

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

pr. 23. april 2021



Fynske Banks politik for mangfoldighed i bestyrelsen

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsens nomineringsudvalg fastlagt en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen. Med politikken ønsker bestyrelsen 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 bankens 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, 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, risikoprofil, 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 idéer til forretning
- Økonomikompetence: Evne til at forstå og respektere økonomiske forhold
- Faglig kompetence: Kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold
- IT-/digitale kompetencer
- Almene kompetencer:
 - o Indsigt i samfundsforhold
 - o Indsigt i erhvervslivets forhold – generelt og på brancheniveau, herunder landbrug, byggeri og fast ejendom
 - o Indsigt i den private sektors forhold
- Øvrige kompetencer: Personlighed, integritet, analytisk, bred kontaktflade, organisatorisk, engagement og tid

Bestyrelsesformanden og næstformanden bør i tilslutning til de øvrige kompetencer have ledelseserfaring og erfaring med bestyrelsesarbejde.

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

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæs-

sige, erhvervsmæssige eller personlige erfaring.

Indstilling til valg til bankens repræsentantskab sker med udgangspunkt i oven anførte.

4. Ligelig fordeling af begge køn

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

5. Medarbejderrepræsentation

Bestyrelsen ønsker en sammensætning af bestyrelsen, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, samt 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

Nomineringsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

8. Opfølgning

Nomineringsudvalget gennemgår politikken en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til bankens udvikling.

Nomineringsudvalget indstiller herefter politikken til bestyrelsens vedtagelse.

9. Vedtagelse

Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 23. april 2021.