



Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassen Sjælland-Fyns ledelse

Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassen Sjælland-Fyns ledelse

Sparekassen Sjælland-Fyn A/S' bestyrelse har opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt vedtaget en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer i sparekassen.

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

1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

I 2023 udgør den kønsmæssige fordeling af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer fem mænd og en kvinde.

Det er sparekassens mål, at der tilstræbes en ligelig fordeling af kvinder og mænd på bestyrelsesniveau inden udgangen af 2025. En ligelig fordeling defineres som en fordeling mellem 40 og 60 pct. blandt de repræsentantskabsvalgte medlemmer.

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

Der ønskes en ligelig fordeling af mænd og kvinder på øvrige ledelsesposter i sparekassen, der ikke relaterer sig til bestyrelsen, det vil sige direktionen samt ledere, der refererer til direktionen.

Mål

Sparekassen har opstillet følgende konkrete mål:

1. Medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
2. Andelen af det underrepræsenterede køn i det øvrige ledelseslag, skal inden udgangen af 2025 være 40/60 pct.
3. Delmål for andelen af det underrepræsenterede køn i direktionen:
Inden udgangen af 2025 skal andelen af det underrepræsenterede køn i direktionen være 20/80 pct.

4. Andelen af det underrepræsenterede køn blandt ledere i sparekassen, der ikke er omfattet af ovenstående 'øvrige ledelseslag' skal inden udgangen af 2025 være 40/60 pct.

Strategi

På de områder, hvor det skønnes nødvendigt, igangsættes initiativer, der sikrer en mere ligelig fordeling mellem kønnene på ledelsesposter.

- Fleksible arbejdsordninger
- Rekrutteringspraksis
- Synlige rollemodeller
- Karriereplanlægning

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

Ledere ansættes/udnævnes under den præmis, at den bedst egnede uanset køn vælges.

Såfremt der er kandidater af begge køn med samme kvalifikationer vælges det underrepræsenterede køn.

Karriereudvikling

Sparekassen ønsker at inspirere alle medarbejdere til at blive en del af ledelsen og tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i forskellige aktiviteter. Det er sparekassens mål, at kvinder og mænd deltager ligeligt i disse tilbud.

Afrapportering

I forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning oplyses om gennemførelse af politikken, og hvad der er opnået i forhold til de fastsatte mål.

Årlig gennemgang af måltal og politik

Bestyrelsen gennemgår årligt måltal og politik med henblik på tilpasning af måltal og politik til sparekassens udvikling.

Godkendt på bestyrelsesmødet den 02.11.2023

For mere information besøg venligst spks.dk

