

Kommissorium for Nomineringsudvalget i GrønlandsBANKEN

1. Indledning

- 1.1. Dette kommissorium gennemgås, ajourføres og godkendes årligt i bestyrelsen. Forslag til ændringer kan stilles af ethvert bestyrelsesmedlem, herunder af nomineringsudvalgets medlemmer.

2. Konstituering og formål

- 2.1. I henhold til § 80 a i lov om finansiel virksomhed og i henhold til bestyrelsens forretningsorden træffer bestyrelsen beslutning om nedsættelse af et Nomineringsudvalg. Nomineringsudvalget består af bestyrelsesformanden og 1-2 yderligere bestyrelsesmedlemmer. Formanden for bestyrelsen fungerer som formand for udvalget.
- 2.2. Udvalgets opgave er at støtte bestyrelsen i forbindelse med nominering af kandidater til direktion og bestyrelse. Udvalget har det overordnede ansvar for at fastlægge bestyrelsen og direktionens kompetenceprofil.

3. Mødefrekvens og indkaldelse

- 3.1. Der afholdes møde i nomineringsudvalget, så ofte som formanden finder det nødvendigt dog minimum én gang årligt.
- 3.2. Nomineringsudvalgets møder indkaldes med dagsorden af formanden i rimelig tid forud for mødet.

4. Mødestruktur og afholdelse.

- 4.1. På nomineringsudvalgets møder deltager udvalgets medlemmer. Formanden leder møderne. Der skrives referat men hvis udvalgsmødet afholdes umiddelbart forud for et bestyrelsesmøde kan udvalget afgive foreløbige mundtlige referat og eventuelt afgive indstilling. Formanden kan beslutte, at andre (direktion, konsulenter mv.) kan deltage i udvalgsmøderne.
- 4.2. Udvalget har bemyndigelse til at undersøge alle forhold inden for rammerne af kommissoriet og at indhente de nødvendige oplysninger og assistance fra bestyrelsen og direktionen i GrønlandsBANKEN.
- 4.3. Den årlige bestyrelsesevaluering skal være tilgængelig for udvalget og indgå som del af udvalgets arbejde.

5. Beslutningskompetence og bemyndigelse

- 5.1. Nomineringsudvalget refererer til og kan indstille beslutningsforslag til godkendelse i bestyrelsen.

- 5.2. Nomineringsudvalget er beslutningsdygtigt når alle medlemmerne deltager i mødet. Beslutninger træffes ved simpelt flertal. Ved stemmelighed er formandens stemme udslagsgivende.

6. Nomineringsudvalgets opgaver

I overensstemmelse med lov om finansiel virksomhed skal udvalget tilsikre følgende:

- 6.1. Fastlægge kompetencebeskrivelse for den samlede bestyrelse og det enkelte medlem. Foreslå kandidater til valg til bestyrelsen og senest 1. februar indstille disse til bestyrelsen. I forbindelse med indstilling af kandidater til bestyrelsen skal nomineringsudvalget udarbejde en beskrivelse af de kvalifikationer, der kræves til den bestemte post, og angive den tid, der forventes at skulle afsættes til at varetage bestyrelsesposten. Herudover skal udvalget overveje forslag fra relevante eksterne parter.
- 6.2. Opstille måltal for andelen af generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.
- Opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer.
- Udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer.
- 6.3. Fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og indstille dette til bestyrelsen.
- 6.4. 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.
- 6.5. Løbende og mindst en gang årligt vurdere, om den samlede bestyrelse og direktionen 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 lov om finansiel virksomhed, og rapportere og fremsætte anbefalinger til eventuelle ændringer herom til den samlede bestyrelse. Udvalgets vurdering forelægges bestyrelsen.
- 6.6. Årligt vurdere, om bestyrelsens medlemmer løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.
- 6.7. 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.
- 6.8. 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.
- I overensstemmelse med corporate governance anbefalingerne skal udvalget forberede følgende opgaver:
- 6.9. Beskrive de kvalifikationer, der kræves af bestyrelsen og direktionen til en given post, samt angive hvilken tid, der vurderes at måtte afsættes til varetagelsen af posten. Herudover skal udvalget vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i bestyrelse og direktion.

- 6.10. Årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen forslag til ændringer.
- 6.11. I samarbejde med bestyrelsesformanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte medlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,
- 6.12. Forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse.
- 6.13. Foranledige at der er en successionsplan for direktionen.
- 6.14. Overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.6.15 Overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere.

Endelig har udvalget i overensstemmelse med Finansrådets ledelseskodex medtaget følgende:

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

7. Rapportering til bestyrelse m.v.

- 7.1. På det førstkommende bestyrelsesmøde efter et møde i nomineringsudvalget orienteres bestyrelsen om drøftelserne i nomineringsudvalget og forelægges eventuelle indstillinger fra udvalget til beslutning.
- 7.2. Der indarbejdes en kort beskrivelse af udvalgets aktivitet i det forgangne år i Grønlands-BANKENS årsrapport. Herudover offentliggøres påkrævede oplysninger i overensstemmelse med lovgivning og corporate governance anbefalingerne herunder kommissorium, udvalgets sammensætning og mødeaktiviteter og medlemmernes deltagelse i møderne.

8. Ressourcer

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

9. Offentliggørelse

- 9.1. På bankens hjemmeside offentliggøres nomineringsudvalgets

- kommissorium
- udvalget væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i udvalget, samt
- navnene på medlemmerne af udvalget, udvalgets formand, og deres uafhængighed
- en oversigt over bestyrelsesmedlemmernes deltagelse i udvalgets møder
- politik for mangfoldighed i bestyrelsen

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

10. Evaluering og ændringer til kommissorium

- 10.1. Nomineringsudvalget gennemgår og vurderer mindst en gang årligt dette kommissorium med henblik på at sikre, at det til stadighed lever op til lovgivningskrav, corporate governance anbefalinger mv.
- 10.2. Bestyrelsen forelægges kommissoriet samt eventuelle ændringsforslag til godkendelse.
- 10.3. Ændringer i dette kommissorium kan til enhver tid vedtages med simpelt flertal i bestyrelsen.
- 10.4. Udvalget foretager årligt en evaluering af effektiviteten i sit arbejde med henblik på tilrettelæggelse af den kommende periodes arbejde.

Vedttaget på bestyrelsesmødet den 6. november 2024.