

Kommissorium for nomineringsudvalg i Vestjysk Bank

Kommissoriet omfatter følgende:

- 1. Formål**
- 2. Rammer**
- 3. Organisering, størrelse og møder**
- 4. Opgaver**
- 5. Særlige undersøgelser**
- 6. Rapportering**
- 7. Offentliggørelse**
- 8. Evaluering**

1. Formål

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. Vedrørende udvalgets opgaver henvises til punkt 4 nedenfor.

2. Rammer

Udvalget arbejder selvstændigt med opgaverne og rapporterer herom til bankens bestyrelse. Udvalget rekvirerer de ønskede redegørelser og det ønskede og nødvendige baggrundsmateriale til brug for sit arbejde gennem direktionen og har i øvrigt adgang til samtlige de oplysninger, som tilflyder bestyrelsen, eller som bestyrelsen kan skaffe sig adgang til. Udvalget har endvidere mulighed for at rekvirere eksternt rådgivning.

3. Organisering, størrelse og møder

Bestyrelsens formand og næstformand udgør udvalgets sammensætning. Bestyrelsens formand er samtidig formand for nomineringsudvalget.

Umiddelbart i tilknytning til bestyrelsens første ordinære møde efter en konstituering træder udvalget sammen for at planlægge arbejdet, herunder for fastlæggelse af mødekalender.

Udvalget er beslutningsdygtigt, når begge medlemmer er til stede. Såfremt der opstår stemmelighed i udvalget vidererapporteres begge synspunkter til bankens bestyrelse.

Udvalget afholder møder efter behov og i øvrigt så ofte, formanden skønner det påkrævet, eller når det begæres af det andet medlem af udvalget. Udvalget skal dog som minimum afholde 2 årlige møder.

Udvalgsformanden indkalder gennem sekretariatet til udvalgsmøder med mindst 5 dages varsel. Udvalgets formand kan afkorte denne frist. Indkaldelsen skal indeholde dagsorden og de til brug for udvalgets behandling af de enkelte sager nødvendige oplysninger. Udvalgsformanden kan indkalde et bestyrelsesmedlem eller et medlem af direktionen til at deltage i mødet. Afhængig af den konkrete dagsorden kan også eksterne personer på udvalgets anmodning deltage i behandling af emner på mødet.

Udvalget fører sin egen forhandlingsprotokol.

4. Opgaver

Udvalgets opgaver skal i det mindste bestå af at:

- 4.1 foreslå kandidater til valg til bestyrelsen, herunder udarbejde en beskrivelse af de funktioner og kvalifikationer, der kræves til den bestemte post, og angive den tid, der forventes at skulle afsættes hertil
- 4.2 opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde politik for, hvordan måltallet opnås
- 4.3 fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen
- 4.4 løbende og mindst en gang årligt vurdere bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages, og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse
- 4.5 løbende og mindst en gang om året vurdere, om den samlede bestyrelse har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, og om det enkelte medlem lever op til kravene i §§ 64 og 64 a i lov om finansiel virksomhed og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse
- 4.6 løbende sikre, at beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader bankens interesser som helhed
- 4.7 beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen 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
- 4.8 årligt vurdere direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer
- 4.9 årligt vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring samt rapportere til bestyrelsen herom
- 4.10 overveje forslag fra relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen, til kandidater til bestyrelsen og direktionen
- 4.11 foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen, herunder forslag til konkrete ændringer
- 4.12 foranledige at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter succesionsplaner for direktionen
- 4.13 sikre at banken anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence

5. Særlige undersøgelser

Udvalget kan ved egen drift eller efter information af ekstern såvel som intern karakter iværksætte ad hoc undersøgelser med henblik på at opfylde nærværende kommissorium.

6. Rapportering

Nomineringsudvalget rapporterer mundtligt til bankens bestyrelse.

7. Offentliggørelse

På bankens hjemmeside offentliggøres

- Udvalgets kommissorium
- udvalgets væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i udvalget samt navnene på medlemmerne af udvalget
- en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i udvalgets møder

Endvidere offentliggøres der oplysninger om, hvordan banken lever op til kravene om at nedsætte et nomineringsudvalg og fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

8. Evaluering

Udvalget foretager årligt en evaluering af effektiviteten i sit arbejde med henblik på tilrettelæggelse af kommende periodes arbejde.

Vedtaget på bestyrelsesmødet den 24. april 2019

Kim Duus

Lars Holst

Bent Simonsen

Bolette van Ingen Bro

Karina Boldsen

Nicolai Hansen

Jacob Møllgaard

Martin Sand Thomsen

Mette Holmegaard Nielsen