

Lønoplysninger m.v. – regnskabsåret 2024

Jf. bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, CRR-forordningen artikel 450 og lov om finansiel virksomhed §§ 77c og 80c

Offentliggjort den 5. februar 2025

Under henvisning til bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, CRR forordningens artikel 450 og lov om finansiel virksomhed § 80c offentliggør Ringkjøbing Landbobank A/S hermed følgende lønoplysninger m.v. for regnskabsåret 2024.

Det bemærkes, at visse oplysninger efter lov om finansiel virksomhed § 80c fremgår af efterfølgende redegørelse, mens andre fremgår af særskilt redegørelse benævnt "Lovpligtig redegørelse vedrørende centrale ledelseskrav 2024".

Oplysninger i henhold til lov om finansiel virksomhed § 80c og CRR forordningens artikel 450

Kvantitative oplysninger – om aflønning af bestyrelsen, direktionen, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner:

	Antal ultimo	Fast gage inkl. pension (t.kr.)	Personalegoder (t.kr.)	Variabel gage – I alt (t.kr.)	Variabel gage – Heraf kontant udbetaling (t.kr.)	Variabel gage – Heraf aktier eller aktielignende instrumenter eller andet (t.kr.)
Bestyrelsen, inkl. nomineringsudvalget og revisionsudvalget	12	5.380	-	-	-	-
Direktionen	4	23.545	705	-	-	-
Andre væsentlige risikotagere	10	15.287	234	500	500	0
Ansatte i kontrolfunktioner	11	9.045	-	30	30	0
I alt	37	53.257	939	530	530	0

Følgende oplyses:

- Ovenstående tal er opgjort efter optjeningsprincippet.
- Banken vurderes ikke at have forskellige forretningsområder, og alle beløb oplyses derfor for banken under ét.
- Banken udbetaler for ovennævnte personkreds (bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer, øvrige væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner) ikke løn, som er resultatafhængig, og banken har dermed ikke fastlagt og aftalt nogle resultatkræfter for den ovennævnte personkreds.
- Bankens aflønningssystem er primært opbygget med fast aflønning, og der er i regnskabsåret 2024 udelukkende udbetalt en beskeden variabel løn i form af kontanter, hvilket er sket inden for rammerne af lønpolitikken. Udbetaling af variabel løn til ovennævnte personkreds (bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer, øvrige væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner) er udelukkende sket til ansatte i grupperne "Andre væsentlige risikotagere" og "Ansatte i kontrolfunktioner". Den samlede variable løn til de to grupper overstiger ikke 10% af den samlede aflønning til medarbejderne i de to grupper.
- Udbetalingen af variabel løn til ansatte i grupperne "Andre væsentlige risikotagere" og "Ansatte i kontrolfunktioner" er sket som indsatsanerkendelse.
- Banken har i regnskabsåret 2024 ikke haft udestående udskudt aflønning i relation til ovennævnte personkreds (bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer, øvrige væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner).
- Banken har i regnskabsåret 2024 ikke tildelt udskudt aflønning i løbet af regnskabsåret i relation til ovennævnte personkreds (bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer, øvrige væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner).
- Banken har i regnskabsåret 2024 ikke foretaget udbetaling af nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser eller indgået nye aftaler herom i relation til ovennævnte personkreds (bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer, øvrige væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner).
- Banken har i regnskabsåret 2024 udelukkende foretaget udbetaling af variabel løn i form af kontanter.
- Banken har ikke foretaget lønudbetaling i form af aktier og aktielignende instrumenter eller andet udover tildeling af aktier i forbindelse med medarbejderaktieordning med bruttolønsnedgang samt tildeling af aktier til samtlige medarbejdere (eksklusive direktionen) omfattet af lokalafalt virksomhedsoverenskomst.

Aflønningsudvalget

Vedrørende aflønningsudvalget oplyses følgende:

- Bankens lønpolitik vedtages og godkendes af bankens aflønningsudvalg og bestyrelse. Ved eventuelle ændringer i lønpolitikken skal denne forelægges bankens generalforsamling til godkendelse.
- Banken har nedsat et aflønningsudvalg, der i 2024 afholdt i alt 5 møder.
- Aflønningsudvalget har pr. rapporteringsdagen 5 medlemmer bestående af bestyrelsesformand Martin Krogh Pedersen, bestyrelsesmedlem Morten Jensen, bestyrelsesmedlem Jacob Møller, bestyrelsesmedlem Lone Rejkjær Söllum samt det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem Lisa Munkholm (idet det bemærkes, at der i banken er medarbejderrepræsentation i bestyrelsen i henhold til selskabsloven).
- Aflønningsudvalgets mandat er fastlagt i gældende lovgivning og i det af bestyrelsen vedtagne kommissorium for aflønningsudvalget.
- For nærmere oplysninger om aflønningsudvalgets arbejdsopgaver henvises til bankens hjemmeside: <https://www.landbobanken.dk/ir/banken/ombanken>
- Aflønningsudvalget har i 2024 ikke konsulteret eksterne eksperter.

Lønpolitik

Vedrørende lønpolitikken (udgaven godkendt på den ordinære generalforsamling afholdt den 28. februar 2024) oplyses:

- Den gældende lønpolitik fastlægger, at ledelsen (bestyrelsen og direktionen) i banken skal aflønnes med et vederlag, der både er markedskonformt, og som afspejler ledelsens indsats for banken. Desuden er det besluttet, at vederlæggelsen af både bestyrelsen og direktionen skal være en fast aflønning, således der ikke indgår nogen form for variabel aflønning, herunder incitamentsaflønning, i vederlæggelsen.
- For andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner gælder, at der inden for den økonomiske ramme for personlige tillæg i indgået virksomhedsoverenskomst og inden for bagatelgrænsen for kontante variable løndelev samt under hensyntagen til bestemmelserne i punkterne 7.1. og 7.3. i lønpolitikken kan udbetales variable løndelev i form af kontant vederlag. Ligeledes kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.
- For alle andre ansatte i banken (dvs. andre end dem i lønpolitikken punkt 1.1 angivne persongruppe) kan der under hensyntagen til bestemmelserne i punkt 7 i lønpolitikken udbetales variable løndelev og fratrædelsesgodtgørelse samt tildeles pensionsordninger, som kan sidestilles med variable løndelev.
- For nærmere oplysninger om bankens lønpolitik henvises til nærværende hjemmeside: <https://www.landbobanken.dk/ir/banken/ombanken>

Andre oplysninger

Følgende oplyses:

- Banken har i regnskabsåret 2024 haft ansat 1 medarbejder, hvis samlede vederlæggelse har oversteget 1 mio. EUR.
- Det bemærkes, at banken ikke har modtaget statsstøtte, hvorfor der ikke afgives oplysninger i henhold til lov om finansiel virksomhed § 77 b, stk. 1 og 3.

-0-

Efterfølgende redegøres nærmere for hvordan banken lever op til kravene i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger - bekendtgørelse nr. 1242 af 10. juni 2021 omfattende kravene i § 5, stk. 1, § 6, § 7, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, §§ 8, 9, 11, 13, § 15, stk. 3, §§ 16 og 17 samt informationskravet i § 18, i det omfang de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden.

”§ 5. Bestyrelsen skal under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter fastlægge virksomhedens lønpolitik for medlemmer af bestyrelsen og ansatte, jf. § 77 d, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed, § 107, stk. 1, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 c, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v.”:

Bankens bestyrelse vedtog første gang i maj 2012 en lønpolitik, som blev godkendt af bankens ordinære generalforsamling i februar 2013.

Efterfølgende er lønpolitikken hvert år blevet gennemgået af bestyrelsens aflønningsudvalg og bankens bestyrelse for vurdering af, om der var behov for at foretage en opdatering heraf. Dette var ikke tilfældet ved gennemgangen af lønpolitikken i 2013, 2014 og 2015.

Både i 2016 og i januar 2017 fandt bestyrelsens aflønningsudvalg og bankens bestyrelse dog behov herfor, og der skete således opdateringer af lønpolitikken, blandt andet i forbindelse med indførelse af Boligkreditdirektivet. Den opdaterede lønpolitik blev efterfølgende forelagt og godkendt af bankens ordinære generalforsamling i februar 2017.

Bestyrelsens aflønningsudvalg og bankens bestyrelse fandt ved den årlige gennemgang af lønpolitikken i november 2018 ikke anledning til at foretage ændringer i den gældende lønpolitik.

I januar 2020 fandt bestyrelsens aflønningsudvalg og bankens bestyrelse anledning til at foretage ændringer i den gældende lønpolitik som følge af nye krav hertil i selskabsloven. Den opdaterede lønpolitik blev efterfølgende forelagt og godkendt af bankens ordinære generalforsamling i marts 2020.

I januar 2021 fandt bestyrelsens aflønningsudvalg og bankens bestyrelse igen anledning til at foretage ændringer i den gældende lønpolitik i forbindelse med ændringer i lov om finansiel virksomhed, ikrafttræden af ny bekendtgørelse om lønpolitik m.v., ikrafttræden af forordning om bæredygtighedsrelaterede oplysninger i sektoren for finansielle tjenesteydelser (Disclosure forordningen) samt anden tilpasning.

Bestyrelsens aflønningsudvalg og bankens bestyrelse godkendte i januar 2021 en opdatering af lønpolitikken, og bankens ordinære generalforsamling afholdt i marts 2021 godkendte denne.

Bankens bestyrelse vedtog i december 2022 efter indstilling fra bestyrelsens aflønningsudvalg en opdatering af lønpolitikken. Ved opdateringen skete der nogle enkelte tilføjelser om bæredygtighedsrisici og interessekonflikter samt andre mindre ændringer. Bankens ordinære generalforsamling afholdt i marts 2023 godkendte den opdaterede lønpolitik.

Bankens bestyrelse vedtog i november 2023 efter indstilling fra bestyrelsens aflønningsudvalg en opdatering af lønpolitikken. Ved opdateringen skete der udelukkende en opdatering af lønpolitikens punkt 9. Den opdaterede lønpolitik blev efterfølgende forelagt og godkendt af bankens ordinære generalforsamling i februar 2024.

Bankens bestyrelse har senest i januar 2025 efter indstilling fra bestyrelsens aflønningsudvalg vedtaget en opdatering af lønpolitikken. Ved opdateringen skete der en præcisering af kriterierne for tildelingen af fast og variabel aflønning.

Den opdaterede politik vil blive indstillet til godkendelse på den ordinære generalforsamling, som afholdes den 5. marts 2025.

Både i den nugældende og i den opdaterede lønpolitik gælder, at ledelsen i banken skal aflønnes med et vederlag, der både er markedskonformt, og som afspejler ledelsens indsats for banken.

Desuden gælder det, at vederlæggelsen af både bestyrelsen og direktionen skal være en fast aflønning, således at der ikke indgår nogen form for incitamentsaflønning i vederlæggelsen.

For andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner gælder, at der inden for den økonomiske ramme for personlige tillæg i indgået virksomhedsoverenskomst og inden for bagatelgrænsen for variable løndelev samt under hensyntagen til bestemmelserne i punkterne 7.1. og 7.3. i lønpolitikken (punktnumre i den nugældende lønpolitik) kan udbetales variable løndelev i form af kontanter. Ligeledes kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.

For alle andre ansatte banken (dvs. andre end dem i lønpolitikens punkt 1.1 angivne persongruppe – punktnummer i den nugældende lønpolitik) kan der under hensyntagen til bestemmelserne i punkt 7 i lønpolitikken (punktnummer i den nugældende lønpolitik) udbetales variable løndelev og fratrædelsesgodtgørelse samt tildeles pensionsordninger, som kan sidestilles med variable løndelev.

Den fuldstændige lønpolitik kan findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk

Bestyrelsens aflønningsudvalg og bestyrelsen foretager årligt en opfølgning på politikens efterlevelse.

”§ 6. Bestyrelsen skal gennemgå virksomhedens lønpolitik med regelmæssige mellemrum og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse lønpolitikken til virksomhedens udvikling.”:

Bankens bestyrelse har siden vedtagelsen af den første udgave af lønpolitikken i maj 2012 minimum foretaget en årlig revurdering af behovet for ændringer heri.

”§7, stk. 1, 1. pkt. Bestyrelsen skal sikre, at der mindst én gang om året foretages en kontrol af, om virksomhedens lønpolitik overholdes.”:

Bankens bestyrelse har siden vedtagelsen af den første udgave af lønpolitikken i maj 2012 sørget for, at der foretages en årlig kontrol af politikken overholdelse.

”§ 7, stk. 2. Bestyrelsen skal føre kontrol med aflønning af direktionen og ansatte med ledelsesansvar for virksomhedens kontrolfunktioner, herunder den ansvarlige for risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision, eller væsentlige afdelinger. Har virksomheden nedsat et aflønningsudvalg, skal udvalget varetage denne kontrol.”:

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, som fra og med regnskabsåret 2020 har udført den pågældende kontrol og rapporteret denne til bestyrelsen. Aflønningsudvalget gennemfører en årlig kontrol med aflønningen.

”§ 8. Virksomheden skal sikre, at ansatte, der medvirker til udarbejdelse af virksomhedens lønpolitik og kontrol med overholdelse heraf, er i besiddelse af den nødvendige sagkundskab. Virksomheden skal endvidere under hensyntagen til virksomhedens størrelse, interne organisation og omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter sikre, at ansatte, der fører kontrol med overholdelse af lønpolitikken, er uafhængige af de afdelinger i virksomheden, som de fører kontrol med.”:

Banken har indrettet kontrollen således, at denne forberedes af bankens HR-afdeling, som af banken vurderes at besidde den nødvendige sagkundskab. Den forberedte kontrol gennemgås herefter af den ansvarlige for bankens HR-afdeling, inden den videregives til bankens adm. direktør assisteret af stabschefen til gennemgang og kontrol.

”§ 9. Virksomhedens lønpolitik skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring og må ikke tilskynde til overdreven risikotagning.

Stk. 2. Virksomhedens lønpolitik skal fastlægge virksomhedens pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable løndele, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Stk. 3. Virksomhedens lønpolitik skal endvidere opfylde følgende:

1) Den skal være i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel.

2) Den skal være kønsneutral.

3) Den skal harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter.

4) Den skal sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler virksomhedens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag.

5) Den skal fastsætte kriterier for tildeling af faste løndele, der primært bør afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar, og kriterier for tildeling af variable løndele, som bør afspejle vedvarende og risikjusterede resultater, samt resultater ud over hvad der kan forventes i forhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar.

6) Den skal sikre en passende balance mellem faste og variable løndele, og sikre overholdelse af de begrænsninger for brugen af variabel løn, der følger af §§ 77 a og 77 b i lov om finansiel virksomhed, §§ 109 og 110 i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 a i lov om investeringsforeninger m.v.”:

Bestyrelsens aflønningsudvalg og bankens bestyrelse har i lønpolitikken taget hensyn til de anførte forhold.

”§ 11. En variabel løndel, der er resultatafhængig, skal fastsættes på grundlag af en vurdering af den pågældende modtagers resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater.

Stk. 2. Den resultatmåling, der lægges til grund for den variable løndel, skal afspejle de nuværende og fremtidige risici, der knytter sig til de pågældende resultater, samt eventuelle kapitalomkostninger og likviditet, der er påkrævet for at opnå resultaterne.

Stk. 3. Ved vurderingen af den enkelte modtagers resultater skal der tages hensyn til både økonomiske og ikke-økonomiske kriterier. Ved ikke-økonomiske kriterier forstås bl.a. overholdelse af interne regler og procedurer samt overholdelse af virksomhedens retningslinjer og forretningsgange, der gælder for forholdet til kunder og investorer.”:

Banken anvender kun i begrænset omfang resultatafhængig variabel løn. Der anvendes ikke resultatafhængig løn til hverken medlemmer af bestyrelsen og direktionen, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner.

I det omfang at der i aflønningen af andre ansatte end de nævnte (medlemmer af bestyrelsen og direktionen, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner) anvendes resultatafhængig variabel løn tages der hensyn til de anførte forhold.

”§ 13. Indeholder en virksomheds aflønning af en ansat, der udfører arbejde i forbindelse med virksomhedens kontrolfunktioner, en variabel løndel, må den variable løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den ansatte fører kontrol med.”:

Såfremt der udbetales en variabel løndel til en ansat, der udfører arbejde i forbindelse med bankens kontrolfunktioner, vil en sådan variabel løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den pågældende fører kontrol med.

”§15, stk. 3. Fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er omfattet af stk. 1 og 2, skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode.”:

Såfremt banken måtte anvende fratrædelsesgodtgørelser, der ikke er omfattet af § 15, stk. 1 og stk. 2, vil sådanne afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode.

”§ 16. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed, § 109, stk. 1-6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v. finder ikke anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelse, der opfylder samtlige af følgende betingelser:

- 1) Aftalen om nyansættelsesgodtgørelse er indgået i forbindelse med besættelse af stillingen.*
- 2) Den aftalte nyansættelsesgodtgørelse er begrænset til det første ansættelsesår.*
- 3) Virksomheden har et sundt og solidt kapitalgrundlag på tidspunktet for tildelingen af nyansættelsesgodtgørelsen.”:*

Banken følger ved udbetaling af eventuel nyansættelsesgodtgørelse ovennævnte bestemmelser.

”§ 17. Lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrakter i forbindelse med tidligere beskæftigelse skal være tilpasset virksomhedens interesser på længere sigt, herunder kravene til udbetaling af variabel løn, jf. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed, § 109, stk. 1-6, i lov om fondsmæglerselskaber og investeringservice og -aktiviteter og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v.”:

Banken anvender ikke lønpakker med det beskrevne indhold.

Bestyrelsen for Ringkjøbing Landbobank A/S den 5. februar 2025.