

Kommissorium for Nomineringsudvalget

17. juni 2020



**SPAREKASSEN
KRONJYLLAND**

1. Formål

- 1.1 Nomineringsudvalget er nedsat med henvisning til lov om finansiel virksomhed § 80 a, desuagtet Sparekassen ikke har pligt til at nedsætte et Nomineringsudvalg.
- 1.2 I dette kommissorium fastsættes Nomineringsudvalgets opgaver. Øvrige bestemmelser om Nomineringsudvalget er fastlagt i Bestyrelsens forretningsorden.
- 1.3 Nomineringsudvalget forbereder bestyrelsens arbejde med blandt andet nominering og rekrutteringsproces af medlemmer til Sparekassens repræsentantskab og bestyrelse, evaluering af bestyrelse og bestyrelsens mangfoldighed. Eventuel uddelegering til Nomineringsudvalget ændrer ikke bestyrelsens ansvar eller beføjelser.

2. Nomineringsudvalgets opgaver

- 2.1 Nomineringsudvalget skal udarbejde oplæg til bestyrelsens kompetenceprofil og sikre, at bestyrelsens kompetenceprofil til enhver tid matcher Sparekassens forretningsmodel og de dertil knyttede risici.
- 2.2 Løbende og mindst en gang årligt 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 rapportere og fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.
- 2.3 Løbende og mindst en gang årligt vurdere bestyrelsens størrelse, struktur, sammensætning og resultater i forhold til de opgaver, der skal varetages, og rapportere og fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse, herunder
 - 2.3.1 Udarbejde oplæg til og sikre gennemførelse af bestyrelsens årlige selvevaluering samt rapportering heraf.
- 2.4 Udarbejde oplæg til og overvåge valg til repræsentantskabet samt sikre, at forestående valg er velforberedte.
- 2.5 Udarbejde oplæg til valg- og rekrutteringsproces af medlemmer til Sparekassens bestyrelse, herunder
 - 2.5.1 at beskrive de kvalifikationer og angive den tid, som en valgt kandidat må forventes at skulle afsætte hertil.
 - 2.5.2 at udarbejde en indstilling om, hvilke bestyrelsesmedlemmer der efter nærmere anvisninger fra den samlede bestyrelse skal varetage rekrutteringsprocessen for så vidt angår screening, udvælgelse, vurdering og interviews med potentielle kandidater samt udarbejde oplæg til indstilling af kandidater til bestyrelsens vurdering og beslutning.
- 2.6 Løbende at sikre optimalt uddannelses- og kompetenceniveau i bestyrelsen i forhold til behov og situation, herunder

- 2.6.1 vurdere uddannelsesbehov og tilrettelægge uddannelse for eksisterende samt nye bestyrelsesmedlemmer.
 - 2.6.2 holde sig opdateret i forhold til uddannelsesmuligheder og -behov i forhold til kompetencer, og regelmæssigt samt efter behov præsentere dette for bestyrelsen.
 - 2.6.3 sikre, at der udarbejdes og gennemføres introprogram for nye bestyrelsesmedlemmer.
 - 2.6.4 sikre, at nyvalgte bestyrelsesmedlemmer modtager lovpligtig uddannelse for bestyrelsesmedlemmer i pengeinstitutter.
- 2.7 Udarbejde oplæg til måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og en politik for, hvordan måltallet opnås.
- 2.8 Udarbejde oplæg til en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Godkendt af bestyrelsen den 17. juni 2020.