

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsen fastlagt en mangfoldigheds-politik for bestyrelsen. Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den for sparekassen relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

2. Mangfoldighed

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervserfaringer, køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til sparekassens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.

Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Bestyrelsen lægger vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på følgende elementer:

3. Kompetencer

Bestyrelsen inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i lov om finansiel virksomhed, herunder § 64 og § 70, stk. 4, ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens selvevaluering, Finans Danmarks ledelseskodeks samt anbefalinger fra komiteen for god selskabsledelse.

Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer sparekassens forretningsmodel, risikoprofil, strategi og aktiviteter.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusion og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selvevaluering. Endvidere tillægges følgende kvalifikationer og kompetencer vægt:

- Ledelses kompetence – ledelsererfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol
- Bestyrelses kompetence – erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden
- Forretnings kompetence – evne til at omsætte ideer til forretning

- Økonomi kompetence – evne til at forstå og respektere økonomiske forhold
- Juridisk kompetence - evne til at sætte sig ind i relevant lovgivning og juridiske problemstillinger
- Faglig kompetence – 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, engagement og tid.

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervsmæssige eller personlige erfaring.

4. Lige fordeling af køn

Bestyrelsen har opstillet måltal for lige fordeling af køn blandt sparekassens repræsentantskabs-valgte og udpegede bestyrelsesmedlemmer.

5. Medarbejderrepræsentation

Bestyrelsen ønsker en sammensætning af bestyrelsen, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, og at alle interesser i bestyrelsen tilgodeses. Bestyrelsen finder det derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

6. Offentliggørelse

Sydjysk Sparekasse offentliggør mangfoldighedspolitikken på hjemmesiden.

I forbindelse med årsrapporten oplyser sparekassen om, hvordan politikken gennemføres og hvad, der er opnået.

Godkendt elektronisk af bestyrelsen efter det ordinære bestyrelsesmøde den 28. august 2025:

Erik Johannsen

Peter Hesselberg

Peter Eberle

Søren A. Jensen

Hans Peter Geil

Bente Riis Fogsgaard

Richard de Churruca

Tina W. Holm

Ole Bæk Termansen

Rasmus S. Jepsen

Jesper Seeberg

Anne-Mette Michelsen

Morten Iver Thorøe

Anita Linda Jensen

Lars Schack Jessen

Kent Nissen

Bjarne Skov