

2.14 Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 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, således at der til enhver tid findes de rette kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Politikken angiver, hvilke kvalifikationer og kompetencer, der er relevante at tillægge vægt ved valg af medlemmer til bestyrelsen. Jutlander Banks til enhver tid gældende forretningsmodel og risikoprofil lægges til grund ved vurdering heraf.

2. Generelt

Et medlem af bestyrelsen skal ved indtræden i bestyrelsen opfylde kravene i lov om finansiel virksomhed § 64 (fit & proper reglerne). Vurderingen af et bestyrelsesmedlems egnethed og hæderlighed foretages af Finanstilsynet på baggrund af oplysninger afgivet af det nyvalgte bestyrelsesmedlem.

Bestyrelsen skal på baggrund af sin viden og erfaring være i stand til at udfordre direktionen på en konstruktiv måde, herunder være i stand til at stille relevante spørgsmål til direktionen og forholde sig kritisk til svarene.

Et bestyrelsesmedlem skal endvidere til enhver tid have et godt omdømme samt udvise hæderlighed, integritet og uafhængighed for effektivt at kunne vurdere og anfægte afgørelser truffet af den daglige ledelse, jf. lov om finansiel virksomhed § 64, stk. 2.

Endelig skal et bestyrelsesmedlem afsætte tilstrækkelig tid til at varetage sit hverv som bestyrelsesmedlem i banken. Bestyrelsesmedlemmer skal i denne forbindelse løbende vurdere, om den pågældende har afsat tilstrækkelig tid til varetagelsen af sit hverv. Ved vurderingen heraf skal bankens størrelse, organisation og kompleksitet inddrages, jfr. lov om finansiel virksomhed § 64a.

3. 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.

4. Krav til bestyrelsens kompetencer, viden og erfaring

Bankens til enhver tid gældende forretningsmodel og risikoprofil er afgørende for hvilke kompetencer, der skal være til stede i bestyrelsen. Bestyrelsen skal i denne forbindelse sikre, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og de hermed forbundne risici, jfr. lov om finansiel virksomhed § 70.

Ved forslag til kandidater til bestyrelsen skal der endvidere sikres kompetencer inden for finansiel virksomhed, risikovurdering, makroøkonomi, markedsforhold, konkurrenceforhold, regnskab og revision, kapital- og fundingforhold samt kompetencer til at vurdere forretningsmodeller, outsourcing, lovgivning og juridiske

spørgsmål.

I bestyrelsen bør der endvidere sikres viden om bankens kunder og kundegrundlag.

Et bestyrelsesmedlem i Jutlander Bank skal ved indtræden i bestyrelsen have tilegnet sig viden om bankens forretningsmodel, risikoprofil samt selskabets ejerforhold. Forretningsmodellen indeholder følgende områder, som stiller krav til bestyrelsens viden og kompetencer:

- 1) Produkter og forretningsområder
- 2) Markeder, distributionskanaler og konkurrenceparametre
- 3) Vækst, indtjening og værdiskabelse
- 4) Organisation og aktiviteter, herunder it
- 5) Outsourcing
- 6) Ændringer til forretningsmodellen, herunder introduktion af nye produkter og serviceydelser

Med udgangspunkt heri har banken defineret 15 kompetenceområder, som bestyrelsen i fællesskab skal besidde og som løbende gennemgås i forbindelse med bestyrelsens egen vurdering, jfr. pkt. 8 nedenfor:

- 1) Strategisk planlægning/fastlæggelse af forretningsmodel og risikoprofil samt effekterne ved ændringer heri
- 2) Udvikling af nye produkter og markeder samt de risici, der er forbundet hermed, herunder eksempelvis vindenergi og hvide kitler
- 3) Kreditpolitik herunder nedskrivningsregler
- 4) Indlånsprodukter og udlånsprodukter
- 5) Realkredit
- 6) Formueforvaltning, investeringsprodukter, derivater og risikoafdækning
- 7) Pensionsprodukter og de tilhørende forsikringsrisici
- 8) Konkurrence parametre i markedet
- 9) Brancher med betydelig eksponering herunder landbrug, ejendomme
- 10) IT systemer
- 11) Outsourcing af væsentlige aktiviteter (herunder risici og konsekvenser ved outsourcing samt opfølgning og sikring af forsvarlige varetagelse)
- 12) Økonomi (herunder solvenskrav, kapitalplan og kapitalnødplan)
- 13) Regnskabsmæssig forståelse og revision
- 14) Governance (herunder lovmæssige rammer og krav)
- 15) Risk Management og interne kontroller

Sker der ændringer i bankens forretningsmodel eller risikoprofil skal bestyrelsen vurdere om dette giver anledning til at supplere bestyrelsens kompetencer enten ved ændringer i bestyrelsens sammensætning eller ved afsætning af de fornødne ressourcer til uddannelse af bestyrelsen.

5. Uddannelse

For at sikre det enkelte bestyrelsesmedlems faglige viden og indsigt i bankens virksomhed, herunder i forretningsmodel, risikoprofil, kapitalgrundlag og outsourcing, gennemgår hvert nyvalgt bestyrelsesmedlem et introduktionsprogram.

Herudover forventes bestyrelsen løbende at påtage sig efteruddannelse, herunder seminarer om konkrete emner, enten af faglig eller aktuel art i forhold til bankens drift. Banken sikrer, at der afsættes de fornødne personalemæssige og økonomiske ressourcer til introduktions- og efteruddannelseskurser til bestyrelsen.

6. Ligelig fordeling af begge køn

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

7. 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.

8. Egen vurdering

Ifølge ledelsesbekendtgørelsen, bekendtgørelse nr. 1575 af 15.12.2010, skal bestyrelsen mindst en gang om året foretage en selvevaluering. I denne selvevaluering indgår drøftelse af kravene til bestyrelsen, og om bestyrelsen og de enkelte medlemmer opfylder kravene.

Bestyrelsen vurderer, om den samlet besidder den nødvendige viden og erfaring til at sikre forsvarlig drift af banken og håndtering af bankens risici. Vurderingen skal dokumenteres.

9. Kontrol og rapportering

Det er bestyrelsens ansvar at sikre, at nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen er udarbejdet i overensstemmelse med gældende lovgivning og er tilstrækkelig i forhold til den af bestyrelsen besluttede forretningsmodel og risikoprofil.

Bestyrelsen skal sikre, at nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen opdateres løbende og mindst én gang årligt i overensstemmelse med bestyrelsens årsplan.

Kontrol og rapporteringen vedr. overholdelse og opfyldelse af nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen skal ske mindst én gang årligt i forbindelse med bestyrelsens egen vurdering og i overensstemmelse med bestyrelsens årsplan. Nomineringsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

Selskabet skal sikre, at nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen offentliggøres på selskabets hjemmeside, jfr. lov om finansiel virksomhed § 80c.

10. Opfølgning

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

Således behandlet og godkendt af bestyrelsen den 16. februar 2015.