

Mangfoldighedspolitik for bestyrelsen

Indhold

1.	Indledning	3
2.	Baggrund	3
3.	Anvendelse	3
4.	Kvalifikationer og kompetencer.....	4
5.	Opfølgning på politikken	5

1. Indledning

Denne politik om mangfoldighed har til formål at fremme en tilstrækkelig diversitet blandt bestyrelsens medlemmer i Sydbank A/S og beskrive de kvalifikationer og kompetencer, der er relevante for Sydbanks bestyrelse.

Bestyrelsen tilstræber, at mangfoldigheden opretholdes i relation til

- Alder
- Køn, herunder Sydbanks måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen
- Uddannelses- og erhvervmæssig baggrund
- Erfaring

Mangfoldighedspolitikken for Sydbank er fastlagt af bestyrelsen.

Sydbank er bevidst om, at diversitet bidrager til bankens udvikling, succes og vækst. Fokus på mangfoldighed styrker bankens omdømme som en attraktiv bank, arbejdsplads og langvarig investering.

2. Baggrund

Sydbanks bestyrelse skal besidde nødvendig viden og erfaring, der sikrer en forsvarlig drift af bankens aktiviteter og håndtering af de hermed forbundne risici.

Bestyrelsens medlemmer skal hver især have tilstrækkelig viden, kvalifikationer, faglig kompetence og erfaring, så bestyrelsen kollektivt opfylder videns- og erfaringskravet.

Hvert bestyrelsesmedlem skal have en grundlæggende viden, der er relevant for bestyrelsesarbejdet i Sydbank, ligesom bestyrelsesmedlemmerne skal besidde en række faglige kompetencer, der samlet set gør bestyrelsen i stand til varetage sine opgaver. Herudover skal bestyrelsen sammensættes med en mangfoldighed, der afspejler bankens interessenter og kunder.

Kompetenceniveauet skal gøre bestyrelsen i stand til at varetage den overordnede og strategiske ledelse af banken samt sikre, at bestyrelsen i sin opfølgning kan udfordre direktionen på en konstruktiv måde, herunder stille relevante spørgsmål og forholde sig kritisk hertil.

3. Anvendelse

Mangfoldighedspolitikken er relevant i forbindelse med den årlige vurdering af bestyrelsesmedlemmernes kvalifikationer i forhold til bankens forretnings- og risikomodel, aktuelle strategi- og markedssituation, og den finder også anvendelse i forbindelse med rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer.

Rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer sker ud fra en vurdering og beskrivelse af de kompetencer, der skal tilgå bestyrelsen og ved en for bestyrelsen transparent proces. Ved bestyrelsens rekruttering af nye medlemmer indgår de i denne politik beskrevne kvalifikationer og kompetencer. De opstillede kvalifikationer sammenholdes

med den seneste evaluering af bestyrelsen, så det efter ændringer – både ved tilgang og afgang – sikres, at bestyrelsen kollektivt besidder de krævede kvalifikationer og kompetencer.

Ved den årlige vurdering af bestyrelsen, som planlægges af Nomineringsudvalget, skal de i denne politik opstillede kvalifikationer og kompetencer indgå. Såfremt vurderingen viser, at der er kvalifikationer eller kompetencer, der ikke er tilstrækkelige eller til stede, skal Nomineringsudvalget foreslå initiativer til at bibringe de nødvendige kompetencer. Dette kan foregå ved at supplere bestyrelsen, udskifte bestyrelsesmedlemmer eller ved uddannelse af en eller flere af bestyrelsesmedlemmerne.

4. Kvalifikationer og kompetencer

Generelle lovpligtige kompetencer

Kompetencerne dokumenteres via erhvervs erfaring, professionelle hverv eller via uddannelse.

Følgende kompetencer skal alle bestyrelsesmedlemmer besidde:

- Grundlæggende kendskab til bankvæsen
- Grundlæggende kendskab til virksomhedsdrift
- Grundlæggende kendskab til regnskab
- Grundlæggende kendskab til compliance

Hertil kommer lovbestemte kompetencer, som skal være til stede:

- Mindst ét bestyrelsesmedlem med ledelseserfaring fra den finansielle sektor
- Mindst ét bestyrelsesmedlem med kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision.

Sektorspecifikke lovpligtige kompetencer

Følgende kompetencer skal blandt andre være til stede i kredsen af bestyrelsesmedlemmer:

Produktrelaterede:

- Bred viden om almindelige bankprodukter, herunder kendskab til produktudvikling af finansielle ydelser
- Viden om finansielle forretninger (derivater, swaps ol.)
- Viden om realkreditmarkedet og de hertil knyttede produkter
- Viden om investering og de hertil knyttede produkter
- Viden om pension og de hertil knyttede produkter
- Viden om forsikring og de hertil knyttede produkter

Markedskendskab:

- Viden om Pengeinstitutmarkedet i Danmark og Nordtyskland

Branchekendskab:

- Viden om landbrug
- Viden om industri / og håndværk

- Viden om handel
- Viden om fast ejendom

Risikokendskab:

- Kendskab til kreditrisici
- Kendskab til markedsrisici
- Kendskab til renterisici
- Kendskab til valutarisici
- Kendskab til likviditetsrisici
- Kendskab til operationelle risici knyttet til den finansielle sektor
- Kendskab til IT-risici
- Kendskab til kapitalkrav

Andre faglige kompetencer

- Erfaring med digitalisering
- Erfaring med operationel topledelse af større organisationer
- Erfaring med bæredygtighed
- Erfaring med branding og kommunikation
- Erfaring med salg og distribution

Bestyrelsen fungerer som et samlet organ. Det er således kollektivt, at bestyrelsen skal have de nødvendige kompetencer og kvalifikationer, og det er derfor ikke nødvendigt, at det enkelte medlem opfylder samtlige kriterier.

I udvalgene nedsat af bestyrelsen tilstræbes mangfoldighed blandt udvalgsmedlemmerne ud fra vurdering af kvalifikationer og kompetencer. Derudover tilstræbes det, at formandsposterne for udvalgene besættes af andre end bestyrelsens formand eller næstformand.

5. Opfølgning på politikken

Nomineringsudvalget vurderer løbende og mindst en gang om året, om politikken skal ajourføres.