

# List of Signatures

Page 1/1



## Nomineringsudvalg.pdf

Name	Method	Signed at
Pia Hafstrøm Bøg	MitID	2023-06-08 22:28 GMT+02
Torben Lervad Andersen	MitID	2023-06-01 15:55 GMT+02
Johannes Lukmann Riddersholm	NEMID	2023-05-31 10:13 GMT+02
Per Maegaard Jensen	NEMID	2023-05-30 16:09 GMT+02
Per Poulsen	NEMID	2023-05-30 15:03 GMT+02
	MitID	2023-06-12 09:17 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: D30D053623F5455E8AF532D0020143E1

# 15.2 - Kommissorium for Nominerings- og aflønningsudvalget

---

## Indholdsfortegnelse

1.	KONSTITUERING, FORMÅL .....	2
2.	MEDLEMMER .....	2
3.	MØDER .....	2
4.	NOMINERINGSUDVALGETS OPGAVER .....	2
5.	AFLØNNINGSUDVALGETS OPGAVER .....	4
6.	RESSOURCER .....	4
7.	RAPPORTERING .....	4
8.	OFFENTLIGGØRELSE .....	4
9.	ÆNDRINGER .....	4
10.	EVALUERING .....	5
11.	GODKENDT AF BESTYRELSEN DEN 25. MAJ 2023 .....	6



# 15.2 - Kommissorium for Nominerings- og aflønningsudvalget

---

## 1. Konstituering, formål

I henhold til lov om finansiel virksomhed § 77 c og § 80 a samt bestyrelsens forretningsorden har bestyrelsen nedsat et udvalg der består af den samlede bestyrelse benævnt Nominerings- og aflønningsudvalget.

Dette kommissorium fastsætter udvalgets opgaver og beføjelser.

Udvalget forbereder bestyrelsens arbejde med henblik på at sikre, at bestyrelsen løbende har den påkrævede viden og erfaring til at varetage deres respektive opgaver.

Udvalget ændrer ikke bestyrelsens ansvar eller beføjelser.

## 2. Medlemmer

Udvalgets medlemmer findes blandt bankens bestyrelsesmedlemmer.

Formanden for bestyrelsen fungerer som formand for Nominerings- og aflønningsudvalget.

## 3. Møder

Møder afholdes så ofte, som formanden for udvalget finder det nødvendigt, dog mindst to gange om året. Ethvert medlem af udvalget kan anmode om afholdelse af møde i udvalget, når vedkommende finder det nødvendigt.

Direktionen kan deltage i møderne på udvalgets anmodning. Afhængig af den konkrete dagsorden kan også eksterne personer på udvalgets anmodning deltage i behandling af emner på mødet.

Udvalget er på dagsordenen i forbindelse med hvert bestyrelsesmøde. Specielle ønsker/behov for punkter der ønskes behandlet medtages på førstkommande møde.

Nominerings- og aflønningsudvalget er beslutningsdygtigt, når over halvdelen af medlemmerne er til stede.

Beslutninger træffes med simpelt flertal. I tilfælde af stemmelighed har udvalgets formand den afgørende stemme.

Der udarbejdes referat fra møderne som udsendes til alle bestyrelsesmedlemmer og behandles på det førstkommande bestyrelsesmøde.

## 4. Nomineringsudvalgets opgaver

I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed skal nomineringsudvalget forestå følgende:

- 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 en politik for, hvordan måltallet opnås
- 4.3. Opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer medmindre der er en ligelig fordeling af kvinder og mænd på de øvrige ledelsesniveauer
- 4.4. Udarbejde en politik for at øge for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer.

---

[https://b0008.sharepoint.com/sites/WorkPoint/Delte dokumenter/Stabe/Sekretariat/Instruks og politikker/Nominerings- og aflønningsudvalg/2023-05-25\\_Nomineringsudvalg\\_clean.docx](https://b0008.sharepoint.com/sites/WorkPoint/Delte dokumenter/Stabe/Sekretariat/Instruks og politikker/Nominerings- og aflønningsudvalg/2023-05-25_Nomineringsudvalg_clean.docx) /Per  
Mægaard

Side 2 af 6



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
D30D053623F5455E8AF532D0020143E1

## 15.2 - Kommissorium for Nominerings- og aflønningsudvalget

---

- 4.5. Fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.
- 4.6. 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.
- 4.7. 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 lov om finansiel virksomhed § 64 og § 64 a og rapportere samt fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse.
- 4.8. Løbende sikre, at bestyrelsens beslutningstagning ikke domineres af en enkelt person eller af en lille gruppe personer på en måde, der skader virksomhedens interesser som helhed.

Herudover har udvalget i overensstemmelse med Anbefalinger for god selskabsledelse følgende forberedende opgaver:

- 4.9. Vurdere, om bestyrelsens medlemmer løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt
- 4.10. Årligt drøfte, hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, samt bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed, og forelægge konklusionerne af drøftelserne for bestyrelsen.
- 4.11. Beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør i de to ledelsesorganer.
- 4.12. Årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer.
- 4.13. I samarbejde med bestyrelsesformanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte medlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom.
- 4.14. Forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse.
- 4.15. Sikre, at der er en succesionsplan for direktionen.

Endelig har udvalget i overensstemmelse med Finans Danmarks Ledelseskodeks følgende opgave:

- 4.16. Sikre at banken anvender en velbeskrevet og struktureret proces ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen og eventuelt inddrager ekstern kompetence.



# 15.2 - Kommissorium for Nominerings- og aflønningsudvalget

## 5. Aflønningsudvalgets opgaver

I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed og bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i pengeinstitutter, skal aflønningsudvalget forestå følgende:

- 5.1. Aflønningsudvalget skal forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og andre beslutninger herom, som kan have indflydelse på bankens risikostyring og i den forbindelse forestå de opgaver og pligter, der følger af lovgivningen, som bl.a. er:
- 5.2. Rådgive bestyrelsen om udformning af lønpolitikken, bistå bestyrelsen med at påse overholdelsen heraf, vurdere om lønpolitikken er opdateret, og om nødvendigt foreslå ændringer til politikken.
- 5.3. Sikre at de oplysninger om bankens lønpolitik og -praksis, der forelægges for generalforsamlingen/repræsentantskabet er tilstrækkelige.
- 5.4. Vurdere om bankens procedurer og systemer er tilstrækkelige og tager højde for bankens risici forbundet med forvaltning af kapital og likviditet i forhold til aflønningsstrukturen.
- 5.5. Sikre at lønpolitik og -praksis er i overensstemmelse med og fremmer en sund og effektiv risikostyring og er i overensstemmelse med bankens forretningsstrategi, målsætninger, værdier og langsigtede interesser.
- 5.6. Sikre at uafhængige kontrolfunktioner og andre relevante funktioner inddrages, i det omfang det er nødvendigt, for at gennemføre ovenstående opgaver, og hvis det er nødvendigt, søge ekstern rådgivning.
- 5.7. Udvalget skal i det forberedende arbejde under henvisning til den vedtagne lønpolitik, bl.a. varetage bankens langsigtede interesser, herunder også i forhold til aktionærer og andre investorer samt offentlighedens interesse.
- 5.8. Andre opgaver vedrørende aflønning, herunder forberede bestyrelsens opgave med udpegning af væsentlige risikotagere.
- 5.9. Opgaver i forbindelse med bankens efterlevelse af lønpolitikken i relation til særlige krav på boligområdet.

## 6. Ressourcer

Udvalget har mulighed for at inddrage og anvende alle de ressourcer, som udvalget skønner nødvendigt, herunder ekstern rådgivning.

## 7. Rapportering

Udvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende de opgaver, der fremgår af dette kommissorium.

## 8. Offentliggørelse

På bankens hjemmeside offentliggøres Nominerings- og aflønningsudvalgets

- Kommissorium
- udvalgets væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i udvalget, samt
- navnene på medlemmerne af udvalget

## 9. Ændringer

Ændringer i dette kommissorium kan til enhver tid vedtages med simpelt flertal i bestyrelsen.



# 15.2 - Kommissorium for Nominerings- og aflønningsudvalget

---

## 10. Evaluering

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



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
D30D053623F5455E8AF532D0020143E1

# 15.2 - Kommissorium for Nominerings- og aflønningsudvalget

---

## 11. Godkendt af bestyrelsen den 25. maj 2023

### Bestyrelsen for Aktieselskabet Nordfyns Bank

*Per Mægaard*  
Formand

*Jens Erik Steinfeldt*  
Næstformand

*Pia Hafstrøm Bøg*  
Formand for bankens revisionsudvalg

*Per Poulsen*

*Torben Lervad Andersen*  
Medarbejdervalgt repræsentant

*Johannes Riddersholm*  
Medarbejdervalgt repræsentant

