

## **Lovpligtig redegørelse vedrørende ledelseskrav**

Redegørelsen aflægges som følge af § 80 c i lov om finansiel virksomhed og omfatter:

- Mangfoldighed i bestyrelsen
- Kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring i bestyrelsen
- Personalemæssige og økonomiske ressourcer til introduktion og efteruddannelse af medlemmer af bestyrelse og direktion
- Principper i forbindelse med aflønning i banken, herunder lønpolitik og aflønningsudvalg
- Bestyrelsens nomineringsudvalg

### **Mangfoldighed i bestyrelsen**

Bankens bestyrelse har fastlagt en politik for mangfoldighed i såvel bestyrelse som daglig ledelse og organisation. Politikken revurderes efter behov og mindst én gang årligt og kan ses i sin helhed på bankens hjemmeside [vestjyskbank.dk](http://vestjyskbank.dk) / profil.

vestjyskBANK ser mangfoldighed som en styrke, der kan bidrage positivt til bankens udvikling, robusthed samt opfyldelse af fastlagte strategier og planer. Diversitet i alder, køn, erfaring og kompetencer prioriteres højt.

Bestyrelsens nomineringsudvalg arbejder aktivt med at sikre mangfoldighed i bankens bestyrelse.

### **Kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring i bestyrelsen**

Bankens bestyrelse skal sikre, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå bankens aktiviteter og de hermed forbundne risici.

Bankens nomineringsudvalg forbereder årligt bestyrelsens evalueringsproces til sikring heraf.

Som grundlag herfor vurderer nomineringsudvalget årligt hvilke kompetenceprofiler, der tilstræbes at være til stede i bestyrelsen med henblik på at kunne komplettere hinanden på en måde, så flest mulige kompetencer stilles til disposition for bestyrelsens arbejde. Arbejdet fremlægges som grundlag for bestyrelsens endelige beslutning til ønske om tilstedeværelse af kompetenceprofiler i bestyrelsen. De ønskede kompetenceprofiler kan ses i sin helhed på bankens hjemmeside [vestjyskBANK.dk](http://vestjyskBANK.dk) / organisation.

Evalueringsprocessen gennemføres endvidere på baggrund af bestyrelsens vedtagne proces for dette arbejde og tager endvidere udgangspunkt i:

- Bankens forretningsmodel
- Risici knyttet hertil som konkretiseret i redegørelse herom til bestyrelsen
- Bankens historie
- Bankens vision, mission og værdier
- Beskrivelse af medlemmernes uddannelse og erfaring m.m.

- Finanstilsynets vejledning

Evalueringen munder ud i bestyrelsens drøftelse af medlemmernes nuværende viden og erfaring sat i forhold til den påkrævede viden og erfaring med efterfølgende drøftelse af konkrete tiltag til tilvejebringelse af manglende viden eller erfaring eller tilpasning af forretningsmodellen.

### **Personalemæssige og økonomiske ressourcer til introduktion og efteruddannelse af medlemmer af bestyrelse og direktion**

Spørgsmål om uddannelse af medlemmer af bestyrelsen er en naturlig følge af bestyrelsens selvevaluering men vurderes også løbende sammen med spørgsmål om videreuddannelse af direktionen. Hvis behov for videreuddannelse opstår, tilbydes uddannelse via eksterne udbydere i den udstrækning, der ikke internt findes tilstrækkelige ressourcer hertil.

I overensstemmelse med lovgivningen tilbydes nye bestyrelsesmedlemmer endvidere at deltage i særlige uddannelsesforløb med henblik på at ruste det nye medlem bedst muligt til det kommende arbejde i bestyrelsen.

### **Principper i forbindelse med aflønning i banken, herunder lønpolitik og aflønningsudvalg**

Aflønningsudvalget indstiller lønpolitikken, herunder pensionspolitik og retningslinjer for godkendelse af fratrædelsesgodtgørelser for den personkreds, der er omfattet af lønpolitikken til bankens bestyrelse. Lønpolitikken godkendes endeligt på bankens generalforsamling. Politikken kan ses i sin helhed på bankens hjemmeside [vestjyskbank.dk / organisation](http://vestjyskbank.dk/organisation).

Den personkreds, der er omfattet af politikken udgør:

- Bestyrelsesmedlemmer
- Medlemmer af direktionen
- Ledelsen af den del af organisationen, som foretager handel med eller godkender finansielle instrumenter
- Ledelsen af den del af organisationen, som investerer bankens egne midler
- Ansatte i de to forudgående omtalte dele af organisationen, som via finansielle instrumenter kan tage en væsentlig risiko på bankens vegne for bankens midler
- Ansatte, som kan påføre banken væsentlige kreditrisici
- Ledelsen af den del af organisationen, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning
- Ansatte i compliancefunktionen og intern revision.

Formålet med lønpolitikken er at understøtte en adfærd, der gavner bankens interesser og langsigtede værdiskabelse.

Bestyrelsens aflønningsudvalg overvåger tiltag på lønområdet og udfører mindst én gang årligt kontrol med lønpolitikken overholdelse.

Aflønningsudvalget er etableret med henblik på at forestå det forberedende arbejde i forhold til bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, som kan have indflydelse på bankens risikostyring. Bestyrelsens kommissorium til aflønningsudvalget kan ses i sin helhed på bankens hjemmeside [vestjyskbank.dk](http://vestjyskbank.dk) / organisation, hvor andre oplysninger om udvalgets arbejde også findes.

### **Bestyrelsens nomineringsudvalg**

Nomineringsudvalget er etableret med henblik på at bistå og forberede bestyrelsens arbejde, bl.a. med henblik på at sikre, at bestyrelsen løbende har den påkrævede viden og erfaring til at varetage dens respektive opgaver. Bestyrelsens kommissorium til nomineringsudvalget kan ses i sin helhed på bankens hjemmeside [vestjyskbank.dk](http://vestjyskbank.dk) / organisation, hvor andre oplysninger om udvalgets arbejde også findes.

Februar 2015