



Kommissorium for Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget

Godkendt af bestyrelsen 27. november 2024



**SPAREKASSEN
KRONJYLLAND**

1. Formalia

- 1.1. Formanden og medlemmerne af nominerings-, vederlags- og ESG-udvalget skal være medlem af Sparekassens bestyrelse og skal have den fornødne viden samt de fornødne kvalifikationer og kompetencer til at forstå og overvåge virksomhedens risici.
- 1.2. Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalgets sammensætning fremgår af Sparekassens hjemmeside: <https://www.sparkron.dk/om-sparekassen/om-os/organisation/bestyrelse-og-udvalg>
- 1.3. Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget holder møder efter behov og minimum to gange om året.
- 1.4. Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget samarbejder med Sparekassens øvrige ledelsesudvalg (for Sparekassens vedkommende revisionsudvalg og risikoudvalg).
- 1.5. Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget kan efter behov sikre passende inddragelse af de interne relevante funktioner inden for deres respektive ekspertiseområder og/eller søge ekstern ekspertrådgivning.
- 1.6. Indkaldelse og materiale sker via Sparekassens elektroniske bestyrelsesportal, Admincontrol, i hvilken forbindelse der via notifikation fremsendes information til Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget medlemmer. Admincontrol tilgås fra den til udvalgets medlemmer udleverede iPad.

2. Formål

- 2.1. Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget er nedsat med henvisning til lov om finansiel virksomhed § 80 a, uagtet Sparekassen med det nuværende medarbejderantal ikke har pligt til at nedsætte et nominerings-, vederlags- og ESG-udvalg.
- 2.2. I dette kommissorium fastsættes Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalgets opgaver. Øvrige bestemmelser om Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget er fastlagt i bestyrelsens forretningsorden.
- 2.3. Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget 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 Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalget ændrer ikke bestyrelsens ansvar eller beføjelser. Udvalgsbehandlingen af ordinær rapportering er fordelt mellem bestyrelsesudvalgene som det fremgår af det til enhver tid gældende rapporteringsoverblik, der er bilag til bestyrelsens retningslinjer til direktionen.

3. Nominerings-, Vederlags- og ESG-udvalgets opgaver

- 3.1. Udarbejde oplæg til bestyrelsens kompetenceprofil og sikre, at bestyrelsens kompetenceprofil til enhver tid matcher Sparekassens forretningsmodel og de dertil knyttede risici.
- 3.2. 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.

- 3.3. Løbende og mindst en gang årligt vurdere bestyrelsens og direktionens 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
 - 3.3.1. Udarbejde oplæg til og sammen med bestyrelsens formand, sikre gennemførelse af bestyrelsens årlige selvevaluering samt rapportering heraf.
 - 3.3.2. Løbende sikre, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader Sparekassens interesser som helhed.
 - 3.3.3. Vurdere de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession, samt rapportere herpå.
- 3.4. Udarbejde oplæg til og overvåge valg til repræsentantskabet samt sikre, at forestående valg er velforberedte.
- 3.5. Udarbejde oplæg til vederlag af bestyrelse til indstilling til bestyrelsen og efterfølgende godkendelse af repræsentantskabet
- 3.6. Udarbejde oplæg til vederlagssammensætning for direktionen til bestyrelsens godkendelse, og sikre, at denne følger Sparekassens løn- og pensionspolitik.
- 3.7. Forberede og udarbejde oplæg til den samlede bestyrelse for valg- og rekrutteringsproces af medlemmer til Sparekassens bestyrelse og direktion, herunder
 - 3.7.1. at beskrive de funktioner og kvalifikationer der kræves til en bestemt post i bestyrelsen og direktionen samt angive
 - 3.7.1.1. det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen, som en valgt kandidat må forventes at skulle afsætte hertil
 - 3.7.1.2. kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i bestyrelsen og direktionen.
 - 3.7.2. 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.
 - 3.7.3. Sikre at der er udarbejdet en successionsplan for direktionen.
- 3.8. Løbende at sikre optimalt uddannelses- og kompetenceniveau i bestyrelsen i forhold til behov og situation, herunder
 - 3.8.1. vurdere uddannelsesbehov og tilrettelægge uddannelse for eksisterende samt nye bestyrelsesmedlemmer.

- 3.8.2. holde sig opdateret i forhold til uddannelsesmuligheder og –behov i forhold til kompetencer, og regelmæssigt samt efter behov præsentere dette for bestyrelsen.
- 3.8.3. sikre, at der udarbejdes og gennemføres introprogram for nye bestyrelsesmedlemmer.
- 3.8.4. sikre, at nyvalgte bestyrelsesmedlemmer modtager lovpligtig uddannelse for bestyrelsesmedlemmer i pengeinstitutter.
- 3.9. Føre tilsyn med Sparekassens bæredygtighedsrelaterede påvirkninger, risici og muligheder, herunder
 - 3.9.1. hvordan Sparekassen igennem sine direkte og indirekte aktiviteter påvirker miljøet og/eller mennesker
 - 3.9.2. hvordan miljømæssige, sociale eller ledelsesmæssige begivenheder og forhold kan påvirke Sparekassens forretningsmodel og strategi.
- 3.10. Udarbejde oplæg til måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og en politik for, hvordan måltallet opnås.
- 3.11. Udarbejde oplæg til en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.
- 3.12. Udarbejde udkast til løn- og pensionspolitik til bestyrelsens godkendelse samt bistå med udarbejdelse af vederlagsrapport. Sparekassens risikoudvalg skal tillige behandle oplæg til løn- og pensionsforhold i forhold til politikens risikoincitamenter.
- 3.13. Udarbejde oplæg til en bæredygtighedspolitik, der fastsætter de overordnede rammer for, hvordan Sparekassen forholder sig til bæredygtighed.

Godkendt af bestyrelsen den 27. november 2024.