

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, fastlægger bestyrelsen efter indstilling fra bestyrelsens nomineringsudvalg nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen i Danske Andelskassers Bank A/S (i det følgende benævnt "DAB" eller "banken"). Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for pengeinstituttet 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.

Bestyrelsen ønsker derimod, at der ved sammensætningen af bestyrelsen ikke skeles til, hvorvidt en kandidat har en bestemt national, social eller etnisk oprindelse, et bestemt køn eller alder, seksuel orientering, politisk tilhørsforhold, religion eller tro eller et bestemt handicap mv.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til DAB's 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 punkter, der er anført nedenfor 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 selvevaluering, Finans Danmarks ledelseskodex 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 og aktuelle prioriteringer samtidig med, at fremtidige forhold imødegås.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen vil der endvidere blive lagt afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusion og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selvevaluering.

Samlet set 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
- IT-kompetencer – særligt i forhold til IT-sikkerhed samt disruption, fintech, cyber-crime og digitalisering
- Økonomikompetence – indsigt i økonomiske forhold samt forståelse for regnskab og revision
- Juridisk kompetence – indsigt i regulering af den finansielle sektor • Indsigt i kapitalforhold og -fremskaffelse
- Salgs- og distributionskompetence på et overordnet strategisk plan
- Faglig kompetence – kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold
- Almen kompetence
- Indsigt i samfundsforhold
- Indsigt i erhvervslivets forhold – generelt og på brancheniveau, herunder særligt landbrug
- Filialetablering - risici og udfordringer forbundet hermed
- 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.

Bestyrelsen er af den opfattelse, at det enkelte medlem ikke nødvendigvis behøver at besidde samtlige kvalifikationer men alene et bredt udsnit heraf, således at bestyrelsen samlet set besidder alle kvalifikationer.

4. Ligelig fordeling af begge køn

Bestyrelsen har vedtaget politik for ligestilling, hvori den har opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling blandt pengeinstituttets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, hvoraf det fremgår, at der ønskes en så ligelig repræsentation af begge køn som muligt.

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

DAB offentliggør i sin årsrapport, der er tilgængelig på bankens hjemmeside 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.

Indstillet af nomineringsudvalget den 27. februar 2019 til bestyrelsens godkendelse

Anders Howalt-Hestbech

Poul Weber

Tommy Skov Kristensen

Britta Rytter Eriksen

Således vedtaget på bestyrelsesmøde den 27. februar 2019

Anders Howalt-Hestbech

Klaus Moltesen Ravn

Bent Andersen

Anette Holstein

Jørn Hjalmar Andersen

Britta Rytter Eriksen

Heine Bach

Poul Weber

Tommy Skov Kristensen

Michael Vilhelm Nielsen