

Diversitetspolitik

December 2025

Ikrafttrædelse 12. december 2025

Indhold

Indledning.....	1
Måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen	1
Politik for øgning af andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassen Danmarks øvr.ledelsesniveauer	1
Mål.....	1
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.

Måltal for kønsfordelingen i bestyrelsen

Måltallet for bestyrelser skal omfatte de af generalforsamlingen eller repræsentantskabet valgte bestyrelsesmedlemmer – og ikke tillige medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Den kønsmæssige fordeling blandt sparekassens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i december 2025 følgende:

- 3 kvinder (30 procent)
- 7 mænd (70 procent)

Et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn, hvor en fordeling på 40/60 procent af enten kvinder eller mænd, anses for lige.

- I april 2026 skal der ske bestyrelsesvalg, hvor 9 af de nuværende 10 repræsentantskabsvalgte/udpegede bestyrelsesmedlemmer er på valg med mulighed for genvalg. De 4 medarbejdervalgte medlemmer er valgt frem til det første ordinære repræsentantskabsmøde i 2028.

Bestyrelsen reduceres i 2026 med 1 medlem og igen i 2027 med yderligere 1 medlem, således antallet af repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer i april 2027 er 8. Måltallet efter marts 2027 for den repræsentantskabsvalgte bestyrelsessammensætning fastsættes til:

- 3-4 af det underrepræsenterede køn (37,5-50,0 procent)
- 4-5 af det overrepræsenterede køn (50,0-62,5 procent)

Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassen Danmarks 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 i øvrige ledelsesniveauer skal øges fra et aktuelt niveau på 16,3 procent til 21 procent inden udgangen af 2027.

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 ledelse har nedsat et diversitetsudvalg, der skal bidrage med forslag til tiltag, der kan sikre en bedre diversitetsmæssig balance i ledelseslagene. Sparekassens ledelsesindsatser skal skabe bedre rammer for at sikre en udvikling i retning mod en mere ligelig fordeling mellem kønnene i sparekassens ledelse.

I sparekassens ledertalentprogram er der særlig fokus på diversitetsmæssig balance i forbindelse med optagelsesprocessen.

Sparekassen har løbende fokus på karrieremæssige muligheder og tilbud til den enkelte medarbejder. I forbindelse med sparekassens løbende medarbejdertilfredshedsundersøgelser måles der på medarbejdernes oplevelse af karrieremuligheder i et diversitetsmæssigt perspektiv.

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 12. december 2025.