

Skjern Bank

2.12.1 Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har nominerings- og vederlagsudvalget, som består af bestyrelsens formand Hans Jeppesen, aktionærvalgt bestyrelsesmedlem Ole Strandbygaard og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Carsten Jensen fastlagt en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen. Med politikken ønsker nominerings- og vederlagsudvalget at fremme den for banken relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

2. Mangfoldighed

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til pengeinstituttets udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.

Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Bestyrelsen lægger vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på følgende elementer under pkt. 3-5:

3. Kompetencer

Bestyrelsen inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i lov om finansiel virksomhed, herunder § 64 og § 70, stk. 4, ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens evaluering af dens kollektive egnethed i pengeinstitutter og realkreditinstitutter m.fl., Finans Danmarks ledelseskodeks samt anbefalinger fra Komiteen for god selskabsledelse.

Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer bankens forretningsmodel, risiko-profil, strategi og aktiviteter.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusion og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selvevaluering. Endvidere tillægges følgende kvalifikationer og kompetencer vægt:

- Ledelseskompetence – ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol
- Bestyrelseskompetence – erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden
- Forretningskompetence – evne til at omsætte ideer til forretning
- Økonomikompetence – Evne til at forstå og respektere økonomiske forhold
- Faglig kompetence – Kendskab til den finansielle sektor og den konkurrenceforhold
- Kendskab til ESG-området
- Almen kompetence – indsigt i samfundsforhold – indsigt i erhvervslivets forhold generelt og på brancheniveau – indsigt i den private sektors forhold
- Øvrige kompetencer – personlighed, integritet, analytisk, bred kontaktflade, organisatorisk, engagement og tid

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervmæssige eller personlige erfaring.

4. Kønsfordeling

Bestyrelsen har opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling blandt bankens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

5. Medarbejderrepræsentation

Bestyrelsen ønsker en sammensætning af bestyrelsen, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, og at alle interesser i bestyrelsen tilgodeses. Bestyrelsen finder det derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

6. Offentliggørelse

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

7. Afrapportering

Nominerings- og vederlagsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen

8. Opfølgning

Nominerings- og vederlagsudvalget gennemgår politikken en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til bankens udvikling.

Politikken er senest ajourført den 20.09.2023 og godkendt af bestyrelsen den 25.09.2023.