

# Lønpolitik

Marts 2025



## 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 medarbejderens 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. Engangsvederlaget har ikke karakter af incitaments aflønning, 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. Engangsvederlaget 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 udførelse 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 markedstilpasset 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 engangsvederlag jf. afsnittet "Variabel løn, herunder engangsvederlag" 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 løndelev 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 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 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 løndelev 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 sikkerhedsstilling 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](http://www.lollandsbank.dk).

Lønpolitikken er behandlet og godkendt på bankens seneste generalforsamling afholdt 26. marts 2025 med 487.496 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](http://www.lollandsbank.dk)  
Mail: [kontakt@lobk.dk](mailto: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