

Lønpolitik

Bestyrelsen for Lån & Spar Bank har fastlagt nærværende lønpolitik, der fremlægges for generalforsamlingen marts 2022 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 bankens politik for en sund virksomhedskultur, (ii) at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelse og direktion, og at (iii) at lønnen er i overensstemmelse med virksomhedens 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 Bæredygtighedsrapport 2020, herunder lige løn og lige muligheder for kvinder og mænd.

Det er Lån & Spar Banks 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 Lån Spar Banks 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 medarbejderes 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 virksomhedens strategiske ledelse, og honorerer medarbejderens kvalifikationer og funktioner og fleksibilitet. Lønpolitikken understøtter virksomhedens 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 pengeinstituttets risikoprofil (væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner). Tillige omtaler politikken områder, der er alment gældende i banken.

Løn

Når en individuel løn skal fastsættes, sker det ud fra en konkret vurdering. Ved denne vurdering bedømmer ledelsen bl.a. følgende faktorer:

- Jobprofil
- Resultater
- Indsats
- Kompetencer

Virksomheden 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 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 fast honorar, og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performanceafhængige honorarer. Vederlaget til bestyrelsen er et fast årligt honorar, som reguleres med DA's årlige lønstigningstakst.

Bestyrelsens honorar fastsættes af Generalforsamlingen. Honoraret til Formand og Næstformand er højere end til den øvrige bestyrelse. Honoraret kan dog ikke overstige 3 gange grundhonoraret for bestyrelsesmedlemmer. Der ydes særskilt honorar til formanden for revisionsudvalget.

Bestyrelsernes basishonorar fastsættes på et niveau, som ligger inden for grænserne for, hvad der anses for at være markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af selskabets kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmøder.

Direktionens aflønning

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktionens løn. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre selskabets 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 selskabet 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 compensationen 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 virksomhedens risikotagere, og som vurderes at have væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

Væsentlige risikotagere

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

- 1) Ledende medarbejdere, der referer 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 virksomhedens resultat og/eller balance)

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

Der udbetales ikke variable løndelev til denne gruppe, hverken i form af lønaktier, 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 løndelev, som er afhængig af den funktion, de fører kontrol med. Den endelige godkendelse af lønpolitikken sker på den årlige generalforsamling.

Aflønningsudvalgets sammensætning

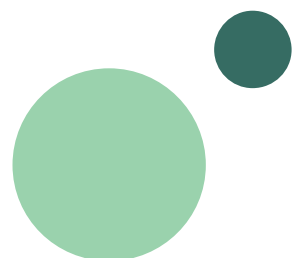
Den samlede bestyrelse fungerer som aflønningsudvalg. Bestyrelsen skal hvert år gennemgå, behandle og godkende lønpolitikken og sikre offentliggørelsen af nærværende politik. Aflønningsudvalgets opgaver fremgår af kommissoriet for aflønningsudvalget.

Bestyrelsens vedtagne ændringer til lønpolitikken forelægges på generalforsamlingen hvert år og vedtages her.

Aflønningsudvalget skal føre kontrol med aflønningen af direktionen, den risikoansvarlige, den complianceansvarlige, den interne revisionschef samt de ansvarlige for væsentlige afdelinger.

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

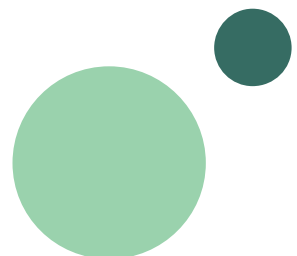
Pensionsordninger i Lån & Spar følger som hovedregel overenskomsten mellem FA & Finansforbundet. Nyansættelsesgodtgørelser bruges ikke. Fratrædelsesgodtgørelser kan maksimalt udgøre de godtgørelser, som er aftalt ved overenskomst mellem FA & Finansforbundet samt Funktionærlovens bestemmelser.

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 21. juni 2021. Lønpolitikken er gældende, når den er vedtaget af generalforsamlingen i Lån & Spar Bank.



Bilag 1

Udpegning af væsentlige risikotagere

Bestyrelse:

- Formand Lars Qvistgaard
- Næstformand Gordon Ørskov Madsen
- Næstformand Heino Kegel
- Jørn Rise Andersen
- Anni Pilgaard
- Arne Grevsen
- Henrik Horup
- Anne Mette Toftegaard
- Klaus Jespersen
- Karsten Poul Jørgensen
- Carsten Mærsk Clausen
- Susan Broager Steffensen

Direktion:

- Administrerende direktør: John Christiansen
- Bankdirektør: Jesper Schiøler

Ad 1) Ref. direkte til direktionen:

- Forretningsdirektører: Jan Knudsen, Gitte Le Grand
- Erhvervsdirektør: Sejr Andreas Jensen
- Kreditdirektør: Hans Tvede
- HR- og Kommunikationsdirektør: Keld Thornæs
- Områdedirektør: Dorthe Winkelmann
- Områdedirektør: Niels H. Antonsen
- Cheføkonom: Kai Lindberg
- It- og Produktionsdirektør: Casper Gjerris
- Områdedirektør Økonomi: Brian Johnny Rasmussen
- Afdelingschef Sverige: Oscar Thasén
- Forretningsudviklingsdirektør: Mikkel Eriksen

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

- Områdechef Jonas Bylov
- 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

- Udviklings- og analysechef: Marc Seneca Christoffersen
- Analyse- og IRB chef: Claus Gotfred Rasmussen
- Complianceansvarlig: Ulrik Reimann
- Hvidvaksansvarlig: Martin Anfeldt

