



# Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

# Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

## 1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70 stk. 1, nr. 4 har bestyrelsen i Sparekassen Sjælland-Fyn A/S fastlagt en mangfoldigheds-politik for bestyrelsen. Med politikken ønskes den relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen fremmet.

## 2. Mangfoldighed

Bestyrelsen ønskes sammensat ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage til sparekassens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst. Gennem mangfoldighed ønskes kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen øget, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

For at fremme diversitet i kvalifikationer og kompetencer og for at sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed fokuseres på følgende elementer under pkt. 3 – 5:

## 3. Kompetencer

På relevant vis inddrages de krav til bestyrelsens kompetence og selvevaluering, der er fastlagt i

lov om finansiel virksomhed, herunder § 64 og § 70 stk. 4, bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter m.fl., finanstilsynets vejledning om bestyrelsens selvevaluering, Finansrådets ledelseskodex samt anbefalinger fra komiteen for god selskabsledelse.

Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokuseres på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der matcher sparekassens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden.

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

- Ledelseskompetence – ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol
- Bestyrelseskompetence – erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden
- Forretningskompetence – evne til at omsætte ideer til forretning
- Økonomikompetence – evne til at forstå og respektere økonomiske forhold
- 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, bred kontaktflade, engagement

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

## 4. Ligelig fordeling af begge køn

I sparekassens måltal og politik for det underrepræsenterede køn er opstillet mål for den kønsmæssige fordeling af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

## 5. Medarbejderrepræsentation

Der ønskes en sammensætning af bestyrelsen, der sikrer, at en sag overvejes fra flere vinkler, og at alle interesser tilgodeses. Det er derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

## 6. Offentliggørelse

På sparekassens hjemmeside oplyses om, hvorledes der leves op til kravene i lov om finansiel virksomhed om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

## 7. Afrapportering

Nomineringsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

## 8. Opfølgning

Nomineringsudvalget gennemgår politikken en gang om året med henblik på at tilpasse den til sparekassernes udvikling.

---

## Godkendt på bestyrelsesmødet den 3.11.2021

**For mere information besøg venligst [spks.dk](http://spks.dk)**

