

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 23.09.2021
Hovedemne: Politik for mangfoldighed	Underemne: Mangfoldighed i bestyrelsen	

Møns Banks politik om mangfoldighed i bestyrelsen

Formål: Formålet med nærværende politik om mangfoldighed i bestyrelsen er, at bestyrelsen i Møns Bank har en sammensætning, der sikrer en mangfoldighed på viden, kompetencer, erfaringer og personlige egenskaber, der giver den nødvendige bredde og synergi til en professionel udførelse af bestyrelsesarbejdet i banken.

Valg til bestyrelsen: I henhold til bankens vedtægter vælges de aktionærvælgede bestyrelsesmedlemmer af repræsentantskabet for 3 år ad gangen og blandt repræsentantskabets medlemmer, med mindre lovgivningen nødvendiggør valg af et bestyrelsesmedlem udenfor repræsentantskabet. Valget sker efter repræsentantskabets skøn efter en passende fordeling inden for bankens virkeområde. Endvidere vælger bankens medarbejdere deres repræsentanter efter de til enhver tid gældende regler, medmindre andet aftales i et enigt valgudvalg.

Kompetenceprofil: Bestyrelsen har udarbejdet en kompetenceprofil, jf. Bilag A. Her fremgår, at det tilstræbes, at bestyrelsen besidder følgende kvalifikationer og kompetencer:

- Ledelseskompetence – ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol og opfølgning
- Bestyrelseskompetence – erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden, arbejdsdeling i forhold til direktionen, lovmæssige ansvar og pligter
- Forretningskompetence – evne til at omsætte idéer og udviklingstendenser til forretning og bidrage til at levere kundeløsninger
- Kundeforståelse – evne til at sætte sig i bankkundes sted hvad angår ønsker og krav til produkter, kommunikation og tilgængelighed
- Økonomikompetence – evne til at forstå og respektere økonomiske forhold for pengeinstitutter og kravet til lønsomhed
- IT-kompetence – evne til at se forretningsmæssige og administrative muligheder for udvidet IT-understøttelse med forståelse for overordnet projektstyring
- Branchekompetence – 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 kontaktflade, organisatorisk forståelse, engagement og tid.

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 23.09.2021
Hovedemne: Politik for mangfoldighed	Underemne: Mangfoldighed i bestyrelsen	

Der stilles yderligere særlige krav til bestyrelsens formand og næstformand samt et uafhængigt medlem af revisionsudvalget, jf. Bilag A.

Bestyrelsens sammensætning:

Det tilstræbes, at bestyrelsen sammensættes således, at alle relevante fagområder er repræsenteret i bestyrelsen. Således skal bestyrelsen samlet set kunne lede banken på det overordnede niveau hvad angår udvikling af og opfølgning på forretningsmodel, risikoprofil, strategi og forretningsplaner. Bestyrelsen skal med forskellige indfaldsvinkler kunne give direktionen den ledelsesmæssige og faglige sparring, der er nødvendig for bedst muligt at sikre bankens drift og fortsatte udvikling.

Sammensætningen af bestyrelsen skal endvidere sikre, at bestyrelsen kan stille krav til en samlet markedsmæssig og økonomisk rapportering, der giver et dækkende billede af bankens udvikling og realisering af trufne beslutninger og planer på alle for bestyrelsen relevante områder.

Det er bankens politik at sikre, at ovennævnte faglige og kompetencemæssige bredde blandt andet sikres ved, at bestyrelsens medlemmer repræsenterer forskellige vidensområder, uddannelser og erhvervmæssige erfaringer. Herudover vægtes forskellighed hvad angår køn og alder. Særligt hvad angår ligelig fordeling på køn har bestyrelsen opstillet måltal om at kønsfordelingen blandt bestyrelsens 6 medlemmer fremadrettet skal være ligeligt fordelt mellem kvinder og mænd. Den kønsmæssige fordeling i bestyrelsen i 2021 er 67 % mænd og 33 % kvinder.

Det enkelte bestyrelsesmedlem:

Et bestyrelsesmedlems viden, faglige kompetencer og erfaring skal være på et sådant niveau, at bestyrelsesmedlemmet med den plads i bestyrelsen, som vedkommende beklæder, kan forstå de samfunds- og markedsmæssige udviklingstendenser af betydning for banken og dermed bankens forretningsmæssige udfordringer, aktiviteter og forbundne risici med henblik på at sikre fastlæggelse af og opfølgning på en bæredygtig udviklingsstrategi for banken. Selvom specifikke kompetencer hos det enkelte bestyrelsesmedlem er vigtige, skal et bestyrelsesmedlem kunne tænke, agere og tage ansvar på vegne af hele bestyrelsen.

Det er ligeledes et krav, at et bestyrelsesmedlem inden for sit kvalifikations- og kompetenceområde kan medvirke til at fastholde og udbygge banken på en stabil og sikker måde.

Ethvert bestyrelsesmedlem skal bidrage til et konstruktivt og udbytterigt samarbejde og deltage i drøftelser i bestyrelsen med henblik på at sikre beslutninger, der hviler på et højt fagligt grundlag. Således skal det enkelte bestyrelsesmedlem kunne give direktionen et relevant modspil og samspil og dermed sikre en alsidig og grundig belysning af direktionens beslutningsoplæg og forslag til emner til drøftelse.

Endelig skal bestyrelsesmedlemmet kunne forholde sig kritisk og konstruktivt til direktionens rapportering om den løbende

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 23.09.2021
Hovedemne: Politik for mangfoldighed	Underemne: Mangfoldighed i bestyrelsen	

implementering af bankens udviklingsplaner, opnåede resultater samt aktuelle og potentielle risikoforhold.

Evalueringspraksis: Bestyrelsen evaluerer årligt de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer og bestyrelsens samlede kompetenceprofil i forhold til ovennævnte krav. Konklusionerne herfra danner grundlag for indstilling til repræsentantskabet om valg af aktionærvalgte bestyrelsesmedlemmer – eller til valgudvalget ved udarbejdelse af kriterier for opstillingslister til medarbejderrepræsentanter.

Offentliggørelse: Som et led i kravene til transparens i bestyrelsesarbejdet offentliggøres politikken på bankens hjemmeside.

Godkendelse: Bestyrelsen godkender politikken efter indstilling fra aflønnings- og nomineringsudvalget.

Opdatering: Bestyrelsen gennemgår politikken efter aflønnings- og nomineringsudvalgets indstilling en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til bankens udvikling.

Stege, den 23. september 2021


Bestyrelsen


Peter Ole Sørensen
Formand


Christian Brix-Hansen
Næstformand


Carl Gustav Scavenius


Tina Ørum Hansen


Jan Ivan Rasmussen


Lise Hansen

Bilag A - Kompetenceprofil for bestyrelsen i A/S Møns Bank / 23.09.2021

Møns Banks bestyrelse tilstræber, at bestyrelsen sammensættes på en måde, som sikrer tilstedeværelsen af flest mulige af nedenstående kvalifikationer og kompetencer:

- Ledelseskompetence – ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol og opfølgning
- Bestyrelseskompetence – erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden, og arbejdsdeling i forhold til direktion, lovmæssige ansvar og pligter
- Forretningskompetence – evne til at omsætte idéer og udviklingstendenser til forretning og bidrage til at levere kundeløsninger
- Kundeforståelse – evne til at sætte sig i bankkundens sted hvad angår ønsker og krav til produkter, kommunikation og tilgængelighed
- Økonomikompetence – evne til at forstå og respektere økonomiske forhold og kravet til lønsomhed
- IT-kompetence – evne til at se forretningsmæssige og administrative muligheder for udvidet IT-understøttelse, og med forståelse for overordnet projektstyring
- Branchekompetence – 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 kontaktflade, organisatorisk forståelse, engagement og tid.

Særligt om bestyrelsesformandens kompetencer:

- Formanden bør i tilslutning til de øvrige kompetencer have ledelseserfaring, erfaring med bestyrelsesarbejde i et pengeinstitut, forretningsmæssig kompetence og finansiell indsigt.

Særligt om næstformandens kompetencer:

- Næstformanden bør i tilslutning til de øvrige kompetencer i lighed med formanden have ledelseserfaring, erfaring med bestyrelsesarbejde, forretningsmæssig kompetence og finansiell indsigt.

Særligt om kompetencer hos et uafhængigt medlem af revisionsudvalget:

- Ethvert medlem af revisionsudvalget, der er udpeget af bestyrelsen som særligt uafhængigt medlem af revisionsudvalget skal i tilslutning til de øvrige kompetencer for bestyrelsesmedlemmer leve op til kravene i bekendtgørelse om revisionsudvalg i finansielle virksomheder. Et sådant revisionsudvalgsmedlem skal således være uafhængigt af banken og have kvalifikationer inden for regnskabsvæsen eller revision.

Bestyrelsens samlede kompetencer vurderes som summen af alle medlemmers individuelle kompetencer, idet bestyrelsen fungerer samlet.

Bestyrelsens sammensætning fastlægges herudover i henhold til fastsatte generelle og specifikke lovkrav og under hensyntagen til anbefalingerne for god selskabsledelse. Bestyrelsen tilstræber i den forbindelse, at bestyrelsen er mangfoldig, herunder i relation til erfaring, køn, alder og specifik viden og erfaring indenfor de erhverv, hvori banken har den største eksponering.

Bestyrelsens indstilling af kandidater til valg på Møns Banks generalforsamling og repræsentantskabsmøde sker med udgangspunkt i disse principper.