

## Lønoplysninger m.v. - regnskabsåret 2019

Jf. Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, CRR forordningen artikel 450 og Lov om Finansiell Virksomhed § 80c

Offentliggjort den 5. februar 2020

Under henvisning til Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, fondsmæglerselskaber, investeringsforvaltningsselskaber, finansielle holdingvirksomheder og investeringsforeninger, CRR forordningens artikel 450 og Lov om Finansiell Virksomhed § 80c offentliggør Ringkjøbing Landbobank A/S hermed følgende lønoplysninger m.v. for regnskabsåret 2019.

Det bemærkes, at visse oplysninger efter Lov om Finansiell Virksomhed § 80c fremgår af efterfølgende redegørelse, mens andre fremgår af særskilt redegørelse benævnt ”Lovpligtig redegørelse vedrørende centrale ledelseskrav 2019”.

### Oplysninger i henhold til Lov om Finansiell Virksomhed § 80c og CRR forordningens artikel 450

<b>Kvantitative oplysninger - om aflønning af bestyrelse, direktion, andre væsentlige risikotagere og ansatte i kontrolfunktioner</b>					
	<b>Antal ultimo</b>	<b>Fast gage inkl. pension (mio. kr.)</b>	<b>Variabel gage (mio. kr.)</b>		
			<b>I alt</b>	<b>Heraf kontant udbetaling</b>	<b>Heraf aktier eller aktieliggende instrumenter eller andet</b>
Bestyrelse	12	3,075			
Direktion	4	15,840			
Andre væsentlige risikotagere	9	11,004	0,325	0,325	
Ansatte i kontrolfunktioner	7	5,507			
<b>I alt</b>	<b>32</b>	<b>35,426</b>	<b>0,325</b>	<b>0,325</b>	<b>0,0</b>

- Ovenstående tal er opgjort efter optjeningsprincippet.
- Banken vurderer ikke at have forskellige forretningsområder, og alle beløb oplyses derfor for banken under ét.
- Banken udbetaler for ovennævnte personkreds 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 2019 udelukkende udbetalt en beskeden variabel løn i form af kontanter, hvilket er sket inden for rammerne af lønpolitikken, og der er udelukkende sket udbetaling af variabel løn til ansatte i grupperne ”Andre væsentlige risikotagere” og ”Ansatte i kontrolfunktioner”. Udbetalingen af variabel løn til ansatte i grupperne ”Andre væsentlige risikotagere” og ”Ansatte i kontrolfunktioner” er sket som indsatsanerkendelse.
- Banken har i regnskabsåret 2019 ikke haft udestående udskudt aflønning i relation til ovennævnte personkreds (defineret i ovenstående skema).
- Banken har i regnskabsåret 2019 ikke haft tildelt udskudt aflønning i løbet af regnskabsåret i relation til ovennævnte personkreds (defineret i ovenstående skema).
- Banken har i regnskabsåret 2019 ikke foretaget udbetaling af nyansættelses- og fratrædelsesgodtgørelser eller indgået nye aftaler herom i relation til ovennævnte personkreds (defineret i ovenstående skema)
- Banken har i regnskabsåret 2019 udelukkende foretaget udbetaling af variabel løn i form af kontanter, og banken har dermed ikke foretaget udbetaling i form af aktier og aktielignende instrumenter eller andet.

Endvidere 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 2019 har afholdt i alt 2 møder med fysisk fremmøde. Aflønningsudvalget har pr. rapporteringsdagen 4 medlemmer bestående af bankens formandskab, bestyrelsesformand Martin Krogh Pedersen, næstformændene for bestyrelsen Mads Hvolby og Jens Møller Nielsen samt det medarbejdervalgte bestyrelsesmedlem Gitte E. S. H. Vigsø (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: [www.landbobanken.dk/ir/ombanken](http://www.landbobanken.dk/ir/ombanken). Aflønningsudvalget har ikke konsulteret eksterne eksperter.

- Lønpolitik
  - 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 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 punkt 3 i lønpolitikken kan udbetales variable løndelev i form af kontanter. Ligeledes kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.
  - For øvrige ansatte (dvs. til andre end den i lønpolitikken punkt 2 angivne persongruppe) kan der under hensyntagen til punkt 3 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: [www.landbobanken.dk/politikker](http://www.landbobanken.dk/politikker).
- Banken har i regnskabsåret 2019 ikke haft ansat personer med en aflønning på over 1 mio. EUR.
- Det bemærkes, at banken ikke har modtaget statsstøtte, hvorfor der ikke afgives oplysninger i henhold til Lov om Finansiell Virksomhed § 77 b, stk. 1 og 3.

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. 1582 af 13. december 2016 nævnt i § 20 omfattende kravene i § 5, stk. 1, 1. pkt., § 6, § 7, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, § 8, § 9, stk. 1, § 11, § 12, § 14, stk. 3, § 15 og § 16 i det omfang de pågældende krav finder anvendelse på virksomheden.

**§ 5, stk. 1, 1. pkt. Bestyrelsen skal under hensyntagen til virksomhedens størrelse og organisation samt omfanget og kompleksiteten af virksomhedens aktiviteter fastlægge virksomhedens lønpolitik, jf. § 77 d, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed og jf. § 48 c, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v., for medlemmer af bestyrelsen og ansatte, herunder fastlægge virksomhedens pensionspolitik og retningslinjer for tildeling af variable lønde,le, fratrædelsesgodtgørelser og identifikation af andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.**

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 bankens bestyrelse og aflønningsudvalg 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 bankens bestyrelse og aflønningsudvalg 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.

Bestyrelsen og aflønningsudvalget fandt ved den årlige gennemgang af lønpolitikken i november 2018 ikke anledning til at foretage ændringer i den gældende lønpolitik.

I januar 2020 fandt bestyrelsen og aflønningsudvalget dog anledning til at foretage ændringer i den gældende lønpolitik som følge af nye krav hertil i selskabsloven.

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 besluttet, 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 lønde,le samt under hensyntagen til bestemmelserne i punkt 3 i lønpolitikken kan udbetales variable lønde,le i form af kontanter. Ligeledes kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.

For øvrige ansatte (dvs. til andre end den i lønpolitikken punkt 2 angivne persongruppe) kan der under hensyntagen til punkt 3 i lønpolitikken udbetales variable lønde,le og fratrædelsesgodtgørelse samt tildeles pensionsordninger, som kan sidestilles med variable lønde,le.

Den fuldstændige lønpolitik kan findes på bankens hjemmeside på adressen: [www.landbobanken.dk/politikker](http://www.landbobanken.dk/politikker).

Bestyrelsen foretager årligt en opfølgning på politikken 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 foretaget minimum en årlig revurdering af behovet for ændringer heri.

**§ 7, stk. 1, 1. pkt. Bestyrelsen skal sørge for, 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 fører kontrol med aflønning af direktionen og ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder lederen af risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og intern revision. Hvis virksomheden har nedsat et aflønningsudvalg i medfør af § 77 c, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed eller i medfør af § 48 b, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v., skal udvalget varetage denne kontrol.**

Banken har nedsat et aflønningsudvalg, som varetager den pågældende kontrol årligt.

**§ 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, 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, men foretages af bankens direktion, idet bankens HR-afdeling er medvirkende ved udarbejdelsen af bankens lønpolitik.

**§ 9, stk. 1. Virksomhedens lønpolitik skal**

- 1) være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring jf. § 77 d, stk. 1, i lov om finansiel virksomhed og jf. § 48 c, stk. 1, i lov om investeringsforeninger m.v., og må ikke tilskynde til overdreven risikotagning,
  - 2) være i overensstemmelse med virksomhedens forretningsstrategi, værdier og langsigtede mål, herunder en holdbar forretningsmodel,
  - 3) harmonere med principperne om beskyttelse af kunder og investorer i forbindelse med udførelsen af virksomheden og indeholde foranstaltninger, der kan afværge interessekonflikter,
  - 4) sikre, at den samlede variable løn, som virksomheden forpligter sig til at udbetale, ikke udhuler virksomhedens mulighed for at styrke sit kapitalgrundlag, og
  - 5) hvis relevant skelne mellem kriterier for fastsættelse af faste lønde, der primært bør afspejle relevant erhvervs erfaring og organisatorisk ansvar, og kriterier for fastsættelse af variable lønde, 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.
- Bankens bestyrelse har ved udarbejdelsen og godkendelsen af 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.**

Bankens anvender kun i begrænset omfang resultatafhængig variabel løn, og i det omfang dette sker tages der hensyn til de anførte forhold.

**§ 12. Hvis virksomhedens aflønning af en ansat, der udfører arbejde i forbindelse med virksomhedens kontrolfunktioner, indeholder 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, der er involveret i bankens kontrolfunktioner, vil en sådan variabel løndel ikke være afhængig af resultatet i den afdeling, som den pågældende fører kontrol med.

**§ 14, 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, og må ikke belønne manglende resultater eller forseelser.**

Bankens anvender ikke fratrædelsesgodtgørelser, der ikke afspejler de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode, og banken belønner ikke manglende resultater eller forseelser.

**§ 15. § 77 a, stk. 1-6, i lov om finansiel virksomhed og § 48 a, stk. 1-6, i lov om investeringsforeninger m.v. finder ikke anvendelse på aftaler om nyansættelsesgodtgørelse, der opfylder 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 anvender ikke nyansættelsesgodtgørelser.

**§ 16. Lønpakker knyttet til compensation 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 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 2020*