

VEDERLAGSRAPPORT

2024

Express Bank
BNP PARIBAS GROUP

CVR 16 91 79 31

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	2
Vederlag bestyrelse	2
Vederlag direktion	3
Overensstemmelse med lønpolitikken.....	4

Indledning

Denne vederlagsrapport redegør for det samlede vederlag, som hvert medlem af bestyrelsen og direktionen i Ekspres Bank A/S, CVR-nr. 16917931, har modtaget i løbet af de 4 seneste regnskabsår. Direktionen udgør det medlem af bankens direktion, der er eller har været registreret hos Erhvervsstyrelsen i perioden, her den forhenværende administrerende direktør Annika Olsson som fratrådte i februar 2024 og den nuværende administrerende direktør Jerome Garand.

Rapporteringen sker i henhold til lov om finansiel virksomhed §77d, stk. 5-6 og aflønningsbekendtgørelsen. Da banken ikke er udsteder af børsnoterede kapitalinstrumenter, er vederlagsrapporten ikke omfattet af Erhvervsstyrelsens vejledning herom.

Vederlag i regnskabsåret 2024 er blevet tildelt i overensstemmelse med Ekspres Banks lønpolitik, der er tilgængelig på bankens hjemmeside <https://www.expressbank.dk/om/>.

Det overordnede formål med vederlaget er at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medlemmer af bestyrelsen og direktionen og at ensrette bestyrelsens og direktionens interesser med Ekspres Bank A/S og bankens aktionærs interesser. I denne forbindelse bør vederlaget bidrage til at fremme forretningsstrategien, langsigtede interesser og værdiskabelse i banken ved at understøtte bankens langsigtede mål. Alle beløb er angivet i DKK, medmindre andet er angivet.

Vederlag bestyrelse

I henhold til Ekspres Bank A/S' lønpolitik aflønnes medlemmer af bestyrelsen som ikke er ansat af BNP Paribas Personal Finance med et fast årligt honorar, som udbetales i løbet af året. De øvrige medlemmer modtager ikke noget vederlag for deres rolle i bestyrelsen. Honoraret fastsættes af generalforsamlingen. Vederlæggelsen af bestyrelsen fastsættes ud fra en række forhold herunder det ansvar, der følger af bestyrelsesansvaret, antallet af bestyrelsesmøder holdt op imod de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne og den krævede arbejdsindsats hen over året.

Der udbetales ikke variable løndelev til bestyrelsen, hverken i form af løn, aktier, optioner, pension eller anden tilsvarende ordning. Der gælder ingen fratrædelsesordninger for bestyrelsesmedlemmer. Formålet med strukturen med ydelse af fast vederlag er, at banken kan tiltrække og fastholde bestyrelsesmedlemmer med de fornødne kompetencer.

Det tilstræbes, at det årlige bestyrelseshonorar skal være i overensstemmelse med markedspraksis for sammenlignelige ikke-børsnoterede pengeinstitutter.

Bestyrelsens samlede vederlag (i t.kr.)

	2024	2023	2022	2021
Michael Ravbjerg Lundgaard	225	225	225	209
John Poulsen	219	219	219	219
Magnus Beer	352	297	318	334
Total	796	741	762	762

Michael Ravbjerg Lundgaard er bestyrelsesmedlem og formand for revisionsudvalget. Han modtager vederlag for sin særlige stilling og kompetencer inden for revisionsområdet som uafhængigt bestyrelsesmedlem.

John Poulsen er bestyrelsesmedlem og medlem af revisionsudvalget og risikoudvalget. Han modtager vederlag for sin særlige ekspertise og erfaring inden for det danske finansielle marked. John Poulsen har med virkning fra d. 31-12-2024 fratrådt sin position i bestyrelsen.

Magnus Beer er bestyrelsesmedlem og formand for risikoudvalget. Han modtager vederlag for sin ekspertise inden for det finansielle marked og det arbejde, han er involveret i ved potentielle opkøb og frasalg.

Vederlag direktion

I henhold til bankens lønpolitik, modtager direktionen fast løn, pension samt variabel løn. Direktionen følger samme rammeværk for variabel aflønning, som bankens øvrige ansatte som udgør en risiko for banken profil. Direktionens variable aflønning må dog ikke overstige 50% af den årlige faste aflønning. En del af den variable løn består af et incitament program, som har til formål at bevare og udvikle loyalitet mod virksomheden. Denne incitamentsbonus frafalder ved eventuel fratrædelse.

Der er aftalt et gensidigt opsigelsesvarsel på 3 måneder for den administrerende direktør. Der er ikke indgået aftale om fratrædelsesgodtgørelse.

En række arbejdsrelaterede goder er stillet til rådighed for direktionen, herunder biltilskud, husleje godtgørelse, skole godtgørelse, fri telefon og internet. Desuden vil direktionen være omfattet af bankens forsikringsordninger.

Direktionens løn er fastsat på baggrund af kompetencer, erfaring, uddannelsesniveau, ansvarsområder og forventninger til involvering i bankens opgaver.

Direktionens samlede vederlag (i t.kr.)

	2024	2023	2022	2021
Annika Olsson	6.275	2.476	2.646	2.673
Heraf variabel løndel	3.035	245	510	558
Jerome Garand	3.130			
Heraf variabel løndel	487			

Annika Olsson:

Vederlag består af løn, pension, og variabel løn som er fordelt på bonus og fratrædelsesgodtgørelse. Hun fratrådte direktionen i februar 2024 med et opsigelsesvarsel på 12 måneder fra virksomhedens side. Der er indgået aftale om en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 12 måneders løn, som vil blive udbetalt i månedlige rater fra februar 2025 til og med januar 2026. Derudover er hun blevet tildelt en

ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse svarende til 4 måneders løn, som ligeledes vil blive udbetalt i månedlige rater fra marts 2026. Fratrædelsesgodtgørelsen betragtes som variabel aflønning i henhold til den finansielle lovgivning

Som en del af fratrædelsesaftalen er bonus for 2024 værdiansat til 282 t.kr. på tildelingstidspunktet og løn følger reglerne om udskydelse jf. lov om finansiell virksomhed §77a, stk.3. Den variable løn udbetales derfor over en 5-årig periode.

Jerome Garand:

Variable betalinger for 2024 blev værdiansat til 487 t.kr. på tildelingstidspunktet. Vederlag består af løn, pension, skole godtgørelse, husleje godtgørelse og variabel løn. Den variable løn følger reglerne om udskydelse jf. lov om finansiell virksomhed §77a, stk.3. Den variable løn udbetales derfor over en 5-årig periode.

Overensstemmelse med lønpolitikken

Ekspres Bank A/S har i overensstemmelse med Lov om Finansiell Virksomhed § 77d og Aflønningsbekendtgørelsen fastlagt en lønpolitik gældende for bestyrelsesmedlemmer, den administrerende direktør, væsentlige risikotagere, ansatte i kontrolfunktioner og alle øvrige medarbejdere. Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken mindst én gang årligt, for at sikre, at politikken lever op til lovgivningens krav og er i overensstemmelse med bankens overordnede strategi og den fastsatte forretningsmodel samt fremmer en sund og effektiv risikostyring.

Den variable løndel er baseret på et performance baseret rammeværk, hvor der tages hensyn til resultater & risici i tråd med virksomhedens strategi. Det må ikke kun være baseret på finansielle resultater, for ikke at tilskynde overdreven risikotagning. Derudover er der fastsat en øvre grænse for den variable løndel.

Vederlaget til bestyrelsen og direktionen for regnskabsåret 2024 stemmer overens med retningslinjerne i lønpolitikken ved at bidrage til Ekspres Banks forretningsstrategi, langsigtede interesser og værdiskabelse.