

2.13 Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

24. oktober 2019

Erstatter politik af

23. maj 2018

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsen på baggrund af indstilling fra normerings- og vederlagsudvalget fastlagt en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen. Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for Folkesparekassen 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 Folkesparekassens 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 de elementer, der følger af denne politik.

Folkesparekassen er en garant sparekasse. Som følge heraf tilsiger vedtægterne, at bestyrelsen skal vælges blandt repræsentantskabets medlemmer. Derfor er det vigtigt, at også repræsentantskabet besidder en mangfoldighed, der gør det muligt at vælge en bestyrelse, der i videst mulig udstrækning kan imødekomme politikken. Der bør derfor allerede ved rekruttering af kandidater til repræsentantskabet blandt sparekassens garanters forsøges opnået en hensigtsmæssig spredning.

I forbindelse med ny valg til bestyrelsen anbefales, at målsætningen om mangfoldighed tages med i betragtning, når repræsentantskabet opstiller kandidater. Endvidere bør der tages hensyn til kvalifikationer og kompetencer.

2. Mangfoldighed

Mangfoldighed i bestyrelsen søges indenfor disse områder:

- Køn
 - Repræsentation af begge køn, min. 40 %.
- Uddannelse
 - Både længerevarende og erhvervsrettet
- Erhvervs erfaring
 - Fra private og offentlige virksomheder
 - Selvstændige og ansatte
 - Ledelsesmæssig erfaring
- Anden erfaring
 - Politisk

- Bestyrelseserfaring
- Alder
 - Aldersmæssig spredning
- Holdninger
 - J.A.K. grundlaget skal være repræsenteret

3. Kvalifikationer og 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, Finansrådets ledelseskodex samt anbefalinger fra komiteen for god selskabsledelse.

Det forventes, at bestyrelsen som et samlet besidder de kvalifikationer, der kræves for at varetage bestyrelsesledelsen af et pengeinstitut, med udgangspunkt i Folkesparekassens forretningsmodel og de risici denne giver. Det drejer sig om følgende:

- Forretningsmodel
- Kreditrisici
- Markedsrisici
- Operationelle risici
- Forsikringsmæssige risici
- Likviditets risici
- IT-risici
- Kapitalafdækning og solvensbehov
- Budget og regnskab
- Tværgående risikostyring

Derudover bør følgende kvalifikationer / kompetencer være til stede i bestyrelsen ved et eller flere medlemmer af bestyrelsen:

- 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, samt blandt andet følgende områder:
 - Jura, juridisk indsigt
 - Ejendomme
 - Generel virksomhedsdrift, gerne noget der modsvarer de erhvervskundegrupper vi har
 - Den offentlige sektor, skoler og andre institutioner
 - Miljø og bæredygtig virksomhed
- Indsigt i J.A.K.'s principper
- 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

Særligt om bestyrelsesformandens kompetencer:

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

Særligt om næstformandens kompetencer:

- Næstformanden bør i tilslutning til de øvrige kompetencer have ledelseserfaring, forretningsmæssig kompetence og økonomisk indsigt.

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

4. Ligelig fordeling af begge køn

Bestyrelsen har i en særskilt politik for området opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling blandt Folkesparekassens bestyrelsesmedlemmer. Det tilstræbes en repræsentation af begge køn, hvor det underrepræsenterede køn skal udgøre min. 40 %.

5. Medarbejderrepræsentation

Folkesparekassen har ikke en størrelse, hvor medarbejderrepræsentation i bestyrelsen er aktuel.

6. Offentliggørelse

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

7. Årlig gennemgang af politikken for mangfoldighed i bestyrelsen

Nominerings- og vederlagsudvalget gennemgår min. en gang årligt politikken for mangfoldighed i bestyrelsen med henblik på at tilpasse politikken til Folkesparekassens udvikling. Den revurderede politik fremlægges ligeledes min. en gang om året til bestyrelsens godkendelse.

Silkeborg, den 24. oktober 2018

Formand

Næstformand

Øvrige bestyrelsesmedlemmer