

Lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse 2025

jf. § 154 i Bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.
Offentliggjort den 4. februar 2026

Nærværende redegørelse udgør den lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse 2025. Bankens årsrapport for 2025 indeholder et resume af redegørelsen. Redegørelsen vedrører regnskabsperioden fra 1. januar til 31. december 2025.

Danske, børsnoterede pengeinstitutter skal i henhold til § 154 i den gældende bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl. i deres årsrapport eller på deres hjemmeside offentliggøre en lovpligtig redegørelse for virksomhedsledelse, som skal indeholde følgende oplysninger:

- 1) Oplysning om, hvorvidt virksomheden er omfattet af en kodeks for virksomhedsledelse, med henvisning til den kodeks, virksomheden i givet fald er omfattet af.
- 2) Angivelse af, hvor den i nr. 1 omhandlede kodeks er offentligt tilgængelig.
- 3) Angivelse af, hvilke dele af den i nr. 1 omhandlede kodeks, virksomheden fraviger, og grundene hertil, hvis virksomheden har besluttet at fravige dele af kodeksen.
- 4) Angivelse af grundene til, at virksomheden ikke anvender den i nr. 1 omhandlede kodeks, hvis virksomheden har besluttet ikke at anvende kodeksen.
- 5) Henvisning til eventuelle andre kodekser for virksomhedsledelse, som virksomheden har besluttet at anvende i tillæg til eller i stedet for den i nr. 1 omhandlede kodeks, eller som virksomheden frivilligt anvender, med angivelse af tilsvarende oplysninger som de i nr. 2 og 3 anførte.
- 6) Beskrivelse af hovedelementerne i virksomhedens interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen.
- 7) Beskrivelse af sammensætningen af virksomhedens ledelsesorganer og deres udvalg samt disses funktion.
- 8) Beskrivelse af virksomhedens mangfoldighedspolitik, der anvendes i forbindelse med sammensætningen af virksomhedens ledelse, for så vidt angår køn og andre aspekter, som f.eks. alder, handicap eller uddannelses- og erhvervmæssig baggrund. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om
 - a) målene for mangfoldighedspolitikken,
 - b) hvordan mangfoldighedspolitikken er blevet gennemført, og
 - c) resultaterne af mangfoldighedspolitikken i rapporteringsperioden.

Nedenfor følger den lovpligtige redegørelse for virksomhedsledelse i Ringkjøbing Landbobank blandt andet omfattende ovenstående.

Ledelseskodexer m.v.

Ringkjøbing Landbobank er, som det fremgår af nedenstående, omfattet af følgende to kodekser omkring virksomhedsledelse, nemlig:

- **”Anbefalinger for god Selskabsledelse” offentliggjort af Komiteen for god Selskabsledelse den 2. december 2020 (herefter benævnt ”God Selskabsledelse anbefalingerne”).**

Banken er omfattet af dette kodeks, idet Ringkjøbing Landbobank-aktien er noteret på Nasdaq Copenhagen.

Nasdaq Copenhagen har således tidligere meddelt banken (ved skrivelse af den 6. maj 2013), at Nasdaq Copenhagen havde besluttet at implementere God Selskabsledelses anbefalingerne i ”Regler for udstedere af aktier”.

Komiteén for God Selskabsledelse offentliggjorde den 2. december 2020 en opdateret udgave af anbefalingerne.

Den opdaterede udgave af anbefalingerne trådte i kraft for de regnskabsår, der begyndte den 1. januar 2021 eller senere, og der skulle således rapporteres første gang på disse anbefalinger i 2022 i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Kodekset indeholder i alt 40 forskellige anbefalinger, og i henhold til God Selskabsledelses anbefalingerne skal de omfattede selskaber redegøre for, hvorledes de forholder sig til anbefalingerne efter ”følg eller forklar”-princippet.

De omfattede selskaber skal oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvordan man har indrettet sig i stedet. Det betyder, at hvis et selskab ikke følger en anbefaling, men forklarer hvorfor og hvordan selskabet har indrettet sig i stedet, så anses selskabet for at efterleve anbefalingen.

- **”Finansrådets ledelseskodex” offentliggjort af det daværende Finansråd den 22. november 2013 (herefter benævnt ”Finansrådets ledelseskodex”).**

Banken er omfattet af dette kodeks, idet Ringkjøbing Landbobank er medlem af FinansDanmark (som Finansrådet er fusioneret ind i).

I Finansrådets ledelseskodex, som omfatter 12 forskellige anbefalinger, anbefaler Finansrådet, at medlemsvirksomhederne forholder sig aktivt til en række ledelsesmæssige emner efter ”følg eller forklar”-princippet med det formål, at der opnås større åbenhed om rammerne for ledelsen af de enkelte medlemsvirksomheder.

- **Aktivt ejerskab**

I Lov om finansiel virksomhed § 101a er der implementeret en bestemmelse om en politik for aktivt ejerskab. Efter bestemmelsen skal der enten udarbejdes en politik for aktivt ejerskab, alternativt skal det forklares, hvorfor en sådan ikke er udarbejdet.

Bankens bestyrelse og direktion har vurderet, at det ikke er nødvendigt at udarbejde en sådan politik for aktivt ejerskab, idet banken udelukkende har en meget beskedent beholdning af børsnoterede aktier, ligesom banken i rollen som kapitalforvalter ikke har indgået eksplicitte aftaler med kunderne om, at banken skal udøve aktivt ejerskab, eksempelvis ved at udnytte stemmeretten i relation til investeringer i børsnoterede aktier.

Bankens ledelse har i forbindelse med udarbejdelsen af årsrapporten for 2025 igen forholdt sig til God Selskabsledelses anbefalingerne og Finansrådets ledelseskodex.

Begge de to ovennævnte kodekser er offentligt tilgængelige, og kan for så vidt angår God Selskabsledelse anbefalingerne findes på: www.corporategovernance.dk
mens Finansrådets ledelseskodex kan findes på:
<https://finansdanmark.dk/om-os/medlemmer/for-medlemmer/ledelseskodex/>

Banken følger p.t. ikke og forventer for nærværende heller ikke at komme til fremadrettet at følge andre kodekser for virksomhedsledelse end de ovenfor nævnte.

Bankens holdning til God Selskabsledelse anbefalingerne og Finansrådets ledelseskodex er generelt positiv, idet samspillet mellem banken og bankens interessenter (aktionærer, kunder, medarbejdere og lokalsamfund, m.fl.) er en forudsætning for bankens fortsatte positive udvikling.

Som et pengeinstitut med lokale rødder i Vest-, Midt- og Nordjylland ser vi det som vores fornemste opgave at sætte den personlige kundekontakt i fokus, og da vi ønsker tilfredse kunder, er det vigtigt, at der udover skyldig hensyntagen til aktionærerne også tages hensyn til ønsker hos vores øvrige interessenter, herunder bankens kunder.

Der kan i det følgende læses mere om bankens holdning til God Selskabsledelse anbefalingerne samt Finansrådets ledelseskodex.

God Selskabsledelse anbefalingerne er opdelt i følgende 5 hovedafsnit:

1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering
4. Ledelsens vederlag
5. Risikostyring

Anbefalingerne er udfærdiget, så de supplerer kravene i den danske lovgivning, ikke mindst selskabsloven og årsregnskabsloven, selskabsretlige regler fra EU og OECDs Principles of Corporate Governance.

Bankens bestyrelse og direktion har ved udarbejdelsen og aflæggelsen af årsrapporten for 2025 efter ”følg eller forklar”-princippet vurderet bankens holdning til anbefalingerne, samt hvorledes banken agerer i forhold hertil.

Overordnet bakker bankens ledelse op om arbejdet med god selskabsledelse, og bankens bestyrelse og direktion har valgt at følge næsten alle anbefalinger herom. Alternativt har bankens ledelse forklaret, hvorfor og hvordan banken har indrettet sig i stedet. Banken efterlever i henhold til definitionen heraf således alle 40 anbefalinger.

Finansrådets ledelseskodeks omfatter følgende 6 hovedafsnit:

1. Generelle anbefalinger
2. Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning
3. Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne
4. Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer
5. Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse
6. Øvrige anbefalinger

Banken følger alle 12 anbefalinger i Finansrådets ledelseskodeks.

God Selskabsledelse anbefalingerne og Finansrådets ledelseskodeks supplerer i øvrigt de regler, der gælder for børsnoterede selskaber, og de regler, der findes i selskabslovgivningen, samt de regler der gælder for pengeinstitutter i den finansielle lovgivning.

God Selskabsledelse (Corporate Governance)

God Selskabsledelse (Corporate Governance) i Ringkjøbing Landbobank handler om de mål og de overordnede principper og strukturer, som banken styres efter og som regulerer samspillet mellem banken samt bankens ledelse og bankens primære interessenter, nemlig bankens aktionærer, kunder og medarbejdere samt de lokalområder, hvor banken har afdelinger.

Målsætning

Ringkjøbing Landbobank har opstillet målsætninger, der fokuserer på bankens primære interessenter, nemlig bankens aktionærer, kunder, medarbejdere og de lokalområder, hvor banken opererer. Herudover har banken som et ansvarligt pengeinstitut også fokus på bæredygtighed.

Vedrørende bankens ejere, aktionærerne, er det bankens målsætning at realisere gode, langsigtede resultater og dermed det bedst mulige afkast til disse på lang sigt, herunder er det bankens målsætning at realisere en årlig egenkapitalforretning, som er blandt den bedste 1/3 i den danske finansielle sektor, hvilket skal opnås gennem rationel bankdrift og en fornuftig kreditpolitik.

Omkring kunderne er det bankens målsætning at spille en afgørende rolle i Vest-, Midt- og Nordjylland, som banken er en integreret del af. Det er således bankens mål at fastholde og videreudvikle den del af kundeporteføljen, som er beliggende i Vest-, Midt- og Nordjylland.

Det er endvidere bankens mål gennem høje kompetencer og konkurrencedygtige produkter at servicere udvalgte kundegrupper i hele Danmark gennem bankens nichekoncepter samt bankens private banking-afdelinger.

Overordnet skal banken således på både kapital- og rådgivningskraft leve op til forventningerne til en full-service bank hos både privat- og erhvervskunder.

Endvidere er det et mål for Ringkjøbing Landbobank, at banken skal være en god og attraktiv arbejdsplads for bankens medarbejdere. Banken ønsker med baggrund i forretningsmodellen og den valgte strategi at skabe en spændende og udfordrende arbejdsplads, der kan være med til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere i banken.

Banken har i forbindelse med god virksomhedsledelse også fokus på ESG-forhold og bæredygtighed, herunder opstillede bestyrelsen i 2023 målsætninger for CO₂-emissioner fra bankens udlåns- og investeringsportefølje (scope 3). I 2024 supplerede bestyrelsen målsætningerne med mål for bankens scope 1 og 2 CO₂-emissioner, ligesom bestyrelsen vedtog en omstillingsplan for klima og miljø. I 2025 er der sket opdatering af målsætningerne for bankens scope 1 og 2 CO₂-emissioner. Omstillingsplanen kan findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk/politikker.

Endeligt er det bankens målsætning at understøtte udviklingen samt idræts- og kulturlivet i de områder, hvor banken historisk er forankret.

Kommunikation med bankens interessenter

Banken vægter også kommunikationen med bankens interessenter højt. Banken har altid prioriteret, at bankens rådgivere skal være tilgængelige for kunderne.

Denne prioritering vil også fremover være af højeste prioritet for banken, ligesom banken også prioriterer at have en tilgængelig og let forståelig hjemmeside samt mobil- og netbank, der kan anvendes i bankens kommunikation med kunder og andre interessenter.

Banken har desuden udarbejdet en Investor Relations politik, der omhandler bankens information til og kommunikation med investorer og andre interessenter, ligesom der også er udarbejdet en politik for medarbejderforhold og et adfærdskodeks, der blandt andet fastsætter overordnede retningslinjer for samspillet med bankens medarbejdere og øvrige interessenter. Endvidere er der udarbejdet en politik for ansvarligt indkøb vedrørende handel med bankens leverandører og øvrige samarbejdspartnere.

Investor Relations politik

I bankens Investor Relations politik slås det blandt andet fast, at det skal tilstræbes, at der er åbenhed omkring banken, og at der er en god dialog med bankens aktionærer og investorer samt øvrige interessenter.

Det er således bankens målsætning at informere

- de børser, hvorpå banken har noteret udstedelser,
- nuværende og potentielle aktionærer samt investorer,
- aktieanalytikere og børsmæglere, og
- øvrige interessenter

hurtigt og retvisende om både kursrelevante og andre forhold i banken.

Bestyrelsen foretog i november 2025 en vurdering af behovet for ændringer i politikken og fandt i den forbindelse anledning til at foretage nogle mindre sproglige tilretninger.

Investor relations politikken kan findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk/politikker

Politik for medarbejderforhold

Bankens bestyrelse har vedtaget en politik for medarbejderforhold, der fastlægger de overordnede rammer og retningslinjer på en række forskellige områder i forhold til, hvordan banken ønsker at behandle sine medarbejdere.

Politikken er blevet gennemgået og opdateret af bankens bestyrelse i december 2025.

Politikken for medarbejderforhold kan findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk/politikker

Adfærdskodeks

Bankens bestyrelse vedtog første gang i 2014 et adfærdskodeks, der udstikker retningslinjerne til bankens medarbejdere (inklusive bankens bestyrelse og direktion) for den adfærd, som forventes af disse i relation til en række forskellige emner, dvs. adfærden over for interessenter som eksempelvis kunder, leverandører og myndigheder. Banken har herunder tilsluttet sig de Ti Principper for ansvarlig virksomhedsdrift under FN's Global Compact.

Adfærdskodekset er også blevet gennemgået i 2025, og bestyrelsen vedtog i december 2025 en opdatering af adfærdskodekset.

Det gældende adfærdskodeks har til formål at hjælpe medarbejderne i deres daglige beslutninger og adfærd. Adfærdskodekset er overordnet, og det er ikke udtømmende, men det giver eksempler på uacceptabel adfærd. Det fuldstændige adfærdskodeks kan findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk/politikker

Politik for ansvarligt indkøb

Bankens bestyrelse har vedtaget en politik for ansvarligt indkøb.

Politikken indeholder bankens rammer og retningslinjer for bankens leverandører og øvrige samarbejdspartnere.

For at sikre ansvarlige leverandørforhold er der i politikken indført forskellige miljømæssige, sociale og etiske standarder. Banken ønsker således, at bankens leverandører og øvrige samarbejdspartnere udviser samme ansvarlighed, som banken gør, ligesom det for banken er afgørende, at bankens leverandører og øvrige samarbejdspartnere som minimum overholder gældende national lovgivning.

Politikken kan findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk/politikker

Mangfoldighedspolitik

Bankens bestyrelse har vedtaget en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

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

Endvidere slås det fast, at der ved rekruttering af kandidater til hvervet som bestyrelsesmedlem skal være fokus på sikring af, at kandidaterne, sammenholdt med de nuværende bestyrelsesmedlemmer, netop har forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, således de kollektivt vurderet modsvarer de nødvendige kompetencer i forhold til bankens forretningsmodel m.v.

Bestyrelsen og bestyrelsens nomineringsudvalg har i forbindelse med den gennemførte årlige evalueringsproces vurderet på efterlevelsen af den vedtagne politik for mangfoldighed i bestyrelsen, og konklusionen på denne vurdering var, at politikken efterleves.

I øvrigt bemærkes, at der er i henhold til Kønsbalancelovens definition heraf ultimo 2025 var ligelig kønsfordeling blandt både de repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.

Desuden oplyses, at banken i henhold til § 154 i bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl. blandt andet skal give

- A. En beskrivelse af hovedelementerne i virksomhedens interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen
- B. En beskrivelse af sammensætningen af virksomhedens ledelsesorganer og deres udvalg samt disses funktion.

Ad. A. Regnskabsaflæggelsesprocessen

Bestyrelsen, revisionsudvalget og direktionen påser løbende, at bankens kontrol- og risikostyring i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen fungerer tilfredsstillende.

Regnskabsaflæggelsesprocessen, herunder det implementerede kontrolsystem og risikostyringen, er tilrettelagt med henblik på at sikre, at årsrapporten aflægges i overensstemmelse med lovgivningens krav, og at årsrapporten aflægges uden væsentlig fejlinformation, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl.

Regnskabsaflæggelsesprocessen er endvidere tilrettelagt således, at det er bankens regnskabsafdeling, som overordnet og i samarbejde med bankens direktion og andre relevante afdelinger varetager udarbejdelsen af bankens årsrapport.

Vedrørende regnskabsaflæggelsesprocessen gælder endvidere overordnet, at bankens direktion, regnskabsafdeling samt andre relevante afdelinger og medarbejdere løbende overvåger overholdelsen af relevant lovgivning, andre forskrifter og bestemmelser i relation til både den finansielle rapportering og bæredygtighedsrapporteringen i forbindelse med regnskabsaflæggelsen og rapporterer løbende herom til bankens bestyrelse og bestyrelsens revisionsudvalg.

Vedrørende de interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen gælder desuden, at disse er struktureret i overensstemmelse med nedennævnte hovedelementer, som skal sikre:

- At regnskabsafdelingen overordnet styrer processen omkring regnskabsaflæggelsen, herunder den finansielle rapportering, mens det er ESG-styregruppen, som har det overordnede ansvar for den samlede bæredygtighedsrapportering.
- At regnskabsafdelingen koordinerer og indhenter relevante oplysninger til brug for den finansielle regnskabsudarbejdelse fra andre afdelinger, ligesom regnskabsafdelingen gennemgår og kvalitetssikrer de indhentede oplysninger, herunder sørger for at der udarbejdes dokumentation m.v. for de enkelte regnskabsposter.
- At ESG-styregruppen koordinerer og indhenter relevante oplysninger til brug for bæredygtighedsrapporteringen fra andre afdelinger, ligesom ESG-styregruppen gennemgår og kvalitetssikrer de indhentede oplysninger, herunder sørger for at der udarbejdes dokumentation m.v. for de enkelte emner i bæredygtighedsrapporteringen.
- At ledelsesberetningen vedrørende årsregnskabet bliver udarbejdet af bankens direktion og direktionssekretariat, mens bæredygtighedsrapporteringen i ledelsesberetningen bliver udarbejdet af bankens direktion og ESG-styregruppe.

- At regnskabsafdelingen servicerer både bankens uafhængige revision og bankens interne revision med information og oplysninger i forbindelse med revisionen af årsregnskabet. Det er ESG-styregruppen, som servicerer bankens uafhængige bæredygtighedsrevisor og bankens interne revision med information og oplysninger i forbindelse med den uafhængige bæredygtighedsrevisors afgivelse af en erklæring med begrænset sikkerhed vedrørende bæredygtighedsrapporteringen.
- At direktionen og relevante medarbejdere i banken gennemgår udkastet til årsrapporten.
- At bestyrelsens revisionsudvalg og bestyrelsen gennemgår udkastet til årsrapporten.
- At bestyrelsen, bestyrelsens revisionsudvalg og direktionen afholder møder med bankens revision om årsrapporten.

Ovenstående gælder ligeledes vedrørende aflæggelsen af kvartalsrapporter og halvårsrapporter med de ændringer og tilpasninger, som følger af, at der ikke foretages revision af de pågældende rapporter, ligesom dele af rapporteringen kun sker årligt.

Efterfølgende er der redegjort nærmere for det af banken nedsatte revisionsudvalg samt den interne kontrol- og risikostyringsproces i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen.

Revisionsudvalg

Revisionsudvalget har blandt andet til opgave at overvåge og kontrollere regnskabs- og revisionsmæssige forhold samt forberede bestyrelsens behandling af regnskabs- og revisionsrelaterede emner.

Bestyrelsen har vurderet, at Jacob Møller besidder de nødvendige kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og revision, herunder regnskabsaflæggelsesprocessen, interne kontroller og risikostyring.

Jacob Møller er endvidere formand for udvalget.

Interne kontrol- og risikostyringssystemer

Bestyrelsen og direktionen har det overordnede ansvar for bankens interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsen.

Indregning og måling

Ved indregning og måling af visse aktiver og forpligtelser kræves et skøn over, hvorledes fremtidige begivenheder påvirker værdien af disse aktiver og forpligtelser på balancedagen.

Skøn, der er væsentlige for regnskabsaflæggelsen, foretages og udøves blandt andet på følgende områder:

- Beregning af forventede tab på udlån og andre krediteksponeringer
- Opgørelse af sikkerhedsværdier
- Dagsværdi af unoterede finansielle instrumenter
- Værdiansættelse af immaterielle aktiver, herunder goodwill

De udøvede skøn er baseret på forudsætninger, som ledelsen vurderer forsvarlige, men som i sagens natur er usikre. Det er ledelsens vurdering, at aktiver og forpligtelser giver et retvisende billede af den finansielle stilling, og at kontrolmiljøet omkring de foretagne skøn er betryggende.

Kontrolmiljø

De væsentligste elementer i kontrolmiljøet er en hensigtsmæssig organisation/organisering, herunder behørig funktionsadskillelse samt interne politikker, forretningsgange og procedurer.

Bestyrelsen, direktionen og den øvrige organisation omkring regnskabsaflæggelsen er sammensat således, at relevante kompetencer vedrørende risikostyring og vurdering af interne kontroller i relation til regnskabsaflæggelse er til stede og fungerer uafhængigt af hinanden.

Det nedsatte revisionsudvalg skal løbende overvåge tilstrækkeligheden af bankens interne kontroller og vurdere væsentlige risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen, herunder risikoen for, at bevigselser eller fejl kan føre til væsentlig fejlinformation i årsrapporten.

Risikovurdering

Der foretages løbende en risikovurdering af oplysningerne i årsrapporten med det formål at identificere elementer, der er behæftet med forhøjede risici som følge af, at de er baseret på skøn og eller genereret gennem komplekse eller manuelle processer.

Revisionsudvalget bliver løbende orienteret om vurderingen af bankens risici, herunder risici, som påvirker regnskabsaflæggelsesprocessen. Revisionsudvalget, bestyrelsen og direktionen tager mindst en gang om året stilling til, om der skal iværksættes nye interne kontroller for at imødegå identificerede risici.

Revisionsudvalget og bestyrelsen gennemgår herudover minimum årligt særligt risikofyldte områder, herunder indregning og måling af væsentlige aktiver og forpligtelser samt eventuelle ændringer af regnskabspraksis.

Kontrolaktiviteter

Der er etableret kontrolaktiviteter, som har til formål at forhindre, opdage og korrigere eventuelle fejl og mangler i de data, som ligger til grund for regnskabsudarbejdelsen.

Aktiviteterne omfatter blandt andet attestationer, autorisationer, godkendelser, afstemninger, analyser af resultater, funktionsadskillelse, generelle IT-kontroller og kontroller vedrørende IT-applikationer.

Overvågning og rapportering

Banken anvender systemer og manuelle ressourcer til overvågning af de data, som ligger til grund for regnskabsudarbejdelsen. Eventuelle svagheder og fejl korrigeres og rapporteres løbende.

I forbindelse med regnskabsudarbejdelsen gennemføres yderligere analyser og kontrolaktiviteter til sikring af, at regnskabsaflæggelsen sker i overensstemmelse med lovgivningen. Revisionsudvalget følger op på, at de af den uafhængige revision og intern revision konstaterede og rapporterede svagheder i de interne kontroller samt væsentlige fejl og mangler i årsregnskabet korrigeres.

Ad. B. Bankens ledelsesorganer og deres funktion

Bankens ledelsesorganer er sammensat af følgende organer:

1. Generalforsamlingen
2. Repræsentantskabet
3. Bestyrelsen
4. Direktionen

Vedrørende de enkelte organers funktion oplyses følgende:

Ad. 1 Generalforsamlingen

Generalforsamlingen er bankens øverste beslutningsmyndighed. Bankens generalforsamling har blandt andet til opgave at vælge medlemmerne til bankens repræsentantskab.

Ad. 2 Repræsentantskabet

Bankens repræsentantskab skal i henhold til gældende vedtægter bestå af mindst 37 og højst 42 medlemmer, som vælges for 2 år ad gangen. Ultimo december 2025 var der valgt 42 medlemmer til bankens repræsentantskab.

Bankens repræsentantskab vælger medlemmerne til bankens bestyrelse. Herudover har repræsentantskabet desuden pligt til at virke for bankens trivsel og til efter bedste evne at bistå bestyrelsen og direktionen blandt andet ved at fremskaffe oplysninger, som disse måtte ønske, ligesom repræsentantskabet har til opgave at fastsætte det faste vederlag til bestyrelsen samt repræsentantskabet og til efter bestyrelsens indstilling at træffe beslutning om oprettelse af filialer.

Aktionærer, der er fyldt 67 år, kan ikke vælges, ligesom medlemmer af bankens repræsentantskab er pligtige til senest at udtræde af repræsentantskabet på den første ordinære generalforsamling, der følger efter, at medlemmet er fyldt 67 år.

Ad. 3 Bestyrelsen

Bankens bestyrelse skal i henhold til vedtægterne bestå af mindst 6 og højst 10 medlemmer, der vælges af bankens repræsentantskab. Ultimo december 2025 bestod bestyrelsen af 8 medlemmer valgt af repræsentantskabet og 4 medarbejdervalgte medlemmer.

Bankens direktion indgår ikke i bestyrelsen, men deltager i bestyrelsesmøder. Bestyrelsen afholder normalt 10-12 fysiske møder/kombinerede video og fysiske møder om året. Herudover afholdes et antal skriftlige (pr. mail) bestyrelsesmøder efter behov. I 2025 blev der afholdt 13 fysiske bestyrelsesmøder/eventuelt kombinerede fysiske og video bestyrelsesmøder og 4 skriftlige (pr. mail) bestyrelsesmøder.

Den totale deltagelsesprocent for alle bestyrelsesmedlemmer for samtlige bestyrelsesmøder afholdt i 2025 udgjorde 98,0%.

Bestyrelsens nomineringsudvalg foreslår medlemmer til bankens bestyrelse til repræsentantskabet, således denne sammensættes med henblik på at sikre, at bestyrelsen besidder tilstrækkelige kompetencer og opfylder den kompetenceprofil, som er fastlagt af bankens nomineringsudvalg og bestyrelse, samt at bankens politik for mangfoldighed i bestyrelsen efterleves.

Bestyrelsens medlemmer vælges ligeledes for 2 år ad gangen. Komitéen for God Selskabsledelse anbefaler, at mindst halvdelen af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmerne er uafhængige, hvilket banken efterlever, idet alle repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer på nær ét vurderes at være uafhængige.

Medlemmerne af bankens bestyrelse er også pligtige til senest at udtræde af bestyrelsen på den første ordinære generalforsamling, der følger efter, at medlemmet er fyldt 67 år.

Bestyrelsesudvalg

Bankens bestyrelse har nedsat følgende udvalg:

- Aflønningsudvalg
- Nomineringsudvalg
- Revisionsudvalg
- Risikoudvalg

Aflønningsudvalget består af fire repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer og et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem.

Nomineringsudvalget består af de otte repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Risikoudvalget består af bankens samlede bestyrelse.

Revisionsudvalget består af det særligt kvalificerede medlem, der ligeledes er formand for udvalget, samt to repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Udvalgene har i 2025 afholdt følgende antal møder:

- Aflønningsudvalget: 5 fysiske møder/eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 2 skriftlige (pr. mail) møder
- Nomineringsudvalget: 7 fysiske møder/eventuelt kombinerede fysiske og video møder
- Revisionsudvalget: 7 fysiske møder eller video møder/eventuelt kombinerede fysiske og video møder
- Risikoudvalget: 8 fysiske møder/eventuelt kombinerede fysiske og video møder

Revisionsudvalgets opgaver er overordnet beskrevet i et foranstående afsnit.

Aflønningsudvalget varetager blandt andet opgaver omkring vurdering af bankens lønpolitik, diverse kontrolopgaver samt forhandling med direktionen om dennes aflønning.

Nomineringsudvalget varetager blandt andet opgaver i relation til politikker for mangfoldighed i bestyrelsen og for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på bankens øvrige ledelsesniveauer, indstilling af kandidater til bestyrelsen og repræsentantskabet samt i relation til evalueringsprocessen af bestyrelsen.

Endelig varetager risikoudvalget blandt andet opgaver omkring vurdering m.v. af nuværende og fremtidig risikoprofil og -strategi samt gennemgang af kvartalsvise kreditrapporter.

Risikoudvalget foretager således en gennemgang af årlige risikoreporter, hvor bankens risikoansvarlige deltager på et eller flere udvalgsmøder for drøftelse af rapporterne og for besvarelse af spørgsmål fra udvalget.

Nærmere oplysninger omkring de nedsatte bestyrelsesudvalg, herunder udvalgenes arbejdsopgaver, findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk/banken/investor-relations/ombanken og i bankens årsrapport for 2025.

Bestyrelsesevaluering m.v.

Bestyrelsen har gennem en årrække gennemført en evalueringsproces vedrørende samarbejdet i bestyrelsen, ligesom bestyrelsen fra og med 2012 har udvidet evalueringen med udgangspunkt i Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens viden og erfaring i kreditinstitutter.

Bestyrelsen har i 4. kvartal 2025 igen gennemført den årlige evalueringsproces m.v. Som grundlag for evalueringen har nomineringsudvalget og bestyrelsen samtidig identificeret hvilke kompetencer, som bestyrelsen bør besidde for at varetage sit hverv på kvalificeret vis. Det er sket 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 og 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
- Ledelsesmæssig erfaring fra anden finansiel virksomhed
- Generel ledelsesmæssig erfaring, herunder virksomhedsadfærd
- Juridisk indsigt i relevant lovgivning og juridiske problemstillinger, herunder i relation til den finansielle lovgivning
- ESG-forhold, herunder rapportering

Med grundlag i de opstillede kompetencekrav har hvert enkelt bestyrelsesmedlem foretaget en evaluering af egne kvalifikationer samt af arbejdet og samarbejdet i bestyrelsen.

Resultatet af evalueringerne er drøftet i bestyrelsens nomineringsudvalg og i bestyrelsen, og det er nomineringsudvalgets og bestyrelsens vurdering og konklusion,

at der ikke fremkom oplysninger, der medførte, at der til de udpegede kompetenceområder skulle foretages tilføjelser, sletninger og/eller ændringer,

at der ikke var indkommet svar i forbindelse med selvevalueringen, som grundlæggende bestred, at bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages af bestyrelsen, ikke var tilfredsstillende,

at der ikke var behov for at fremsætte anbefalinger om ændringer til nomineringsudvalget og bestyrelsen,

at der ikke var indkommet svar i forbindelse med selvevalueringen, som indikerede, at bestyrelsen domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader bankens interesser som helhed,

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 var behov for at fremsætte anbefalinger om ændringer i relation til kompetencer til nomineringsudvalget og bestyrelsen,

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

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 var behov for anvendelse af eksterne parter i forbindelse med evalueringsprocessen,

at ud fra de enkelte bestyrelsesmedlemmers fremmødefrekvens samt deltagelse på bestyrelsesmøderne (forberedelse og deltagelse) er de nødvendige tidsmæssige ressourcer til stede for bestyrelsesmedlemmerne til at de kan varetage deres hverv, og

at bestyrelsen kollektivt efterlever den vedtagne politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

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

Nomineringsudvalget og bestyrelsen har bedømt de enkelte bestyrelsesmedlemmers vurdering omkring tilstrækkelige tidsmæssige ressourcer og erklæret sig enig i de foretagne vurderinger, ligesom udvalget har vurderet, at bestyrelsen efterlever politikken for mangfoldighed i bestyrelsen.

Lønpolitik

I henhold til gældende regler er der udfærdiget og vedtaget en lønpolitik for banken.

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

Bankens ordinære generalforsamling afholdt i marts 2025 godkendte den lønpolitik, som bestyrelsens aflønningsudvalg og bankens bestyrelse godkendte i januar 2025.

Den af generalforsamlingen i marts 2025 godkendte og dermed 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 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 punkterne 7.1., 7.3. og 7.4. i lønpolitikken kan udbetales variable løndelev i form af kontant engangsvederlag. Endvidere kan der udbetales fratrædelsesgodtgørelse, der efter gældende lovgivning ikke anses for variabel løn.

For alle andre ansatte banken (dvs. andre end den i lønpolitikken punkt 1 angivne persongruppe) kan der under hensyntagen til bestemmelserne i punkt 7 i lønpolitikken udbetales variable løndelev og fratrædelsesgodtgørelse samt tildeles pensionsordninger, som kan sidestilles med variable løndelev.

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.

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

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 er uvæsentlig, hvorfor lønpolitikken ikke fremlægges til godkendelse på bankens ordinære generalforsamling til afholdelse i marts 2026.

Supplerende oplysninger om bestyrelsesmedlemmerne, herunder øvrige ledelseshverv

Der henvises til årsrapport for 2025 for supplerende oplysninger om bankens bestyrelsesmedlemmer, herunder blandt andet oplysninger om disses øvrige ledelseshverv og om bestyrelsesmedlemmernes kompetencer.

Ad. 4 Direktionen

Direktionen, som består af 4 medlemmer, varetager den daglige ledelse af banken.

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

Skema til redegørelse vedrørende Anbefalingerne for
god Selskabsledelse, december 2020

Ringkjøbing Landbobank A/S – Regnskabsåret 2025

Skema til redegørelse – version af januar 2021

Hvad kan skemaet bruges til?

Skemaet er tænkt som et hjælperedskab for danske aktieselskaber ("selskabet"), der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, og som i skemaform ønsker at afgive redegørelse for selskabets efterlevelse af Anbefalingerne for god Selskabsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b.

Principperne er ikke udtryk for anbefalinger, som selskabet skal forholde sig til. Principperne beskriver de grundtanker, som selskaberne med fordel kan overveje og indarbejde i ledelsen af et selskab. Komitéens kommentarer til anbefalingerne er tænkt som vejledning og inspiration og kan således virke som et hjælpeværktøj i forbindelse med selskabets arbejde med anbefalingerne. Afrapportering i forhold til komitéens Anbefalinger for god Selskabsledelse skal foretages i forhold til komitéens anbefalinger – og ikke i forhold til hverken principperne eller kommentarerne.

Redegørelsen for god Selskabsledelse skal offentliggøres enten i ledelsesberetningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside med en henvisning til redegørelsen i ledelsesberetningen. Komitéen finder, at offentliggørelse af redegørelsen for god Selskabsledelse på selskabets hjemmeside – med præcis henvisning dertil i ledelsesberetningen – skaber størst transparens. Når redegørelsen offentliggøres på selskabets hjemmeside, vil den være lettere tilgængelig for investorer og andre interessenter.

En offentliggørelse på selskabets hjemmeside kræver ifølge årsregnskabsloven, at URL-adressen henviser direkte til redegørelsen, og at det oplyses i tilknytning til ledelsesberetningen i den aflagte årsrapport.

Der stilles også andre krav til udarbejdelsen af en redegørelse for god Selskabsledelse og til, hvordan den skal offentliggøres. De nærmere krav er beskrevet i bekendtgørelse nr. 959 af 13. september 2019 om offentliggørelse af en række redegørelser efter årsregnskabsloven.

Bemærk: Nedenstående skema indeholder Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 2. december 2020. Anbefalingerne er tilgængelige på Komitéen for god Selskabsledelses hjemmeside www.corporategovernance.dk. Nasdaq Copenhagen A/S har besluttet at medtage anbefalingerne i deres regelsæt for udstedere, der har virkning fra den 4. januar 2021.

Skemaet kan anvendes ved udarbejdelse af redegørelse for god Selskabsledelse i årsrapporter vedrørende regnskabsår, der starter den 1. januar 2021 eller senere.

”Følg eller forklar”

Det følger af årsregnskabslovens § 107 b, at et selskab, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, skal medtage en redegørelse for virksomhedsledelse i ledelsesberetningen.

Det betyder, at det enkelte selskab angiver, hvilke anbefalinger selskabet har valgt at følge eller fravige. Selskabernes redegørelse skal forholde sig særskilt til hver anbefaling, uanset om en anbefaling følges eller fraviges.

Det fremgår af årsregnskabslovens § 107 b, stk. 1, nr. 3, at selskabet skal angive årsagerne til, hvis et selskab har besluttet at fravige anbefalingerne. Selskabet skal oplyse, hvorfor man ikke følger en given anbefaling, og hvordan man har indrettet sig i stedet.

Det betyder, at hvis et selskab ikke følger en anbefaling, men forklarer hvorfor og hvordan selskabet har indrettet sig i stedet, så anses selskabet for at efterleve anbefalingen.

Redegørelsen skal afspejle den gældende ledelsesform på tidspunktet for regnskabsaflægningen. Hvis der er væsentlige ændringer i løbet af året eller efter tidspunktet for regnskabsafslutningen, bør det beskrives i redegørelsen for god Selskabsledelse.

Det er vigtigt, at selskabet forholder sig til og afrapporterer for hver enkelt anbefaling, så det er tydeligt for investorer og andre interessenter at gennemskue, hvordan selskabet forholder sig til de enkelte anbefalinger.

Lovpligtig redegørelse for god Selskabsledelse, jf. årsregnskabslovens § 107 b.

Bemærk!

Redegørelsen udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i bankens årsrapport vedrørende følgende regnskabsperiode:

1. januar 2025 - 31. december 2025

Anbefalinger for god Selskabsledelse

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		hvorfor		hvordan
1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter				
1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter				
1.1.1. Komitéen anbefaler , at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.	Anbefalingen følges.			Bankens direktion og bankens IR-ansvarlige har løbende dialog med aktionærer og andre interessenter om bankens forhold, ligesom bankens bestyrelse løbende orienteres herom.
1.1.2. Komitéen anbefaler , at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.	Anbefalingen følges.			Bankens bestyrelse har vedtaget en Investor Relations-politik. Politikken er tilgængelig på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk
1.1.3. Komitéen anbefaler , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Anbefalingen følges.			Banken udarbejder og offentliggør kvartalsrapporter. Kvartalsrapporterne er tilgængelige på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk
1.2. Generalforsamling				
1.2.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærene mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.	Anbefalingen følges.			Bankens generalforsamlinger tilrettelægges således, at aktionærer, der ikke har mulighed for fysisk fremmøde på en generalforsamling, sikres muligheden for deltagelse enten ved deltagelse via fuldmægtig eller ved afgivelse af brevstemme.

¹ Hvis en anbefaling ikke følges, skal selskabet forklare, *hvorfor* anbefalingen ikke følges, og *hvordan* selskabet har indrettet sig anderledes. En tilstrækkelig forklaring besvarer begge spørgsmål og kategoriserer besvarelsen som efterlevelse af anbefalingen. Det er derfor vigtigt, at selskabet besvarer begge spørgsmål i sin forklaring.

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		hvorfor	hvordan
			<p>Muligheden for at ytre sig sikres ved, at der kan stilles skriftlige spørgsmål til dagsordenens punkter m.v. til besvarelse på generalforsamlingen.</p> <p>Bankens generalforsamling kan blive webcastet. Banken har desuden indrettet afviklingen af en generalforsamling således, at denne optages, og optagelsen kan efterfølgende afspilles via bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk</p>
1.2.2. Komitéen anbefaler , at aktionæerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Anbefalingen følges.		Brevstemme-blanketten til bankens generalforsamlinger er opbygget således, at der gives aktionæerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt dagsordenspunkt.
1.3. Overtagelsesforsøg			
1.3.1. Komitéen anbefaler , at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionæerne fra at tage stilling til overtagelsestilbudet.	Anbefalingen følges.		<p>Såfremt der måtte fremkomme overtagelsesforsøg vedrørende banken, er beredskabsproceduren, at bestyrelsen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning og bankens vedtægter ikke vil afskære aktionæerne fra at tage stilling til dette.</p> <p>Bestyrelsen forbeholder sig i den konkrete situation dog retten til at vurdere mulighederne for at foretage dispositioner, som bestyrelsen måtte finde i overensstemmelse med aktionærernes langsigtede interesser og ud fra bankens målsætning om at være et selvstændigt pengeinstitut.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		<p><i>hvorfor</i></p> <p><i>hvordan</i></p>
1.4. Relation til det omkringliggende samfund		
<p>1.4.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>	<p>Banken har tilsluttet sig de Ti Principper for ansvarlig virksomhedsdrift under FN's Global Compact.</p> <p>Desuden har bankens bestyrelse vedtaget en politik for samfundsansvar og bæredygtighed samt en omstillingsplan for klima og miljø.</p> <p>Herudover har bankens bestyrelse også vedtaget en politik for ansvarligt indkøb og en skattepolitik (se desuden nedenfor).</p> <p>Endelig har bankens bestyrelse vedtaget en politik for sund virksomhedskultur, en politik for medarbejderforhold og et adfærdskodeks.</p> <p>Der rapporteres om sund virksomhedskultur både i ledelsesberetningen i bankens årsrapport og i bestyrelsens beretning, som fremlægges af bestyrelsesformanden, på de ordinære generalforsamlinger.</p> <p>Politik for samfundsansvar og bæredygtighed, omstillingsplan for klima og miljø, politik for ansvarligt indkøb, skattepolitik, politik for sund virksomhedskultur, politik for medarbejderforhold og bankens adfærdskodeks er alle tilgængelige på bankens hjemmeside: www.lanbobanken.dk</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>		<i>hvordan</i>
<p>1.4.2. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.</p>	Anbefalingen følges.			<p>Bankens bestyrelse har vedtaget en skattepolitik.</p> <p>Politikken er tilgængelig på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk</p>
<p>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</p> <p>2.1 Overordnede opgaver og ansvar</p>				
<p>2.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>	Anbefalingen følges.			<p>Bankens bestyrelse har blandt andet vedtaget en politik for sund virksomhedskultur og et adfærdskodeks.</p> <p>Der rapporteres om politik for sund virksomhedskultur og adfærdskodekset i bestyrelsens beretning på den ordinære generalforsamling.</p> <p>Endvidere rapporteres om bankens værdier i ledelsesberetningen i bankens årsrapport, herunder indgik bankens bæredygtighedsrapportering efter CSRD-reglerne første gang i 2024-årsrapporten, ligesom 2025-årsrapporten også indeholder en sådan rapportering.</p> <p>Tidligere har banken rapporteret om ESG-forhold i selvstændige ESG-rapporter.</p> <p>Både bankens politik for sund virksomhedskultur og bankens adfærdskodeks er begge tilgængelige på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk.</p> <p>Her kan man også downloade bankens årsrapporter samt tidligere års ESG-rapporter m.v.</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>	
				Bankens generalforsamling optages, og optagelsen kan efterfølgende ses på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk
2.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Anbefalingen følges.			Bestyrelsen foretager løbende og minimum en gang årligt drøftelser af strategiske karakter/strategiopfølgning/strategidrøftelser, ligesom der efter behov afholdes et strategi-seminar/udarbejdes en strategiopdatering, hvor de overordnede mål og strategier for banken drøftes og fastlægges med henblik på sikring af den fortsatte værdiskabelse i banken. Strategidrøftelser m.v. sker med afsæt i en grundig gennemgang af bankens forretningsmodel og risikoforhold.
2.1.3. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.	Anbefalingen følges.			Bankens bestyrelse vurderer løbende og årligt bankens kapital- og aktiestruktur i relation til, at bankens strategi og den langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og bankens interesse. Bestyrelsen redegør for bankens kapital- og aktiestruktur i bankens årsrapport. Omkring bankens aktiestruktur samt stemmereglerne oplyses desuden, at hver aktie på nom. 1 kr. giver 1 stemme, når aktien er noteret i selskabets ejerbog, eller når aktionæren har anmeldt og dokumenteret sin ret. En aktionær kan dog maksimalt afgive 3.000 stemmer, jf. bankens vedtægter (vedtaget på en ekstraordinær generalforsamling i forbindelse med vedtagelsen af fusionen med Nordjyske Bank i juni 2018).

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
			<i>hvorfor</i> <i>hvordan</i>
			<p>Bestyrelsen har efterfølgende ikke fundet anledning til at ændre på disse stemmeregler, så længe banken klarer sig over gennemsnittet i den danske finansielle sektor.</p> <p>Der forventes ikke at blive indført nye stemmeretsbegrænsninger i bankens vedtægter.</p> <p>I øvrigt er der ikke nogen begrænsninger i aktiernes omsættelighed.</p> <p>Oplysninger om antal navnenoterede aktionærer og storaktionærer findes i bankens årsrapport.</p>
2.1.4. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.	Anbefalingen følges.		Bankens bestyrelse gennemgår løbende og minimum én gang årligt bestyrelsens instruks til direktionen, som blandt andet også indeholder kravene til rapporteringen til bestyrelsen.
2.2. Bestyrelsesmedlemmerne			
2.2.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.	Anbefalingen følges.		<p>I henhold til bankens vedtægter vælger bestyrelsen både en formand og op til to næstformænd for bestyrelsen.</p> <p>Opgaverne for formanden og næstformændene er defineret i bestyrelsens forretningsorden.</p>
2.2.2. Komitéen anbefaler , at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.	Anbefalingen følges.		<p>Der foretages årligt en flerdimensionel evaluering af bestyrelsesarbejdet, samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen samt af bestyrelsesmedlemmernes kompetencer, herunder behovet for kollektiv viden og kompetencer i bestyrelsen.</p> <p>Denne pågældende proces kan blandt andet føre frem til en vurdering af et behov for at supplere bestyrelsens viden,</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		hvorfor	hvordan
			f.eks. via bestyrelsesuddannelse og/eller -efteruddannelse etc.
2.2.3. Komitéen anbefaler , at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.	Anbefalingen følges.		Bestyrelsesmedlemmerne deltager ikke i den daglige ledelse, og bestyrelsesmedlemmerne udfører ikke særlige opgaver for banken. Såfremt dette undtagelsesvist skulle ske, vil en sådan beslutning blive offentliggjort.
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering			
3.1. Sammensætning			
3.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed. 	Anbefalingen følges.		Bankens årsrapporter indeholder <ul style="list-style-type: none"> • en beskrivelse af de samlede og individuelle nødvendige kollektive bestyrelseskompetencer, • en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes kompetencer, viden og erfaring i forhold til de nødvendige kompetencer, samt • oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes repræsentation i de enkelte bestyrelsesudvalg, deres alder, bopæl, beskæftigelse og andre ledelsehverv, <p>ligesom de pågældende oplysninger også kan findes på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk</p>
3.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets	Anbefalingen følges.		Bankens bestyrelse har udarbejdet en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

Anbefaling	Selskabet følger	<i>hvorfor</i>	Selskabet <u>forklarer</u> ¹ <i>hvordan</i>
<p>ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.</p>			<p>Rapportering om mangfoldighed i bestyrelsen findes i ledelsesberetningen i bankens årsrapporter.</p> <p>Herudover har bankens bestyrelse udarbejdet en politik for det underrepræsenterede køn.</p> <p>Bankens bestyrelse og direktion finder, at det er vigtigt, at der er lige muligheder for ansatte af begge køn og for ansatte med forskellig baggrund, og banken ønsker således i udstrakt grad at give mulighed for, at talenter kan udvikles, trives og fastholdes i banken.</p> <p>Banken havde ultimo 2025 i henhold til kønsbalancelovens definition heraf ligelig kønsfordeling blandt både de repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, og der er som følge heraf er der pt. ikke opstillet måltal for de to grupper af bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>Bankens bestyrelse vedtog i marts 2013 første gang et måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer (dvs. eksklusive bestyrelsen).</p> <p>I den gældende politik er der opstillet følgende konkrete mål vedrørende det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer:</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		hvorfor	hvordan
			<ul style="list-style-type: none"> Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger. Andelen af ledere fra det underrepræsenterede køn på bankens ledelsesniveauer skal udgøre minimum 30% i 2030. <p>Den fuldstændige redegørelse om det underrepræsenterede køn findes fra og med regnskabsåret 2023 kun i ledelsesberetningen i bankens årsrapport.</p> <p>Tidligere års fuldstændige redegørelser findes på bankens hjemmeside: www.lanbobanken.dk</p>
<p>3.1.3. Komitéen anbefaler, at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.</p>	Anbefalingen følges delvist.	Bankens ledelsesstruktur har historisk set været opbygget med et repræsentantskab, og bestyrelsen finder stadig denne opbygning hensigtsmæssig.	<p>Indledningsvis bemærkes, at bestyrelsen og bestyrelsens nomineringsudvalg minimum en gang årligt vurderer, hvilke kompetencer, som bestyrelsen skal råde over for bedst at kunne udføre de opgaver, der påhviler den, ligesom det vurderes, hvorvidt bestyrelsen kollektivt besidder disse kompetencer.</p> <p>På denne baggrund indstiller nomineringsudvalget og bestyrelsen kandidater til hvervet som bestyrelsesmedlem.</p> <p>Valget af medlemmer til bestyrelsen sker indirekte, idet bestyrelsesmedlemmerne vælges af bankens repræsentantskab.</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
			<p>Kandidater til bestyrelsen kan vælges såvel blandt bankens repræsentantskabsmedlemmer som uden for kredsen af repræsentantskabsmedlemmer.</p> <p>Dette bidrager til, at bestyrelsen løbende og mere fleksibelt vil kunne få udfyldt et evt. behov for specifikke kompetencer, som måtte opstå over tid.</p> <p>Det er bestyrelsens vurdering, at der i videst mulig udstrækning skal sikres en mangfoldighed i relation til blandt andet repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmernes alder, køn og erhvervs erfaring, under samtidig skyldig hensyntagen til, at der også er fokus på repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmernes faglige kvalifikationer og kompetencer samt erhvervsmæssige erfaring, hvilket der således tages hensyn til ved bestyrelsens indstilling af nye medlemmer til både repræsentantskabet og bestyrelsen, jf. i øvrigt den vedtagne politik for mangfoldighed i bestyrelsen.</p> <p>Valg af medlemmer til repræsentantskabet afgøres på generalforsamlingerne ved simpelt flertal.</p> <p>Bestyrelsens nomineringsudvalg, bestyrelsen og repræsentantskabet indstiller kandidater til hvervet som repræsentantskabsmedlem blandt andet med baggrund i de kompetencer m.v., som tages i betragtning ved indstilling af kandidater til hvervet som bestyrelsesmedlem.</p> <p>Det bemærkes, at der i bankens vedtægter er fastsat, at aktionærer, der er fyldt 67 år ikke kan vælges til</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		hvorfor	hvordan
			<p>repræsentantskabet, ligesom det gælder, at både repræsentantskabsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer er pligtige til at udtræde på den første ordinære generalforsamling, der følger efter, at vedkommende er fyldt 67 år.</p> <p>Både repræsentantskabsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer vælges for 2 år ad gangen, og genvalg kan finde sted.</p> <p>Bestyrelsen har overvejet om indførelse af direkte valg til bestyrelsen og/eller en valgperiode på et år vil være hensigtsmæssig, men bestyrelsen har for nærværende vurderet, at det nuværende valgsystem fungerer tilfredsstillende, og at der med de nuværende vedtægtsbestemmelser omkring valgperioden er sikret en god kontinuitet i bestyrelsesarbejdet, ligesom denne proces er medvirkende til, at de rigtige kompetencer, tilstrækkelig mangfoldighed m.v. er repræsenteret i bankens bestyrelse.</p>
<p>3.1.4. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters</p> <ul style="list-style-type: none"> • kompetencer, • øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, • krævende organisationsopgaver og • uafhængighed. 	Anbefalingen følges delvist.	Bankens ledelsesstruktur har historisk set været opbygget med et repræsentantskab, og bestyrelsen finder stadig denne	<p>Der henvises til kommentarerne til anbefaling nr. 3.1.3.</p> <p>Banken har ikke direkte valg til bestyrelsen.</p> <p>Bestyrelsesmedlemmerne vælges i stedet af bankens repræsentantskab.</p> <p>Generalforsamlingen vælger medlemmerne til bankens repræsentantskab.</p> <p>Ved afholdelsen af generalforsamlinger, hvor der skal afholdes valg til repræsentantskabet, vil der i indkaldelsen</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
		opbygning hensigtsmæssig.	<p>kort blive redegjort for kandidaterne til posten som repræsentantskabsmedlem samt for de rekrutteringskriterier, som bestyrelsen og repræsentantskabet har anvendt ved nomineringen.</p> <p>Ved repræsentantskabets valg af medlemmer til bestyrelsen sker dette med fuldstændig indsigt i de opstillede kandidater.</p> <p>I bankens årsrapporter oplyses nærmere om, hvorvidt de enkelte bestyrelsesmedlemmer vurderes at være uafhængige.</p>
3.1.5. Komitéen anbefaler , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.	Anbefalingen følges ikke.	Banken vurderer, at den nuværende ledelsesstruktur er hensigtsmæssig, og at en valgperiode på 2 år er med til at give en god kontinuitet i bestyrelsesarbejdet.	Der henvises til kommentarerne til anbefaling nr. 3.1.3.

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
3.2. Bestyrelsens uafhængighed			
<p>3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <p>For at være uafhængig må den pågældende ikke:</p> <ul style="list-style-type: none"> være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen, være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlingsvalgte revisor, være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor. <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.</p>	<p>Anbefalingen følges.</p>		<p>Alle bestyrelsesmedlemmer valgt af repræsentantskabet (i alt 8 medlemmer) på nær ét vurderes ud fra retningslinjerne at være uafhængige.</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		hvorfor	hvordan
3.2.2. Komitéen anbefaler , at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.	Anbefalingen følges.		Ingen direktionsmedlemmer eller fratrædende direktionsmedlemmer er medlemmer af bankens bestyrelse.
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv			
3.3.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.	Anbefalingen følges.		Bestyrelsens medlemmer foretager løbende og minimum én gang årligt en vurdering heraf.
3.3.2. Komitéen anbefaler , at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer: <ul style="list-style-type: none"> • stilling, alder og køn, • kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • uafhængighed, • årstal for indtræden i bestyrelsen, • årstal for udløb af den aktuelle valgperiode, • deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder, • ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og • det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret. 	Anbefalingen følges.		<p>Oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stilling • Fødselsdato • Køn (via navn og billede) • Kompetencer og kvalifikationer • Uafhængighed • Dato for indtræden i bestyrelsen • Årstal for valgperiodens udløb • Andre ledelseshverv • Antal aktier i banken tilhørende medlemmer og disses nærtstående primo og ultimo <p>findes i bankens årsrapport.</p> <p>Oplysninger om deltagelse i bestyrelsesmøder fremgår af nærværende redegørelse.</p>
3.4. Ledelsesudvalg			
3.4.1. Komitéen anbefaler , at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver:	Anbefalingen følges.		I bankens årsrapport er beskrevet nærmere om bestyrelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
			hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> • ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og • medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed. <p>Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>				<p>medlemmerne af de enkelte bestyrelsesudvalg, herunder oplysninger om medlemmernes uafhængighed.</p> <p>Desuden er bestyrelsesudvalgenes kommissorier offentliggjort på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk</p> <p>Oplysninger om antal møder fremgår af nærværende redegørelse.</p>
<p>3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	Anbefalingen følges.			<p>Bestyrelsesudvalgene består udelukkende af bestyrelsesmedlemmer.</p> <p>For alle 4 bestyrelsesudvalgs – aflønningsudvalget, nomineringsudvalget, revisionsudvalget og risikoudvalget – vedkommende er flertallet af medlemmer vurderet uafhængige.</p>
<p>3.4.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter, • gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger, • vurdere behovet for intern revision, • forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor, • gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor, 	Anbefalingen følges.			<p>Banken har nedsat et revisionsudvalg, hvis formand ikke er formand for bestyrelsen.</p> <p>Revisionsudvalget varetager de i anbefalingen nævnte opgaver.</p> <p>Banken har i henhold til gældende lovgivning en intern revisionsfunktion, og revisionsudvalget varetager ligeledes de opgaver, som er nævnt i anbefalingen i relation til den interne revisionsfunktion.</p> <p>Revisionsudvalgets kommissorie er offentliggjort på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		hvorfor		hvordan
<ul style="list-style-type: none"> • føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og • sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede. <p>Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen, • påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og • overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger. 				
<p>3.4.4. Komitéens anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer, • i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelseevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, 	Anbefalingen følges.		Banken har nedsat et nomineringsudvalg.	<p>Nomineringsudvalget varetager de i anbefalingen nævnte opgaver.</p> <p>Nomineringsudvalgets kommissorie er offentliggjort på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
			hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> • forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse, • sikre, at der er en succesionsplan for direktionen, • overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og • overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen. 				
<p>3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen, • sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og • bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning. 	Anbefalingen følges delvist.	Bankens ledelsesstruktur har historisk set været opbygget med et repræsentantskab, og bestyrelsen finder stadig denne opbygning hensigtsmæssig.	Banken har nedsat et aflønningsudvalg. Aflønningsudvalget varetager de i anbefalingen nævnte opgaver. Oplæg til vederlæggelse af bestyrelsen forelægges repræsentantskabet til godkendelse, ligesom bestyrelsens vederlæggelse fra og med 2024 skal godkendes af generalforsamlingen. Aflønningsudvalgets kommissorie er offentliggjort på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk	
3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion				
<p>3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering og mindst hvert tredje år inddrager eksternt bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:</p>	Anbefalingen følges delvist.	Bestyrelsen har ikke vurderet behov for eksternt bistand.	Der foretages således årligt en flerdimensionel evaluering af bestyrelsesarbejdet og samarbejdet med direktionen, herunder også direktionens arbejde. Evalueringen indeholder de elementer, som er nævnt i anbefalingen.	

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
			hvorfor	hvordan
<ul style="list-style-type: none"> • bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed, • bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater, • samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene, • tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og • bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne. 				<p>Den samlede bestyrelse drøfter resultatet af evalueringsprocessen.</p> <p>De overordnede konklusioner beskrives i ledelsesberetningen i bankens årsrapport og på bankens hjemmeside: www.landbobanken.dk</p>
<p>3.5.2. Komitéen anbefaler, at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.</p>	Anbefalingen følges.			Der henvises til kommentarerne til anbefaling nr. 3.5.1.
<p>3.5.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen.</p> <p>Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.</p>	Anbefalingen følges.			<p>Der henvises til kommentarerne til anbefaling nr. 3.5.1.</p> <p>Bestyrelsen vurderer løbende behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, succession, m.v. under hensyntagen til bankens strategi.</p>
<h4>4. Ledelsens vederlag</h4> <h5>4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion</h5>				
<p>4.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsens og direktionens vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.</p>	Anbefalingen følges.			<p>Bankens ledelse vurderer, at vederlæggelsen af og ansættelsesvilkårene for medlemmerne af bankens bestyrelse og direktion er markedskonform, konkurrencedygtig og forenelige med bankens langsigtede interesser, herunder oplyses, at der udelukkende anvendes</p>

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
		hvorfor	hvordan
			fast vederlæggelse til medlemmerne af bankens bestyrelse og direktion.
4.1.2. Komitéen anbefaler , at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.	Anbefalingen følges.		Banken anvender ikke aktiebaserede incitamentsprogrammer til bankens bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer og/eller andre af bankens medarbejdere.
4.1.3. Komitéen anbefaler , at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.	Anbefalingen følges.		Banken anvender ikke aktiebaserede incitamentsprogrammer til bankens bestyrelsesmedlemmer, direktionsmedlemmer og/eller andre af bankens medarbejdere.
4.1.4. Komitéen anbefaler , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	Anbefalingen følges.		I henhold til bankens lønpolitik har et direktionsmedlem i tilfælde af opsigelse inden pensionering ret til en fratrædelsesgodtgørelse, der maksimalt svarer til op til 12 måneders vederlæggelse. Den samlede afregning for opsigelse og fratrædelsesgodtgørelse til et direktionsmedlem kan ikke overstige 24 måneders vederlæggelse.
4.1.5. Komitéen anbefaler , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.	Anbefalingen følges.		Bankens bestyrelsesmedlemmer aflønnes ikke med aktieoptioner og tegningsoptioner.
4.1.6. Komitéen anbefaler , at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.	Anbefalingen følges.		Banken anvender ikke variabel aflønning til medlemmerne af bankens bestyrelse og direktion.

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>		<i>hvordan</i>
5. Risikostyring				
5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger				
5.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.	Anbefalingen følges.		Bankens bestyrelse foretager løbende og minimum årligt vurdering af og stillingtagen til de risici, som banken vurderes at have påtaget sig. I bankens årsrapport redegøres nærmere for de forskellige risici.	
5.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.	Anbefalingen følges.		Banken har etableret en whistleblower-ordning svarende til indholdet af anbefalingen. I bankens årsrapport redegøres nærmere for bankens whistleblower-ordning.	

**Skema til redegørelse vedrørende
Finansrådets ledelseskodex
af 22. november 2013**

Tekst fra Finansrådets hjemmeside:

”Finansrådets ledelseskodex 22. november 2013

Den finansielle krise og følgerne af den har vist, at dele af banksektoren har været præget af dårlig ledelse og uhensigtsmæssige ledelsesstrukturer. Der er foretaget dispositioner, som har været baseret på stor optimisme, og vi har set eksempler på klare ledessvigt og dårlig forretningsmoral.

Der er i forlængelse af finanskrisen gennemført en række tiltag, som indebærer, at banksektoren i dag er underlagt en bred vifte af lovgivning og anden regulering af ledelsesmæssige forhold. Finansrådet vurderer dog, at det kan være anbefalelsesværdigt, at banksektoren tager yderligere initiativer med henblik på at skærpe fokus på de ledelsesmæssige forhold i sektoren.

Finansrådet har derfor udarbejdet et ledelseskodex med anbefalinger til medlemsvirksomhederne. Anbefalingerne rækker længere, end lovgivningen og anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse tilsiger.

Formålet med anbefalingerne er dels, at medlemsvirksomhederne forholder sig aktivt til en række centrale ledelsesmæssige emner, og dels at der opnås større åbenhed om rammerne for ledelsen af de enkelte medlemsvirksomheder med henblik på at øge tilliden til banksektoren.

Medlemsvirksomhedernes redegørelse i forhold til dette ledelseskodex aflægges efter ”følg eller forklar”-princippet. Det betyder, at den enkelte medlemsvirksomhed selv afgør, i hvilket omfang man ønsker at efterleve anbefalingerne. Efterlever en medlemsvirksomhed ikke en anbefaling, skal medlemsvirksomheden give en individuelt udformet forklaring på, hvorfor man har valgt anderledes, og hvordan man i stedet har valgt at indrette sig. Manglende efterlevelse af en anbefaling er ikke et regelbrud, men udtryk for at virksomheden har valgt at indrette sig på en anden måde end den, der fremgår af anbefalingen.

Ledelseskodexets første anbefaling relaterer sig til anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse, hvorfor rapportering af denne anbefaling skal ske i overensstemmelse med de rapporteringsregler, som er fastsat af Komitéen for god Selskabsledelse. I forhold til offentliggørelse af medlemsvirksomhedernes redegørelse vedrørende ledelseskodexets øvrige anbefalinger finder Finansrådet, at dette sker bedst og med størst mulig effekt på virksomhedens hjemmeside – med en præcis henvisning dertil i ledelsesberetningen.

Første gang medlemsvirksomhederne skal redegøre for ledelseskodexet vil være i forbindelse med aflæggelse af årsrapporten for regnskabsåret 2014.”

Redegørelsen vedrører regnskabsperioden **01-01-2025 - 31-12-2025**

Anbefaling	Selskabet følger/- følger ikke	Forklaring
<i>Generelle anbefalinger</i>		
<p>1. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken forholder sig til samtlige anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.</p>
<p>2. Finansrådet anbefaler medlemsvirksomhederne at udarbejde og offentliggøre et adfærdskodeks (code of conduct) med beskrivelse af virksomhedens værdigrundlag og ønskede adfærd for virksomhedens drift og ledelse.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens bestyrelse har udarbejdet og godkendt et adfærdskodeks, som også er offentliggjort på bankens hjemmeside.</p>
<i>Anbefalinger vedrørende bestyrelsens sammensætning</i>		
<p>3. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen har fastlagt en generel procedure for rekruttering af kandidater til bestyrelsen.</p> <p>Bankens nomineringsudvalg varetager arbejdet med at sikre, at bestyrelsen har de nødvendige kompetencer og den nødvendige viden og erfaring, ligesom nomineringsudvalget varetager arbejdet med at finde egnede kandidater til bankens repræsentantskab og bestyrelse.</p> <p>I arbejdet med rekrutteringsprocessen indgår blandt andet resultatet af bestyrelsens årlige evaluering.</p>

Anbefaling	Selskabet følger/- følger ikke	Forklaring
		<p>Ved rekruttering af kandidater til posten som medlem af bankens repræsentantskab (der vælger bankens bestyrelse) anvendes bankens og bestyrelsesmedlemmernes netværk.</p> <p>For nærmere oplysninger om bankens nomineringsudvalg henvises til årsrapporten for 2025.</p> <p>Der henvises endvidere til redegørelse for anbefalingerne for god Selskabsledelse.</p>
<p>4. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomheder, hvis vedtægter rummer bestemmelser om, at bestyrelsesmedlemmer alene kan vælges inden for en begrænset personkreds, redegør for baggrunden for disse begrænsninger.</p>	<p>Følges</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bankens vedtægter fastlægger, at bestyrelsens medlemmer vælges af repræsentantskabets medlemmer. Bestyrelsen finder, at denne bestemmelse er med til at sikre, at de medlemmer, der vælges til bestyrelsen, besidder de nødvendige kompetencer og den nødvendige viden og erfaring.</p> <p>Bankens ledelse lægger afgørende vægt på at sikre et kompetent rekrutteringsgrundlag til bestyrelsen, hvorved der sker en sikring af, at såvel kollektive som individuelle kompetencekrav m.v. til bestyrelsen og dens medlemmer opfyldes.</p> <p>Bankens nomineringsudvalg har således stor fokus på at sikre, at kandidater til posten som repræsentantskabsmedlem i banken også har de nødvendige kompetencer til at kunne varetage hvervet som bestyrelsesmedlem i banken.</p> <p>Med valgproceduren til posten som medlem af bankens bestyrelse sikres der et godt kendskab til kandidaterne og disses faglige og personlige forudsætninger for at påtage sig og bestride bestyrelshvervet.</p>

Anbefaling	Selskabet følger/- følger ikke	Forklaring
		Det er endvidere efter behov muligt at vælge bestyrelsesmedlemmer uden for repræsentantskabets medlemskreds.
<i>Anbefalinger vedrørende uddannelse af bestyrelsesmedlemmerne</i>		
<p>5. Finansrådet anbefaler, at bestyrelsesmedlemmer snarest muligt og senest 6 måneder efter tiltrædelse påbegynder et uddannelsesforløb i bankdrift, medmindre bestyrelsesmedlemmet allerede besidder opdaterede og særlige bankkompetencer. Forløbet skal afspejle virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken arbejder naturligvis for at sikre, at nytiltrådte bestyrelsesmedlemmers får mulighed for deltagelse i obligatoriske uddannelsesaktiviteter i overensstemmelse med vedtagne lovkrav.</p> <p>Endvidere oplyses, at både nytiltrådte bestyrelsesmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer med længere anciennitet tilbydes at deltage i supplerende uddannelsesaktiviteter, såfremt de pågældende selv vurderer at have et behov herfor.</p>
<p>6. Finansrådet anbefaler, at bestyrelsesmedlemmerne løbende modtager kompetenceudvikling, der er relevant for bestyrelseserhvervet. Emner og omfang skal være tilpasset virksomhedens størrelse, forretningsmodel og kompleksitet.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>På bestyrelsesmøder deltager med jævne mellemrum enten medarbejdere/fagspecialister fra banken eller eksterne indlægsholdere, som informerer om/gennemfører undervisning inden for udvalgte områder for sikring af en løbende kompetenceudvikling af bestyrelsens medlemmer.</p> <p>Herudover tilbydes bestyrelsesmedlemmerne ud fra egen behovsvurdering at deltage i forskellige eksterne uddannelsesmæssige- og kompetencegivende aktiviteter, ligesom bestyrelsesmedlemmerne tilbydes løbende at kunne holde sig ajour via forskellig litteratur.</p>

Anbefaling	Selskabet følger/- følger ikke	Forklaring
<i>Anbefaling vedrørende evaluering af bestyrelsen og dennes medlemmer</i>		
<p>7. Finansrådet anbefaler, at hvert enkelt bestyrelsesmedlem årligt foretager en evaluering af sit arbejde i bestyrelsen. Bestyrelsesmedlemmet skal som led i evalueringen udfylde et evalueringsskema, der berører både ledelsesmæssige og banktekniske emner.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Bestyrelsen gennemfører årligt en flerdimensionel evaluering, herunder den af Finanstilsynet foreskrevne evaluering.</p> <p>Den samlede evaluering omfatter blandt andet samarbejdet i bestyrelsen, evaluering af det enkelte bestyrelsesmedlems kompetencer og vurdering af den samlede bestyrelsens kompetencer.</p> <p>Efterfølgende foretages der i bestyrelsen en gennemgang og drøftelse af evalueringerne og vurderingerne.</p> <p>Der henvises endvidere til redegørelse for anbefalingerne for god Selskabsledelse.</p>
<i>Anbefalinger vedrørende samarbejdet med virksomhedens daglige ledelse</i>		
<p>8. Finansrådet anbefaler, at relevante fagspecialister inddrages i samarbejdet med bestyrelsen, herunder deltager i bestyrelsesmøderne i forbindelse med drøftelse af særligt komplekse sager.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Områdeansvarlige og fagspecialister fra banken deltager ud fra en konkret vurdering efter behov både ved forberedelsen og udarbejdelsen af bestyrelsesmateriale og eventuelt også i selve bestyrelsesmøderne i de for de pågældende personer relevante dagsordenspunkter. Endvidere kan eksterne indlægsholdere også deltage med information om udvalgte områder på bestyrelsesmøder.</p>
<p>9. Finansrådet anbefaler, at samarbejdet mellem direktionen og bestyrelsen drøftes på bestyrelsesmødet mindst 1 gang årligt. Direktionen er ikke til stede under disse drøftelser.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Både samarbejdet mellem bestyrelsen og direktionen samt af direktionen generelt vurderes og drøftes årligt af bestyrelsen.</p>

Anbefaling	Selskabet følger/- følger ikke	Forklaring
		<p>Tidsmæssigt sker dette normalt samtidig med bestyrelsens årlige flerdimensionelle evaluering.</p> <p>Direktionen er ikke til stede under bestyrelsens evaluering af samarbejdet mellem bestyrelse og direktion og af direktionen generelt.</p> <p>Derudover vurderes samarbejdet løbende på mere uformel vis.</p> <p>Der henvises endvidere til redegørelse for anbefalingerne for god Selskabsledelse.</p>
<i>Øvrige anbefalinger</i>		
<p>10. Finansrådet anbefaler, at der på medlemsvirksomhedens hjemmeside eller på tilsvarende vis skal offentliggøres en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i bestyrelses- og udvalgs møder.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Der afholdes typisk et bestyrelsesmøde hver måned.</p> <p>Såfremt der vurderes behov herfor, afholder bestyrelsen årligt desuden enten et strategimøde eller et egentligt strategiseminar. En strategigennemgang/drøftelse kan også foregå på et ordinært bestyrelsesmøde.</p> <p>Herudover afholdes der efter en nærmere fastsat plan samt efter behov et antal møder i de nedsatte bestyrelsesudvalg.</p> <p>Bestyrelsen lægger stor vægt på en høj mødedeltagelse.</p>

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring															
		<p>Nedenfor følger en oversigt med yderligere oplysninger:</p> <table border="1" data-bbox="1227 475 2092 820"> <thead> <tr> <th colspan="5" data-bbox="1227 475 2092 528">Antal møder i 2025</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1227 528 1395 580">Bestyrelsen</th> <th data-bbox="1395 528 1563 580">Aflønningsudvalget</th> <th data-bbox="1563 528 1753 580">Nomineringsudvalget</th> <th data-bbox="1753 528 1921 580">Revisionsudvalget</th> <th data-bbox="1921 528 2092 580">Risikoudvalget</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1227 580 1395 820">13 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 4 skriftlige (pr. mail) møder.</td> <td data-bbox="1395 580 1563 820">5 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 2 skriftlige (pr. mail) møder.</td> <td data-bbox="1563 580 1753 820">7 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder.</td> <td data-bbox="1753 580 1921 820">7 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder / video møder.</td> <td data-bbox="1921 580 2092 820">8 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Den totale deltagelsesprocent for alle bestyrelsesmedlemmer har for samtlige bestyrelsesmøder afholdt i 2025 udgjort 98,0%.</p> <p>Som det fremgår af ovenstående, har mødedeltagelsen i 2025, ligesom det har været tilfældet i 2024 og tidligere år, været langt over 90%.</p> <p>Oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers og udvalgsmedlemmers deltagelse fremgår af efterfølgende bilag.</p>	Antal møder i 2025					Bestyrelsen	Aflønningsudvalget	Nomineringsudvalget	Revisionsudvalget	Risikoudvalget	13 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 4 skriftlige (pr. mail) møder.	5 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 2 skriftlige (pr. mail) møder.	7 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder.	7 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder / video møder.	8 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder.
Antal møder i 2025																	
Bestyrelsen	Aflønningsudvalget	Nomineringsudvalget	Revisionsudvalget	Risikoudvalget													
13 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 4 skriftlige (pr. mail) møder.	5 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 2 skriftlige (pr. mail) møder.	7 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder.	7 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder / video møder.	8 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder.													
<p>11. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomhederne forholder sig til lov om finansiel virksomheds regler om loft over ledelsesposter.</p>	<p>Følges</p>	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken er ikke underlagt de efter lov om finansiel virksomhed gældende regler om loft over ledelsesposter, der således alene gælder for de største finansielle virksomheder, de såkaldte signifikante finansielle virksomheder (SIFI'er).</p>															

Anbefaling	Selskabet følger/-følger ikke	Forklaring
		<p>Bankens bestyrelse og de enkelte medlemmer er opmærksomme på vigtigheden af, at det enkelte bestyrelsesmedlem skal forholde sig til, om pågældende har den nødvendige tid til at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem i Ringkjøbing Landbobank, og i denne vurdering indgår også at forholde sig til loftet for antal ledelsesposter.</p> <p>En sådan vurdering foregår dels løbende på individuel basis og dels i forbindelse med bestyrelsens årlige evaluering på samlet bestyrelsesniveau.</p> <p>For oplysninger om bestyrelsesmedlemmernes andre ledelsesposter henvises til bankens årsrapport for 2025.</p>
<p>12. Finansrådet anbefaler, at medlemsvirksomheder skal have fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. Medlemsvirksomhederne bør blandt andet stille krav til sammensætningen af de teams, som eksterne revisorer bruger, så det sikres, at der er mindst to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende have gennemført efteruddannelse målrettet pengeinstitutområdet samt have deltaget i revision af en bank, sparekasse eller andelskasse gennem minimum 3 år.</p>	Følges	<p>Anbefalingen følges.</p> <p>Banken anvender revisionsfirmaet PricewaterhouseCoopers, statsautoriseret revisionspartnerselskab (PwC) som ekstern revision.</p> <p>Banken har stor fokus på den eksterne revisions rolle og kvalifikationer samt på kvaliteten af det arbejde, som bliver udført af ekstern revision.</p> <p>Banken drøfter med den eksterne revision sammensætningen af det team, som den eksterne revisor anvender ved revisionen af banken, og det er i forbindelse med bankens samarbejde med den eksterne revision specifikt aftalt, at PwC altid skal stille med et revisionsteam, som overholder Finansrådets ledelseskodeks.</p> <p>Endvidere er det aftalt, at den underskrivende revisor/de underskrivende revisorer skal være certificeret/certificerede i henhold til gældende regler herom.</p>

Anbefaling	Selskabet følger/- følger ikke	Forklaring
		Endelig er banken bekendt med, at PwC har et efteruddannelsesprogram m.v., der er målrettet mod den finansielle sektor.

Bilag: Oversigt over mødedeltagelse

	Bestyrelsen		Aflønningsudvalget		Nomineringsudvalget		Revisionsudvalget		Risikoudvalget	
Antal møder i alt i 2025	13 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 4 skriftlige (pr. mail) møder / i alt 17 møder		5 fysiske møder / eventuelt kombinerede fysiske og video møder og 2 skriftlige (pr. mail) møder		7 fysiske møder / eventuelt kombinerede fysiske og video møder		7 fysiske møder / eventuelt kombinerede fysiske og video møder / video møder		8 fysiske / eventuelt kombinerede fysiske og video møder	
Navn	Mulige antal møder	Deltaget i antal møder	Mulige antal møder	Deltaget i antal møder	Mulige antal møder	Deltaget i antal møder	Mulige antal møder	Deltaget i antal møder	Mulige antal møder	Deltaget i antal møder
<i>Medlemmer ultimo 2025:</i>										
Martin Krogh Pedersen	17	17	7	7	7	7	7	7	8	8
Jacob Møller	17	16	7	7	7	7	7	7	8	8
Morten Jensen	17	17	7	7	7	7	7	7	8	8
Jon Steingrim Johnsen	17	15	n/a	n/a	7	5	n/a	n/a	8	7
Anne Kaptain	17	17	n/a	n/a	7	7	n/a	n/a	8	8
Karsten Madsen	17	17	n/a	n/a	7	7	n/a	n/a	8	8
Lone Rejkjær Söllmann	17	17	7	7	7	7	n/a	n/a	8	8
Lene Weldum	17	17	n/a	n/a	7	7	n/a	n/a	8	8
Lisa Munkholm	17	16	7	7	n/a	n/a	n/a	n/a	8	8
Nanna G. Snogdal	17	17	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8	8
Martin Wilche	17	17	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8	8
Finn Aaen	17	17	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	8	8