

Lovpligtig redegørelse vedrørende centrale ledelseskrav 2025

jf. § 80c i lov om finansiel virksomhed
Offentliggjort den 4. februar 2026

Det følger af § 80c i lov om finansiel 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 mangfoldighed i bestyrelsen, herunder i relation til politik for mangfoldighed i bestyrelsen (lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4)
- Redegørelse om tilstrækkelig kollektiv viden, faglig viden og erfaring i bestyrelsen (lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4)
- Redegørelse om personalemæssige og økonomiske ressourcer til efteruddannelse af bestyrelse og direktion (lov om finansiel virksomhed § 71, stk. 1, nr. 9)
- Redegørelse om aflønning i banken, herunder bankens lønpolitik og bankens aflønningsudvalg (lov om finansiel virksomhed § 77a, stk. 1-6 og § 77c)
- Redegørelse om bestyrelsens nomineringsudvalg (lov om finansiel virksomhed § 80a, stk. 1, og stk. 3, nr. 3)
- Redegørelse om hvorledes banken fastlægger, gennemfører og fører tilsyn med bankens ledelsesordninger (lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 4)

Ad. Redegørelse om mangfoldighed i bestyrelsen, herunder i relation til politik for mangfoldighed i bestyrelsen

Bestyrelsens 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.

Bestyrelsens nomineringsudvalg og bestyrelsen har i forbindelse med den gennemførte årlige evalueringssproces vurderet om den vedtagne politik for mangfoldighed i bestyrelsen efterleves. Det er vurderingen, at dette er tilfældet.

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 medlemmerne til bankens bestyrelse, og at dette primært sker blandt repræsentantskabets medlemmer.

Ud af de otte nuværende (pr. rapporteringsdagen den 4. februar 2026) bestyrelsesmedlemmer valgt af repræsentantskabet er seks af disse således valgt blandt repræsentantskabets medlemmer, mens kun to bestyrelsesmedlemmer er valgt uden for repræsentantskabets medlemskreds.

Ad. Redegørelse om tilstrækkelig kollektiv viden, faglig viden og erfaring 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 flerdimensionel 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
- IT-risici/IT-sikkerhed samt relevante forhold relateret hertil
- Risici ved outsourcing
- Øvrige risici/områder, herunder risici for hvidvask, terrorfinansiering, øvrig økonomisk kriminalitet samt områderne GDPR, god skik og compliance
- Budget samt regnskabs- og revisionsforhold
- Kapitalforhold omfattende kapitaldækning og solvensbehov
- Forsikringsmæssige risici
- Risikostyring, herunder tværgående risikostyring
- General ledelsesmæssig erfaring, herunder virksomhedsadfærd
- Ledelsesmæssig erfaring fra anden finansiell virksomhed
- Juridisk indsigt i relevant lovgivning og juridiske problemstillinger, herunder i relation til den finansielle lovgivning ESG-forhold, herunder rapportering

Ovenstående proces blev senest gennemført på et bestyrelsesmøde afholdt i oktober 2025.

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 2025.

Resultatet af evalueringerne drøftes i bestyrelsens nomineringsudvalg, og på denne baggrund vurderede og konkluderede bestyrelsens nomineringsudvalg og bestyrelsen på et møde afholdt den 17. december 2025,

at der ikke vurderes at være fremkommet oplysninger, der medfører, at der til de udpegede kompetenceområder skal foretages tilføjelser, sletninger og/eller ændringer,

at der ikke vurderes at være indkommet svar, som grundlæggende bestrider, at bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages, ikke er tilfredsstillende,

at der således ikke vurderes at være behov for at fremsætte anbefalinger om ændringer til nomineringsudvalget og bestyrelsen,

at der vurderes ikke at være indkommet svar vedrørende ovenstående del I spørgsmål, som indikerer, at bestyrelsen domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader bankens interesser som helhed,

at det vurderes, at den samlede bestyrelse kollektivt har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, og at de enkelte medlemmer lever op til kravene i lov om finansiel virksomhed §§ 64 og 64 a.

at der ikke vurderes at være behov for at fremsætte anbefalinger om ændringer i relation til kompetencer til nomineringsudvalget og bestyrelsen,

at det vurderes, at bestyrelsesmedlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at bestyrelsesmedlemmernes viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt,

at det vurderes, at medlemmerne af revisionsudvalget har den fornødne viden, faglige kompetence og erfaring, og at revisionsudvalget samlet har de kompetencer, der er relevante for den finansielle sektor, og at kompetencerne er tilstrækkelige til at sikre, at revisionsudvalget kan opfylde de opgaver, som det er pålagt, jf. revisorlovens § 31, stk. 1,

at der ikke vurderes at være behov for anvendelse af eksterne parter i forbindelse med evalueringsprocessen,

at ud fra de enkelte bestyrelsesmedlemmers fremmødefrekvens samt deltagelse på bestyrelsesmøderne (forberedelse og deltagelse) vurderes de nødvendige tidsmæssige ressourcer at være til stede for bestyrelsesmedlemmerne, og

at i relation til

- Ledelsesmæssige kompetencer - ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering og kontrol
- Bestyrelsesmæssige kompetencer - erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse og viden
- Forretningsmæssige kompetencer - evne til at omsætte ideer til forretning
- Økonomiske kompetencer - evne til at forstå og respektere økonomiske forhold
- Faglige kompetencer - kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold
- Almene kompetencer, herunder:
 - Indsigt i samfundsforhold
 - Indsigt i erhvervslivets forhold - generelt og på brancheniveau
 - Indsigt i den private sektors forhold
- Øvrige kompetencer - personlighed, integritet, analytisk, bred kontaktflade, organisatorisk, engagement og tid

og ud fra en samlet vurdering af ovenstående forhold samt ud fra indholdet i selvevalueringerne, at bestyrelsen kollektivt efterlever den vedtagne politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

Desuden skal hvert bestyrelsesmedlem erklære sig, 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.

Bestyrelsens nomineringsudvalg 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 ovennævnte møde afholdt den 17. december 2025 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.

Endelig vurderede, drøftede og konkluderede nomineringsudvalgsmedlemmerne og bestyrelsesmedlemmerne på mødet afholdt den 17. december 2025, at man var enig i det enkelte bestyrelsesmedlems vurdering omkring de fornødne tidsmæssige ressourcer til hvervet som ledelsesmedlem.

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 bestyrelsesmøderne deltager med jævne mellemrum områdeansvarlige fra banken, som gennemfører orientering om og 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 supplerung 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, og i 2017 gennemførte tre nyvalgte bestyrelsesmedlemmer alle den obligatoriske grunduddannelse.

I 2018 fik 5 tidligere bestyrelsesmedlemmer i Nordjyske Bank, der tiltrådte som nye bestyrelsesmedlemmer i banken, alle dispensation fra Finanstilsynet fra gennemførelse af den obligatoriske grunduddannelse med baggrund erfaring m.v. fra Nordjyske Banks bestyrelse.

En del af bankens bestyrelsesmedlemmer deltog i efteråret 2021 i efteruddannelseskurser.

Tiltrådt bestyrelsesmedlem i 2022 havde tidligere gennemført obligatorisk grunduddannelse, og vedkommende fik derfor dispensation fra Finanstilsynet for fornyet deltagelse heri.

I 2023 gennemførte alle de 4 tiltrådte bestyrelsesmedlemmer det obligatoriske grundkursus, ligesom flere bestyrelsesmedlemmer i løbet af 2023 deltog i efteruddannelseskurser.

I 2024 har 3 af bankens bestyrelsesmedlemmer deltaget i forskellige efteruddannelseskurser.

I løbet af 2025 har alle bankens bestyrelsesmedlemmer gennemført bestyrelsesuddannelse i relation til implementeringen af DORA omhandlende IT-styring og cyber-risiko.

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

Vederlagsrapport og redegørelse om aflønning

Foruden efterfølgende redegørelse er der udarbejdet to særskilte lovpligtige dokumenter vedrørende aflønningsforhold for regnskabsåret 2025.

I henhold til selskabslovens bestemmelser er der udarbejdet en vederlagsrapport. I vederlagsrapporten redegøres nærmere for aflønningen af bankens bestyrelse og direktion. Som krævet i selskabsloven vil vederlagsrapporten blive forelagt til vejledende afstemning på bankens ordinære generalforsamling. Der henvises til den udarbejdede vederlagsrapport for 2025.

Herudover er der i lighed med tidligere år udarbejdet en redegørelse omkring aflønning i banken - benævnt "Lønoplysninger m.v. - regnskabsåret 2025". I redegørelsen oplyses der blandt andet nærmere om aflønningen af bankens bestyrelsen, direktion, væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner. Der henvises også til denne redegørelse.

Både vederlagsrapporten og redegørelsen kan findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk/politikker

Lønpolitik

I henhold til gældende regler for den finansielle sektor er der udfærdiget og vedtaget en lønpolitik for banken. Lønpolitikken dækker endvidere kravet om en vederlagspolitik i henhold til bestemmelser i selskabsloven gældende for aktieselskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.

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

Den nugældende lønpolitik er fra november 2023, og den blev godkendt af bankens ordinære generalforsamling afholdt den 28. februar 2024.

Bankens bestyrelse og bestyrelsens aflønningsudvalg har i 2024 og i januar 2025 vurderet et behov for at foretage diverse tilføjelser og præciseringer i bankens lønpolitik.

Den i januar 2025 opdaterede lønpolitik blev forelagt bankens ordinære generalforsamling i marts 2025 til godkendelse, og bankens generalforsamling godkendte lønpolitikken.

Bankens bestyrelse har senest i november 2025 efter indstilling fra bestyrelsens aflønningsudvalg vedtaget en opdatering af lønpolitikken. Ved opdateringen skete der kun en mindre tilføjelse, som vurderes uvæsentlig, hvorfor lønpolitikken ikke fremlægges til godkendelse på bankens ordinære generalforsamling til afholdelse i marts 2026.

Den opdaterede politik fastlægger fortsat, at ledelsen i banken (bestyrelsen og direktionen) 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 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 øvrige bestemmelser i lønpolitikken kan udbetales variable løndelev i form af kontanter.

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

Den til enhver tid gældende lønpolitik offentliggøres på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk/politikker

Aflønningsudvalg

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

Pr. rapporteringsdagen den 4. februar 2026 er følgende bestyrelsesmedlemmer medlem af aflønningsudvalget:

- Martin Krogh Pedersen, formand for udvalget
- Morten Jensen
- Jacob Møller
- Lone Rejkjær Söllmann
- Lisa Munkholm

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:

- I. Forhandling med direktionen om dennes aflønning. Der foretages fuld orientering af bestyrelsen og endelig aftaleindgåelse sker på vegne af den samlede bestyrelse (efter behov).
- 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 udkast til lønpolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse.
 - 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 compliance-funktionen 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 bankens 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 ekstern 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 at 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.
- Bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.

Ad. Redegørelse om bestyrelsens nomineringsudvalg

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

Pr. rapporteringsdagen den 4. februar 2026 er følgende bestyrelsesmedlemmer medlem af nomineringsudvalget:

- Martin Krogh Pedersen, formand for udvalget
- Morten Jensen
- Jon Steingrim Johnsen
- Anne Kaptain
- Karsten Madsen
- Jacob Møller
- Lone Rejkjær Söllmann
- Lene Weldum

Bankens bestyrelse har vedtaget et kommissorium for nomineringsudvalget, der indeholder bestemmelser om 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:

- Foreslå kandidater til valg til bestyrelsen, herunder udarbejde en beskrivelse af de funktioner og kvalifikationer, der kræves til den bestemte post, og angive den tid, der forventes at skulle afsættes hertil.
- Løbende og mindst én gang årligt udarbejde forslag og indstillinger til bestyrelsen i forbindelse med nyvalg og genvalg af medlemmer til bankens repræsentantskab.
- Opstille måltal for andelen af repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.
- Opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer.
- Udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer, medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer.
- Fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsesmedlemmerne.
- Løbende og mindst én 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 én 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 64a og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.
- Løbende og mindst én gang årligt vurdere, om medlemmerne af revisionsudvalget har den fornødne viden, faglige kompetence og erfaring, og om revisionsudvalget samlet har de kompetencer, der er relevante for den finansielle sektor, og om kompetencerne er tilstrækkelige til at sikre, at revisionsudvalget kan opfylde de opgaver, som det er pålagt, jf. revisorlovens § 31, stk. 1.
- Løbende sikre, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader bankens interesser som helhed.

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

- Årligt vurdere, om bestyrelsens medlemmer løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at bestyrelsesmedlemmernes viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.
- Årligt drøfte, hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, samt bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed, og forelægge konklusionerne af drøftelserne for bestyrelsen.
- Beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer. Beskrivelse af påkrævede kvalifikationer for en given post i direktionen kan ske på ad-hoc basis.
- Årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer.
- I samarbejde med bestyrelsesformanden og udvalgsformanden forestå den årlige bestyrelses-evaluering og vurdere de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom.
- Forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse.
- Sikre, at der er en succesionsplan for direktionen.
- Overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.
- Overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere.

Endeligt har nomineringsudvalget i medfør af Finansrådets (Finans Danmarks) Ledelseskodeks minimum følgende forberedende opgaver:

- Sikre, at banken anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.

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

Ringkjøbing Landbobank har besluttet forskellige procedurer, der fastlægger, hvorledes der gennemføres tilsyn med bankens ledelsesordninger, således det sikres, at banken ledes effektivt og forsigtigt, ligesom bestyrelsen løbende vurderer, om direktionen varetager sine opgaver i overensstemmelse med den fastlagte risikoprofil, de fastlagte politikker og retningslinjerne for direktionen.

Overordnet er banken organiseret med en direktion og en række ledere, som refererer direkte til direktionen.

De pågældende ledere har alle ansvaret for et eller flere områder i banken, ligesom der er etableret den nødvendige funktionsadskillelse mellem områderne, således 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.

Bestyrelsen modtager løbende rapportering i relation til de fastsatte grænser.

Endvidere har bestyrelsen nedsat et risikoudvalg, som består af alle bestyrelsesmedlemmer.

Risikoudvalget skal 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 (p.t. anvendes ikke nogen former for incitamentsaflønning i banken).
- Drøfte og behandle den risikoansvarliges rapportering til bestyrelsen enten forud for drøftelsen og behandlingen på det egentlige bestyrelsesmøde eller samtidig med en kombineret og samtidig udvalgs- og bestyrelsesdrøftelse og -behandling.
- Foretage gennemgang af kvartalsvise kreditrapporter.

For alle de fire udvalg gælder generelt at i de tilfælde, hvor et udvalg består af bankens samlede bestyrelse eller hvor den samlede bestyrelse deltager i et udvalgsmøde, kan der ske samtidig udvalgs- og bestyrelsesbehandling.

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

Bankens bestyrelse foretager minimum én årlig evaluering af direktionen uden dennes deltagelse, ligesom både den risikoansvarlige og den complianceansvarlige deltager i dagsordenspunkter på bestyrelsesmøder uden direktionens deltagelse.

Bestyrelsen for Ringkjøbing Landbobank A/S den 4. februar 2026.