

# Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

Godkendt af bestyrelsen 29. januar 2020



SPAREKASSEN  
KRONJYLLAND

#påvej

# Indhold

Indledning .....	3
Lovgrundlag .....	3
Formål.....	3
Krav til bestyrelsens kompetencer, viden og erfaring .....	3
Fit og proper .....	3
Mangfoldighed.....	3
Uddannelse .....	3
Kompetencer .....	4
Medarbejderrepræsentation.....	4
Ligelig fordeling af begge køn .....	4
Selvevaluering .....	4
Rapportering.....	4
Offentliggørelse.....	4
Godkendelse og ajourføring.....	4
Bilag 1 – Bestyrelsens kompetenceprofil .....	5

## Indledning

Nærværende politik skal være med til at sikre mangfoldighed i Sparekassen Kronjyllands bestyrelse, således at bestyrelsesmedlemmerne til enhver tid har de rette kompetencer og kvalifikationer.

Politikken definerer, hvilke kvalifikationer og kompetencer der er relevante at tillægge vægt ved valg af medlemmer til bestyrelsen. Politikken skal samtidig sikre en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer. Til vurdering af, hvorvidt bestyrelsen har de rette kvalifikationer og kompetencer, inddrages Sparekassens gældende forretningsmodel og risikoprofil.

## Lovgrundlag

I henhold til lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4 skal bestyrelsen fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer. I Sparekassen varetages denne opgave af nomineringsudvalget.

## Formål

Formålet med politikken er at sikre, at bestyrelsens medlemmer tilsammen har en tilstrækkelig kollektiv viden, faglige kompetencer samt erfaring til at kunne forstå Sparekassens aktiviteter og de risici, der kan være forbundet hermed. Formålet med mangfoldighed i bestyrelsen er desuden, at sagerne i bestyrelsen behandles med forskellige vinkler, og at alle interessenter tilgodeses.

## Krav til bestyrelsens kompetencer, viden og erfaring

### Fit og proper

Et medlem af bestyrelsen skal ved dets indtræden i bestyrelsen opfylde kravene i lov om finansiel virksomhed § 64 – fit & proper reglerne. Vurderingen af et bestyrelsesmedlems egnethed og hæderlighed foretages af Finanstilsynet på baggrund af oplysninger afgivet af det nyvalgte bestyrelsesmedlem.

Et bestyrelsesmedlem skal til enhver tid have tilstrækkelig viden, faglige kompetencer og erfaring til at kunne udøve

sit hverv. Bestyrelsesmedlemmerne skal endvidere have et godt omdømme og udvise hæderlighed, integritet og uafhængighed for effektivt at kunne vurdere og anfægte afgørelser, der træffes af den daglige ledelse.

Et medlem af bestyrelsen skal afsætte tilstrækkelig tid til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem i Sparekassen. Den afsatte tid skal afspejle Sparekassens størrelse, organisation og kompleksitet samt bestyrelsesmødernes omfang.

### Mangfoldighed

Sparekassen ønsker en sammensætning i bestyrelsen, som afspejler forskelligheder i erfaring, kompetencer og baggrund. Mangfoldighed i bestyrelsen ses i Sparekassen som en styrke, der kan bidrage positivt til Sparekassens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.

For at sikre, at bestyrelsen har tilstrækkelige kompetencer og kvalifikationer, fokuserer Sparekassen på nedenstående elementer.

### Uddannelse

Sparekassen afsætter de fornødne personalemæssige og økonomiske ressourcer til uddannelse af bestyrelsen, herunder til introduktions- og efteruddannelseskurser til bestyrelsen.

For at sikre at et nyvalgt bestyrelsesmedlem får kendskab til Sparekassen, herunder blandt andet til forretningsmodellen, finans-, økonomi- og kreditområdet, gennemgår alle nye bestyrelsesmedlemmer et introduktionskursus, hvis indhold er sammensat og formidles af Sparekassens medarbejdere.

Derudover skal det nyvalgte bestyrelsesmedlem hurtigst muligt og senest 12 måneder efter indtræden i Sparekassens bestyrelse have påbegyndt grundkursus i de kompetencer, der er nødvendige for at varetage de forpligtelser og funktioner, som kræves. Sparekassens bestyrelsesmedlemmer har alle gennemført det obligatoriske grundkursus udbudt af Finanssektorens Uddannelsescenter, som er udviklet i samarbejde med Lokale Pengeinstitutter og efterfølgende godkendt af Finanstilsynet. Ud over de lovpligtige elementer deltager Sparekassens bestyrelsesmedlemmer i relevante tillægsmoduler.

### **Kompetencer**

Nomineringsudvalget inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer, som fremgår af lovgivningen, herunder lov om finansiel virksomhed og ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens selvevaluering, Finansrådets ledelseskodeks samt anbefalinger fra Komiteen for god selskabsledelse.

Sparekassens forretningsmodel og risikoprofil er afgørende for hvilke kompetencer, der skal være til stede i bestyrelsen. Bestyrelsen skal sikre, at den har tilstrækkelig kollektiv viden, faglige kompetencer og erfaring til at kunne forstå Sparekassens aktiviteter og de forbundne risici jf. lov om finansiel virksomhed § 70.

På baggrund af ovenstående har bestyrelsen udarbejdet en kompetenceprofil, som sikrer tilstedeværelsen af de nødvendige kvalifikationer og kompetencer i bestyrelsen. Kompetenceprofilen fremgår af bilag 1.

Ved valg af bestyrelsesmedlemmer lægges der afgørende vægt på at udfylde de eventuelle manglende kompetencer, som selvevalueringen har givet anledning til. Hvis det ene køn ikke er repræsenteret i bestyrelsen, kan køn være en væsentlig kvalifikation i sig selv af hensyn til de samlede kompetencer i bestyrelsen.

### **Medarbejderrepræsentation**

Sparekassen ønsker en sammensætning i bestyrelsen, der sikrer, at der i alle beslutninger inddrages forskellige hensyn, hvori erfaring, viden og ikke mindst hensynet til, hvordan beslutninger kan udmøntes i praksis indgår. For at sikre at alle interesser tilgodeses, er der i Sparekassens bestyrelse tre medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

### **Ligelig fordeling af begge køn**

Nomineringsudvalget inddrager det fastsatte måltal for det underrepræsenterede køn i analysen af rekrutteringsgrundlaget til bestyrelsen. Det afgørende er dog, at kvalifikationer altid går forud for hensyntagen til køn.

### **Selvevaluering**

Der foretages årligt en selvevaluering af bestyrelsens viden og erfaring. Bestyrelsen evaluerer som minimum på følgende:

- Påkrævet viden og erfaring i forhold til forretningsmodellen og de dertil knyttede risici
- Bestyrelsens nuværende viden og erfaring
- Påkrævet viden og erfaring, som bestyrelsen ikke besidder
- Hvordan man vil tilvejebringe eventuelt manglende viden og erfaring eller tilpasse forretningsmodellen

Ved den årlige selvevaluering drøftes kravene til bestyrelsen, og det vurderes, om bestyrelsen tilsammen opfylder kravene og besidder den fornødne viden og erfaring for at sikre en forsvarlig drift af Sparekassen og håndtering af de medfølgende risici.

### **Rapportering**

Nomineringsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen. Det er nomineringsudvalgets ansvar at sikre, at nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen er i overensstemmelse med gældende lovgivning og i overensstemmelse med Sparekassens forretningsmodel og risici.

### **Offentliggørelse**

Sparekassen offentliggør på hjemmesiden oplysninger om, hvordan Sparekassen lever op til kravene i lov om finansiel virksomhed om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

### **Godkendelse og ajourføring**

Nærværende politik skal ajourføres og godkendes én gang årligt.

Godkendt på bestyrelsesmødet 29. januar 2020.

## Bilag 1 – Bestyrelsens kompetenceprofil

Bestyrelsen i Sparekassen tilstræber, at bestyrelsen sammensættes på en måde, som sikrer tilstedeværelsen af flest mulige af nedenstående kvalifikationer og kompetencer:

### A. Lederskab

1. Erfaring med ledelse af en virksomhed eller organisation
2. Indsigt i organisatorisk udvikling i et komplekst og foranderligt marked
3. Evnen til at skabe resultater gennem og sammen med andre
4. Indsigt i koncerndedelse
5. Særlige kompetencer inden for lederskab:
  - Ledelseserfaring fra en anden relevant finansiel virksomhed

### B. Bestyrelseserfaring

1. Erfaring fra ledelse på strategisk niveau
2. Indsigt i erhvervslivets forhold
3. Generel bestyrelseserfaring

### C. Økonomisk forståelse

1. Indsigt og forståelse for generelle økonomiske sammenhænge
2. Virksomhedsdrift og dens værdiskabelse
3. Indsigt i regnskabsførelse og -aflæggelse, budgettering og relevante nøgletal
4. Indblik i finansielle institutioner, standarder og produkter
5. Indblik i revisionens gennemførelse i finansielle virksomheder samt intern rapportering
6. Særlige økonomiske kompetencer:
  - Kvalifikationer, der imødekommer kravene i revisorlovens § 31, stk. 1 om revisionsudvalget

### D. Strategisk tænkning og forretningskompetence

1. Evnen til at fokusere på de strategiske nøglespørgsmål, der skal sikre Sparekassens langsigtede drift
2. Evnen til at definere, justere og evaluere en visionær strategi på baggrund af relevante input
3. Evnen til at kunne vurdere kravene til strategiens gennemførelse
4. Evnen til at tilføre konstruktiv kritik overfor fastlåste mønstre af meninger og holdninger
5. Erfaring med og evne til at omsætte ideer til forretning

### E. Risikostyring

1. Evnen til at danne sig et overblik over og forståelse af udefra og indefra kommende risikofaktorer, som vil kunne påvirke Sparekassens fremtidige indtjening og drift
2. Evnen til at kunne analysere generelle og specifikke sammenhænge mellem værdiskabelse og risikostyring i Sparekassens eksponeringer
3. Overblik til at kunne gennemskue, om risikostyring foregår på betryggende vis
4. Særlige kompetencer inden for risikostyring:
  - Kompetencer inden for fast ejendom
  - Kompetencer inden for landbrug
5. Kendskab til gældende kapitalkrav samt evnen til at vurdere, om Sparekassens kapitalgrundlag er passende i forhold til de samlede risici
6. Kendskab til gældende likviditetskrav samt evnen til at vurdere Sparekassens likviditetsrisici

7. Evnen til at kunne medvirke til at fastlægge Sparekassens
  - kreditpolitik, herunder håndtering af eventuelle afvigelse
  - politik for operationel risiko
  - markedsrisikopolitik
  - likviditetspolitik, herunder en beredskabsplan i tilfælde af utilstrækkelig eller manglende likviditet
  - politik for forsikringsmæssig afdækning af risici
  - IT-sikkerhedspolitik og IT-risikostyringspolitik
  - politik for forebyggelse af hvidvask, terrorfinansiering og øvrig økonomisk kriminalitet
  - compliancepolitik
8. Evnen til at kunne vurdere outsourcing af væsentlige aktivitetsområder

#### **F. Indsigt i den finansielle branche**

1. Indsigt i branche- og markedsudvikling som forudsætning for blandt andet markedsbearbejdning
2. Indsigt i kapitalforvaltning, selskabsformer og tilsyn
3. Erfaring med styring af operationel kredit og andre relevante risici og instrumenter relateret hertil
4. Forståelse for samspillet mellem Sparekassens forretningsmodel, risici og tilsynsdiamantens fem pejlemærker

#### **G. Juridiske kompetencer**

1. Evnen til at sætte sig ind i relevant finansiel lovgivning, juridiske problemstillinger og god skik

#### **H. IT**

1. Evnen til at definere og vurdere Sparekassens IT-strategi ud fra relevante input
2. Evnen til at identificere IT-relaterede risici, der kan påvirke driften af Sparekassen
3. Evnen til at deltage i Sparekassens digitale forretningsudvikling
4. Evnen til at kunne gennemføre beredskabsplanlægning

#### **I. Samfundsmæssig indsigt**

1. Indsigt i Sparekassens lokale identitet og forankring
2. Kendskab til virksomheds- og brancherelevante offentlige institutioner og politiske beslutningsprocesser

#### **J. Integritet og troværdighed**

1. Evnen til at efterleve og forholde sig til Sparekassens, samfundets og branchens etik, normer og standarder
2. Evnen til at skabe resultater gennem troværdighed, gensidig respekt og tillid over for bestyrelseskolleger, medarbejdere, kunder og andre af Sparekassens interessenter

Formanden og næstformanden bør i tilslutning til de øvrige kompetencer have erfaring med bestyrelsesarbejde, forretningsmæssig kompetence og økonomisk indsigt.

Ud over de specifikt angivne kompetencer er det enkelte bestyrelsesmedlem til enhver tid forpligtet af de krav, som er affødt af den for Sparekassen gældende lovgivning, herunder særligt lov om finansiel virksomhed samt Bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter med flere.

Endvidere henvises der til følgende bestemmelser i Sparekassens vedtægter:

#### *§ 7, stk. 6 Bestyrelsesmedlem med særlige kvalifikationer*

*Repræsentantskabet skal vælge et yderligere medlem, eventuelt uden for repræsentantskabets rækker, der er særlig revisionskyndig med kvalifikationer opnået gennem uddannelser eller beskæftigelser i virksomheder, der aflægger regnskab efter lov om finansiel virksomhed eller IFRS, såfremt der ikke i bestyrelsen er et medlem, der opfylder kravene. Medlemmet indtræder på lige fod med andre bestyrelsesmedlemmer og skal opfylde tilsvarende krav.*

*§ 7, stk. 7 Bestyrelsesmedlem med ledelseserfaring fra en anden relevant finansiel virksomhed*

*Jfr. vejledning fra Finanstilsynet skal repræsentantskabet vælge et yderligere medlem, eventuelt uden for repræsentantskabets rækker, der har ledelseserfaring fra en anden relevant finansiel virksomhed og opfylder vejledningens krav, såfremt der ikke i bestyrelsen er et medlem, der opfylder kravene. Medlemmet indtræder på lige fod med andre bestyrelsesmedlemmer og skal opfylde tilsvarende krav.*

Bestyrelsens samlede kompetencer vurderes som summen af alle medlemmers individuelle kompetencer, idet bestyrelsen fungerer samlet.

Bestyrelsens sammensætning fastlægges herudover i henhold til fastsatte generelle og specifikke lovkrav og under hensyntagen til anbefalingerne for god selskabsledelse. Bestyrelsen tilstræber i den forbindelse, at bestyrelsen er mangfoldig, herunder i relation til erfaring, køn og alder.

Indstilling af kandidater til valg på Sparekassens repræsentantskabsmøde sker med udgangspunkt i disse principper.

Spækassen Kronjylland er båret af fire grundlæggende værdier:  
Kundefokuseret, imødekommende, kompetent og ordentlig.