

POLITIK FOR MANGFOLDIGHED I BESTYRELSEN

Ref. nr.: 2022-233

Godkendt af bestyrelsen den
8. juni 2023Senest revideret den
8. juni 2023

1. Formål og baggrund

Formålet med denne politik er at fremme tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt medlemmerne af KommuneKredits bestyrelse. Politikken er fastsat i henhold til KommuneKredit-loven, § 10, jf. lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, og offentliggøres på KommuneKredits hjemmeside.

Bestyrelsesmedlemmer i KommuneKredit skal opfylde en række krav til kompetencer og omdømme (fit & proper), og bestyrelsen skal sikre, at dens medlemmer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå virksomhedens aktiviteter og de hermed forbundne risici, og at bestyrelsens sammensætning afspejler en tilstrækkelig bred erfaring, jf. KommuneKredit-loven, § 10, jf. lov om finansiel virksomhed §§ 64, stk. 1 og 64 e, stk. 1.

Endvidere indgår det i anbefalingerne for god selskabsledelse, at bestyrelsen skal sikre mangfoldighed i bestyrelsen i forhold til bl.a. alder, køn eller uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund for derved at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen samt sikre en forskelligartet tilgang til løsningen af bestyrelsens opgaver.

På den baggrund har KommuneKredits bestyrelse fastsat denne politik for mangfoldighed – med udgangspunkt i KommuneKredits lovbestemte formål samt KommuneKredits status som forening med demokratisk valgte bestyrelsesmedlemmer fra foreningens medlemskreds af kommuner og regioner, der suppleres med to af bestyrelsen valgte uafhængige, sagkyndige medlemmer.

Reglerne for valg af bestyrelsesmedlemmer følger af KommuneKredits vedtægter.

Bestyrelsen har nedsat et nomineringsudvalg, som forbereder bestyrelsen i dens arbejde med nominering og udnævnelse af kandidater til de to uafhængige bestyrelsesposter.

2. Kompetencer i bestyrelsen

For at bestyrelsen kan løfte sine opgaver bedst muligt, skal de enkelte bestyrelsesmedlemmer have en række personlige kompetencer, og den samlede bestyrelse skal have et bredt sæt af relevante kompetencer.

Det skal tilstræbes, at bestyrelsen samlet set er i besiddelse af kompetencer, der ligger inden for følgende overordnede områder (der er specificeret i en kompetenceprofil til brug for bestyrelsens selvevaluering:

Generelle ledelseskompetencer

- Governance og overordnet ledelse
- Ledelse af strategi og udvikling
- Ledelse på tværs af sektorer
- Ledelse af en organisation
- Ledelse af kommunikation og interessevaretagelse

Specifikke ledelseskompetencer inden for KommuneKredits virkefelt

- Ledelse af en forening
- Kunde- og markedskendskab
- Finansiering
- IT og digitalisering
- Lovgivningsmæssige rammer og regulering
- Regnskabsvæsen og revision (vedtægtsbestemt)
- Økonomi- og risikostyring (vedtægtsbestemt)

Udover kompetencebehovet lægger bestyrelsen vægt på, at bestyrelsens sammensætning afspejler mangfoldigheden i det omgivende samfund, herunder særligt med hensyn til alder, køn og etnisk oprindelse.

Bestyrelsen giver på den baggrund KL og Danske Regioner input til udpegnings- og valgkommissionen af de medlemsvalgte bestyrelsesmedlemmer (hvert 4. år i forbindelse med regionsråds- og kommunalbestyrelsesvalg).

For så vidt angår bestyrelsens valg af de to uafhængige bestyrelsesmedlemmer, indgår ovennævnte kompetencebehov og de øvrige hensyn til at sikre mangfoldighed i bestyrelsen ved nomineringsudvalgets proces for nominering af kandidater.

3. Samarbejde i bestyrelsen

Bestyrelsen skal kunne samarbejde effektivt og træffe beslutninger. Det er væsentligt for værdiskabelsen, at der i bestyrelsen er et godt samarbejde kendetegnet af tillid og åben dialog, og hvor drøftelse og eventuelle uenigheder mv. kan udfoldes inden for en konstruktiv ramme af, hvad der overordnet tjener KommuneKredits interesse. Hensynet til et godt samarbejde i bestyrelsen tillægges derfor også vægt i sammenhæng med bestyrelsens sammensætning.

4. Bestyrelsens selvevaluering

Bestyrelsen har fastsat rammer for bestyrelsens selvevaluering, som gennemføres løbende, dels i form af en evaluering af det daglige arbejde i bestyrelsen, dels i form af en evaluering af bestyrelsens samlede kompetencer (kollektiv kompetence).