

## **Virksomhedsledelse - anbefalinger omkring God Selskabsledelse (Corporate Governance) og Finansrådets supplerende anbefalinger m.v.**

Danske, børsnoterede pengeinstitutter skal i deres årsrapport give oplysning om, hvorvidt virksomheden er omfattet af et kodeks for virksomhedsledelse samt i givet fald henvise til det pågældende kodeks. Desuden skal der gives oplysning om hvilke dele af kodekset, som virksomheden fraviger samt grundene hertil.

Ringkjøbing Landbobank har søgt om Finanstilsynets tilladelse til at offentliggøre den lovkrævede redegørelse omkring virksomhedsledelse på bankens hjemmeside og henvise hertil i bankens årsrapport. Finanstilsynet har ved skrivelse af den 28. december 2009 givet den pågældende tilladelse. Nedenfor følger således redegørelsen omkring virksomhedsledelse i Ringkjøbing Landbobank.

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

- Komiteen for God Selskabsledelses "Anbefalinger for god selskabsledelse" fra 15. august 2005 med senere opdateringer (februar 2008, december 2008, april 2010 samt april 2011) (herefter benævnt "God Selskabsledelse anbefalingerne"). At banken er omfattet af dette kodeks følger af, at Ringkjøbing Landbobank-aktien er noteret på NASDAQ OMX Copenhagen.
- Finansrådets Anbefalinger om god selskabsledelse og ekstern revision (herefter benævnt "Finansrådets supplerende anbefalinger"). At banken er omfattet af dette kodeks følger af, at banken er medlem af Finansrådet. Pengeinstitutter skal senest i forbindelse med indkaldelsen til den ordinære generalforsamling forholde sig til Finansrådets supplerende anbefalinger.

Det oplyses, at banken ikke følger andre kodekser for virksomhedsledelse.

Begge de ovennævnte kodekser er offentligt tilgængelige og kan for så vidt angår God Selskabsledelse anbefalinger ses på [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk), mens Finansrådets supplerende anbefalinger kan ses på [www.finansraadet.dk](http://www.finansraadet.dk).

Bankens holdning til begge sæt anbefalinger er generelt positiv, idet samspillet mellem banken og vore interessenter (aktionærer, kunder, medarbejdere, leverandører og lokalsamfund) er en forudsætning for bankens fortsat positive udvikling. Som lokalt og regionalt pengeinstitut ser vi det som vor fornemste opgave at sætte den personlige kundekontakt i fokus, og da vi lever tilfredse kunder, er det således vigtigt, at der udover skyldig hensyntagen til aktionærerne også tages hensyn til ønsker hos vore øvrige interessenter, herunder bankens kunder.

Aktionærer og andre interessenter kan i det følgende læse mere om bankens holdning til God Selskabsledelse anbefalingerne samt Finansrådets supplerende anbefalinger.

Banken lever op til langt de fleste af God Selskabsledelse anbefalingerne, og for de anbefalinger, som banken ikke lever op til, er der redegjort nærmere for baggrunden herfor i overensstemmelse med et "følg eller forklar"-princip. NASDAQ OMX Copenhagen understreger om "følg eller forklar"-princippet, at det er gennemsigtigheden om selskabernes forhold, der er det bærende element, og det er op til det enkelte selskab at vurdere i hvilket omfang God Selskabsledelse anbefalingerne følges, eller hvorvidt dette ikke er hensigtsmæssigt eller ønskeligt for det pågældende selskab.

Finansrådets supplerende anbefalinger lever vi op til efter samme udgangspunkt, ligesom vi efterfølgende har redegjort for, hvor vi har valgt at fravige anbefalingerne.

God Selskabsledelse anbefalingerne er opdelt i følgende 9 hovedafsnit:

- I. Aktionærernes rolle og samspil med selskabsledelsen
- II. Interessenternes rolle og betydning for banken
- III. Åbenhed og gennemsigtighed
- IV. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar
- V. Det øverste og det centrale ledelsesorgans sammensætning
- VI. Ledelsens vederlag
- VII. Regnskabafklæggelse
- VIII. Risikostyring og intern kontrol
- IX. Revision

Finansrådets supplerende anbefalinger uddyber en række forhold i relation til God Selskabsledelse anbefalingernes punkt IV om det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar, punkt V om det øverste og det centrale ledelsesorgans sammensætning og punkt VI om ledelsens vederlag og indeholder endvidere en selvstændig anbefaling om ekstern revision.

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

## God Selskabsledelse (Corporate Governance)

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

### Mål

Ringkjøbing Landbobank har opstillet en målsætning, der fokuserer på bankens primære interesser, nemlig bankens aktionærer, kunder, medarbejdere og de lokalområder, hvor banken har afdelinger.

Vedrørende bankens ejere, aktionærene, er det bankens målsætning at realisere det bedst mulige afkast på lang sigt til disse, herunder er det bankens mål at realisere driftsresultater 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 Midt- og Vestjylland, som banken er en integreret del af. Det er således bankens mål at fastholde og videreudvikle den del af kundeporteføljen, som er beliggende i Midt- og Vestjylland.

Det er bankens mål gennem høj kompetence og konkurrencedygtige produkter at servicere udvalgte kundegrupper i hele Danmark gennem bankens fjernkundeafdeling.

Overordnet skal banken således på både kapital- og rådgivningskraft leve op til forventningerne til en fullservice bank hos både privat- og erhvervs-kunder.

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

Endelig er det bankens målsætning at understøtte udviklingen i de områder, hvor banken er repræsenteret med afdelinger.

### Komité for God Selskabsledelse

Bestyrelsen og direktionen i Ringkjøbing Landbobank har forholdt sig systematisk til samtlige anbefalinger fra komiteen for god selskabsledelse. En redegørelse herfor findes i dokumentet "**Skema til redegørelse vedrørende anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse**", som er vedlagt som bilag til denne redegørelse. Heraf fremgår, at banken følger 74 ud af i alt 79 anbefalinger.

## Finansrådets supplerende anbefalinger for God Selskabsledelse m.v.

Som beskrevet ovenfor har Finansrådets udarbejdet supplerende anbefalinger i forhold til anbefalingerne omkring God Selskabsledelse / Corporate Governance.

Formålet med Finansrådets supplerende anbefalinger er at styrke arbejdet og kompetencerne i medlemsinstitutternes bestyrelser og direktioner samt hos den eksterne revision.

Finansrådets anbefalinger supplerer som tidligere nævnt tre af God Selskabsledelse anbefalingerne, og herudover er der indarbejdet en selvstændig anbefaling vedrørende ekstern revision.

De tre anbefalinger, som Finansrådet har vejledende kommentarer til i relation til fortolkning, implementering, og anvendelse, er IV: Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar, V: Det øverste og det centrale ledelsesorgans sammensætning VI: Ledelsens vederlag

### Ad. anbefaling IV - Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar

#### *Det øverste og det centrale ledelsesorgans overordnede opgaver og ansvar*

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Bankers, sparekassers og andelskassers bestyrelser skal

- fastlægge retningslinjer for og udøve kontrol med direktionens arbejde, herunder opgavernes fordeling mellem direktionsmedlemmerne. Der skal være en skriftlig oversigt over, hvilke dele af direktionens arbejde som bestyrelsen skal føre tilsyn med og inddrages i. Det skal være fastlagt, hvordan bestyrelsen løbende vil kontrollere overholdelsen heraf,
- sikre, at der er udarbejdet procedurer for direktionens inddragelse af og rapportering til bestyrelsen. Sådanne procedurer udarbejdes af direktionen og godkendes af bestyrelsen,
- påse, at direktionen besidder relevante kompetencer. Mindst en gang årligt skal bestyrelsen vurdere, om direktionen besidder alle nødvendige kompetencer. Er det ikke tilfældet, er det bestyrelsens ansvar at træffe beslutning om, hvordan denne udfordring kan løses,
- være en kvalificeret sparringspartner i forhold til direktionen."

Banken følger i al væsentlighed anbefalingerne.

Bestyrelsen drøfter de ovenstående forhold i forbindelse med den årlige gennemgang af bestyrelsens forretningsorden og instruksen til direktionen.

I bestyrelsens forretningsorden og instruksen fra bestyrelsen til direktionen sker således en fastlæggelse af de nærmere procedurer, hvor blandt andet forhold som planlægning, opfølgning og risikostyring er adresseret.

#### *Bestyrelsesformandens opgaver*

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Formanden for en banks, sparekasses eller andelskasses bestyrelse skal:

- sørge for, at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse for bestyrelsen. Beskrivelsen, som kan indgå i bestyrelsens forretningsorden, skal være skriftlig og specifik,
- sikre at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, og at alle bestyrelsesmedlemmer så vidt som muligt får lejlighed til at give deres holdning til kende."

Banken følger anbefalingerne. Rammerne for bestyrelsens arbejde, herunder formandens opgaver, er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på lige fod i bestyrelsens arbejde på sådan måde, at den enkeltes viden og kompetencer nyttiggøres bedst muligt.

### **Information fra direktionen til bestyrelsen**

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Ud over anbefalingerne i afsnit VI, 4 er det direktionens opgave og ansvar, at:

- varetage den daglige ledelse af banken, sparekassen eller andelskassen,
- udarbejde en detaljeret arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Denne beskrivelse skal foreligge skriftligt, og bestyrelsen skal orienteres om den valgte fordeling og løbende væsentlige ændringer,
- tilvejebringe klare retningslinjer for alle væsentlige beslutninger, som skal træffes i banken. Retningslinjer skal være skriftlige og indeholde anvisninger på, hvilke typer af dispositioner der foretages på et givent stillingsniveau. Endvidere skal der oplyses om formkrav og krav til dokumentation af, hvilke medarbejdere der har været involveret i processen, og hvem der har truffet de endelige beslutninger,
- bankens strategi løbende bliver opdateret, og at der udarbejdes skriftligt oplæg hertil, som sendes til bestyrelsen."

Banken følger anbefalingerne, der i øvrigt for pengeinstitutter i udpræget grad må siges at være et lovkrav. Bestyrelsens skriftlige retningslinjer til direktionen fastlægges i henhold til en instruks, hvori bl.a. arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion fastlægges. Der er desuden udarbejdet en skriftlig arbejds- og opgavefordeling for direktionen. Bestyrelsen er orienteret om og har godkendt den pågældende fordeling.

### **Ad. anbefaling V - Det øverste og det centrale ledelsesorgans sammensætning**

#### **Sammensætning af bestyrelsen**

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Bestyrelsen skal være sammensat på en sådan måde, at den besidder alle relevante kompetencer i forhold til at lede en bank, sparekasse eller andelskasse. Mindst et bestyrelsesmedlem skal efter revisorlovens § 31, stk. 1 have kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision."

Anbefalingen følges. De aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges af og blandt medlemmerne i bankens repræsentantskab. Det tilstræbes, at bestyrelsesmedlemmerne har faglig kompetence, en god aldersfordeling og bredde (mangfoldighed) samt en bred erhvervsmæssig baggrund. Den finansielle lovgivning stiller krav om, at ledelsen i et pengeinstitut opfylder en række krav om egnethed (kvalifikationer og erfaring) samt hæderlighed. Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker på baggrund af ovennævnte kriterier, og ikke på baggrund af en formelt fastlagt proces, da bestyrelsen ikke har fundet behov for at fastlægge en sådan proces.

Henvisningen til revisorloven skal i henhold til Finansrådet forstås som en henvisning til Revisionsbekendtgørelsen for pengeinstitutter. I øvrigt bemærkes, at der i bankens revisionsudvalg skal være mindst ét uafhængigt og kvalificeret medlem, hvorved anbefalingen også følges.

#### **Introduktion til og uddannelse af nye bestyrelsesmedlemmer**

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Det er bestyrelsesformandens opgave at tage stilling til, om de enkelte medlemmer af bestyrelsen skal tilbydes relevant supplerende uddannelse. Denne vurdering bør foretages mindst en gang årligt for alle bestyrelsesmedlemmer uanset deres anciennitet i bestyrelsen."

Banken følger anbefalingen. Banken tilbyder nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til bestyrelsesarbejdet, herunder mulighed for deltagelse i relevante kurser. Herudover vurderes behovet for supplerende uddannelse løbende af bestyrelsesformanden og af den samlede bestyrelse.

### ***Bestyrelsens afhængighed***

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Det har ingen indflydelse på vurderingen af uafhængighed, om et bestyrelsesmedlem er kunde i banken, sparekassen eller andelskassen".

Bankens bestyrelsesmedlemmer er også kunder i banken.

### **Ad. anbefaling VI – Ledelsens vederlag**

#### ***Overordnede retningslinjer for incitamentsaflønning***

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Incitamentsprogrammer til medlemmer af direktionen i en bank, sparekasse eller andelskasse skal ud over vilkårene i Komitéens anbefalinger og vejledning:

- a. afhænge af flere forskellige parametre, og disse skal specifikt angives. Dette kan f.eks. være stigning i aktiekurs, regnskabsresultat, størrelsen af tab, fremgang i indtjening, udviklingen i udgifterne, gennemførelse af konkrete projekter eller sammenligning med f.eks. aktiekursudviklingen i en foruddefineret gruppe af sammenlignelige banker eller sparekasser (peer group),
- b. indeholde et loft for den potentielle udbetaling. Dette skal ikke nødvendigvis være en beløbsgrænse. Det kan f.eks. være en beslutning om, at udnyttelseskursen på en aktieoption aldrig kan ligge mere end en bestemt procentsats under den aktuelle aktiekurs eller, at udnyttelseskursen ikke må overstige 100 % af aktiekursen på tildelingstidspunktet. Den valgte model skal være enkel og let forståelig.

Incitamentsprogrammer skal behandles og godkendes på bankens generalforsamling/sparekassens repræsentantskabsmøde. Derefter skal incitamentsprogrammet uden ugrundet ophold offentliggøres på selskabets hjemmeside."

Hertil kan oplyses, at hverken bankens bestyrelse eller direktion har indgået aftaler omkring incitamentsaflønning.

### **Ad. selvstændig anbefaling fra Finansrådet vedrørende ekstern revision**

Finansrådets supplerende anbefalinger har på dette punkt følgende indhold:

"Finansrådets medlemsvirksomheder skal have stor fokus på den eksterne revisors rolle og kvaliteten af det arbejde, som denne udfører. F.eks. bør banker, sparekasser og andelskasser stille krav:

- om, at eksterne revisorer har gennemgået en efteruddannelse målrettet bankområdet,
- til de team, som eksterne revisorer bruger, dvs. sammensætningen skal sikre, at der mindst er to erfarne revisorer med i et team med supplerende kompetenceområder. For at være en erfaren revisor skal vedkommende ud over ovennævnte efteruddannelse også have deltaget i revision af en bank gennem minimum 3 år."

Banken følger anbefalingerne. Banken har stor fokus på den eksterne revisions rolle og kvalifikationer. I bankens samarbejde med ekstern revision er det aftalt, at der altid indgår mindst to erfarne revisorer i det team, som skal revidere banken.

Banken er endvidere bekendt med, at det revisionsfirma, som generalforsamlingen har valgt som revisor for banken, har et efteruddannelsesprogram m.v., der er målrettet mod banksektoren.

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

Afslutningsvis oplyses, at banken i henhold til bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl. skal give

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

### Ad 1.

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

Vedrørende de interne kontrol- og risikostyringssystemer i forbindelse med regnskabsaflæggelsesprocessen er denne struktureret med følgende hovedelementer:

- Regnskabsafdelingen styrer overordnet processen omkring regnskabsaflæggelsen
- Regnskabsafdelingen koordinerer og indhenter relevante oplysninger til brug for regnskabsudarbejdelsen fra andre afdelinger, ligesom regnskabsafdelingen gennemgår sådanne indhentede oplysninger
- Regnskabsafdelingen servicerer ekstern og intern revision med information og oplysninger i forbindelse med revisionen af årsrapporten
- Direktionen foretager en grundig gennemgang af udkastet til årsrapporten samt øvrige rapporter
- Revisionsudvalget og bestyrelsen foretager en gennemgang af udkastet til årsrapport
- Direktion og bestyrelse afholder møde med bankens revision

Ovenstående gælder endvidere vedrørende aflæggelsen af kvartalsrapporter og halvårsrapporter med de ændringer og tilpasninger, som følger heraf.

### Ad 2.

Virksomhedens ledelsesorganer er sammensat af følgende organer:

- a) Generalforsamlingen
- b) Repræsentantskabet
- c) Bestyrelsen
- d) Direktionen

Vedrørende de enkelte organers funktion oplyses følgende:

#### Ad a)

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

#### Ad b)

Af og blandt medlemmerne i bankens repræsentantskab vælges medlemmerne til bankens bestyrelse. Repræsentantskabet har desuden pligt til at virke for bankens trivsel og til efter bedste evne at bistå bestyrelsen og direktionen bl.a. ved at fremskaffe oplysninger, som disse måtte ønske. Repræsentantskabet fastsætter det faste vederlag til bestyrelsen og træffer efter bestyrelsens indstilling beslutning om oprettelse af filialer.

#### Ad c)

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for driften af banken, herunder skal bestyrelsen træffe beslutninger af strategisk karakter, ligesom bestyrelsen skal føre tilsyn med bankens direktion. Bestyrelsen har nedsat ét underudvalg, revisionsudvalget, som varetager og behandler forhold omkring bankens regnskab og revisionen heraf samt revisionen af bankens interne systemer og forretningsgange.

**Ad d)**

Direktionen varetager den daglige ledelse af banken.

*Bestyrelsen for Ringkjøbing Landbobank A/S, 1. februar 2012*



## **Skema til redegørelse vedrørende anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse**

Selskabet er omfattet af anbefalingerne for god selskabsledelse, som er tilgængelige på Komitéen for god Selskabsledelses hjemmeside [www.corporategovernance.dk](http://www.corporategovernance.dk).

Skemaet er tænkt som et hjælperedskab for de selskaber, der i skemaform ønsker at redegøre for, hvordan selskabet efterlever anbefalingerne. Skemaets anbefalingstekster erstatter ikke anbefalingerne, og der henvises til anbefalingerne for god selskabsledelse for så vidt angår forord, indledninger og kommentarer.

**Bemærk:** Nedenstående skema indeholder Komitéen for god Selskabsledelses anbefalinger af 16. august 2011. Nasdaq OMX Copenhagen A/S's har besluttet at medtage anbefalingerne i Regler for udstedere af aktier pr. 1. oktober 2011. Skemaet kan anvendes ved udarbejdelse af redegørelse for virksomhedsledelse i årsrapporter vedrørende regnskabsår, der starter den 1. januar 2011 eller senere.

**Introduktion/konklusion:  
Redegørelse vedr. 01-01- 2011-01-01-2012 (periode)**

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
<b>1. Aktionærernes rolle og samspil med selskabets ledelse</b>			
<i>1.1. Dialog mellem selskabet og aktionærerne</i>			
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan bl.a. gennem investor relations arbejde sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærerne, således at det centrale ledelsesorgan kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet, og at investor relations materiale gøres tilgængeligt for alle investorer på selskabets hjemmeside.	X		Aktionærerne er bankens ejere, og det er bankens målsætning at realisere det bedst mulige afkast på lang sigt til bankens aktionærer.  Ringkjøbing Landbobank tilstræber gennem den definerede Investor Relations-politik størst mulig åbenhed omkring bankens forhold. Ved anvendelsen af bankens hjemmeside, som indeholder relevante og opdaterede informationer omkring banken, sikres således, at bankens aktionærer let og omkostningsfrit kan søge informationer omkring banken.
<i>1.2. Kapital- og aktiestruktur</i>			
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan årligt vurderer, hvorvidt selskabets kapital- og aktiestruktur fortsat er i aktionærernes og selskabets interesse, samt redegør for denne vurdering i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside.	X		I henhold til bankens vedtægter giver en aktiebesiddelse på til og med nom. 500 kroner 1 stemme og aktiebesiddelser derover giver 2 stemmer. Bestyrelsen har ikke fundet anledning til at ændre på disse stemmeregler, så længe banken klarer sig over gennemsnittet i den danske finansielle sektor. Der vil ikke blive indført nye stemmeretsbegrænsninger i bankens vedtægter. I øvrigt er der ikke nogen begrænsninger i aktiernes omsættelighed.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
			Banken havde pr. ultimo 2010 ca. 17.900 aktionærer fordelt på danske og udenlandske investorer. Kun ATP har givet meddelelse om, at de ejer mere end 5 % af aktiekapitalen.
<i>1.3. Generalforsamling</i>			
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan og direktionen fremmer aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.	X		
1.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan beslutter eller indstiller til generalforsamlingen, om generalforsamling skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.	X		Med baggrund i bankens forankring har bestyrelsen ikke fundet det relevant at afholde elektroniske online generalforsamlinger. Banken afholder udover den årlige ordinære generalforsamling også et årligt aktionærmøde.
1.3.3 Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter til det øverste ledelsesorgan gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	X		
1.3.4. Det <b>anbefales</b> , at samtlige medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen er til stede på generalforsamlingen.	X		Alle bestyrelsesmedlemmer deltager på generalforsamlingen, medmindre de er forhindret af sygdom eller ikke kan deltage af andre tvingende grunde.
<i>1.4. Overtagelsesforsøg</i>			
1.4.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan fra det øjeblik, det får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, afholder sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.		X	Såfremt der måtte fremkomme overtagelsesforsøg vedrørende banken, vil bankens bestyrelse vurdere, hvad der er bedst for bankens aktionærer på lang sigt og handle ud fra dette.
1.4.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan			Såfremt der måtte fremkomme overtagelsesforsøg vedrørende banken, vil

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
giver aktionærerne mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker at afstå deres aktier i selskabet på de tilbudte vilkår.		X	bankens bestyrelse vurdere, hvad der er bedst for bankens aktionærer på lang sigt og handle ud fra dette.
<b>2. Interessenternes rolle og betydning for selskabet og selskabets samfundsansvar</b>			
<i>2.1. Selskabets politik i relation til interessenterne og samfundsansvar</i>			
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan identificerer selskabets vigtigste interessenter samt deres væsentligste interesser i forhold til selskabet.	X		Se bankens vigtigste interessenter defineret nedenfor – herunder principper for bankens samarbejde hermed.
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder investorerne, og sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	X		<p><b>Interessenternes rolle og betydning for banken</b></p> <p><u>Aktionærer</u></p> <p>Vedrørende bankens ejere, aktionærerne, er det bankens målsætning at realisere det bedst mulige afkast på lang sigt til disse, herunder er det bankens mål at realisere driftsresultater blandt den bedste 1/3 i den danske finansielle sektor, hvilket skal opnås gennem rationel bankdrift og en fornuftig kreditpolitik.</p> <p><u>Kunder</u></p> <p>Ringkjøbing Landbobank er en integreret del af Midt- og Vestjylland, som er bankens gamle kerneområde, hvor banken har en meget høj markedsandel. Det er bankens målsætning at fastholde og udvikle den del af kundeporteføljen med gode og konkurrencedygtige produkter.</p> <p>Siden midten af 1990'erne har banken etableret nye afdelinger uden for det gamle kerneområde i tre større midtjyske byer, hvor det er bankens målsætning at ekspandere og blive en stærk lokalbank i de tre bysamfund.</p> <p>Derudover tilbydes bankens produkter til udvalgte kundegrupper i resten af Danmark. Dette sker gennem en nicheafdeling, som har domicil i Ringkøbing. Det er målsætningen gennem høj kompetence og konkurrencedygtige produkter at være en attraktiv samarbejdspartner for udvalgte kundegrupper i hele</p>

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
			<p>Danmark.</p> <p><u>Medarbejdere</u></p> <p>Endvidere er det bankens målsætning, at medarbejderne skal være veluddannede og motiverede, idet dette er en afgørende betingelse for bankens fortsatte succes og udvikling. Ringkjøbing Landbobank skal være en god arbejdsplads, hvor tonen er ligefrem og uhøjtidelig. Banken har gennem en årrække arbejdet med en effektiv tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne i banken samt videreudvikling af medarbejdernes faglige og menneskelige kompetencer. Det er derfor af stor betydning, at bankens medarbejdere har lyst og er motiverede til at deltage i en positiv udvikling, som også forventes at komme til at præge banken i de kommende år.</p> <p><u>Lokalsamfundet</u></p> <p>Det er bankens målsætning at understøtte udviklingen i de områder, hvor banken er repræsenteret med afdelinger.</p> <p><u>Dialog</u></p> <p>For alle bankens interessenter er det endvidere bankens målsætning hele tiden at være i en positiv og åben dialog med disse, hvilket blandt andet sikres ved åbenhed omkring banken.</p> <p>Bankens bestyrelse påser løbende, at bankens direktion og medarbejdere stedse har fokus på overholdelsen af den ovenfor definerede politik.</p>
<i>2.2. Samfundsansvar</i>			
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	X		
<b>3. Åbenhed og transparens</b>			
<i>3.1. Afgivelse af oplysninger til markedet</i>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
3.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan vedtager en kommunikationsstrategi.	X		<p>Ringkjøbing Landbobank har en Investor Relations-politik og dermed også en informations- og kommunikationspolitik. Investor Relations-politikken, som kan findes på bankens hjemmeside, er senest blevet opdateret ultimo 2011.</p> <p>Med baggrund i bankens Investor Relations-politik har banken udviklet sin hjemmeside og informationsniveauet lever op til Københavns Fondsbørs' anbefalinger. Bankens Investor Relations-politik har sigte på, at alle væsentlige oplysninger af betydning for aktionærernes, finansmarkedernes og øvrige interessenters vurdering af banken offentliggøres straks.</p> <p>Bestyrelsen lægger stor vægt på en løbende dialog med bankens aktionærer og øvrige interessenter. Denne dialog sikres ved, at der på bankens hjemmeside er forskellige afsnit omkring emner, der relaterer sig til god selskabsledelse, ligesom bankens direktion løbende afholder møder med investorer.</p> <p>Omkring bankens årsrapport oplyses det, at denne aflægges i overensstemmelse med Finanstilsynets regnskabsbekendtgørelse (som er IAS/IFRS kompatible). Bestyrelsen har ikke for nærværende fundet det for værende nødvendigt, at supplere årsrapporten med andre regnskabsstandarder end den i årsrapporten anvendte.</p> <p>Vedrørende oplysninger af ikke-finansiel karakter i bankens årsrapport finder bestyrelsen, at der med baggrund i bankens størrelse i relevant omfang er medtaget oplysninger af ikke-finansiel karakter. Blandt andet rummer årsrapporten en overordnet redegørelse omkring bankens samfundsansvar (CSR - Corporate Social Responsibility), ligesom der er redegjort nærmere herfor på bankens hjemmeside. Bestyrelsen har således ikke for nærværende fundet behov for yderligere rapportering om ikke-finansielle oplysninger i årsrapporten.</p>
3.1.2. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger fra selskabet til markedet udfærdiges på dansk og engelsk.	X		Se IR-politik på bankens hjemmeside.
3.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør			Se IR-politik på bankens hjemmeside.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
kvartalsrapporter.	X		
<b>4. Det øverste og det centrale ledelsesorgans opgaver og ansvar</b>			
<i>4.1. Overordnede opgaver og ansvar</i>			
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	X		Bestyrelsen afholder årligt et strategiseminar / en årlig strategiopdatering, hvor de overordnede mål og strategier for banken drøftes og fastlægges. Dette sker med afsæt i en grundning gennemgang af samtlige bankens forretnings- og risikoforhold. Endvidere sker der ligeledes en løbende drøftelse i bestyrelsen af strategiområdet.
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt drøfter og sikrer, at de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede for, at selskabet kan nå sine strategiske mål.	X		Jf. ovenstående foretager bestyrelsen en vurdering heraf minimum en gang årligt.
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt fastlægger sine væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med selskabet, herunder på hvilken måde det vil udøve kontrol med direktionens arbejde.	X		Bestyrelsen drøfter og fastlægger løbende de væsentligste opgaver i relation til varetagelsen af den overordnede finansielle og ledelsesmæssige kontrol af banken samt den løbende vurdering af direktionens arbejde. Bestyrelsens opgaver og delegering til direktionen samt retningslinjerne for den løbende rapportering til bestyrelsen er i øvrigt beskrevet i forretningsordenen for bestyrelsen samt i instruks i henhold til § 71 i lov om finansiel virksomhed.
4.1.4. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan hvert år drøfter selskabets aktiviteter for at sikre mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, herunder at der er lige muligheder for begge køn, samt at det øverste ledelsesorgan fastsætter konkrete mål og i ledelsesberetningen i selskabets årsrapport og/eller på selskabets hjemmeside redegør for såvel sin målsætning som status for opfyldelsen heraf.	X		Banken finder det vigtigt, at der er lige muligheder for begge køn, og ønsker i udstrakt grad at give mulighed for, at talenter kan udvikles, trives og fastholdes i banken. Bankens ønsker mangfoldighed i bankens ledelsesniveauer og har en målsætning om minimum 20 % kvinder i bankens bestyrelse og ledelse.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
<i>4.2. Forretningsordener</i>			
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår sin forretningsorden med henblik på at sikre, at den er dækkende og tilpasset selskabets virksomhed og behov.	X		Forretningsordenen for bestyrelsen gennemgås én gang årligt og godkendes af bestyrelsen.
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt gennemgår og godkender en forretningsorden for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rettidige, præcise og tilstrækkelige rapportering til det øverste ledelsesorgan samt til kommunikation i øvrigt mellem de to ledelsesorganer.	X		I tillæg til ovenstående gennemgås bestyrelsens instruks til direktionen - herunder krav til rapportering. Rapporteringen er underlagt en fast frekvens.
<i>4.3. Formanden og næstformanden for det øverste ledelsesorgan</i>			
4.3.1. Det <b>anbefales</b> , at der vælges en næstformand for det øverste ledelsesorgan, som fungerer i tilfælde af formandens forfald og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	X		I henhold til bestyrelsens forretningsorden vælges en formand såvel som en næstformand.
4.3.2. Det <b>anbefales</b> , at der udarbejdes en arbejds- og opgavebeskrivelse, som indeholder en beskrivelse af formandens og næstformandens opgaver, pligter og ansvar.	X		Opgaverne for formanden og næstformanden følger af bestyrelsens forretningsorden.
4.3.3. Det <b>anbefales</b> , at formanden for det øverste ledelsesorgan organiserer, indkalder og leder møderne med henblik på at sikre effektiviteten i ledelsesorganets arbejde og med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet.	X		I henhold til forretningsordenen skal formanden indkalde og lede bestyrelsesmøderne.
4.3.4. Det <b>anbefales</b> , at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden om at udfø-			Bestyrelsesformanden deltager ikke i den daglige ledelse og udfører ikke særlige opgaver for banken.



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
re særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, skal der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom inklusive forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer den overordnede ledelse og kontrolfunktion. Der skal sikres en forsvarlig arbejdsdeling mellem formanden, næstformanden, den øvrige bestyrelse og direktionen. Aftaler om formandens deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf skal oplyses i en selskabsmeddelelse.	X		
<b>5. Det øverste ledelsesorgans sammensætning og organisering</b>			
<i>5.1. Sammensætning</i>			
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt beskriver, hvilke kompetencer det skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og at kompetencebeskrivelsen offentliggøres på hjemmesiden. Indstillingen til generalforsamlingen om sammensætningen af det øverste ledelsesorgan bør udformes i lyset heraf.	X		Banken ønsker en bestyrelse med brede kompetencer og forudsætninger som grundlag for fortsat udvikling af banken. Bestyrelsen skal som helhed dække følgende kompetencer: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfaring med virksomhedsledelse</li> <li>• Kendskab til bestyrelsesarbejde</li> <li>• Indblik i lokale erhvervsforhold</li> <li>• International erfaring og udsyn</li> <li>• Samfundsøkonomisk forståelse</li> <li>• Indsigt i regnskab og risikostyring</li> </ul>
5.1.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan sikrer en formel, grundig og for medlemmerne transparent proces for udvælgelse og indstilling af kandidater til ledelsesorganet. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater skal der tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. international erfaring, køn og alder.	X		Indledningsvis bemærkes, at bestyrelsen løbende vurderer, hvilke kompetencer, den skal råde over for bedst at kunne udføre de opgaver, der påhviler den, ligesom den vurderer bestyrelsens sammensætning i lyset heraf.  Valget af medlemmer til bestyrelsen sker indirekte, idet bestyrelsesmedlemmerne vælges blandt og af medlemmerne af bankens repræsentantskab. Valg af medlemmer til repræsentantskabet afgøres på generalforsamlingen ved simpelt flertal. Det bemærkes, at der i bankens vedtægter er fastsat en aldersgrænse for både repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmer på 67 år. Både repræsentantskabsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer vælges for 4 år ad gangen, og genvalg kan finde sted. Bestyrelsen har overvejet om indførelse af direkte valg til bestyrelsen og/eller en valgperiode på et år vil være

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
			<p>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.</p> <p>Det er bestyrelsens vurdering, at der i videst mulig udstrækning skal sikres en mangfoldighed i relation til blandt andet repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmernes køn og alder, men under skyldig hensyntagen til, at der samtidigt er fokus på repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmernes faglige kvalifikationer og kompetencer samt erhvervsmæssige erfaring, hvilket der således tages hensyn til ved repræsentantskabets og bestyrelsens indstilling af nye medlemmer til repræsentantskabet.</p>
5.1.3. Det <b>anbefales</b> , at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til det øverste ledelsesorgan er på dagsordenen, udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver.	X		Ved afholdelse af generalforsamlinger vil der i indkaldelsen hertil blive redegjort for kandidaterne til posten som repræsentantskabsmedlem, herunder en kort beskrivelse af disse, samt for de rekrutteringskriterier, som bestyrelsen har anvendt ved udvælgelsen.
5.1.4. Det <b>anbefales</b> , at der årligt i ledelsesberetningen redegøres for sammensætningen af det øverste ledelsesorgan, herunder for mangfoldighed, samt for de enkelte medlemmers særlige kompetencer.		X	Årsrapporten rummer en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes beskæftigelse og ledelseshverv. Det er bankens opfattelse, at dette giver et godt indblik i medlemmernes kompetencer.
<i>5.2. Uddannelse af medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>			
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at medlemmerne af det øverste ledelsesorgan ved tiltrædelsen modtager en introduktion til selskabet.	X		Ved valg af nye medlemmer til repræsentantskabet gives disse en introduktion til arbejdet i repræsentantskabet. Ved repræsentantskabets samt medarbejdernes valg af nye medlemmer til bestyrelsen gives disse ligeledes en introduktion til banken og bestyrelsesarbejdet, ligesom det vurderes hvorvidt sup-

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
			plerende uddannelse måtte være relevant. Bestyrelsen drøfter endvidere løbende og efter behov, om der måtte være områder, hvor bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og sagkundskab bør opdateres.
5.2.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan årligt foretager en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetence og sagkundskab bør opdateres.	X		Bestyrelsen foretager en årlig vurdering af bestyrelsesarbejdet, herunder om bestyrelsen besidder den fornødne kompetence og sagkundskab.
<i>5.3. Antal medlemmer af det øverste ledelsesorgan</i>			
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , at antallet af medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke er større end, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.	X		I henhold til vedtægterne består bankens bestyrelse af mellem 4 og 6 aktionærvælgede bestyrelsesmedlemmer. Herudover består bestyrelsen af de medlemmer, som lovgivningen måtte foreskrive. Bestyrelsen overvejer løbende, om antallet af aktionærvælgede bestyrelsesmedlemmer og sammensætningen i øvrigt er hensigtsmæssig set i forhold til bankens behov generelt og bestyrelsesarbejdet specifikt, således at dette arbejde kan foregå på en effektiv og konstruktiv måde.
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan i forbindelse med forberedelsen af hvert års generalforsamling overvejer, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov.	X		I forbindelse med den årlige evaluering af bestyrelsesarbejdet vurderes antallet af medlemmer ligeledes.
<i>5.4. Det øverste ledelsesorgans uafhængighed</i>			
5.4.1. Det <b>anbefales</b> , at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte ledelsesmedlemmer er uafhængige, således at det øverste ledelsesorgan kan handle uafhængigt af særinteresser.  For at være uafhængig må den pågældende ikke: <ul style="list-style-type: none"> <li>være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet eller et associeret</li> </ul>	X		Bankens bestyrelse opfylder kravet om uafhængighed. Blandt de 6 medlemmer, som er valgt fra bankens repræsentantskab, er det kun Jens Lykke Kjeldsen, som har siddet i bankens bestyrelse i mere end 12 år. Alle øvrige krav om uafhængighed er opfyldt.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
selskab, <ul style="list-style-type: none"> <li>• have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af det øverste ledelsesorgan,</li> <li>• repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser,</li> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet eller et associeret selskab,</li> <li>• være eller inden for de seneste tre år have været ansat eller partner hos ekstern revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af det øverste ledelsesorgan i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som betragtes som afhængige.</li> </ul>			
5.4.2. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt oplyser hvilke medlemmer, det anser for uafhængige, og at det oplyses, om nye kandidater til det øverste ledelsesorgan anses for uafhængige.	X		Se afsnit 5.4.1.
<b>5.5. Medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan</b>			
5.5.1. Det <b>anbefales</b> , at der i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside redegøres for reglerne for medarbejdervalg og for selskabets anvendelse			Bankens bestyrelse har 2 medarbejderrepræsentanter. Disse vælges for en periode på 4 år. De nuværende medlemmer er valgt frem til februar 2015. Valget organiseres af et valgudvalg.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
heraf i selskaber, hvor medarbejderne har valgt at benytte selskabslovgivningens regler om medarbejderrepræsentation.	X		Valget sker med opstilling på en samlet liste, hvorfra der vælges både bestyrelsesmedlemmer og suppleanter. Valgbare er de medarbejdere, der er myndige, og som har været ansat i banken gennem de sidste 12 måneder før valget. I overenstemmelse med Erhvervs- og Selskabsstyrelsens bekendtgørelse offentliggøres fortegnelse over medarbejdere, der har valget.
<b>5.6. Mødefrekvens</b>			
5.6.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mødes regelmæssigt i henhold til en i forvejen fastlagt møde- og arbejdsplan, og når det i øvrigt skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt i forhold til selskabets behov, samt at antallet af afholdte møder oplyses i årsrapporten.	X		Anbefalingerne omkring mødefrekvens og arbejdsplan følges, og det oplyses, at bestyrelsen afholder ordinært bestyrelsesmøde ca. 11 gange om året.
<b>5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv</b>			
5.7.1. Det <b>anbefales</b> , at hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende arbejde, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv end, at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	X		
5.7.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af det øverste ledelsesorgan: <ul style="list-style-type: none"> <li>den pågældendes stilling,</li> <li>den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdi-</li> </ul>	X		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
papirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.			
<b>5.8. Aldersgrænse</b>			
5.8.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af det øverste ledelsesorgan, og at årsrapporten indeholder oplysninger om aldersgrænsen og om alderen på de enkelte bestyrelsesmedlemmer.	X		
<b>5.9. Valgperiode</b>			
5.9.1. Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan, er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.		X	Valget af medlemmer til bestyrelsen sker indirekte, idet bestyrelsesmedlemmerne vælges blandt og af medlemmerne af bankens repræsentantskab. Valg af medlemmer til repræsentantskabet afgøres på generalforsamlingen ved simpelt flertal. Det bemærkes, at der i bankens vedtægter er fastsat en aldersgrænse for både repræsentantskabs- og bestyrelsesmedlemmer på 67 år. Både repræsentantskabsmedlemmer og bestyrelsesmedlemmer vælges for 4 år ad gangen, og genvalg kan finde sted. 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.
5.9.2. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten oplyser tidspunktet for medlemmets indtræden i det øverste ledelsesorgan, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted, samt udløbet af den aktuelle valgperiode.	X		
<b>5.10. Ledelsesudvalg (komitéer)</b>			
5.10.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i ledelsesbe-	X		Udover bankens revisionsudvalg udgøres alle bankens bestyrelsesudvalg af

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
retningen i årsrapporten eller på selskabets hjemmeside offentliggør: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne i det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>			den samlede bestyrelse.
5.10.2. Det anbefales, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	X		
5.10.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et egentligt <u>revisionsudvalg</u> .	X		Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg bestående af 3 medlemmer, hvoraf mindst 1 medlem er uafhængigt og kvalificeret i henhold til Finanstilsynets bestemmelser herom. Bestyrelsen har udarbejdet et kommissorium for det nedsatte revisionsudvalg som følger de lovmæssige krav for området. Revisionsudvalget planlægger at afholde ca. 4 møder om året. De 3 revisionsudvalgsmedlemmer er: Jens Lykke Keldsen, Gert Asmussen (formand for udvalget og særlig regnskabskyndig) samt Gravers Kjærgaard.
5.10.4. Det <b>anbefales</b> , at det ved sammensætningen af revisionsudvalget sikres, at: <ul style="list-style-type: none"> <li>• formanden for det øverste ledelsesorgan ikke er formand for revisionsudvalget og, at</li> <li>• udvalget tilsammen råder over en sådan sagkundskab og erfaring, at det har en opdateret indsigt i og erfaring med finansielle forhold samt regnskabs- og revisionsforhold i selskaber, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked.</li> </ul>	X		
5.10.5. Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansielle rapportering overvåger og rapporterer til det øver-			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
ste ledelsesorgan om: <ul style="list-style-type: none"> <li>regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>usikkerheder og risici, herunder også i relation til forventningerne.</li> </ul>	X		
5.10.6. Det <b>anbefales</b> , at revisionsudvalget: <ul style="list-style-type: none"> <li>årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald,</li> <li>fremkommer med anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision og den interne revisions budget, og</li> <li>overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</li> </ul>	X		
5.10.7. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u> , som har mindst følgende forberedende opgaver: <ul style="list-style-type: none"> <li>beskrive de kvalifikationer, der kræves i de to ledelsesorganer og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>årligt vurdere ledelsesorganernes struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale det øverste ledelsesorgan eventuelle ændringer,</li> <li>årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til det øverste ledelsesorgan herom,</li> <li>overveje forslag fra relevante personer,</li> </ul>	X		Bestyrelsen har nedsat et nomineringsudvalg bestående af den samlede bestyrelse.  Der foretages en årlig evaluering af bestyrelsesarbejdet med henblik på at vurdere ledelsesstrukturen, sammensætning af bestyrelsen og evt. behov for yderligere kompetencer.  I forlængelse heraf indstilles nye kandidater til bestyrelsesarbejdet.



Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
<p>herunder aktionærer og medlemmer af ledelsesorganerne, til kandidater til ledelsesposter, og</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>indstille til det øverste ledelsesorgan forslag til kandidater til ledelsesorganerne.</li> </ul>			
<p>5.10.8. Det <b>anbefales</b>, at det øverste ledelsesorgan nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som har mindst følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>indstille vederlagspolitikken (herunder overordnede retningslinjer for incitaments-aflønning) for det øverste ledelsesorgan og direktionen til det øverste ledelsesorgans godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>fremkomme med forslag til det øverste ledelsesorgan om vederlag til medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, medlemmer af det øverste ledelsesorgan og direktionen opbærer fra andre virksomheder i koncernen, og</li> <li>overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til det øverste ledelsesorgan og direktionen er korrekt, retvisende og fyldestgørende.</li> </ul>	X		Vederlagsudvalget er nedsat jf. lovgivningen og udgøres af den samlede bestyrelse.
<p>5.10.9. Det <b>anbefales</b>, at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.</p>	X		
5.11. <i>Evaluering af arbejdet i det øverste ledelsesorgan og i direktionen</i>			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
5.11.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan fastlægger en evalueringsprocedure, hvor det samlede øverste ledelsesorgans og dets individuelle medlemmers bidrag og resultater årligt evalueres.	X		Der foretages en årlig evaluering af bestyrelsesarbejdet.
5.11.2. Det <b>anbefales</b> , at evalueringen af det øverste ledelsesorgan forestås af formanden, at resultatet drøftes i det øverste ledelsesorgan, og at der i årsrapporten oplyses om fremgangsmåden ved selvevalueringen og resultaterne heraf.	X		
5.11.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.	X		
5.11.4. Det <b>anbefales</b> , at direktionen og det øverste ledelsesorgan fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem formanden for det øverste ledelsesorgan og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for det øverste ledelsesorgan.	X		
<b>6. Ledelsens vederlag</b>			
<i>6.1. Vederlagspolitikens form og indhold</i>			
6.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan vedtager en vederlagspolitik for det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		Banken har en vederlagspolitik, som opdateres årligt
6.1.2. Det <b>anbefales</b> at vederlagspolitikken og ændringer heri godkendes på selskabets generalforsamling.	X		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
6.1.3. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder en udtømmende beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af det øverste ledelsesorgan og direktionen.	X		
6.1.4. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken indeholder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter.</li> </ul>	X		
6.1.5. Det <b>anbefales</b> , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelses aflønning, påregnelige risici og værdiskabelsen for aktionærene på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkrævier og målbarhed for udmøntning af variable dele, og</li> <li>• er kriterier, der sikrer, at hel eller delvis optjening af en variabel del af en vederlagsaftale strækker sig over mere end et kalenderår.</li> </ul>	X		Der udbetales ikke variable lønandele til bankens ledelse.
6.1.6. Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af det øverste ledelsesorgan ikke aflønnes med aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.	X		Der anvendes ikke aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.
6.1.7. Det <b>anbefales</b> , at hvis direktionen aflønnes med aktiebaseret aflønning, skal programmerne være revolverende, dvs. optionerne tildeles periodisk og bør tidligst kunne udnyttes 3 år efter tildelingen. Forholdet mellem indløsningskursen og	X		Der anvendes ikke aktie- eller tegningsoptionsprogrammer.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
markedskursen på tildelingstidspunktet skal forklares.			
6.1.8. Det <b>anbefales</b> , at vederlagsaftaler for direktionen, der indeholder aftaler om variable lønandele, fastslår en ret for selskabet til i helt særlige tilfælde at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende dokumenteres fejlagtige.	X		
6.1.9. Det <b>anbefales</b> , at aftaler om fratrædelsesgodtgørelse maksimalt udgør en værdi, der svarer til de sidste to års vederlag.	X		
<b>6.2. Oplysning om vederlagspolitikken</b>			
6.2.1. Det <b>anbefales</b> , at vederlagspolitikken er klar og overskuelig, og at indholdet omtales i ledelsesberetningen i årsrapporten, samt at vederlagspolitikken offentliggøres på selskabets hjemmeside.	X		
6.2.2. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	X		Vederlagspolitikken omhandles i formandens beretning.
6.2.3. Det <b>anbefales</b> , at der i års-/koncernregnskabet gives oplysning om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af det øverste ledelsesorgan og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen, og at der redegøres for sammenhængen med vederlagspolitikken.	X		
6.2.4. Det <b>anbefales</b> , at der som en del af oplysningen om det samlede vederlag oplyses om even-			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
tuelle ydelsesbaserede pensionsordninger, selskabet har påtaget sig over for medlemmer af det øverste ledelsesorgan henholdsvis direktionen samt disse ordningers aktuarmæssige værdi og forskydninger over året.	X		
6.2.5. Det <b>anbefales</b> , at oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold offentliggøres i selskabets årsrapport.	X		
6.2.6. Det <b>anbefales</b> , at aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til det øverste ledelsesorgan for det igangværende regnskabsår.		X	Den samlede betaling udgør et relativt beskedent omfang sammenholdt med bankens øvrige aktiviteter, hvorfor dette ikke ønskes til særskilt godkendelse.
<b>7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)</b>			
<i>7.1. Yderligere relevante oplysninger</i>			
7.1.1. Det <b>anbefales</b> , at årsrapporten og den øvrige finansielle rapportering, suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov.	X		Banken aflægger en ganske omfattende årsrapport, som giver et dybt indblik i bankens forretning. Dette består af finansiell såvel som ikke-finansiell information.
<i>7.2. Going concern forudsætningen</i>			
7.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan ved behandling og godkendelse af årsrapporten specifikt tager stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift (going concern forudsætningen) inklusive de eventuelle særlige forudsætninger, der ligger til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.	X		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
<b>8. Risikostyring og intern kontrol</b>			
<i>8.1. Identifikation af risici</i>			
8.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det centrale ledelsesorgan mindst en gang årligt identificerer de væsentligste forretningsmæssige risici, der er forbundet med realiseringen af selskabets strategi og overordnede mål, samt risici i forbindelse med regnskabsafregningen.	X		<p>Bankens ledelse har til stadighed fuld opmærksomhed på bankens væsentligste forretningsmæssige risici, ligesom der løbende rapporteres herpå, hvorved ledelsen systematisk kan følge udviklingen inden for de væsentligste risikoområder. Banken har udpeget en risikoansvarlig, som har ansvaret for, at bestyrelsen informeres om bankens væsentlige forretningsmæssige risici og minimum 1 gang årligt gennemgår bankens samlede risikobillede.</p> <p>Den største forretningsmæssige risikotype i Ringkjøbing Landbobank er kreditrisici på udlån, idet disse udgør langt den største del af aktivsiden og samtidigt genererer en tilsvarende stor del af indtjeningen. Banken har historisk altid haft en sund kreditpolitik, hvilket også vil være målsætningen i fremtiden.</p> <p>Udlåns gearingen i forhold til den ansvarlige kapital (basiskapital) er på ca. 5 gange, og det er bankens målsætning, at resultaterne skal realiseres med mindre eller samme kreditgearing som landets større pengeinstitutter.</p>
8.1.2. Det <b>anbefales</b> , at direktionen løbende rapporterer til det øverste ledelsesorgan om udviklingen inden for de væsentlige risikoområder og overholdelsen af eventuelle vedtagne politikker, rammer m.v. med henblik på, at det øverste ledelsesorgan kan følge udviklingen og træffe de nødvendige beslutninger.	X		Der er på alle betydelige områder i banken således etableret effektive risikostyrings- og rapporteringssystemer, som løbende evalueres såvel internt som af bankens interne og eksterne revision samt Finanstilsynet.
<i>8.2. Whistleblower-ordning</i>			
8.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan beslutter, hvorvidt der skal etableres en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.	X		Bankens bestyrelser har vurderet, at det ikke på nuværende tidspunkt er relevant at etablere en whistleblower ordning i banken.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund
<b>8.3. Åbenhed om risikostyring</b>			
8.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet i ledelsesberetningen oplyser om selskabets risikostyring vedrørende forretningsmæssige risici.	X		Ledelsesberetningen omfatter risikostyring af forretningsmæssige risici.
<b>9. Revision</b>			
<b>9.1. Kontakt til revisor</b>			
9.1.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem revisor og det øverste ledelsesorgan.	X		Bankens ledelse har generelt en løbende dialog med både intern og ekstern revision, ligesom ledelsen drøfter resultatet af revisionen, den udarbejdede årsrapport samt regnskabspraksis og regnskabsmæssige skøn med revisorerne.
9.1.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem det øverste ledelsesorgan og revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	X		
9.1.3. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	X		Bankens bestyrelse mødes mindst en gang årligt med bankens eksterne revision, uden at direktionen er til stede. Ligeledes mødes bestyrelsen med den interne revision uden direktionens deltagelse.
<b>9.2. Intern revision</b>			
9.2.1. Det <b>anbefales</b> , at det øverste ledelsesorgan mindst en gang årligt på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter, hvorvidt der skal etableres en intern revision til understøttelse og kontrol af selskabets interne kontrol- og risikostyringssystemer, samt begrunder beslutningen i ledelsesberetningen i årsrapporten.	X		Banken har intern revision og forventer ikke at nedlægge funktionen, som er lovbundet.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet følger ikke	Selskabet følger/følger ikke anbefalingen af følgende grund