

## Lovpligtig redegørelse for det underrepræsenterede køn 2022

jf. § 135a i Bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.

Offentliggjort den 1. februar 2023

*Nærværende redegørelse udgør den lovpligtige redegørelse for det underrepræsenterede køn for 2022. Bankens årsrapport for 2022 indeholder et resume af redegørelsen. Redegørelsen vedrører regnskabsperioden 1. januar - 31. december 2022.*

Bankens bestyrelse vedtog tilbage i marts 2013 første gang et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer og en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Bestyrelsen og bestyrelsens nomineringsudvalg foretog i november 2022 i forbindelse med den årlige gennemgang en større opdatering af måltal og politik, som nu benævnes ”Måltal og politik for det underrepræsenterede køn”.

Ved opdateringen blev måltallet for bestyrelsen ændret, således det nu kun gælder for de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer, og måltallet blev fastlagt til, at andelen af det underrepræsenterede køn skal udgøre minimum 30% i 2023.

Vedrørende bankens øvrige ledelsesniveauer er definitionen af dette begreb blevet lovfæstet i Lov om finansiel virksomhed, og bankens øvrige ledelsesniveauer omfatter således direktionsmedlemmer (anmeldt overfor Erhvervsstyrelsen), medarbejdere, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, samt medarbejdere med personaleansvar, som refererer enten direkte til direktionen eller til medarbejdere, der organisatorisk er på samme niveau som direktionen.

Måltallet blev opdateret, og med baggrund i den ovennævnte definition blev det fastlagt til, at andelen af ledere fra det underrepræsenterede i bankens øvrige ledelsesniveauer skal udgøre minimum 25% i 2025. Endvidere er det fortsat et mål, at bankens medarbejdere - uanset køn - skal opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger i banken.

### Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Bestyrelsen og bestyrelsens nomineringsudvalg har, som fremgår ovenfor, fastsat et måltal på minimum 30% for det underrepræsenterede køn til opfyldelse i 2023.

På regnskabsafslæggelsestidspunktet (den 1. februar 2023) udgør kønsfordelingen i bestyrelsen:

- 25% kvinder
- 75% mænd

Der vil på den ordinære generalforsamling til afholdelse den 1. marts 2023 blive indstillet en vedtægtsændring, som muliggør en udvidelse af bestyrelsen. Såfremt den af nomineringsudvalget og bestyrelsen indstillede kandidat, vælges af repræsentantskabet, vil måltallet være efterlevet.

## **Politik og måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer**

Den vedtagne politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer har til hensigt at skabe grundlaget for en mere ligelig fordeling mellem kønnene i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Det er således bankens overordnede og langsigtede mål at tilvejebringe en mere ligelig fordeling mellem kønnene i bankens øvrige ledelsesniveauer, og som det fremgår ovenfor, har bestyrelsen og bestyrelsens nomineringsudvalg fastsat et måltal på minimum 25% for det underrepræsenterede køn til opfyldelse i 2025.

Banken ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i de øvrige ledelsesniveauer samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til det mål, der er sat.

Ultimo 2022 var kønsfordelingen i bankens øvrige ledelsesniveauer ud fra den nye definition følgende:

- 20% kvinder
- 80% mænd

Banken vil i de kommende år iværksætte initiativer til at opnå efterlevelse af måltallet i 2025.

Iværksættelsen af initiativer vil ske under hensyntagen til, at banken ønsker at bevare og udvikle den nuværende åbne og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn, ligesom banken ansætter / udnævner ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes / udnævnes - uanset køn.

Banken ønsker endvidere at fastholde den tilgang, der har været i Ringkjøbing Landbobank igennem mange år, hvor alle medarbejdere inspireres til at uddanne og udvikle sig samt avancere internt i banken.

Endelig tilbyder banken alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i diverse uddannelsesmæssige og personlighedsudviklende aktiviteter. Det er bankens mål, at medarbejdere af begge køn generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

Banken vil ved fremtidige rekrutteringsprocesser til stillinger i bankens øvrige ledelsesniveauer til stadighed gennemføre sådanne under hensyntagen til den ovenfor anførte målsætning og de supplerende bemærkninger hertil.

*Bestyrelsen for Ringkjøbing Landbobank A/S den 1. februar 2023.*