

Politik og måltal for det underrepræsenterede køn i ledelsen

Januar 2022

Ikrafttrædelse 27. januar 2022

Sparekassen
DANMARK



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
3473DECB44F347FAA70E7CAC51A02DC5

Indhold

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



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
3473DECB44F347FAA70E7CAC51A02DC5

Indledning

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

Det er sket på baggrund af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, jf. lov om finansiel virksomhed § 79 a og selskabslovens § 139 a.

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt sparekassens repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i januar 2022 følgende:

- 5 kvinder (28 procent)
- 13 mænd (72 procent)

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer udgør minimum 30 procent. I Sparekassen Vendsyssel udgjorde andelen af kvindelige repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer 23 procent og i Jutlander Bank 16,7 procent. Efter fusionen udgør andelen 28 procent, hvorfor Sparekassen Danmark er tæt på målsætning på 30 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 de øvrige ledende stillinger, der ikke relaterer sig til bestyrelsen. I sparekassen defineres øvrige ledelsesniveauer som direktører, afdelingsledere, souschefer, fagchefer og gruppeledere i sparekassen, hvortil der er knyttet personaleansvar.

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 33,5 procent til 38 procent inden udgangen af 2025.



Strategi

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 ledelsesstrategi 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 kursusaktiviteter 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 27. januar 2022.

