

Skjern Bank

2.12.1 Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har nominerings- og vederlagsudvalget, som består af bestyrelsens formand Hans Jeppesen, aktionærvalgt bestyrelsesmedlem Merete Lundø Hillmann og medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem Henny Houmark Bank fastlagt denne politik for mangfoldighed i bestyrelsen. Formålet med politikken er at fremme en relevant og tilstrækkelig mangfoldighed i bestyrelsen samt beskrive de kvalifikationer, der er relevante for bankens bestyrelse.

Politikken anvendes i sammenhæng med bestyrelsens selvevaluering, vurderingen af bestyrelsens samlede kompetencebehov, succesionsplanlægning og rekruttering af bestyrelsesmedlemmer.

2. Mangfoldighed

Mangfoldighed i bestyrelsen omfatter bl.a. kvalifikationer, kompetencer, erfaring, køn, alder, uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund og øvrige perspektiver

Bestyrelsen lægger vægt på, at den samlede bestyrelse har en sammensætning, der understøtter en betryggende ledelse af banken og bidrager til kvalificerede drøftelser, robuste beslutninger og effektiv risikostyring.

Mangfoldighed skal bidrage til, at bestyrelsen kan behandle væsentlige forhold fra flere relevante perspektiver og varetage sine opgaver på et oplyst og forsvarligt grundlag.

Bestyrelsen lægger samtidig vægt på, at mangfoldighed understøtter bestyrelsens samlede evne til at forstå bankens aktiviteter og de risici, der er knyttet hertil.

3. Kompetencer

Bestyrelsen vurderer løbende om den samlede bestyrelse har de nødvendige kvalifikationer, kompetencer og erfaringer til at varetage sine opgaver.

Vurderingen tager bl.a. udgangspunkt i bankens forretningsmodel, strategi, risikoprofil og aktiviteter, organisation, bestyrelsens seneste selvevaluering og de krav, der gælder for bestyrelsens kollektive egnethed.

Ved vurderingen af bestyrelsens samlede kompetencebehov kan der bl.a. lægges vægt på kompetencer og erfaring inden for:

- Pengeinstitutdrift, forretningsmodel og strategi

- Kreditmæssige forhold, kapital, likviditet og risikostyring
- Regnskab, økonomi, revision og intern kontrol
- Finansiell og anden relevant regulering
- It, digitalisering, IT-sikkerhed og IKT-tredjepartsrisici
- Bæredygtighed og relevante ESG-forhold
- Ledelse, organisation, kultur og forandringsprocesser
- Lokal eller markeds-mæssig indsigt
- Bestyrelsesarbejde og strategisk beslutningstagning

Bestyrelsen kan derudover inddrage behov for forskellighed i øvrige relevante baggrunde og perspektiver, hvis det er sagligt begrundet i bankens forhold og bestyrelsens samlede kompetencebehov.

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået gennem uddannelse, erhvervserfaring, bestyrelseserfaring, faglig erfaring eller andre relevante erfaringer.

4. Rekruttering og succession

Ved rekruttering og succession skal bestyrelsen arbejde for en sammensætning, der både dækker de nødvendige kompetencer og understøtter relevant mangfoldighed.

Ved vurdering af kandidater lægges der afgørende vægt på kandidats egnethed, hæderlighed, tilstrækkelige tid, faglige kvalifikationer, erfaring og mulighed for at bidrage til bestyrelsens samlede kompetenceprofil.

Relevante mangfoldighedshensyn kan indgå ved vurderingen af bestyrelsens samlede kompetencebehov og kompetenceprofilen for en ledig post. Hvis et mangfoldighedshensyn skal tillægges vægt ved udvælgelse af en kandidat, skal hensynet være sagligt begrundet i den konkrete post og formuleres som et sagligt, klart og neutralt kriterium.

Rekruttering og succession skal understøtte et bredt og relevant kandidatfelt. Nomineringsudvalget kan i den forbindelse have fokus på objektive, kriterier, strukturerede vurderinger og et sprog i rekrutteringsmateriale, der ikke unødigt begrænser kandidatfeltet

5. Ligelig fordeling af begge køn

Bestyrelsen har opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling blandt bankens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Måltal, politik og opfølgning for det underrepræsenterede køn fremgår af bankens politik

6. Opfølgning og Offentliggørelse

Nomineringsudvalget vurderer mindst én gang årligt, om politikken fortsat understøtter bestyrelsens samlede kompetencebehov og relevante mangfoldighed.

Vurderingen kan ske i sammenhæng med bestyrelsens selvevaluering, successionsplanlægning og den årlige vurdering af bestyrelsens sammensætning.

Nomineringsudvalget følger i den forbindelse op på relevante mål, initiativer og erfaringer fra arbejdet med mangfoldighed og vurderer, om politikken eller arbejdet med rekruttering og succession bør tilpasses.

Banken offentliggør på hjemmesiden oplysninger om, hvordan banken arbejder med politikken for mangfoldighed i bestyrelsen.

Politikken er senest ajourført august 2026 og godkendt af bestyrelsen d. 16.09.2026.