

Corporate Governance

vestjyskBANK bygger sin Corporate Governance politik på anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse og Anbefalinger for Finansrådets medlemmer.

Bankens politikker følger disse anbefalinger og deles op i disse hovedafsnit:

1. Aktionærernes rolle og samspil med ledelsen
2. Interessenternes rolle og betydning for banken samt bankens samfundsansvar
3. Åbenhed og transparens
4. Bestyrelsens opgaver og ansvar
5. Bestyrelsens sammensætning og organisering
6. Bestyrelsens og direktionens vederlag
7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)
8. Risikostyring og intern kontrol
9. Revision

1. Aktionærernes rolle og samspil med ledelsen

Hidtil har bankens vedtægter været omfattet af en stemmeretsbegrænsning på 3 %. Bestyrelsen har dog fundet tiden moden til at stille forslag til den ordinære generalforsamling i 2011 om, at stemmeretsbegrænsningen slettes. Det er ikke bestyrelsens vurdering, at dette forslag er i modstrid med målsætningen om at forblive en selvstændig og komplet finansiell virksomhed, baseret på lokal forankring i bankens virkeområder med et bredt kunde- og aktionærgrundlag..

1.1. Dialog mellem banken og aktionærerne

vestjyskBANK ønsker størst mulig åbenhed om banken. Med afsæt i værdierne SOLID, NÆRVÆRENDE, KOMPETENT OG DYNAMISK ønsker vi i vores kommunikation med bankens interessenter dels at give et fyldestgørende og retvisende billede af bankens finansielle forhold, strategi og forventninger til fremtiden og dels at befordre bestyrelsens kendskab til aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til banken.

Banken har løbende udbygget sin kommunikation med aktionærerne. Aktionærmøder afholdes årligt i tilknytning til generalforsamlingen, og banken deltager hen over året i et antal møder med institutionelle investorer. I årets løb kommunikerer ledelsen i øvrigt med aktionærerne via bankens hjemmeside: www.vestjyskbank.dk Her findes en omfattende information til såvel aktionærer som kunder. Denne information opdateres løbende og indeholder eksempelvis alle bankens pressemeddelelser, selskabsmeddelelser, oplysninger om bankens aktiekurs og anden relevant information. Bankens hjemmeside, www.vestjyskbank.dk indeholder endvidere vejledning til aktionærerne om, hvordan der kan rettes henvendelse til banken vedrørende bankens Investor Relations politik.

Al kommunikation fra banken til de enkelte aktionærer kan ske elektronisk ved e-mail, medmindre andet følger af selskabsloven. Kommunikation kan også gennemføres med almindelig brevpost.

Bankens aktionærer tilbydes endvidere elektronisk kommunikation med banken via vestjyskNET-BANK, ligesom mailadresse til direktion, den IR-ansvarlige og alle øvrige medarbejdere findes på bankens hjemmeside.

1.2. Kapital- og aktiestruktur

Corporate Governance

Bankens aktiekapital er 125.000.000 kr. fordelt på aktier à 10 kr. Bankens aktier er optaget til notering hos NASDAQ OMX Copenhagen. Aktierne skal lyde på navn og registreres på navn i bankens ejerbog. Ejerbogen føres på bankens vegne af VP INVESTOR SERVICES A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S. Aktierne udstedes gennem VP SECURITIES A/S. Aktierne er frit omsættelige og ingen aktionær er forpligtet til at lade sine aktier indløse helt eller delvist. Ingen aktier har særlige rettigheder.

Hver aktie á 10 kr. giver 1 stemme på bankens generalforsamling. Hidtil har ingen sammenlagt for sig selv eller ved fuldmagt til andre end bestyrelsen kunnet stemme for mere end 3 % af aktiekapitalen. Denne stemmeretsbegrænsning ville bortfalde, hvis statsligt kapitalindskud i banken eller renter herpå måtte blive konverteret til aktier i medfør af lovgivningen. Bestyrelsen har stillet forslag til den ordinære generalforsamling i 2011 om, at stemmeretsbegrænsningen helt skal bortfalde.

Stemmeret tilkommer den, der én uge før afholdelse af generalforsamlingen er noteret som aktionær i ejerbogen eller på dette tidspunkt har rettet henvendelse til banken med henblik på indførelse i ejerbogen, og denne henvendelse er modtaget af banken. På generalforsamlingen træffes alle beslutninger med simpelt flertal. Beslutning om vedtægtsændring er kun gyldig, hvis mindst halvdelen af aktiekapitalen er repræsenteret på generalforsamlingen, og forslaget vedtages med mindst 2/3 af såvel de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede kapital. Er halvdelen af aktiekapitalen ikke repræsenteret på generalforsamlingen, men er forslaget i øvrigt vedtaget med 2/3 af såvel de afgivne stemmer, som af den på generalforsamlingen repræsenterede aktiekapital, indkalder bestyrelsen inden 14 dage en ny generalforsamling, på hvilket forslaget kan vedtages med 2/3 af de afgivne stemmer uden hensyn til den repræsenterede kapitalens størrelse. Ved vedtægtsændringer, foreslået af bestyrelsen, kræves dog ikke repræsentation af halvdelen af aktiekapitalen.

Bestyrelsen finder, at der er en fornuftig balance i forholdet mellem aktiekapitalen og den øvrige kapital. Bestyrelsen vurderer løbende og mindst én gang årligt, hvorvidt bankens kapital- og aktiestruktur fortsat er i såvel aktionærernes som bankens interesse og redegør herfor i bankens årsrapport.

1.3. Generalforsamling

Den ordinære generalforsamling afholdes hvert år i februar eller marts måned i Region Midtjylland.

Generalforsamlinger indkaldes af bestyrelsen tidligst 5 uger og senest 3 uger forud for denne på bankens hjemmeside. Senest 8 uger inden ordinær generalforsamling offentliggøres datoen via finanskalenderen på bankens hjemmeside. Forventet dato for ordinær generalforsamling fremgår også på tidligere tidspunkt af finanskalenderen.

Senest 3 uger før hver generalforsamling offentliggøres følgende oplysninger og dokumenter på bankens hjemmeside: 1) indkaldelsen, 2) det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen, 3) de dokumenter, der skal fremlægges på generalforsamlingen, herunder revideret årsrapport, 4) dagsorden for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag og 5) formularer til stemmeafgivelse ved brev og fuldmagt.

Før en generalforsamling overvejer og beslutter bestyrelsen om den skal afholdes ved fysisk fremmøde eller som delvis eller fuldstændig elektronisk generalforsamling.

Aktionærerne tilbydes adgang til stemmeafgivelse på bankens generalforsamling ved fuldmagtsafgivelse med stemmeinstrukser til bankens bestyrelse.

Corporate Governance

Bestyrelsen og direktionen finder, at generalforsamlingen indkaldes med et tilstrækkeligt varsel til, at aktionærene kan forberede sig og tage stilling til de anliggender, der skal behandles på generalforsamlingen og tilstræber, at dagsordenen udformes på en måde, så aktionærene får et fyldestgørende billede af de anliggender, der er omfattet af dagsordenens punkter. Sammenholdt med de faciliteter, der er til rådighed for dialog mellem banken og aktionærene, medvirker bestyrelsen og direktionen herved til at fremme aktivt ejerskab, herunder aktionærernes deltagelse i generalforsamlingen.

Der er tradition for, at samtlige medlemmer af bestyrelsen og direktionen er til stede på bankens generalforsamlinger. Det er ledelsens hensigt at fortsætte denne tradition.

1.4. Bestyrelsens pligter og aktionærernes rettigheder ved overtagelsesforsøg

Straks bestyrelsen får kendskab til, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat, vil bestyrelsen afholde sig fra uden generalforsamlingens godkendelse at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærene fra at tage stilling til overtagelsesforsøget. I sådanne tilfælde vil bestyrelsen altid give aktionærene mulighed for reelt at tage stilling til, om de ønsker af afstå deres aktier i banken på de tilbudte vilkår.

2. Interessenternes rolle og betydning for banken samt bankens samfundsansvar

Bankens bestyrelse betragter løbende fokus på opbygning og vedligeholdelse af gode relationer til alle bankens hovedinteressenter - aktionærer, kunder og medarbejdere og dermed også de lokalsamfund, hvor banken har sit virke - som grundlaget for vestjyskBANKs fortsatte trivsel og udviklingsmuligheder.

Det afspejler sig naturligt i bankens vision: **vestjyskBANK SKAL VÆRE DEN MEST ATTRAKTIVE SAMARBEJDSPARTNER**. Heri lægger vi vores langsigtede, overordnede mål for det arbejde, vi udfører - vores ledestjerner. De tre hovedinteressenter prioriteres lige højt i relation til visionen. Budskabet i visionen skal forstås således, at enkeltelementer af hovedinteressenterne ikke kan behandles til ugunst for helheden.

Bankens Mission spejler sig også heri: **VI SKABER ØKONOMISK RÅDERUM FOR VORES KUNDER Gennem SOLID OG ANSVARLIG BANKDRIFT**.

Missionen betragtes som vestjyskBANKs eksistensberettigelse - grunden til, at vi er til. Den giver os klarhed over, hvad vi sigter mod og fungerer som fundament for alle vores aktiviteter. Missionen er således grundlaget for at nå visionen.

Ligesom det kommer til udtryk i bankens værdier: **SOLID** kommer til udtryk gennem ærlighed, ansvarlighed og troværdighed, der henviser til vores solide tilgang til vores kunder og løsninger. For os er en aftale en aftale, vi holder hvad vi lover, og vestjyske værdier som god sund fornuft og ordholdenhed lever i banken. **NÆRVÆRENDE** afspejler den tillid, respekt og ordholdenhed, vi ønsker skal aflejres i kundernes bevidsthed. Vi ønsker samtidig at være kendt for at være humoristiske og omsorgsfulde - både i forhold til vores kunder og til hinanden. **KOMPETENT** afspejler vores ønske om at fremstå såvel socialt som fagligt kompetente. Vores medarbejdere kan selvstændigt træffe egne beslutninger, fordi de har nødvendige kompetencer. Det gør, at banken kan levere den rådgivning og service, som vores mange kunder har krav på. **DYNAMISK** betyder for os ønsket om at tage initiativer til gavn for kunderne, for banken og for medarbejdernes egen videre udvikling. Dynamisk er den nødvendige forandringsparathed, vi ønsker at udvise med henblik på løbende at se nye muligheder på vegne af vores kunder og os selv.

Corporate Governance

2.1. Bankens politik i relation til interessenterne

vestjyskBANK er bevidst om, at alle interessenterne - aktionærer, kunder og medarbejdere og dermed også de lokalsamfund, hvor banken har sit virke - lever i et gensidigt afhængighedsforhold, hvorfor det til stadighed skal tilsikres, at alles interesser og roller respekteres i overensstemmelse med bankens politikker, gældende lovgivning, god skik og etik. Alt med henblik på at tilsikre et godt og for alle parter frugtbart samspil.

Derfor siger vi: DET HANDLER OM MENNESKER.

2.2. Samfundsansvar

I bankens CSR politik har bestyrelsen taget stilling til forholdet til medarbejdere, kunder og de lokale samfund, som banken vil være en aktiv del af. Endvidere arbejdes med ansvarlighed på områder som klima og miljø.

3. Åbenhed og transparens

Bankens bestyrelse ønsker størst mulig åbenhed om banken og vurderer løbende såvel mængde som kvalitet af den information, banken stiller til rådighed for aktionærer, kunder, offentligheden i øvrigt og medarbejdere.

3.1. Oplysning og afgivelse af information

Banken har derfor en kommunikationsstrategi, som tager sigte på at give en klar forståelse af og være vejviser for, hvordan vestjyskBANK gennem målrettet kommunikation markerer sin position, og hvordan den interne og eksterne kommunikation forbedres. Bankens forretningsgang sikrer, at alle væsentlige oplysninger af betydning for interessenterne offentliggøres rettidigt og på en fyldestgørende og pålidelig måde, medmindre offentliggørelse kan undlades efter de børsretslige regler.

Alle selskabsmeddelelser, herunder regnskabsrapporter, som tilgår NASDAQ OMX Copenhagen, offentliggøres endvidere på engelsk og kan ses af bankens hjemmeside: www.vestjyskbank.dk Nyttевærdien af en komplet engelsksproget version af hjemmesiden vurderes ikke at stå i forhold til omkostningerne ved at fremskaffe den.

På bankens hjemmeside: www.vestjyskbank.dk findes en investorportal, der indeholder relevant og opdateret information til såvel eksisterende som potentielle aktionærer.

Banken offentliggør såvel års-, halvårs- som kvartalsrapporter.

4. Bestyrelsens opgaver og ansvar

Bestyrelsen varetager den overordnede strategiske ledelse, den finansielle og ledelsesmæssige kontrol af banken samt vurderer løbende direktionens arbejde. Bestyrelsen og direktionen forestår i forening ledelsen af bankens anliggender og sørger for en forsvarlig organisation af bankens virksomhed.

Corporate Governance

4.1. Bestyrelsens overordnede opgaver og ansvar

Bestyrelsen afholder hvert år et seminar, hvor rammerne for det kommende års arbejde for så vidt angår bankens overordnede strategiske ledelse med henblik på at sikre værdiskabelsen i banken fastlægges.

Bestyrelsen vurderer og drøfter løbende men mindst én gang årligt på dette seminar, om de nødvendige kompetencer og finansielle ressourcer er til stede i banken for sikring af, at de strategiske mål kan nås. Hertil kommer, at bestyrelsen har nedsat et nomineringsudvalg, som bl.a. har til opgave at bistå bestyrelsen med kontinuerlig vurdering af dels de krævede og dels de tilstedeværende kvalifikationer i bankens bestyrelse og direktion og i øvrigt en given post i banken.

Bestyrelsen har udarbejdet skriftlige retningslinjer for bankens væsentligste aktivitetsområder, som revurderes mindst én gang årligt. Herunder revurderes blandt andet arbejdsfordelingen mellem bestyrelse og direktion og hvilke dispositioner, som skal besluttes eller godkendes af bestyrelsen samt direktionens rapportering til bestyrelsen. Endvidere fastlægges de væsentligste opgaver i relation til den finansielle og ledelsesmæssige kontrol med banken, og hvordan rapportering om og kontrollen med direktionens arbejde skal finde sted.

4.2. Forretningsordener

Bestyrelsens arbejde tager udgangspunkt i en forretningsorden, som er vedtaget af bestyrelsen. Løbende revurdering af denne forretningsorden finder sted. Mindst én gang årligt drøftes forretningsordenens indhold med henblik på at sikre dens fortsatte relevans i forhold til bankens virksomhed og behov.

Direktionens arbejde tager udgangspunkt i instruks af såvel generel som specifik karakter, herunder med klare krav til direktionens tilstrækkelige rapportering og kommunikation generelt til og med bestyrelsen. Endvidere har bestyrelsen godkendt arbejdsfordelingen mellem direktionens medlemmer. Bestyrelsen vurderer løbende og mindst én gang årligt de formelle rammer for direktionens arbejde

4.3. Bestyrelsens formand og næstformand

Ved sin konstituering umiddelbart efter bankens generalforsamling vælger bestyrelsen sin formand og næstformand. Rammerne for bestyrelsens arbejde – herunder bestyrelsesformandens og næstformandens opgaver – er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden. Bestyrelsesformanden er løbende opmærksom på, at hele bestyrelsen inddrages i bestyrelsesarbejdet, samt at det enkelte bestyrelsesmedlems særlige viden og kompetencer bliver anvendt til gavn for banken.

Bestyrelsens ordinære møder fastlægges for et år ad gangen. Formanden indkalder via direktionen og leder bestyrelsens møder og er til stadighed opmærksom på at sikre effektiviteten i arbejdet med henblik på at skabe bedst mulige forudsætninger for medlemmernes arbejde enkeltvis og samlet. Formelt foretager bestyrelsen årlig evaluering af effektiviteten i arbejdet.

Bestyrelsesformanden må ikke udføre hverv for banken, der ikke er en naturlig del af hvervet som bestyrelsesformand, bortset fra enkeltstående opgaver, som den pågældende bliver anmodet om at udføre af og for bestyrelsen. I sådanne tilfælde vil beslutning herom blive fulgt af bestyrelsens forholdsregler til sikring af, at bestyrelsen bevarer overordnet ledelses- og kontrolfunktioner.

Corporate Governance

5. Bestyrelsens sammensætning og organisering

vestjyskBANKs bestyrelse består af mindst 4 og højst 8 medlemmer, som vælges på generalforsamlingen. Valget sker for 3 år ad gangen. Genvalg kan finde sted. Hertil kommer, at medarbejderne i henhold til gældende lovgivning herom har mulighed for at vælge et antal medlemmer til bestyrelsen.

5.1. Sammensætning

På baggrund af arbejdet i bestyrelsens nomineringsudvalg drøfter og beskriver bestyrelsen én gang årligt, hvilke kompetencer den skal råde over med henblik på at kunne udføre sine opgaver. Denne kompetencebeskrivelse offentliggøres på bankens hjemmeside: www.vestjyskbank.dk og vil være udgangspunkt for indstilling til generalforsamlingen om bestyrelsens sammensætning.

Bestyrelsen er kontinuerligt opmærksom på at anvende medlemmernes kompetencer til gavn for banken. Det sker ved hensyntagen til medlemmernes kompetencer, erhvervsmæssige baggrund og ledelseserfaring i øvrigt samt sammensætning fordelt på blandt andet køn og alder.

I tilfælde af vakance eller andre årsager til ønske om valg af nye medlemmer har bestyrelsen fuld opmærksomhed på, at eventuelle indstillinger til generalforsamlingen herom sker på baggrund af formelle og grundige overvejelser som led i en gennemsigtig proces og følges af en beskrivelse af kandidaternes baggrund og andre ledeshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser, tilsynsråd og ledelsesudvalg, i såvel danske som udenlandske selskaber eller organisationer og krævende organisationsopgaver samt bestyrelsens vurdering af bestyrelsens sammensætning. Beskrivelse af kandidaternes baggrund m.m. vil tillige fremgå af generalforsamlingsindkaldelsen.

Bestyrelsens sammensætning og de enkelte medlemmers særlige baggrund fremgår endvidere af ledelsesberetningen i bankens årsrapport.

5.2. Uddannelse af medlemmer til bestyrelsen

Banken tilbyder nyvalgte bestyrelsesmedlemmer en grundig introduktion til arbejdet, herunder mulighed for at deltage i relevante kurser, ligesom erfarne bestyrelsesmedlemmer tilbydes at deltage i relevante kurser. Der foretages årligt en vurdering af, om der er områder, hvor medlemmernes kompetencer bør opdateres.

5.3. Antal medlemmer af bestyrelsen

Bestyrelsen vurderer løbende bestyrelsens størrelse med henblik på at sikre, at der kan foregå en konstruktiv debat og effektiv beslutningsproces, hvor alle medlemmer har mulighed for at deltage aktivt.

I forbindelse med forberedelse af hvert års generalforsamling overvejer bestyrelsen, hvorvidt antallet af medlemmer er hensigtsmæssigt i forhold til bankens behov.

5.4. Bestyrelsens uafhængighed

Bestyrelsen er opmærksom på, at dens sammensætning er af en sådan karakter, at den kan handle uafhængigt af særinteresser. Således at majoriteten af de generalforsamlingsvalgte medlemmer kan betegnes som uafhængige, hvilket betyder, at den pågældende ikke a) må være eller indenfor de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i banken, b) må have modtaget større vederlag fra banken i anden egenskab end som medlem af bankens bestyrelse, c) må repræsentere en kontrollerende aktionærs interesser, d) inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. personlig eller indirekte som partner eller an-

Corporate Governance

sat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med banken, e) må være eller indenfor de seneste 3 år have været ansat eller partner hos generalforsamlingsvalgt revisor, f) må være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med banken, g) må have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år eller h) må være i familie med personer, som betragtes som afhængige.

Såfremt bestyrelsen finder, at dens sammensætning omfatter medlemmer, som i den forbindelse ikke kan anses for uafhængige, vil bestyrelsen mindst en gang årligt drage omsorg for, at dette oplyses i ledelsesberetningen i bankens årsrapport. Endvidere vil bestyrelsen i forbindelse med indstillinger til valg oplyse, om nye kandidater til bestyrelsen anses for at være uafhængige.

Medlemmer af bankens direktion indgår i øvrigt ikke i bestyrelsens sammensætning men deltager på bestyrelsens møder uden stemmeret.

5.5. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer har samme rettigheder, pligter og ansvar som de generalforsamlingsvalgte medlemmer. Valg af bestyrelsesmedlemmer blandt medarbejderne følger gældende lovgivning herom. Bestyrelsen finder det derfor ikke nødvendigt at oplyse yderligere om systemet med medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

5.6 Mødefrekvens

Bestyrelsen afholder møde hver måned, bortset fra juli. Bestyrelsens mødeplan fastlægges årligt for det næstfølgende år. Her udover holdes møde så ofte formanden skønner det påkrævet, eller når det begæres af et bestyrelsesmedlem, et medlem af direktionen, den valgte revision eller den interne revisionschef. Antallet af afholdte møder i det forudgående år oplyses i øvrigt i ledelsesberetningen i årsrapporten.

5.7. Medlemmernes engagement og antallet af andre ledelseshverv

Hvert enkelt bestyrelsesmedlem vurderer løbende, hvor meget tid, det er nødvendigt at bruge på arbejdet i bankens bestyrelse, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv i virksomheder og organisationer end, at hvert enkelt hverv kan udføres på tilfredsstillende vis.

Ledelsesberetningen i bankens årsrapport indeholder bl.a. oplysning om bestyrelsesmedlemmernes stilling, øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsposter, og det antal aktier, optioner, warrants eller lignende i banken, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.

5.8. Aldersgrænse

Bankens vedtægter bestemmer, at bestyrelsesmedlemmer skal afgang ved den førstkommande ordinære generalforsamling efter det fyldte 67. år. Den vedtægtsbestemte aldersgrænse og bestyrelsesmedlemmernes alder fremgår i øvrigt af bankens årsrapport.

5.9. Valgperiode

Bestyrelsen vægter kontinuitet i bestyrelsesarbejdet højt og vil finde det uhensigtsmæssigt for bankens ledelse, såfremt alle medlemmer er på valg hvert år. Hidtil har bestyrelsesmedlemmernes valgperiode været på 3 år, men bestyrelsen har stillet forslag til den ordinære generalforsamling i 2011 om, at den skal nedsættes til 2 år og således, at ikke alle medlemmer har samme

Corporate Governance

valgperiode. Genvalg kan finde sted. Bestyrelsen er der udover meget opmærksom på at sikre balance mellem fornyelse og kontinuitet også for så vidt angår formands- og næstformandsposten. Bankens årsrapport indeholder oplysninger om det enkelte medlems indtræden i bestyrelsen, hvorvidt genvalg af medlemmet har fundet sted samt udløbet af den aktuelle valgperiode.

5.10 Bestyrelsesudvalg (komitéer)

Bankens bestyrelsesudvalg er etableret med henblik på at øge effektiviteten og højne kvaliteten af bestyrelsens arbejde. Udvalgene medvirker til forberedelse af det materiale, der skal ligge til grund for bestyrelsesbeslutninger. Bestyrelsesudvalg har alene et forberedende formål og må ikke medføre, at væsentlig information, som alle bestyrelsens medlemmer har behov for at modtage, alene tilgår udvalget. Bestyrelsen bevarer det fulde ansvar for alle beslutninger, og udvalgsarbejdet må ikke medføre, at den fornødne behandling i bestyrelsen udelades eller begrænses.

På bankens hjemmeside www.vestjyskbank.dk offentliggøres udvalgenes kommissorier, de væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder samt navnene på medlemmerne i de enkelte udvalg, herunder udvalgenes formænd samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer og, hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.

Bestyrelsen har nedsat et revisionsudvalg, hvis medlemmer alle er medlemmer af bankens bestyrelse. Revisionsudvalget sammensættes årligt efter afholdt generalforsamling, i hvilken forbindelse det sikres, at bestyrelsens formand ikke samtidig bliver formand for revisionsudvalget, samt at udvalget 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 med aktier optaget til handel på et reguleret marked.

Revisionsudvalget har til formål – med henblik på at forberede beslutninger, som træffes i den samlede bestyrelse – at gennemgå regnskabs-, revisions- og sikkerhedsmæssige forhold, som bestyrelsen, udvalget selv, generalforsamlingsvalgt revisor eller intern revisionschef måtte ønske gjort til genstand for en nærmere gennemgang. Udvalget overvåger endvidere bankens interne kontrol- og risikostyringssystemer.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium, hvori udvalgets ansvarsområde og kompetence nærmere er fastlagt.

Bestyrelsen har endvidere nedsat et nomineringsudvalg, som årligt sammensættes med to generalforsamlingsvalgte medlemmer af bankens bestyrelse.

Nomineringsudvalget har til formål – med henblik på at forberede beslutninger, som træffes i den samlede bestyrelse – at bistå bestyrelsen med kontinuerlig vurdering af dels de krævede og dels de tilstedeværende kvalifikationer som kompetencer, viden og erfaring i bankens bestyrelse og direktion og til en anden given post samt vurdere indkomne forslag fra egen midte eller relevante personer, herunder aktionærer og medlemmer af bestyrelsen og direktionen og udarbejde indstilling til bestyrelsen om kandidater til disse to ledelsesorganer m.m. Endvidere er det udvalgets opgave at vurdere den tid, der må afsættes til varetagelse af posten.

Udvalget vurderer årligt såvel bestyrelsens som direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater og kommer med anbefalinger til eventuelle ændringer. Årligt vurderes også de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden og erfaring, hvilket følges op af rapportering herom til bestyrelsen.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium, hvori udvalgets ansvarsområde og kompetence nærmere er fastlagt.

Corporate Governance

Endelig har bestyrelsen nedsat et aflønningsudvalg, som årligt sammensættes med 2 generalforsamlingsvalgte medlemmer af bankens bestyrelse.

Aflønningsudvalget har til formål – med henblik på at forberede beslutninger, som træffes i den samlede bestyrelse – at bistå bestyrelsen med kontinuerlig vedligeholdelse af bankens lønpolitik for bestyrelse og direktion samt væsentlige risikotagere forud for generalforsamlingens godkendelse. Endvidere er det aflønningsudvalgets opgave at fremkomme med forslag til bestyrelsen om aflønning af medlemmer af bestyrelse og direktion samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med bankens lønpolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Endelig skal udvalget overvåge, at oplysningerne i årsrapporten om aflønning af bestyrelse og direktion er korrekt, retvisende og fyldestgørende.

Så vidt det er muligt eller i øvrigt hensigtsmæssigt skal udvalget undgå at anvende samme eksterne rådgivere, som direktionen.

Bestyrelsen har fastsat et kommissorium, hvori udvalgets ansvarsområde og kompetence nærmere er fastlagt.

Bestyrelsen vurderer løbende behovet for nedsættelse af bestyrelsesudvalg men har p.t. ikke nedsat andre udvalg.

5.11. Evaluering af bestyrelsens og direktionens arbejde

Evaluering af bestyrelsens og direktionens arbejde og samarbejdet mellem bestyrelse og direktion sker løbende og mindst én gang årligt på det under pkt. 4.1. nævnte seminar.

Evalueringen gennemføres efter en procedure, som er fastlagt af bestyrelsen med henblik på at evaluere den samlede bestyrelses og dens individuelle medlemmers bidrag og resultater. Bestyrelsens formand forestår evalueringen, som drøftes i bestyrelsen. I ledelsesberetningen i bankens årsrapport oplyses om fremgangsmåden ved evalueringen og resultaterne heraf. Samtidig evaluerer bestyrelsen direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte klare kriterier.

Bestyrelsen og direktionen har fastlagt en procedure for årlig evaluering af deres samarbejde, som gennemføres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsens formand og den administrerende direktør. Resultatet heraf forelægges for bestyrelsen.

6. Ledelsens vederlag

Med sigte på skabelse af langsigtet og vedholdende værdiforøgelse ønsker vestjyskBANK at tiltrække kompetente og beslutningsdygtige personer til at beklæde bestyrelseshvervet og til at indgå i bankens direktion. Derfor skal aflønning af bestyrelse og direktion afspejle markedssituationen under hensyntagen til de stillede opgaver samt det ansvar, der er forbundet med disse hverv.

6.1. Lønpolitikens form og indhold

Bestyrelsen har vedtaget en lønpolitik, gældende for bestyrelse og direktion samt væsentlige risikotagere. Politikken vurderes løbende og mindst én gang årligt efter forudgående behandling og indstilling fra aflønningsudvalget. Lønpolitikken og ændringer heri godkendes på bankens generalforsamling.

Corporate Governance

I lønpolitikken er det besluttet, at aflønning af bestyrelse og direktion samt væsentlige risikotagere ikke skal indeholde nogen variable komponenter, aktie- og tegningsoptionsprogrammer eller ydelsesbaserede pensionsordninger. Bestyrelsesmedlemmerne modtager årligt et honorar. Bestyrelsens formand og næstformand samt det særligt kvalificerede medlem af bankens revisionsudvalg modtager endvidere et tillæg hertil. Direktionen er fast aflønnet og ansættelsesforholdene, herunder fratrædelsesvilkår, følger almindelig praksis på området. Bestyrelsen finder, at hensynet til ønsket om langsigtet og vedholdende værdiforøgelse stimuleres optimalt herved.

Der aftales ikke fratrædelsesgodtgørelser med en værdi på mere end to års vederlag.

Størrelsen på ledelsens vederlag vurderes årligt af bestyrelsen efter indstilling fra bankens aflønningsudvalg.

6.2. Oplysning om lønpolitikken

Lønpolitikken omtales i årsrapporten og kan læses på bankens hjemmeside: www.vestjyskbank.dk Endvidere forklares og begrundes lønpolitikken og dens efterlevelse i formandens beretning på generalforsamlingen.

I årsrapporten gives oplysning om den samlede aflønning af henholdsvis bestyrelse og direktion. Bestyrelsen finder, at vederlagene, som løbende og mindst én gang årligt revurderes, afspejler markedsforhold under hensyntagen til de stillede opgaver og ansvar, hvorfor det ikke findes relevant at oplyse om vederlaget til det enkelte medlem. Tilsvarende finder bestyrelsen, at fratrædelsesvilkår følger almindelig praksis på området, hvorfor der ikke oplyses særskilt herom. vestjysk-BANK arbejder ikke med fastholdelsesprogrammer eller -ordninger.

Bestyrelsens honorar for det forløbne år godkendes årligt på bankens generalforsamling. Ved samme lejlighed godkender generalforsamlingen forslag til vederlaget i indeværende regnskabsår.

7. Regnskabsaflæggelse (Finansiell rapportering)

Medlemmerne af bestyrelse og direktion er samlet og hver for sig opmærksom på eget ansvar for, at årsrapporten og anden finansiell rapportering udarbejdes i overensstemmelse med lovgivningen, gældende standarder og eventuelle yderligere krav. Samtidig bestræbes det kontinuerligt at sikre, at den finansielle rapportering er forståelig og giver et retvisende billede af bankens aktuelle stilling og fremtidsudsigter.

7.1. Yderligere relevante oplysninger

Bestyrelsen har stor opmærksomhed på, at bankens årsrapport og den øvrige finansielle rapportering suppleres med yderligere finansielle og ikke-finansielle oplysninger, hvor det skønnes påkrævet eller relevant i forhold til modtagernes informationsbehov og med henblik på at formidle et klart og tilstrækkeligt billede af bankens stilling.

7.2. Going concern forudsætningen

I forbindelse med behandling og godkendelse af bankens årsrapport vurderer bestyrelse altid bankens aktuelle stilling set i lyset af forventningerne til fremtiden. For god ordens skyld tages stilling til, om regnskabsaflæggelsen sker under forudsætning om fortsat drift indeholdende de særlige forudsætninger, der måtte ligge til grund herfor, samt i givet fald eventuelle usikkerheder, der knytter sig hertil.

Corporate Governance

8. Risikostyring og intern kontrol

Bestyrelsen finder, at det er væsentligt at skelne mellem på den ene side kontrol af risici og på den anden side accept af og pådragelse af risici i bestræbelserne på optimering af balancen mellem risiko og afkast.

8.1. Identifikation af risici

Bestyrelsen har i sin instruks til direktionen nøje fastlagt en række politikker og beføjelser til sikring af bankens drift. Tilsvarende har bankens direktion i sin instruks til medarbejderne udstukket rammerne for bankens arbejde og i instrukser og beføjelser til udvalgte medarbejdere afgrænset det accepterede risikoområde. Direktionen rapporterer løbende til bestyrelsen om overholdelsen af politikker og beføjelser, herunder om der er indtruffet forhold, som kan ændre i opfattelsen af de risici, bestyrelsen har accepteret.

8.2. Whistleblower ordning

Med baggrund i bankens flade organisationsstruktur og den omstændighed, at bankens virkeområde omfatter et relativt afgrænset geografisk område på nationalt niveau finder bankens bestyrelse det ikke relevant at indføre en whistleblower ordning med henblik på at give mulighed for fortrolig rapportering af alvorlige forseelser eller mistanke herom.

8.3. Åbenhed om risikostyring

Bankens risikostyring er omtalt i et særskilt afsnit i årsrapporten og findes også på bankens hjemmeside: www.vestjyskbank.dk

9. Revision

Bestyrelsen anser tilstedeværelsen af en kompetent og uafhængig revision som en væsentlig del af bankens drift.

Bestyrelsen foretager i samråd med direktionen løbende en vurdering af revisionens kompetence og uafhængighed, som også anvendes i overvejelserne til brug for indstilling til generalforsamlingen om valg af revisor.

9.1. Kontakt til revisor

Bestyrelsen og bestyrelsens revisionsudvalg har løbende hen over året møder med såvel den generalforsamlingsvalgte som den interne revision. Det være sig i forbindelse revisionens afrapporteringer, forud for færdiggørelse af finansielle rapporter, fastlæggelse af planer for den kommende periode, årlig fornyelse af honoraraftale med den generalforsamlingsvalgte revision, ønske om belysning af særlige områder etc.

Aftale om revisionsaftale og revisionshonorar indgås på bankens vegne af bestyrelsen efter forudgående behandling i og indstilling fra revisionsudvalget.

Bestyrelsen og revisionsudvalget afholder årligt møde med revisionen uden direktionens tilstedeværelse.

Corporate Governance

9.2. Intern revision

vestjyskBANK har etableret en intern revisionsfunktion og ansat en ansvarlig revisionschef. Den interne revisionschef er ansat af og refererer direkte til bestyrelsen. Den interne revision har bl.a. til opgave at understøtte og kontrollere bankens interne kontrol- og risikostyringssystemer og i øvrigt efter aftale at bistå den generalforsamlingsvalgte revision i arbejdet.

Februar 2011