

## Lønpolitik for Ringkjøbing Landbobank A/S

### 1. Indledning

#### 1.1. Formål

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.

#### 1.2. Lønpolitikens anvendelsesområde

**1.2.1.** Lønpolitikken gælder for bestyrelsen, direktionen, andre væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner i banken.

**1.2.2.** Lønpolitikens pkt. 7 gælder for andre ansatte i banken.

#### 1.3. Generelle principper

Generelt gælder, at ledelsen i banken omfattende bestyrelsen og direktionen aflønnes med fast aflønning, ligesom aflønningen af de øvrige omfattede medarbejdere også primært sker med fast aflønning. Der anvendes således kun i begrænset omfang variabel aflønning af de øvrige omfattede ansatte.

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, som tager udgangspunkt i bankens forankring i de lokalsamfund, hvor banken er repræsenteret, og i bankens kerneværdier: Kompetent, handlekraftig og ordentlig. Politikken for samfundsansvar fastlægger, at banken ønsker at være en ansvarlig og værdiskabende bank, der udviser samfundsansvar. Bankens arbejde er 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 stor fokus på bæredygtighed ved driften af banken.

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. Bestyrelse

Bestyrelsen 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 bestyrelsens indsats for banken.

Vederlaget til bankens bestyrelse skal i henhold til bankens vedtægter godkendes af bankens repræsentantskab. Vederlaget fastlægges således af repræsentantskabet for et år ad gangen, og der skal ske fremlæggelse for bankens repræsentantskab inden vederlæggelsesperiodens påbegyndelse. De enkelte bestyrelsesmedlemmers vederlæggelse offentliggøres i bankens årsrapport.

## 3. Direktion

Direktionen skal vederlægges med en fast aflønning, og vederlæggelsen indeholder således ikke 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 årsrapport.

Direktionens ansættelsesvilkår er aftalt på forskellige tidspunkter og er forskellige med hensyn til 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.

## 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: Ledende medarbejdere, der er ansvarlige for væsentlige forretningsenheder, ledende medarbejdere af stabsfunktioner, der refererer direkte til direktionen, bankens risikoansvarlige, complianceansvarlige og interne revisionschef samt andre medarbejdere, hvis aktiviteter ud fra en konkret vurdering kan have væsentlig betydning for bankens risikoprofil.

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 løndelev samt under hensyntagen til gældende lovgivning, herunder bestemmelserne i pkt. 7, udbetales variable løndelev 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 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 løndelev samt under hensyntagen til gældende lovgivning, herunder bestemmelserne i pkt. 7, udbetales variable løndelev 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

For andre ansatte end de i pkt. 1.2.1. 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.

Under hensyntagen til det ovenfor beskrevne gælder endvidere, at der til andre ansatte end de under pkt. 1.2.1. angivne persongrupper kan udbetales variable løndelev og fratrædelsesgodtgørelse samt tildeles pensionsordninger, som kan sidestilles med variable løndelev.

## 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 gennemgå lønpolitikken minimum én gang om året med henblik på efter behov at tilpasse lønpolitikken til bankens udvikling m.v.

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

De af bestyrelsen vedtagne ændringer til lønpolitikken skal forelægges til godkendelse på en generalforsamling. Afstemning om lønpolitikken skal finde sted på bankens ordinære generalforsamling minimum hvert 4. år samt ved enhver væsentlig ændring af lønpolitikken.

Bestyrelsen skal foranledige, at lønpolitikken offentliggøres hurtigst muligt efter godkendelsen på generalforsamlingen på bankens hjemmeside sammen med datoen herfor samt resultatet af afstemningen herom på en generalforsamling.

#### **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 20. januar 2021.*

*Vedttaget på den ordinære generalforsamling i Ringkjøbing Landbobank A/S afholdt den 3. marts 2021*

- *med 89,01% af de repræsenterede stemmer og 99,14% af de afgivne stemmer (kun medtaget brevstemmer og fuldmagter til bestyrelsen, idet der ikke blev afholdt en elektronisk afstemning)*
- *med 98,34% af den repræsenterede kapital og 99,66% af de afgivne stemmer kapitalmæssigt (kun medtaget brevstemmer og fuldmagter til bestyrelsen, idet der ikke blev afholdt en elektronisk afstemning)*

*Vedttaget af bestyrelsen i Ringkjøbing Landbobank A/S den 24. november 2021.*