

Lønpolitik

Bestyrelsen for Lån & Spar Bank har fastlagt nærværende lønpolitik, der fremlægges for generalforsamlingen marts 2024 til beslutning. Politikken er udarbejdet i henhold til lov om finansiel virksomhed § 71, §§ 77 a-d, CRR forordningen, selskabslovens regler om vederlagspolitik samt bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtigelser om aflønning i finansielle virksomheder.

Formål

Formålet med lønpolitikken er, (i) at principperne for tildeling af løn er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring samt Lån & Spars politik for en sund virksomhedskultur, (ii) at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion, og (iii) at lønnen er i overensstemmelse med bankens langsigtede strategi, værdier og mål, samt harmonerer og bidrager med principperne om beskyttelse af kunderne og investorerne og i øvrigt lever op til lovens krav. Endvidere understøtter lønpolitikken de beskrevne mål i bankens Bæredygtighedsrapportering, herunder lige løn og lige muligheder for kvinder og mænd.

Det er Lån & Spars politik, at vederlaget til de enkelte medlemmer af ledelsen ikke må overstige, hvad der er sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, samt hvad der må anses for forsvarligt i forhold til bankens økonomiske stilling. Ved fastsættelse af vederlæggelsen af bankens ledelse vil som et element indgå de principper, som bankens medarbejdere generelt aflønnes efter og den generelle udvikling for bankens medarbejders løn.

Bankens lønpolitik, med fast løn og ingen variable lønandele, sikrer, at bankens strategiske målsætninger ikke forceres for at opnå hurtige men ikke holdbare resultater. Med en markedskonform aflønning kan banken fastholde og udvikle medarbejderne således, at målene i den langsigtede strategi, værdiskabelsen og målene for en bæredygtig virksomhed, der bidrager til samfundet, ikke forstyrres af udskiftninger på væsentlige poster.

Kriterier

Løn bruges som et aktivt redskab i Lån & Spars strategiske ledelse, og honorerer medarbejderens kvalifikationer og funktioner og fleksibilitet. Lønpolitikken understøtter bankens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål.

Dækningsområde

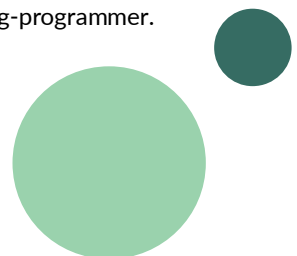
Nærværende politik vedrører løn og pension, samt retningslinier for fratrædelsesgodtgørelser, som er gældende for bestyrelse, direktion og ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil (væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner). Tillige omtaler politikken områder, der er alment gældende i banken.

Løn

Fastlæggelse af individuelle lønniveauer

Ved fastsættelsen af individuelle lønniveauer gennemføres en omhyggelig vurdering, hvor ledelsen tager højde for flere vigtige faktorer:

- Jobprofil: Jobprofilen analyseres nøje med fokus på den enkelte stillings kompleksitet og ansvarsområde.
- Resultater: Der indgås aftaler om mål og målsætninger for jobbet. Lønniveauerne påvirkes af de krav, der stilles til jobbet, samt en vurdering af graden af målopfyldelse i forhold til de opstillede mål.
- Indsats: Der foretages løbende drøftelser om, hvilke indsatsområder der er relevante for jobbet. Løndannelsen tager hensyn til de krav, der er til jobbet, samt en vurdering af graden af målopfyldelse i forhold til de aftalte indsatser.
- Kompetencer: Der foretages en evaluering af medarbejderens kompetenceprofil og udviklingspotentialer. Dette kan have indflydelse på fastsættelsen af lønniveauet.
- Adfærd: Banken har klare retningslinjer for den forventede adfærd, som er beskrevet i politikken for sund virksomhedskultur. Der lægges også vægt på efterlevelsen af denne adfærd i bankens onboarding-programmer. Overholdelse af disse retningslinjer kan have indflydelse på løndannelsen.



Denne omfattende vurdering sikrer, at individuelle lønniveauer er retfærdige og afstemt med medarbejdernes præstationer, jobkrav og bankens overordnede mål.

Ved udformningen af lønpolitikken er medarbejderes løn og ansættelsesvilkår blevet nøje overvejet og integreret som centrale elementer. Lån & Spar er bevidst om, at bankens medarbejdere udgør en værdifuld aktiv og er afgørende for bankens succes som organisation. Derfor er lønpolitikken udformet med de i politikken og ovenfor anførte principper for løndannelse.

Lån & Spar Bank bruger som udgangspunkt alene fast løn. Herudover kan der gives adgang til en række markedskonforme personalegoder.

Lån & Spar tilstræber at være "ikke lønførende", men at være inden for grænserne af, hvad der må anses for markedskonformt, således at banken vil kunne tiltrække, fastholde og udvikle dygtige og kompetente medarbejdere.

Ved en ekstraordinær indsats kan ledelse og medarbejderen imidlertid ydes et engangsvederlag. Dette vederlag vil alene blive givet bagudrettet, og vil ikke være en del af et aftalegrundlag. Engangsvederlaget kan maksimalt udgøre (i) 50 % af enten honoraret eller den faste grundløn pr. år inklusive pension for bestyrelsesmedlemmer og direktører og (ii) 100 % af medarbejderens årlige faste grundløn inklusive pension.

Hvis et bestyrelsesmedlem eller en direktør og andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil, modtager et engangsvederlag, vil vederlaget blive behandlet i overensstemmelse med §§ 77a og i lov om finansiel virksomhed, såfremt engangsvederlaget overstiger DKK 100.000.

Kapitalforvaltningsenheden kan optjene en årlig bonus, der indeholdes i ovenstående begrænsning.

Hovedkriterierne i bonusordningen er:

- Performance
- Nettosalg af AUM (Asset under management)
- Nye kundeforhold

Bestyrelsens honorar

Bestyrelsesmedlemmer i Lån & Spar modtager et årligt fast honorar, som reguleres med DA's årlige lønstigningstakst ved årets udgang. Generalforsamlingen fastsætter grundhonoraret for det igangværende år.

Bestyrelsernes basishonorar fastsættes til et niveau, som ligger inden for grænserne for, hvad der anses for markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af bankens kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder. Honoraret til bestyrelsesformanden samt 1. og 2. næstformand er højere end til de øvrige bestyrelsesmedlemmer. Honoraret kan dog ikke overstige 3 gange grundhonoraret for bestyrelsesmedlemmer. Der ydes særskilt honorar til bestyrelsesformanden for dennes arbejde i revisionsudvalget.

Udover muligheden for at opnå et engangsvederlag, som beskrevet ovenfor, er bestyrelsen ikke omfattet af nogen former variabel løn, herunder incitaments- eller performanceafhængige honorarer.

Generalforsamlingen skal godkende den samlede aflønning af virksomhedens bestyrelse for det igangværende regnskabsår.

Direktionens aflønning

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktionens løn. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre bankens fortsatte mulighed for vækst, og afspejler direktionens selvstændige indsats og værdiskabelse for banken.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og -standard samt bankens specifikke behov, men under hensyntagen til, at banken afstår fra incitamentsaflønning.

I forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønning foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis og -standard. Direktionens aflønning består af en fast løn og pension. Ingen af direktionens medlemmer er



omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængig aflønning. Der kan dog tildeles engangsvederlag og/eller personlige tillæg, jf. ovenfor.

Der kan aftales forlænget opsigelsesvarsel på op til 6 måneder for direktørerne og 12 måneder for Lån & Spar. Medlemmer af direktionen kan opnå indtil 12 måneders fratrædelsesgodtgørelse.

John Christiansen har accepteret en konkurrenceklausul, så hvis han opsiger sin stilling, kan banken forhindre ham i at arbejde for en konkurrerende virksomhed i 9 måneder efter fratrædelsen. Ønsker banken dette, skal han udbetales et beløb svarende til 18 måneders løn. For Jesper Schiøler er en tilsvarende konkurrenceklausul gældende i 6 måneder efter sin fratrædelse, og kompensationen svarer til 12 måneders løn.

Herudover kan direktionsmedlemmer oppebære en række personalegoder, inden for rammerne af, hvad der er markedskonformt, herunder fri bil, avisabonnement, mobiltelefon med videre.

Aflønningsudvalget kan på vegne af bestyrelsen indgå aftale med direktionen om fratrædelsesgodtgørelse i overensstemmelse med denne politik, jf. ovenfor.

Fremgangsmåde for identificering af væsentlige risikotagere

Bestyrelsen fastlægger årligt, hvem der er bankens risikotagere, og som vurderes at have væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

Væsentlige risikotagere

Udover bestyrelse og direktionen er følgende medarbejdere defineret som væsentlige risikotagere:

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1) Ledende medarbejdere, der refererer direkte til direktionen.2) Ledende medarbejdere, der står i spidsen for væsentlige forretningsområder, Risikostyringsfunktion, Compliance & Intern revision.3) Andre medarbejdere, der kan indgå kontrakter/positioner og medarbejdere, der kan tage væsentlige beslutninger på bankens vegne. (Medarbejdere, der potentielt kan have væsentlig betydning for bankens resultat og/eller balance) |
|---|

Aflønningen af væsentlige risikotagere varetages af bankens direktion og sker i henhold til indgået overenskomst

Der udbetales ikke variable lønde til denne gruppe, hverken i form af løn aktier, optioner, pension eller tilsvarende ordninger. Der kan dog tildeles engangsvederlag og/eller personlige tillæg, jf. ovenfor.

Kontrolfunktioner

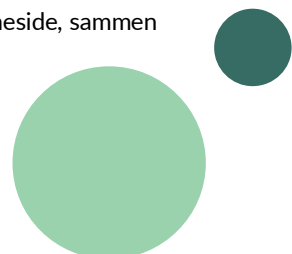
Lønssystemet er udarbejdet således, at det afværger interessekonflikter. Det betyder blandt andet, at medarbejdere i kontrolfunktioner ikke kan modtage engangsvederlag eller andre variable lønde, som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med.

Aflønningsudvalgets sammensætning

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, der udgøres af bestyrelsens formandskab. Aflønningsudvalget skal hvert år gennemgå, behandle, godkende og forelægge lønpolitikken til bestyrelsens godkendelse. Aflønningsudvalget skal sikre offentliggørelsen af lønpolitikken. Aflønningsudvalgets opgaver fremgår af kommissoriet for aflønningsudvalget.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges, hvis der er foretaget væsentlige ændringer, generalforsamlingen til vedtagelse ved førstkomende generalforsamling. Dog skal politikken godkendes mindst hver 4. år af generalforsamlingen.

Lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen af generalforsamlingen på bankens hjemmeside, sammen med datoen for og resultatet af afstemningen fra generalforsamlingen.



Generalforsamlingen skal godkende aflønningen af bestyrelsen for det igangværende regnskabsår særskilt på generalforsamlingen.

Aflønningsudvalget skal føre kontrol med aflønningen af bankens bestyrelse, direktion og øvrige ansatte..

Overenskomstansatte

Overenskomstansatte ydes overenskomstmæssig og passende løn i forhold til markedet og bankens generelle lønstrukturer. Endvidere fastsættes lønnen efter samme parametre, som er angivet under punkt 4.

Pensionspolitik og nyansættelses-/fratrædelsesgodtgørelser

Pensionsordninger i Lån & Spar følger som hovedregel overenskomsten mellem FA & Finansforbundet.

Nyansættelsesgodtgørelser bruges ikke. Fratrædelsesgodtgørelser kan maksimalt udgøre de godtgørelser, som er aftalt ved overenskomst mellem FA & Finansforbundet samt Funktionærlovens bestemmelser.

Kontrol af lønpolitikken

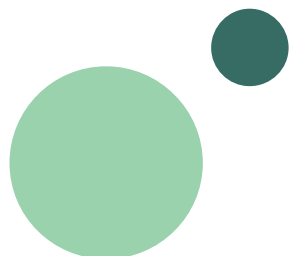
Bestyrelsen har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse. Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. sikrer, at der mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Offentliggørelse

Bankens lønpolitik er optrykt i bankens årsregnskab, og kan til enhver tid ses på bankens hjemmeside www.lsb.dk

Her kan man tillige se bankens årsrapport og vederlagsrapport, der indeholder en beskrivelse af det samlede vederlag for bestyrelse og direktion samt væsentlige risikotagere.

Vedtaget på bestyrelsesmødet den 6. februar 2024. Lønpolitikken er gældende, når den er vedtaget af generalforsamlingen i Lån & Spar Bank.



Bilag 1

Udpegning af væsentlige risikotagere

Bestyrelse:

- Formand Gordon Ørskov Madsen
- 1. næstformand Heino Kegel
- 2. næstformand Lisbeth Linz Christensen
- Jørn Rise Andersen
- Harun Dermitas
- Preben Steenholdt Pedersen
- Jan Kamp Justesen
- Klaus Jespersen
- Karsten Poul Jørgensen
- Carsten Mærsk Clausen
- Michael Jacobsen
- Morten Norling Bæk

Direktion:

- Administrerende direktør: John Christiansen
- Bankdirektør: Jesper Schiøler

Ad 1) Ref. direkte til direktionen:

- Forretningsdirektører for rådgivningscentrene: Jan Knudsen, Gitte le Grand
- Erhvervsdirektør: Sejr Andreas Jensen
- Kreditdirektør: Hans Tvede
- HR- og Kommunikationsdirektør: Keld Thornæs
- Områdedirektør/den risikoansvarlige: Dorthe Winkelmann
- Områdedirektør for Gudme Raaschou: Niels H. Antonsen
- Cheføkonom: Kai Lindberg
- IT Direktør Casper Gjerris
- Økonomi: Brian Johnny Rasmussen
- Afdelingschef Sverige: Pontus von Sydow
- Forretningsudviklingsdirektør: Mikkell Eriksen

Ad 2) Ledende medarbejdere, der står i spidsen for væsentlige forretningsområder:

- Intern revisionschef: Mette Andersen
- Adm. direktør: Niels Erik Eberhard (Invest Administration A/S)

Ad 3) Andre medarbejdere, der kan indgå kontrakter/positioner og medarbejdere, der kan tage væsentlige beslutninger:

- Ingen p.t.

Ad 4) Medarbejdere, der er ansvarlige for interne kontrolfunktioner

- Complianceansvarlig: Mikkell Sverdrup Henriksen
- Hvidvaskansvarlig: Ulrik Reimann

