

Lovpligtig redegørelse vedrørende centrale ledelseskrav 2017

jf. § 80C i Lov om Finansiell Virksomhed
Offentliggjort den 31. januar 2018

Det følger af § 80c i Lov om Finansiell Virksomhed, at pengeinstitutter på deres hjemmeside skal offentliggøre en redegørelse vedrørende efterlevelse af en række centrale ledelseskrav.

På denne baggrund er der udarbejdet følgende:

- Redegørelse om politik for mangfoldighed i bestyrelsen
- Redegørelse om kollektiv viden i bestyrelsen
- Redegørelse om personalemæssige og økonomiske ressourcer til efteruddannelse af bestyrelse og direktion
- Redegørelse om aflønning i banken, herunder bankens lønpolitik og bankens aflønningsudvalg
- Redegørelse om bestyrelsens nomineringsudvalg
- Redegørelse om hvorledes banken fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med bankens ledelsesordninger

Ad. Redegørelse om mangfoldighed i bestyrelsen

Bankens nomineringsudvalg har vedtaget en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

Politikken for mangfoldighed i bestyrelsen fastlægger, at bestyrelsen ønskes sammensat således, at der er en forskellighed i medlemmernes kompetencer og baggrunde, herunder en mangfoldighed i relation til blandt andet forskelle i faglighed, erhvervs erfaring, køn, alder, m.v.

Endvidere slås det i politikken fast, at der ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen skal være fokus på sikring af, at kandidaterne netop har forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der blandt andet modsvarer bankens forretningsmodel m.v.

Nomineringsudvalget og bestyrelsen har i forbindelse med den gennemførte årlige evalueringssproces vurderet efterlevelsen af den vedtagne politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

Det er bestyrelsens vurdering at politikken efterleves. Dette sker blandt andet ved netop i rekrutteringsprocessen af kandidater både til bestyrelsen og til repræsentantskabet at fokusere på kriterierne i den opstillede politik. At der også fokuseres på kriterierne ved rekrutteringen af kandidater til repræsentantskabet hænger sammen med, at repræsentantskabet vælger bankens bestyrelse. Ud af de 6 nuværende (pr. rapporteringsdagen den 31. januar 2018) bestyrelsesmedlemmer valgt af repræsentantskabet er 5 af disse således valgt blandt repræsentantskabets medlemmer, mens kun ét bestyrelsesmedlem (medlemmet med ledelsesmæssig erfaring fra anden finansiel virksomhed) er valgt uden for repræsentantskabets medlemskreds.

Ad. Redegørelse om kollektiv viden i bestyrelsen

Bestyrelsen i Ringkjøbing Landbobank skal være kompetent og have de nødvendige kvalifikationer og kompetencer samt den nødvendige kollektive viden.

Til sikring af at dette til enhver tid overholdes gennemføres der hvert år en flerdimensional evaluering i og af bestyrelsen.

Bestyrelsen har således gennem en årrække gennemført en evalueringsproces vedrørende samarbejdet i bestyrelsen, ligesom bestyrelsen fra og med 2012 udvidede denne proces med udgangspunkt i Finanstilsynets vejledning om evaluering af bestyrelsens viden og erfaring i kreditinstitutter.

Det af bestyrelsen nedsatte nomineringsudvalg forbereder bestyrelsens arbejde med at sikre, at den samlede bestyrelse til stadighed har den påkrævede viden og erfaring til at varetage sine opgaver.

Som grundlag for evalueringen identificerer bestyrelsens nomineringsudvalg og bestyrelsen hvilke kompetencer, som udvalget og bestyrelsen vurderer som værende nødvendige at besidde for at bestyrelsen kan varetage sit hverv på kvalificeret vis.

Dette sker med baggrund i bankens forretningsmodel og en omfattende analyse af de risici, som er forbundet hermed. De overordnede kompetencekrav omfatter indsigt i følgende forhold:

- Forretningsmodel samt relevante forhold relateret hertil
- Kreditrisici samt relevante forhold relateret hertil
- Markedsrisici samt relevante forhold relateret hertil
- Likviditetsrisici samt relevante forhold relateret hertil
- Operationelle risici samt relevante forhold relateret hertil, herunder IT
- Øvrige forhold:
 - Budget samt regnskabs- og revisionsforhold
 - Kapitalforhold omfattende kapitaldækning og solvensbehov
 - Forsikringsmæssige risici
 - Risikostyring, herunder tværgående risikostyring
 - General ledelsesmæssig erfaring
 - Ledelsesmæssig erfaring fra anden finansiel virksomhed
 - Juridisk indsigt, herunder i relation til den finansielle lovgivning

Ovenstående proces er senest gennemført på et møde afholdt i oktober 2017.

Med grundlag i de opstillede kompetencekrav skal hvert enkelt bestyrelsesmedlem foretage en evaluering af egne kvalifikationer samt af arbejdet og samarbejdet i bestyrelsen, hvilket skete i løbet af november 2017.

Resultatet af evalueringerne drøftes i bestyrelsens nomineringsudvalg, og på denne baggrund har udvalget vurderet og konkluderet, at arbejdet og samarbejdet i bestyrelsen fungerer tilfredsstillende, at bestyrelsens medlemmer tilsammen har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå bankens aktiviteter og de hermed forbundne risici, og at bestyrelsens størrelse antalmæssigt er passende i forhold til, hvad der vurderes påkrævet for banken.

Desuden skal hvert bestyrelsesmedlem erklære sig om, om man vurderer at være fit & proper i henhold til gældende regler herom, og om man vurderer at have de fornødne tidsmæssige ressourcer til at varetage sit hverv.

Nomineringsudvalget skal bedømme de enkelte bestyrelsesmedlemmers vurdering omkring tilstrækkelige tidsmæssige ressourcer og erklære sig enig i de foretagne vurderinger, ligesom udvalget skal vurdere, om bestyrelsen efterlever politikken for mangfoldighed i bestyrelsen.

På et møde afholdt den 20. december 2017 vurderede og konkluderede nomineringsudvalget og bestyrelsen

- at det ikke vurderes for værende påkrævet at tilvejebringe bestyrelsen viden og erfaring udover den viden og erfaring, som i dag er i bestyrelsen, og at det ikke vurderes nødvendigt at tilpasse forretningsmodellen,
- at bestyrelsen har sikret sig, at bestyrelsens medlemmer tilsammen har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå bankens aktiviteter og de hermed forbundne risici, og
- at bestyrelsen tilsammen rummer alle de kompetencer og erfaringer, som er nødvendige i forhold til bankens forretningsmodel, og at der ikke vurderes at være områder, hvor det er nødvendigt at supplere den nuværende bestyrelse,
- at bestyrelsesstørrelsen antalmæssigt vurderes som værende passende i forhold til, hvad der vurderes påkrævet for banken.

Desuden vurderede og erklærede hvert enkelt bestyrelsesmedlem,

- at være fit & proper i henhold til gældende regler, og
- at have de fornødne tidsmæssige ressourcer til at varetage sit hverv.

Endelige vurderede, drøftede og konkluderede nomineringsudvalget og bestyrelsen

- at man var enig i det enkelte ledelsesmedlems vurdering omkring de fornødne tidsmæssige ressourcer til hvervet som ledelsesmedlem, og
- at bestyrelsen efterlever den vedtagne politik for mangfoldighed i bestyrelsen, dvs. ud fra en vurdering af mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, kompetencer, køn og alder.

Ad. Redegørelse om personalemæssige og økonomiske ressourcer til efteruddannelse af bestyrelse og direktion

Bestyrelsens nomineringsudvalg inddrager og forholder sig løbende og mindst én gang om året til de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, som følger af lovgivningen og relevante kodeks m.v. (som beskrevet ovenfor).

På bestyrelsesmøder deltager med jævne mellemrum medarbejdere / fagspecialister fra banken, som gennemfører undervisning inden for udvalgte områder for sikring af en løbende kompetenceudvikling af bestyrelsens medlemmer.

Såfremt ét eller flere bestyrelsesmedlemmer vurderer, at der er et individuelt behov for deltagelse i undervisning for supplerende af viden eller for tilegnelse af ny viden, vil sådan undervisning blive tilrettelagt og gennemført enten internt, eller der vil blive tilbudt deltagelse i ekstern undervisning.

Fra og med den 1. januar 2017 blev der indført krav om obligatorisk grunduddannelse af nytiltrådte bestyrelsesmedlemmer.

Banken har selvfølgelig efterlevet dette krav, idet de i 2017 tre nyvalgte bestyrelsesmedlemmer alle har gennemført den obligatoriske grunduddannelse i løbet af 2017.

Der afsættes via bankens uddannelsesbudget de nødvendige ressourcer til uddannelse og efteruddannelse m.v. af bankens bestyrelse og direktion.

Ad. Redegørelse om aflønning i banken, herunder bankens lønpolitik og bankens aflønningsudvalg

Redegørelse om aflønning

Foruden efterfølgende redegørelse er der udarbejdet særskilt lovpligtig redegørelse omkring aflønning i banken - benævnt ”Lønoplysninger m.v. - regnskabsåret 2017”. Der henvises således også til denne redegørelse.

Den pågældende redegørelse kan findes på bankens hjemmeside på adressen: www.landbobanken.dk/politikker.

Lønpolitik

Bankens bestyrelse har i henhold til gældende regler udfærdiget en lønpolitik for banken.

I 2012 vedtog bankens bestyrelse første gang en lønpolitik, og denne blev godkendt på den ordinære generalforsamling i 2013.

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

Både i 2016 og i januar 2017 fandt bankens bestyrelse og aflønningsudvalg dog behov herfor, og der skete således opdateringer af lønpolitikken. Den opdaterede lønpolitik blev forelagt for og godkendt af bankens ordinære generalforsamling i februar 2017.

Bestyrelsen og aflønningsudvalget har igen ultimo 2017 foretaget en vurdering af behovet for at foretage ændringer i lønpolitikken uden at konstatere et behov herfor.

Den gældende lønpolitik fastlægger, at ledelsen i banken skal aflønnes med et vederlag, der både er markedskonformt, og som afspejler ledelsens indsats for banken. Desuden er det fastlagt, 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 i den for bagatelgrænsen for variable løndelev samt under hensyntagen til bestemmelserne i punkt 3 i lønpolitikken kan udbetales variable løndelev i form af kontanter. Endvidere kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.

Lønpolitikken omfatter også en pensionspolitik.

For nærmere oplysninger om bankens lønpolitik henvises til nærværende hjemmeside: www.landbobanken.dk/politikker.

Aflønningsudvalg

Bankens bestyrelse har ligeledes i henhold til gældende lovregler nedsat et aflønningsudvalg.

Pr. rapporteringsdagen den 31. januar 2018 er følgende bestyrelsesmedlemmer medlem af aflønningsudvalget:

- Jens Lykke Kjeldsen, formand for udvalget
- Martin Krogh Pedersen
- Gitte E. S. Vigsø

Bankens bestyrelse har vedtaget et kommissorium for aflønningsudvalget, der indeholder bestemmelser omkring anvendelsesområde og formål, medlemmer og konstituering, opgaver, møder, bemyndigelse og ressourcer, rapportering og mødereferater, offentliggørelse, vurdering og selvevaluering samt ændringer i kommissoriet.

Aflønningsudvalget skal som minimum varetage følgende opgaver:

- Forhandling med direktionen om dennes aflønning.
- Forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på bankens risikostyring og i den forbindelse forestå de opgaver og pligter, der følger af lovgivningen, som bl.a. er at:
- Rådgive bestyrelsen om udformning af lønpolitikken, bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen heraf, vurdere om lønpolitikken er opdateret, og om nødvendigt foreslå ændringer til politikken, herunder
 - Udarbejde og indstille udkast til retningslinjer for bestyrelsens kontrol med lønpolitikken efterlevelse m.v. til bestyrelsens godkendelse, herunder sikre at der føres kontrol med lønpolitikken efterlevelse.
 - Kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliancefunktionen og den interne revisionschef.
- Sikre at de oplysninger om bankens lønpolitik og -praksis, der forelægges for generalforsamlingen er tilstrækkelige.
- Vurdere om bankens procedurer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for bankens risici forbundet med forvaltning af kapital og likviditet i forhold til aflønningsstrukturen.
- Sikre at lønpolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.
- Sikre at uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner inddrages i det omfang, det er nødvendigt, for at gennemføre ovenstående opgaver, og hvis det er nødvendigt, søge eksternt rådgivning.
- Udvalget skal i det forberedende arbejde under henvisning til den vedtagne lønpolitik, bl.a. varetage bankens langsigtede interesser, herunder også i forhold til aktionærer og andre investorer samt offentlighedens interesse.
- Andre opgaver vedrørende aflønning, herunder forberede bestyrelsens opgave med udpegning af væsentlige risikotagere.
- Opgaver i forbindelse med bankens efterlevelse af aflønningspolitikken i relation til særlige krav på boligområdet.

Herudover har aflønningsudvalget i medfør af anbefalinger om god selskabsledelse minimum følgende forberedende opgaver:

- Forud for repræsentantskabets godkendelse fremkommer udvalget med forslag til bestyrelsen og repræsentantskabet om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og repræsentantskabet samt sikrer, at vederlaget er i overensstemmelse med bankens lønpolitik og indstiller en lønpolitik, der generelt skal gælde i banken.

Ad. Redegørelse om bankens nomineringsudvalg

Bankens bestyrelse har i henhold til gældende lovregler nedsat et nomineringsudvalg.

Pr. rapporteringsdagen den 31. januar 2018 er følgende bestyrelsesmedlemmer medlem af nomineringsudvalget:

- Jens Lykke Kjeldsen, formand for udvalget
- Martin Krogh Pedersen
- Jon Steingrim Johnsen
- Jacob Møller
- Jens Møller Nielsen
- Lone Rejkjær Söllmann
- Dan Junker Astrup
- Bo Fuglsang Bennedsgaard
- Gitte E. S. H. Vigsø

Bankens bestyrelse har vedtaget et kommissorium for nomineringsudvalget, der indeholder bestemmelser omkring anvendelsesområde og formål, medlemmer og konstituering, opgaver, møder, bemyndigelse og ressourcer, rapportering og mødereferater, offentliggørelse, vurdering og selvevaluering samt ændringer i kommissoriet.

Nomineringsudvalget skal som minimum varetage følgende opgaver:

- Udarbejde forslag og indstillinger i forbindelse med nyvalg og genvalg af medlemmer til bankens repræsentantskab og bestyrelse samt ansættelse af bankens direktion, herunder beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen m.v. Processen omkring rekruttering af kandidater til bestyrelsen gennemføres ud fra drøftelser i udvalget.
- Løbende og mindst en gang årligt vurdere bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages, og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.
- Løbende og mindst en gang årligt vurdere, om den samlede bestyrelse har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, og om det enkelte medlem lever op til kravene i Lov om finansiel virksomhed § 64 og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse, herunder eventuelt en handlingsplan for den fremtidige sammensætning samt forslag til konkrete ændringer. Endvidere skal det enkelte ledelsesmedlem løbende vurdere, at vedkommende har afsat tilstrækkelig tid til varetagelse af sit hverv, jf. Lov om finansiel virksomhed § 64a. Nomineringsudvalget skal mindst en gang årligt vurdere, om man er enig i det enkelte ledelsesmedlems vurdering.
- Løbende og mindst en gang årligt foretage en evaluering af bankens direktion, og fremsætte anbefalinger til bestyrelsen herom samt sikre, at bestyrelsen drøfter successionsplaner, når der vurderes at være behov herfor.
- Løbende gennemgå bestyrelsens politik for udvælgelse og udnævnelse af medlemmer af direktionen, hvis en sådan politik er udarbejdet, og fremsætte anbefalinger til bestyrelsen herom (der er p.t. ikke udarbejdet en sådan politik).
- Opstille et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt udarbejde en politik for, hvordan måltallet opnås.
- Udarbejde en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

Ad. Redegørelse om hvorledes banken fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med pengeinstituttets ledelsesordninger

Ringkjøbing Landbobank har fastlagt en række procedurer, der fastlægger, hvorledes der gennemføres tilsyn med bankens ledelsesordninger, således at det sikres, at banken ledes effektivt og forsigtigt.

Overordnet er banken organiseret med en direktion og en række mellemledere, som refererer direkte til direktionen. Mellemlederne har alle ansvaret for et eller flere områder i banken, ligesom der er etableret den nødvendige funktionsadskillelse i relation til områderne, herunder at der sikres funktionsadskillelse mellem disponerende enheder og enheder som foretager kontrol og rapportering.

Derudover har bankens bestyrelse i politikker og instrukser fastsat grænser for risikotagning, ligesom bestyrelsen har nedsat et risikoudvalg, der som minimum skal varetage følgende opgaver:

- Rådgive bestyrelsen om bankens overordnede nuværende og fremtidige risikoprofil og -strategi.
- Bistå bestyrelsen med at påse, at bestyrelsens risikostrategi implementeres korrekt i organisationen.
- Vurdere, om de finansielle produkter og tjenesteydelser, som banken handler med, er i overensstemmelse med bankens forretningsmodel og risikoprofil, herunder om indtjeningen på produkterne og tjenesteydelserne afspejler risiciene herved samt udarbejde forslag til afhjælpning, såfremt produkterne eller tjenesteydelserne og indtjeningen herved ikke er i overensstemmelse med bankens forretningsmodel og risikoprofil.
- Vurdere om incitamenterne ved bankens aflønningsstruktur tager højde for bankens risici, kapital, likviditet og sandsynligheden samt tidspunktet for udbetaling af aflønningen (i henhold til bankens lønpolitik anvendes der ikke nogen former for incitamentsaflønning i banken).
- Foretage gennemgang af kvartalsvise kreditrapporter.

Bankens risikostyringsfunktion er organiseret som en selvstændig funktion, således at den risikoansvarlige refererer direkte til direktionen, og bankens compliancefunktion er organiseret på samme måde, idet bankens overordnede complianceansvarlige ligeledes referer direkte til direktionen.

Bestyrelsen for Ringkjøbing Landbobank A/S den 31. januar 2018.