, så ofte som den fungerende formand, 1 medlem af bestyrelsen eller 1 direktør måtte ønske det.

Bestyrelsen er beslutningsdygtig, når over halvdelen af medlemmerne er til stede.

De behandlede sager afgøres ved almindelig stemmeflerhed. Ved stemmelighed gør den fungerende formands stemme udslaget.

I bestyrelsens møder og forhandlinger deltager bankens direktion, medmindre der forhandles sager, der vedrører denne personligt.

Direktionen har ingen stemmeret.

§ 17.

Bestyrelsen fastsætter ved en forretningsorden nærmere bestemmelse om udførelsen af sit hverv.

Bestyrelsen og direktionen fastsætter de almindelige regler for bankens ledelse, hvorimod den daglige forretningsførelse varetages af direktionen.

Bestyrelsen udarbejder skriftlige retningslinjer for bankens væsentligste aktivitetsområder, hvori arbejdsdelingen mellem bestyrelse og direktion fastlægges.

Bestyrelsen kan meddele kollektiv prokura og specialfuldmagter.

Direktionen

§ 18.

Bestyrelsen ansætter en direktion bestående af et eller flere medlemmer. Den daglige forretningsførelse varetages af direktionen.

Direktionen har ret og pligt til - dog uden stemmeret - at deltage i bestyrelsens og repræsentantskabets møder og forhandlinger, medmindre de sager, der forhandles, angår direktionen personligt.

Elektronisk kommunikation

§ 19.

Al kommunikation fra banken til de enkelte aktionærer sker elektronisk, medmindre andet kræves af selskabsloven. Banken kan til enhver tid kommunikere med almindelig brevpost.

Indkaldelse af aktionæerne til ordinær og ekstraordinær generalforsamling, herunder de fuldstændige forslag til vedtægtsændringer, tilsendelse af dagsorden, tegningsprospekt ved emission af aktietegning, årsrapporter, selskabsmeddelelser, adgangskort samt øvrige generelle oplysninger fra banken til aktionæerne kan således fremsendes af banken til aktionæerne elektronisk - herunder via e-mail eller Investorportalen.

Banken er forpligtet til at anmode navnenoterede aktionærer om en elektronisk adresse, hvortil meddelelser m.v. kan sendes. Det er aktionærernes ansvar at sikre, at banken er i besiddelse af den korrekte elektroniske adresse. Al kommunikation fra aktionæerne til banken kan ske elektronisk ved e-mail til e-mailadresse investering@lobk.dk

Aktionæerne kan i bankens filialer få nærmere oplysninger om kravene til de anvendte systemer, samt om fremgangsmåden i forbindelse med elektronisk kommunikation. Sådanne oplysninger kan også tilsendes aktionæren efter dennes anmodning.

Tegningsregel

§ 20.

Banken forpligtes ved underskrift af:

1. Den samlede bestyrelse i forening.
2. Bestyrelsens formand eller næstformand og én direktør i forening.

Årsrapporten

§ 21.

Bankens regnskabsår er kalenderåret.

Når årsrapporten er udarbejdet af direktionen, revideret af den generalforsamlingsvalgte revision og vedtaget af bestyrelsen, forelægges dette efter samråd med repræsentantskabet for generalforsamlingen til godkendelse, indeholdende forslag om overskuddets fordeling eller dækning af tab.

Efter at underskud fra tidligere år er dækket, fordeles nettooverskuddet på følgende måde:

1. Henlæggelse af, hvad der er nødvendigt efter bankens økonomiske stilling.

2. Restbeløbet med tillæg af overførsler anvendes efter generalforsamlingens beslutning, dog at generalforsamlingen ikke kan beslutte højere udbytte end foreslået eller tiltrådt af bestyrelsen, jf. lovgivningen.

Revisionen

§ 22.

Den ordinære generalforsamling vælger hvert år revisor i henhold til lovgivningens regler herom.

Genvalg kan finde sted.

Forestående vedtægter er vedtaget på bankens stiftende generalforsamling den 9. februar 1907 med senere ændringer, senest på generalforsamlingen den ~~206.~~ marts 2024~~5.~~