

Lønpolitik for Ringkjøbing Landbobank A/S

1. Indledning

1.1. Formål og generelle principper

I medfør af lov om finansiel virksomhed, bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter m.fl., CRR forordningen samt oplysningsforpligtelser om aflønning i finansielle virksomheder, har bankens bestyrelse vedtaget følgende lønpolitik i Ringkjøbing Landbobank A/S. Lønpolitikken dækker endvidere kravet om en vederlagspolitik i medfør af §§ 139 og 139a i selskabsloven.

Lønpolitikken har generelt til formål at fastsætte retningslinjer for tildelingen af løn, der er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring, og som ikke tilskynder til en overdreven risikotagning.

Det er desuden formålet, at lønpolitikken er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier, langsigtede interesser og en holdbar forretningsmodel.

Endvidere gælder der kønsneutralitet i aflønningen, således at banken aflønner medarbejderne med samme løn for samme arbejde, ansvar og indsats uanset køn.

Endelig skal lønpolitikken og aflønningen være i overensstemmelse med gældende lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt gældende lovgivning i øvrigt. Bestyrelsen foretager kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikken efterlevelse, hvilket bidrager til at undgå eventuelle interessekonflikter i forbindelse med aflønningen af bankens ansatte.

Generelt gælder, at ledelsen i banken omfattende bestyrelsen og direktionen aflønnes med fast aflønning, ligesom aflønningen af andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner primært sker med fast aflønning. Der anvendes således kun i begrænset omfang variabel aflønning til andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner.

Lønpolitikken er på denne måde med til at understøtte bankens forretningsstrategi om organisk vækst og langsigtede interesser, idet den ikke tilskynder til overdreven risikotagning, ligesom aflønningen ikke er knyttet op på kortsigtede mål og driftsresultater. På denne måde bidrager lønpolitikken også til bæredygtighed.

Lønpolitikken skal desuden ses i sammenhæng med bankens politik for samfundsansvar og bæredygtighed, som tager udgangspunkt i bankens forankring i de lokalsamfund, hvor banken er repræsenteret, og i bankens kerneværdier: Kompetent, handlekraftig og ordentlig.

Politikken for samfundsansvar og bæredygtighed fastlægger, at banken ønsker at være en ansvarlig og værdiskabende bank, der udviser samfundsansvar. Banken arbejder for at skabe gode, langsigtede resultater for bankens aktionærer, og samtidig vil banken gerne yde sit bidrag til at skabe et bæredygtigt samfund med fokus på: Kunder, medarbejdere og samfundet.

Banken anvender følgende vederlagskomponenter:

- Bestyrelsen: Fast aflønning i form af et kontant honorar
- Direktionen: Fast aflønning i form af en fast grundløn, pensionsbidrag og personalegoder
- Andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner: Fast aflønning i form af en fast grundløn, pensionsbidrag og personalegoder samt en variabel aflønning i form af indsatsstillæg. Den samlede variable aflønning til de nævnte ansatte må ikke overstige 10% af den samlede aflønning til disse.

Idet banken, som anført ovenfor, kun anvender fast aflønning af bestyrelsen og direktionen, er aflønningen hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af en efterlevelse af bæredygtighedsmål. Bestyrelsen har i stedet anvist direktionen om at have stort fokus på bæredygtighed ved driften af banken. Aflønningen af andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner samt øvrige medarbejdere er heller ikke hverken helt eller delvist gjort direkte afhængig af en efterlevelse af bæredygtighedsmål, ligesom der for de pågældende medarbejdere ikke er nogen sammenhæng mellem variabel aflønning og integration af bæredygtighedsrisici.

Den faste aflønning af bestyrelsen og direktionen samt den afgrænsede anvendelse af variabel aflønning til andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner er foranstaltninger, der er medvirkende til at afværge interessekonflikter.

Lønpolitikken tager udgangspunkt i, at medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår skal være markedskonforme, at medarbejderne aflønnes i forhold til deres kompetencer og indsats for banken og således, at der er et rimeligt forhold mellem medarbejdernes og ledelsens aflønning.

2. Bestyrelsen

Bestyrelsen skal vederlægges med en fast aflønning, og vederlæggelsen indeholder således ikke nogen form for variabel aflønning, herunder incitaments aflønning.

Den faste aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler bestyrelsens indsats for banken.

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

Vederlaget fastlægges således af repræsentantskabet for minimum et år ad gangen, og der skal ske fremlæggelse for bankens repræsentantskab inden en vederlæggelsesperiodes påbegyndelse.

De enkelte bestyrelsesmedlemmers vederlæggelse offentliggøres i bankens vederlagsrapport.

3. Direktionen

Direktionen skal vederlægges med en fast aflønning, og vederlæggelsen må således ikke indeholde nogen form for variabel aflønning.

Den faste aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler direktionens indsats for banken.

Vederlagsaftaler med bankens direktion forhandles mellem det af bestyrelsen nedsatte aflønningsudvalg og medlemmerne af bankens direktion til endelig godkendelse af bankens bestyrelse. Vederlagsaftaler kan indgås for en flerårig periode. De enkelte direktionsmedlemmers vederlæggelse offentliggøres i bankens vederlagsrapport.

Direktionens ansættelsesvilkår er aftalt på forskellige tidspunkter og er forskellige med hensyn til vilkår om opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse.

Direktionsmedlemmerne er generelt ansat med vilkår om gensidig ret til opsigelse således, at direktionsmedlemmerne har et opsigelsesvarsel på mellem 6 og 12 måneder og banken på mellem 12 og 24 måneder. Herudover indeholder ansættelsesaftalerne vilkår om pensionering uden ret til kompensation.

Direktionsmedlemmerne har i tilfælde af opsigelse inden pensionering ret til fratrædelsesgodtgørelse svarende til mellem 0 og 12 måneders vederlæggelse.

Herudover har direktionsmedlemmerne i tilfælde af ændret bestemmende indflydelse i banken ret til fratrædelsesgodtgørelse svarende til mellem 0 og 24 måneders vederlæggelse.

Ansættelseskontrakterne med direktionsmedlemmerne kan være løbende (dvs. uden et fastsat ophør) og er underlagt en maksimal opsigelsesperiode på 24 måneder.

4. Andre væsentlige risikotagere

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

Ud over bestyrelsen og direktionen, som per definition er risikotagere, vil følgende ansatte skulle udpeges som værende andre væsentlige risikotagere: Ansatte med ledelsesansvar for bankens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger. Indgåelse af aftaler om vederlæggelsen af bankens andre væsentlige risikotagere varetages overordnet af bankens direktion, og vederlæggelsen sker i henhold til indgået virksomhedsoverenskomst m.v.

Til andre væsentlige risikotagere kan der inden for den økonomiske ramme for personlige tillæg i indgået virksomhedsoverenskomst og inden for bagatelgrænsen for kontante variable lønde samt under hensyntagen til gældende lovgivning, herunder bestemmelserne i lønpolitikens pkt. 7.1. og 7.3., udbetales variable lønde i form af et kontant vederlag. Ligeledes kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.

5. Ansatte i kontrolfunktioner

Indgåelse af aftaler om vederlæggelsen af ansatte i bankens kontrolfunktioner varetages overordnet af bankens direktion og/eller HR-afdeling, og vederlæggelsen sker i henhold til indgået virksomhedsoverenskomst m.v.

Til ansatte i kontrolfunktioner kan der inden for den økonomiske ramme for personlige tillæg i indgået virksomhedsoverenskomst og inden for bagatelgrænsen for kontante variable lønde samt under hensyntagen til gældende lovgivning, herunder bestemmelserne i lønpolitikens pkt. 7.1. og 7.3., udbetales variable lønde i form af et kontant vederlag. Ligeledes kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.

6. Pensionspolitik

Banken tildeler ikke pensionsordninger, som kan sidestilles med variabel løn, til de i foranstående punkter nævnte persongrupper.

7. Lønpolitik gældende for andre ansatte i banken

7.1. For andre ansatte end de i lønpolitikens pkt. 4. og pkt. 5. nævnte gælder følgende:

- Aflønning af bankens ansatte, der rådgiver forbrugere om eller bevilger kredit mod pant m.v. 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 skal aflønningen være uafhængig af antallet eller andelen af imødekomne ansøgninger om boligkredit eller andre former for salgsmål i relation til boligkreditter.
- 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 af bankens ansatte, der beskæftiger sig med levering af tjenesteydelser i henhold til lov om fondsmæglerselskaber og investeringssservice og -aktiviteter, fastlægges, så den ikke medfører en interessekonflikt.

7.2. Under hensyntagen til det ovenfor beskrevne gælder endvidere, at der til andre ansatte end de under lønpolitikens pkt. 4. og pkt. 5. angivne persongrupper kan udbetales variable lønde og fratrædelsesgodtgørelse samt tildeles pensionsordninger, som kan sidestilles med variable lønde.

7.3. Variabel aflønning af bankens ansatte må ikke være afhængig af den enkelte medarbejders opnåelse af et salgsmål, som tilskynder til en tilsidesættelse af redelig rådgivning eller andre god skik regler.

8. Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, der varetager de arbejdsopgaver, som fremgår af det af bestyrelsen til enhver tid vedtagne kommissorium.

9. Godkendelse, årlig gennemgang og offentliggørelse af lønpolitikken

Bestyrelsen og bestyrelsens aflønningsudvalg skal løbende gennemgå lønpolitikken og tilpasse den til bankens udvikling m.v.

Aflønningsudvalget skal varetage det forberedende arbejde vedrørende bestyrelsens beslutninger vedrørende lønpolitikken.

Ved enhver væsentlig ændring og mindst hvert 4. år skal lønpolitikken forelægges til godkendelse på bankens generalforsamling.

Lønpolitikken skal offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på bankens hjemmeside sammen med datoen herfor samt resultatet af afstemningen herom på en generalforsamling.

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

10. Efterlevelse af lønpolitikken og kontrol med dens efterlevelse

Bankens bestyrelse har ansvaret for lønpolitikken gennemførelse.

Bankens bestyrelse fastsætter - efter indstilling fra aflønningsudvalget - de nærmere retningslinjer for kontrol med lønpolitikken efterlevelse, der bl.a. skal sikre, at der af aflønningsudvalget mindst én gang om året foretages kontrol af, om lønpolitikken efterleves. Resultatet af aflønningsudvalgets kontrol heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsens aflønningsudvalg skal endvidere føre kontrol med aflønning af direktionen, den risikostyringsansvarlige, den complianceansvarlige, den ansvarlige for intern revision samt ansvarlige for væsentlige afdelinger. Resultatet af aflønningsudvalgets kontrol heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Vedtaget af bestyrelsen i Ringkjøbing Landbobank A/S den 22. november 2023.

Vedtaget på den ordinære generalforsamling i Ringkjøbing Landbobank A/S afholdt den 28. februar 2024

- med 91,59% af de repræsenterede stemmer og med 91,77% af de afgivne stemmer
- med 96,10% af den repræsenterede kapital og med 97,66% den kapital, der afgav stemmer