

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

1. Indledning

I medfør af Lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsens nomineringsudvalg fastlagt en politik for mangfoldighed i bestyrelsen. Med politikken ønsker nomineringsudvalget at fremme den for banken relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

2. Mangfoldighed

Det ønskes, at bestyrelsen sammensættes ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, herunder vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til Ringkjøbing Landbobanks udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.

Mangfoldighed i bestyrelsen kan være med til øge kvaliteten af bestyrelsesarbejdet og samspillet imellem bestyrelsesmedlemmerne, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Der lægges således vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og for at sikre et optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på følgende elementer under punkterne 3-5.

3. Kompetencer

Der skal på relevant vis ske inddragelse af de krav til bestyrelsens kvalifikationer, kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i Lov om finansiel virksomhed, herunder § 64 og § 64 e, i ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens evaluering af dens kollektive egnethed i pengeinstitutter og realkreditinstitutter m.fl., Finansrådets ledelseskodeks samt anbefalinger fra Komiteen for god selskabsledelse.

Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen skal der være fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer bankens forretningsmodel, risikoprofil, strategi og aktiviteter.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusioner og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens årlige evaluering og selvevaluering.

Endvidere tillægges der vægt på følgende kvalifikationer og kompetencer:

- 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, heriblandt:
 - Indsigt i samfundsforhold, herunder miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold.
 - 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.

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervsmæssige og/eller personlige erfaring.

4. Kønsmæssig fordeling

Der er på nuværende tidspunkt en ligelig kønsfordeling i henhold til Kønsbalanceloven både blandt de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer og de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Således har banken for nærværende ikke opstillet mål for kønsfordelingen hverken for de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer eller for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

5. Medarbejderrepræsentation

Der ønskes en sammensætning af bestyrelsen, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, og at alle interesser i bestyrelsen tilgodeses.

Bestyrelsen finder det derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via gældende regler om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

6. Offentliggørelse

Banken offentliggør i årsrapporten og på bankens hjemmeside oplysninger om, hvordan banken lever op til kravene i Lov om finansiel virksomhed om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

7. Afrapportering

Nomineringsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

8. Opfølgning

Nomineringsudvalget gennemgår politikken mindst én gang om året med henblik på at tilpasse politikken til udviklingen i Ringkjøbing Landbobank A/S.

Godkendt af Ringkjøbing Landbobank A/S' bestyrelse og bestyrelsens nomineringsudvalg den 27. november 2025.