

Mangfoldighed i bestyrelsen

Hvem skal kende politikken?	Bestyrelsen, direktionen, underdirektøren, compliancechefen/bankens risikoansvarlige
Ansvarlig for politikken	Direktionen
Hvem skal godkende politikken?	Bestyrelsen
Revision af politikken	Årligt jf. årsplanen for bestyrelsens arbejde
Seneste udgave	December 2023
Hvor placeres politikken på intranet?	Bestyrelse

Indhold

1. Formål
2. Kreditbankens hovedmål/dna og fravalg
3. Kreditbankens strategiske profil
4. Kompetencer
5. Ligelig fordeling af begge køn
6. Medarbejderrepræsentation
7. Offentliggørelse
8. Afrapportering
9. Opfølgning
10. Logbog

1. Formål

Jf. lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsen fastlagt en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen. Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for banken relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

2. Kreditbankens hovedmål/dna og fravalg

Bestyrelsen ønsker at fremme den for banken relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

3. Kreditbankens strategiske profil

Bestyrelsen

- ønsker en sammensætning af bestyrelsen ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde og vil især vægte behovet for mangfoldighed i forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder, dog i samspil med, at bestyrelsen ikke ønsker eksperter med snævre kompetencer inden for et enkelt område
- ønsker mangfoldighed som en styrke, der kan bidrage positivt til bankens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst
- ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen – blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver

- ønsker at fastholde, at alle bestyrelsesmedlemmer deltager i alle ledelsesudvalg, dels for at undgå sammenspisthed, dels for undgå at delebestyrelsen op i et A- og et B-hold.

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 nedennævnte områder.

4. 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, i ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens evaluering af dens kollektive egnethed i pengeinstitutter og realkreditinstitutter m.fl., Finans Danmarks ledelseskomiteks og anbefalinger fra komitéen for god selskabsledelse (Corporate Governance).

Bestyrelsens indstilling af kandidater til bestyrelsen sker

- på baggrund af en åben proces i bestyrelsen, hvor der tages udgangspunkt i den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen
- i overensstemmelse med den af bestyrelsen vedtagne kompetenceprofil for bestyrelsen
- under hensyntagen til behovet for mangfoldighed i relation til erfaring, køn og alder m.v. – bl.a. med udgangspunkt i bankens måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

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. Derfor tillægges også de følgende kvalifikationer og kompetencer, der kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervsmæssige og/eller personlige erfaring, vægt:

- Ledelseskompentence: bl.a. ledelserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol
- Bestyrelseskompetence: bl.a. erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden
- Forretningskompetence: bl.a. evne til at omsætte ideer til forretning
- Økonomikompetence: bl.a. evne til at forstå og respektere økonomiske forhold
- Faglig kompetence: bl.a. kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold
- Almen kompetence: bl.a. indsigt i samfundsforhold, erhvervslivets forhold (generelt og på brancheniveau) og indsigt i den private sektors forhold
- Øvrige kompetencer: bl.a. personlighed, integritet, analytiske evner, kontaktflade, organisatoriske evner, engagement og tid

5. Ligelig fordeling af begge køn

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

6. Medarbejderrepræsentation

Kreditbanken har ikke medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

7. Offentliggørelse

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

8. Afrapportering

Det er – hvis et sådant er etableret – nomineringsudvalgets opgave at rapportere og indstille til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

9. Opfølgning

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

8. Logbog

Politikken er ny og gælder fra 15. maj 2014.

Politikken, der afløser en gældende fra 15. maj 2014, gælder fra 15. april 2015.

Politikken, der afløser en gældende fra 15. april 2015, gælder fra 13. april 2016.

Politikken, der afløser en gældende fra 13. april 2016, gælder fra 19. april 2017.

Politikken, der afløser en gældende fra 19. april 2017, gælder fra 18. april 2018.

Politikken, der afløser en gældende fra 18. april 2018, gælder fra 10. april 2019.

Politikken, der afløser en gældende fra 10. april 2019, gælder fra 11. september 2019.

Politikken, der afløser en gældende fra 11. september 2019, gælder fra 9. december 2020.

Politikken, der afløser en gældende fra 9. december 2020, gælder fra 20. januar 2021.

Politikken, der afløser en gældende fra 20. januar 2021, gælder fra 8. december 2021.

Politikken, der afløser en gældende fra 8. december 2021, gælder fra 7. december 2022.

Politikken, der afløser en gældende fra 7. december 2022, gælder fra 6. december 2023.