

# Spar Nord Politik for mangfoldighed



Spar Nord Bank definerer mangfoldighed bredt og ønsker at sikre, at alle ansatte i banken har lige muligheder for indflydelse og forfremmelse, uafhængig af hvem de er. Det vil sige alder, køn, etnicitet, kultur, religion m.m. Banken har allerede taget meget vigtige skridt på vejen med tilslutningen til FN's Global Compact og bankens politikker for ansvarligt arbejdsmiljø, sund virksomhedskultur og nærværende politik for mangfoldighed.

Nærværende politik for mangfoldighed er udarbejdet i henhold til Lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1 nr. 4 og § 79 a. På den baggrund er denne politiks primære fokus det underrepræsenterede køn og måltal herfor.

## 1. Formål

---

Politikken har til formål at sikre fokus på samt øge andelen af det underrepræsenterede køn og dermed medvirke til at sikre mangfoldighed og diversitet i virksomhedens bestyrelse, direktion, direktørgruppe og blandt bankens øvrige ledere.

Formålet med politikken er at opnå en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle bankens ledelsesniveauer, samt at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bankens ledelsesniveauer – inklusiv på bestyrelsesniveau.

## 2. Mål

---

Politikken skal medvirke til at sikre ligeret, ligeværd og lige muligheder uafhængig af køn. Ligestilling på arbejdspladsen handler ikke om at gøre mænd og kvinder ens, men om at bruge kvinders og mænds forskellige ressourcer og bruge den dynamik, som disse

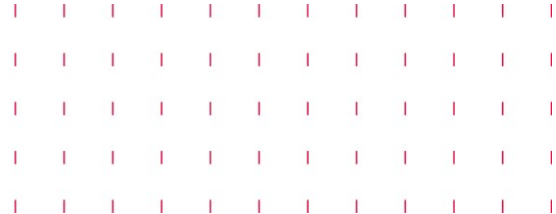
forskelligheder skaber. Det er afgørende vigtigt, at lederstillinger fortsat besættes på baggrund af de kvalifikationer, som der er behov for, i den enkelte stilling.

Diversitet og inklusion vil bidrage til at fastholde Spar Nord's position som en attraktiv arbejdsplads, og målet er at have diversitet blandt kønnene i alle ledelseslag og fremme en kultur, der åbner for diversitet på andre parametre for at kunne udvælge, tiltrække og fastholde en divers sammensat ledelse af Spar Nord. Dette vil styrke ledelsen og understøtte bankens udvikling.

Det er bestyrelsens overordnede mål, at flere kvinder skal vælge en lederkarriere i Spar Nord koncernen. Samtidig er det et væsentligt mål at udvikle og fastholde ledere af begge køn ved at balancere karrieren med fritid- og familieliv. Medarbejdere med lederpotentiale uanset køn skal derfor motiveres til og tilbydes relevant videreuddannelse og/eller anden jobudvikling internt i Spar Nord. Dette understøttes ved, at medarbejdernes udviklingsmuligheder som minimum drøftes ved den årlige medarbejderudviklingssamtale. Dertil kommer indsatser i forhold til at spotte ledertalenter uanset køn, lederudvikling og efterfølger-planer på ledelsesniveau.

#### **Konkret er det formuleret som mål, at:**

- Andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal udgøre mindst 33 procent inden 2025.
- Der om muligt tilstræbes en tættere ligelig kønsmæssig fordeling, hvor det underrepræsenterede køn skal udgøre minimum:
  - 25 procent i direktionen inden 2030
  - 20 procent i direktørgruppen inden 2026 og 30 procent inden 2030
  - 35 procent blandt bankens øvrige ledere inden 2026 og 40 procent inden 2030.
- På længere sigt skal kønsfordelingen i direktørgruppen samt blandt bankens øvrige ledere bevæge sig i retningen af en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder, og derfor er det målsætningen, at 50% af ledige lederstillinger i banken besættes med kvinder.
- At bankens lokale ledergrupper er sammensat med fokus på mangfoldighed og kønsdiversitet.
- At bankens medarbejdere oplever, at de hvad enten de er mænd eller kvinder, har samme muligheder for at gøre karriere og for at komme i betragtning til lederstillinger.
- At bankens medarbejdere oplever, at banken har en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.
- Det skal tilstræbes, at der skal være mindst 5 kvalificerede ansøgere til lederstillinger i banken – blandt disse skal der være mindst 2 kvinder.
- Spar Nord Bank skal uanset køn sikre lige løn for arbejde af samme art og/eller arbejde af samme værdi.



## 3. For bankens bestyrelse

---

Det er Spar Nords bestyrelses ambition, at bestyrelsen sammensættes ud fra hensyn til mangfoldighed i kompetencer og personlig baggrund, herunder uddannelse, faglighed, erhvervs erfaring, køn og alder. Denne ambition skal ses i lyset af, at bestyrelsen anser mangfoldighed for at være en kvalitet, der kan bidrage positivt til bankens udvikling, robusthed, risikostyring, succes og vækst.

I det konkrete arbejde med at sikre en tilfredsstillende mangfoldighed i bestyrelsens kvalifikationer, kompetencer og baggrund blandt bestyrelsens medlemmer, har bestyrelsen følgende primære områder:

### Nye bestyrelsesmedlemmer

Når der skal vælges nye generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, entrerer bestyrelsen typisk med en ekstern search-partner. Med henblik på at sikre en mangfoldig sammensat kandidatskare stilles det som krav til den eksterne partner, at der blandt 5 kvalificerede kandidater som minimum skal være 2 af det underrepræsenterede køn.

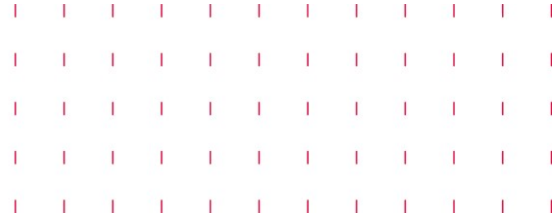
### Kompetencer

Bestyrelsen inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i lov om finansiel virksomhed, herunder §§ 64, 64a, 64b, og 313, ledelsesbekendtgørelsen, Vejledning om krav i den finansielle lovgivning til direktørers og bestyrelsesmedlemmers egnethed og hæderlighed (fit og proper), Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens evaluering af den kollektive egnethed i pengeinstitutter og realkreditinstitutter m.fl., EBA retningslinjer for vurdering af egnetheden af medlemmer i ledelsesorganet og personer med nøgelfunktioner, Finans Danmarks ledelseskodex samt anbefalinger fra komitéen for god selskabsledelse.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på vurdering af krav til viden, faglige kompetencer og erfaringer identificeret ud fra bankens forretningsmodel, risikoprofil, strategi og aktiviteter. Der lægges ligeledes vægt på at sikre efterlevelse af konklusioner og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selvevaluering om både bestyrelsens arbejde og bestyrelsens kompetencer individuelt og som helhed.

Bestyrelsen kigger særligt på følgende kompetenceforhold:

- Ledelseserfaring
- Bestyrelseserfaring
- Erhvervs erfaring
- Forretningsforståelse
- Økonomi
- Risici tilknyttet bankens forretningsmodel
- Kendskab til finansielle sektor og konkurrenceforhold
- Viden og kompetencer specifikt identificeret i relation til Spar Nords bestyrelse
- Almene kompetencer, indsigt i samfundsforhold mv.
- Personlige egenskaber



#### **Medarbejderrepræsentation**

Bestyrelsen finder det naturligt, at medarbejdere lader sig repræsentere i bestyrelsen via selskabslovens regler om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

#### **Årlig vurdering af bestyrelsens sammensætning, størrelse og struktur**

I regi af Nominerings- og vederlagsudvalget vurderes hvert år, om der er behov for ændring af bestyrelsens sammensætning, størrelse og struktur. Ved denne vurdering tages der udgangspunkt i kompetencekravene til bankens bestyrelse.

## **4. Rapportering**

---

Spar Nord rapporterer i årsrapporten om relevante forhold i henhold til politikken for mangfoldighed. Herunder rapporteres om de fastsatte måltal for det underrepræsenterede køn. Årsrapporten er tilgængelig på bankens hjemmeside.

For så vidt angår de opstillede måltal i nærværende politik for bankens øvrige ledere samt arbejdet med mangfoldighed generelt, skal der ske årlig skriftlig rapportering fra direktionen til Nominerings- og vederlagsudvalget samt bestyrelsen.

## **5. Godkendelse og opdatering af politikken**

---

Nærværende politik for mangfoldighed træder i kraft pr. 1.1.2024. Politikken vedtages af bestyrelsen for Spar Nord Bank A/S. Politikken gennemgås og opdateres af Nominerings- og vederlagsudvalget og godkendes herefter endeligt af bestyrelsen minimum én gang om året.

Denne politik er godkendt af bestyrelsen den 22. november 2023.