

Lønpolitik for Ringkjøbing Landbobank A/S

1. Lovhjemmel, anvendelsesområde, 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 gælder for bankens bestyrelse, direktion samt andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner. Endvidere gælder bestemmelserne i lønpolitikens pkt. 7 for øvrige ansatte.

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 m.m. uanset køn m.v.

Endelig skal lønpolitikken og aflønningen være i overensstemmelse med gældende lovkrav om beskyttelse af kunder og investorer samt gældende lovgivning i øvrigt. Bestyrelsen skal sikre fastlæggelse af og foretage kontrol med aflønningen, herunder lønpolitikens 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 afspejler således bankens forretningsmodel, og den tilskynder ikke til, at bestyrelsen, direktionen, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner, foretager overdreven risikotagning for opnåelse af kortsigtet økonomisk gevinst. Som følge heraf er bankens generelle aflønningsstrategi og -praksis primært fast aflønning, og aflønningen af de ovenfor nævnte persongrupper er ikke knyttet op på kortsigtede mål og driftsresultater. Lønpolitikken er på denne måde med til at understøtte bankens forretningsstrategi om organisk vækst og langsigtede interesser uden overdreven og kortsigtet risikotagning. 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. Bankens 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 indsatstillæg. 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.

Aflønningen af bestyrelsen, direktionen og medarbejderne skal ske med udgangspunkt i den enkeltes arbejds- og ansvarsområder, særlige kompetencer og kvalifikationer, uddannelse og erfaring samt indsats for banken, således aflønningen af den enkelte afhænger af disse parametre.

Endvidere skal bestyrelsens vederlæggelse samt direktionens og medarbejdernes løn- og ansættelsesvilkår være markedskonforme. Endvidere skal der være et rimeligt forhold mellem medarbejdernes og ledelsens aflønning.

Banken er medlem af Finans Danmark, som også er arbejdsgiverforening. Banken samt bankens medarbejdere er dermed omfattet af indgået overenskomst med Finansforbundet, ligesom der er indgået en lokal virksomhedsoverenskomst mellem bankens medarbejdere og banken. Som en del af den indgåede lokale virksomhedsoverenskomst er det aftalt, at der er en årlig individuel løndrøftelse med alle medarbejdere i forbindelse med hver medarbejders årlige medarbejderudviklingssamtale.

2. Bestyrelsen

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

Den faste aflønning skal ske med et vederlag, der er markedskonformt, og som afspejler de krævede kompetencer hos bestyrelsesmedlemmerne. Vederlæggelsen af bestyrelsesmedlemmerne fastsættes endvidere ud fra bestyrelsesarbejdets omfang, den krævede indsats samt antallet af bestyrelsesmøder og medgået tid hertil.

Endvidere kan der ske vederlæggelse af medlemmerne af de enkelte bestyrelsesudvalg i henhold til ovenstående.

Vederlæggelsen af 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. Aflønningen af direktionsmedlemmerne fastsættes endvidere ud fra den enkeltes arbejds- og ansvarsområde, særlige kompetencer og kvalifikationer, uddannelse og erfaring.

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.

Summen af fratrædelsesgodtgørelse og løn i opsigelsesperioden kan ikke overstige 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 væsentlig indflydelse på bankens risikoprofil.

Ud over bestyrelsen og direktionen, som per definition er risikotagere, skal bestyrelsen i henhold til interne retningslinjer m.v. identificere de ansatte, som vurderes som værende andre væsentlige risikotagere, herunder ansatte med ledelsesansvar for bankens kontrolfunktioner samt ansatte med ledelsesansvar for øvrige af bankens væsentlige afdelinger.

Aflønningen af andre væsentlige risikotagere består af et fast vederlag, som fastsættes i overensstemmelse med bestemmelserne i pkt. 1.

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 desuden 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., 7.3. og 7.4., udbetales variable lønde i form af et kontant engangsvederlag.

Indsatser udover det forventede/sædvanlige kan således honoreres ved at tildele en ekstraordinær aflønning. Som kriterier for en ekstraordinær aflønning kan nævnes arbejdssituationer, hvor

arbejdsindsatsen markant overstiger det forventede, samt ekstraordinære bidrag til indfrielse af målsætninger og udvikling af forretningsområder.

Ekstraordinær aflønning kan tildeles efter beslutning af bankens direktion og/eller HR-afdeling.

Ligeledes kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.

5. Ansatte i kontrolfunktioner

Aflønningen af ansatte i kontrolfunktioner består af et fast vederlag, som fastsættes i overensstemmelse med bestemmelserne i pkt. 1.

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 desuden inden for den økonomiske ramme for personlige tillæg i indgået virksomhedsoverenskomst og inden for bagatelgrænsen for kontante variable løndelev samt under hensyntagen til gældende lovgivning, herunder bestemmelserne i lønpolitikens pkt. 7.1., 7.3. og 7.4., udbetales variable løndelev i form af et kontant engangsvederlag.

Indsatser udover det forventede/sædvanlige kan således honoreres ved at tildele en ekstraordinær aflønning. Som kriterier for en ekstraordinær aflønning kan nævnes arbejdssituationer, hvor arbejdsindsatsen markant overstiger det forventede, samt ekstraordinære bidrag til indfrielse af målsætninger og udvikling af forretningsområder.

Ekstraordinær aflønning kan tildeles efter beslutning af bankens direktion og/eller HR-afdeling.

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 investeringsservice og -aktiviteter, fastlægges, så den ikke medfører en interessekonflikt.

7.2. Under hensyntagen til det ovenfor under pkt. 7.1. beskrevne samt bestemmelserne i pkt. 7.3. og 7.4. gælder endvidere, at der til andre ansatte end de under lønpolitikens pkt. 4. og pkt. 5. angivne persongrupper kan udbetales variable løndelev og fratrædelsesgodtgørelse samt tildeles pensionsordninger, som kan sidestilles med variable løndelev.

Variabel aflønning, i form af et honorar, kan betinget aftales med og tildeles medarbejdere, såfremt der sker opnåelse af resultater for enkelte områder m.v., ligesom indsatser udover det forventede/sædvanlige kan honoreres ved at tildele en ekstraordinær aflønning i form af et engangsvederlag. Som kriterier for en ekstraordinær aflønning kan nævnes arbejdssituationer, hvor arbejdsindsatsen markant overstiger det forventede, samt ekstraordinære bidrag til indfrielse af målsætninger og udvikling af forretningsområder.

Variabel aflønning og ekstraordinær aflønning kan henholdsvis betinget aftales med og tildeles efter beslutning af bankens direktion og/eller HR-afdeling.

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.

7.4. Variabel aflønning kan kræves tilbagebetalt eller nedjusteret, hvis tildelingen er sket på et åbenbart urigtigt grundlag, og modtageren er i ond tro herom.

Vedrørende eventuel udskudt variabel aflønning skal banken sikre, at udbetalingen heraf er betinget af, at kriterierne, der har dannet grundlag for beregning af den variable aflønning, fortsat er gældende på udbetalingstidspunktet.

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, herunder at bestemmelserne omkring variabel aflønning er overholdt. Kontrollen med efterlevelse af lønpolitikken skal indeholde en vurdering samt en begrundelse for vurderingen. Resultatet af aflønningsudvalgets kontrol heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Bestyrelsens aflønningsudvalg skal endvidere føre kontrol med aflønning af direktionen, ansatte med ledelsesansvar for bankens kontrolfunktioner samt ansatte med ledelsesansvar for øvrige af bankens væsentlige afdelinger. Resultatet af aflønningsudvalgets kontrol heraf skal rapporteres til bestyrelsen.

Vedtaget af bestyrelsen i Ringkjøbing Landbobank A/S den 27. november 2025.

Lønpolitikken er senest blevet vedtaget på den ordinære generalforsamling i Ringkjøbing Landbobank A/S afholdt den 5. marts 2025

- *med 91,07% af de repræsenterede stemmer og med 91,10% af de afgivne stemmer*
- *med 94,87% af den repræsenterede kapital og med 94,88% den kapital, der afgav stemmer*