

Djurslands Bank A/S
Torvet 5
8500 Grenaa

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

Bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl.

**Gældende fra 9. februar 2022
Erstatter udgave af 23. februar
2021**

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har bankens nominerings- og aflønningsudvalg fastlagt en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen. Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for banken 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 blandt andet forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til bankens udvikling, risikostyring, robusthed, bæredygtighed, 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 følgende elementer 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, 64a, 64b og § 70, stk. 4, ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens evaluering af dens kollektive egnethed i pengeinstitutter og realinstitutter m.fl., Finans Danmarks ledelseskodeks 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, brancheeksponering, risikoprofil, strategi og aktiviteter.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusion og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selvevaluering. Endvidere 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
- Økonomikompetence – evne til at forstå og respektere økonomiske forhold
- Faglig kompetence – kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold
- 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 kontakthorisont, organisatorisk, engagement og tid.

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

Nyvalgte bestyrelsesmedlemmer skal hurtigst muligt og senest 12 måneder efter indtræden i bestyrelsen gennemføre et grundkursus i de kompetencer, der er nødvendige for at varetage de forpligtelser og funktioner, som kræves af det enkelte bestyrelsesmedlem. Finanstilsynet kan undtage et medlem fra kravet, såfremt bestyrelsesmedlemmets kompetencer anses for tilstrækkelige.

Bestyrelsen skal iagttage, at der til enhver tid er kompetencer og kvalifikationer inden for regnskabsvæsen og revision til stede i bestyrelsen, jf. krav i henhold til bekendtgørelse om revisionsudvalg i finansielle virksomheder.

4. Ligelig fordeling af begge køn

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

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

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

7. Afrapportering

Nominerings- og aflønningsudvalget rapporterer løbende og mindst én gang årligt og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

8. Opfølgning

Nominerings- og aflønningsudvalget gennemgår politikken en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til bankens udvikling, risikoprofil og forretningsmodel.

Vedtaget på bestyrelsesmødet den 9. februar 2022.

Ejner Søby
(formand)

Mikael Lykke Sørensen
(næstformand)

Merethe Hoe

Helle Bærentsen

Morten Svenningsen

Anders Tækker Rasmussen

Bente Østergaard Høg

Klaus Skovsen

Peter Kejser