

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsen fastlagt en mangfoldigheds-politik for bestyrelsen. Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for sparekassen relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

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 sparekassens 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:

1. 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 selvevaluering, 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 sparekassens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden.

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 dens konkurrenceforhold

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

-  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.

2. Kønsmæssig fordeling

Bestyrelsen har opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling blandt sparekassens repræsentantskabsvalgte og -udpegede bestyrelsesmedlemmer.

3. 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.

Godkendt elektronisk af bestyrelsen efter det ordinære bestyrelsesmøde den 22. september 2021

Jørgen Kring Jensen
Hans Peter Geil
Bente Riis Fogsgaard
Anita Linda Jensen
Bjarne Skov

Peter Hesselberg
Morten Gade Christensen
Morten Iver Thorøe
Ole Bæk Termansen
Jesper Seeberg