

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 nominerings- og vederlagsudvalg nærværende politik for mangfoldighed i bestyrelsen i Middelfart Sparekasse (Sparekassen). Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for Sparekassen 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, erhvervserfaringer, køn og alder.

Herudover ønsker bestyrelsen, at der ved sammensætningen af bestyrelsen ikke skeles til, hvorvidt en kandidat har en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller et bestemt handicap.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til Sparekassens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.

2. Mangfoldighed

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 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, Finansrådets 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 Sparekassens 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, jf. bestyrelsens kompetenceprofil, som er fastlagt ud fra Sparekassens forretningsmodel og de hertil knyttede risici:

A. Lederskab

- I. Erfaring med ledelse af en virksomhed eller organisation

- II. Indsigt i organisatorisk udvikling i et komplekst og foranderligt marked
- III. Evnen til at skabe målbevidste resultater gennem og sammen med andre
- IV. Indsigt i koncernledelse

B. Bestyrelseserfaring

- I. Erfaring fra ledelse på strategisk niveau
- II. Generel erfaring med bestyrelsesarbejde

C. Økonomisk forståelse

- I. Indsigt og forståelse for generelle økonomiske sammenhænge
- II. Virksomhedsdrift og dens værdiskabelse
- III. Indsigt i regnskabsførelse og -aflæggelse, budgettering og relevante nøgletal
- IV. Indblik i finansielle institutioner, standarder og produkter
- V. Indblik i revisionens gennemførelse i finansielle virksomheder samt intern rapportering
- VI. Indsigt i kapitalforhold og gældende kapitalkrav samt evnen til at vurdere, om Sparekassens kapitalgrundlag er passende i forhold til de samlede risici.

D. Strategisk tænkning og forretningskompetence

- I. Evnen til at fokusere på de strategiske nøglespørgsmål, der skal sikre Sparekassens langsigtede overlevelse
- II. Evnen til at definere, justere og evaluere en visionær strategi på baggrund af relevante input
- III. Evnen til at kunne vurdere kravene til strategiens gennemførelse
- IV. Evnen til at tilføre konstruktiv kritik overfor fastlåste mønstre af meninger og holdninger
- V. Erfaring med og evne til at omsætte ideer til forretning
- VI. Indsigt i erhvervslivets forhold, generelt og/eller på brancheniveau

E. Risikostyring

- I. Evnen til at danne sig et overblik over og forståelse af udefra og indefra kommende risikofaktorer, som vil kunne påvirke Sparekassens fremtidige indtjening og drift
- II. Evnen til at kunne analysere generelle og specifikke sammenhænge mellem værdiskabelse og risikostyring i Sparekassens engagementer
- III. Overblik til at kunne gennemskue, om risikostyring foregår på betryggende vis
- IV. Kendskab til gældende likviditetskrav samt evnen til at vurdere Sparekassens likviditetsrisici
- V. Kendskab til compliance, risikostyring og AML
- VI. Kendskab til ESG-området
- VII.

F. Indsigt i den finansielle branche

- I. Indsigt i branche- og markedsudvikling som forudsætning for bl.a. markedsbearbejdning
- II. Indsigt i kapitalforvaltning, selskabsformer og tilsyn

- III. Erfaring med styring af operationel kredit og andre relevante risici og instrumenter relateret hertil.
- IV. Evnen til at kunne medvirke til at fastlægge Sparekassens kreditpolitik, herunder håndtering af eventuelle afvigelser
- V. Særlige kompetencer inden for den finansielle branche
 - Evnen til at sætte sig ind i relevant lovgivning og juridiske problemstillinger
- VI. Forståelse for samspillet mellem Sparekassens forretningsmodel, risici og tilsynsdiamantens fem pejlemærker

G. Særlige økonomiske kompetencer

- I. Kvalifikationer, der imødekommer kravene i bekendtgørelse om godkendte revisorer og revisionsvirksomheder

H. It

- II. Evnen til at vurdere Sparekassens it-sikkerhedspolitik, herunder at identificere it-relaterede risici, der kan påvirke driften af Sparekassen
- III. Evnen til at definere og vurdere Sparekassens it-strategi ud fra relevante input
- IV. Evnen til at deltage i Sparekassens digitale forretningsudvikling
- V. Evnen til at kunne gennemføre beredskabsplanlægning, herunder målsætning for genetablering af it-drift i tilfælde af en katastrofesituation
- VI. Særlig indsigt i disruption, fintech og digitalisering
- VII. Kendskab til outsourcing og persondatahåndtering (GDPR)

I. Samfundsmæssig indsigt

- I. Kendskab til relevante lokale forhold og netværk
- II. Indsigt i Sparekassens lokale identitet og forankring
- III. Kendskab til virksomheds- og brancherelevante offentlige institutioner og politiske beslutningsprocesser

J. Øvrige kompetencer

- I. Efterlever og forholder sig til Sparekassens, samfundets og branchens etik, normer og standarder
- II. Skaber resultater gennem troværdighed, gensidig respekt og tillid over for bestyrelseskolleger, medarbejdere, kunder og andre af Sparekassens interessenter.
- III. Personlighed, integritet, analytisk og med engagement.

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervsmæssige eller personlige erfaring.

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

Udover de specifikt angivne kompetencer er det enkelte bestyrelsesmedlem til enhver tid forpligtet af de krav som er affødt af den for Sparekassen gældende lovgivning, herunder særligt lov om finansiell virksomhed samt ledelsesbekendtgørelserne.

Det enkelte medlem af bestyrelsen behøver ikke nødvendigvis at besidde samtlige kvalifikationer men alene et udbredt udsnit heraf, således at bestyrelsen samlet set besidder alle kvalifikationer.

4. Ligelig fordeling af begge køn

Bestyrelsen har i ligestillingspolitikken opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling i Sparekassens bestyrelse, idet bestyrelsen er overbevist om, at en repræsentation af både mænd og kvinder giver en bedre og mere differentieret ledelse.

5. Medarbejderrepræsentation

Bestyrelsen ønsker en sammensætning af bestyrelsen, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, og at Sparekassens samlede interesser tilgodeses. Bestyrelsen finder det derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

6. Offentliggørelse

I Sparekassens Redegørelse for god selskabsledelse, som findes på Sparekassens hjemmeside, offentliggør Sparekassen oplysninger om, hvordan Sparekassen lever op til kravene i lov om finansiell virksomhed om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen. Politikken offentliggøres tillige på Sparekassens intranet / MS Intra.

7. Afrapportering

Nominerings- og vederlagsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

8. Opfølgning

Nominerings- og vederlagsudvalget gennemgår politikken løbende og mindst én gang om året med henblik på at tilpasse politikken til Sparekassens udvikling.

---oOo---

Nærværende politik erstatter tidligere politik af 28. maj 2024. Politikken er behandlet af Sparekassens nominerings- og vederlagsudvalg den 13. maj 2025.

Politikken er forelagt og godkendt af Sparekassens bestyrelse den 27. maj 2025.