

# Diversitetspolitik

Januar 2023

Ikrafttrædelse 24. januar 2023

## Indhold

Indledning.....	1
Måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen .....	1
Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i sparekassens øvrige ledelsesniveauer .....	1
Mål.....	2
Indsatser .....	2
Karriereudvikling .....	2
Afrapportering .....	2
Årlig gennemgang af måltal og politik.....	2

## Indledning

Sparekassen Danmarks bestyrelse har opstillet nedenstående måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen, samt vedtaget nedenstående politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

Det er sket på baggrund af de ændrede regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, der træder i kraft den 1. januar 2023, jf. lov om finansiel virksomhed § 79 a og selskabslovens § 139c.

## Måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen

I henhold til seneste lovændring med virkning pr. 1. januar 2023 er det tydeliggjort, at måltallet for bestyrelser kun skal omfatte de af generalforsamlingen eller repræsentantskabet valgte bestyrelsesmedlemmer – og ikke tillige medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Den kønsmæssige fordeling blandt sparekassens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i december 2022 følgende:

- 3 kvinder (25 procent)
- 9 mænd (75 procent)

I Sparekassen Vendsyssel udgjorde andelen af kvindelige repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer 23 procent og i Jutlander Bank 16,7 procent. Efter fusionen i 2021 udgør andelen 25 procent. Sparekassen Danmark har indtil nu arbejdet efter en målsætning om 30 procent kvinder i bestyrelsen.

I henhold til de gældende regler fra 2023 fastsættes et måltal for, andelen af det underrepræsenterede køn, hvor en fordeling på 40/60 procent af enten kvinder eller mænd anses for lige.

I marts 2024 skal der ske bestyrelsesvalg, hvor de nuværende 12 repræsentantskabsvalgte/udpegede og 6 medarbejdervalgte medlemmer, reduceres til 8 repræsentantskabsvalgte/udpegede og 4 medarbejdervalgte.

Som led i den ændrede sammensætning i 2024, herunder hensynet til målopfyldelse, fastsættes måltallet efter marts 2024 – for den repræsentantskabsvalgte bestyrelsessammensætning – til:

- 3 af det underrepræsenterede køn (37,5 procent)
- 5 af det overrepræsenterede køn (62,5 procent)

## Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i sparekassens øvrige ledelsesniveauer

Denne politik har til hensigt at skabe grundlaget for en ligelig fordeling mellem kønnene i sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

Ved øvrige ledelsesniveauer (herefter ledelsen) forstås:

1. Direktionen
2. Medarbejdere med personaleansvar, som refererer direkte til direktionen.

## **Mål**

Det er sparekassens overordnede mål at tilvejebringe en passende lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

Sparekassen ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelsen, samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er sat.

Sparekassen betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater.

Sparekassen har opstillet følgende konkrete mål:

1. Sparekassens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
2. Andelen af kvindelige ledere skal øges fra et aktuelt niveau på 16,3 procent til 21 procent inden udgangen af 2025.

## **Indsatser**

Sparekassen Danmark ønsker en mere ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen. Der skal igangsættes initiativer på de områder, hvor det er nødvendigt.

Sparekassen ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

Sparekassen ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn. Ved to lige egnede kandidater vælges den leder, der betyder, at målet bedst opfyldes.

Sparekassens HR- og ledelsesindsatser skal blandt andet skabe bedre rammer for at sikre en udvikling i retning mod en mere ligelig fordeling mellem kønnene i sparekassens ledelse.

## **Karriereudvikling**

Sparekassen ønsker at inspirere alle medarbejdere til at blive en del af sparekassens ledelse.

Sparekassen tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i udviklingsaktiviteter på Finanssektorens Uddannelsescenter eller ved anden relevant udbyder. Det er sparekassens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

## **Afrapportering**

Sparekassen oplyser i forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

## **Årlig gennemgang af måltal og politik**

Bestyrelsen gennemgår mål og politik en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til sparekassens udvikling.

Således behandlet og godkendt på bestyrelsesmødet den 24. januar 2023.