



MÅLTAL OG POLITIK for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassen Kronjyllands ledelse

Godkendt af bestyrelsen 27. januar 2021



**SPAREKASSEN
KRONJYLLAND**

Indhold

Formål.....	3
Generelt.....	3
Bestyrelsen	3
Øvrige ledelsesniveauer	3
Initiativer og tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.....	4
Rapportering	4
Godkendelse og ajourføring.....	4

Formål

Politikken er udarbejdet på baggrund af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, jf. lov om finansiel virksomhed § 79 a, og beskriver Sparekassens måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassens ledelse.

Sparekassen har fokus på at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassens ledelse og anser det som en del af vores samfundsansvar at medvirke til en kønsmæssig ligestilling på arbejdsmarkedet, ligesom Sparekassen finder det vigtigt at sikre diversitet i ledelsen af Sparekassen.

Generelt

Sparekassen har vedtaget måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, som er Sparekassens øverste ledelse, samt en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer.

Sparekassen har fastlagt måltal, der vurderes at være realistiske for Sparekassen. Målet er, at Sparekassen over en årrække nærmer sig en ligelig kønsfordeling på 40/60 procent i både bestyrelse og de øvrige ledelsesniveauer.

Bestyrelsen

Sparekassens bestyrelse består af 9 medlemmer:

- 6 medlemmer er valgt af repræsentantskabet, hvoraf 4 medlemmer er valgt blandt repræsentantskabets medlemmer, og 2 medlemmer er valgt uden for repræsentantskabets kreds grundet særlige kompetencekrav.
- 3 medlemmer er valgt af medarbejderne.
- Den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens bestyrelsesmedlemmer udgør pr. 31.12.2020 følgende:
- 9 mænd, svarende til 100 procent, heraf 5 medlemmer valgt af repræsentantskabet og 3 medlemmer valgt af medarbejderne.
- 0 kvinder, svarende til 0 procent, valgt af repræsentantskabet.

Den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens bestyrelsesmedlemmer er ændret fra 11% kvinder i 2019 til 0% 31.12.2020.

Det er Sparekassens mål, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer pr. 31.12.2024 skal udgøre 33 procent. For at opnå det opstillede måltal skal antallet af kvinder i bestyrelsen øges fra 0 til 3 kvindelige bestyrelsesmedlemmer inden udgangen af 2024.

Når Sparekassen hverver medlemmer til bestyrelsen, opfordres alle repræsentantskabsmedlemmer og medarbejdere, uanset alder, køn, etnisk oprindelse og politisk holdning, til at stille op. Sparekassens bestyrelse lader i indstillingen til repræsentantskabet til enhver tid kompetencer vægte tungere end køn og opfordrer ligeledes repræsentantskabet og medarbejderne hertil i valget af bestyrelsesmedlemmer.

Det endelige valg til bestyrelsen afgøres af henholdsvis repræsentantskabet for så vidt angår valget af repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer og af medarbejderne for så vidt angår valget af de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsen ønsker at motivere kvinder til at stille op til repræsentantskabet, så andelen af det underrepræsenterede køn øges.

Øvrige ledelsesniveauer

Sparekassens øvrige ledelsesniveauer er defineret som medarbejdere med personaleansvar.

Sparekassens øvrige ledelsesniveauer består af:

- 1 direktør
- 9 områdedirektører
- 52 afdelingsdirektører
- 2 erhvervskundedirektører
- 8 erhvervskundechefer
- 14 privatkundechefer
- 5 funktionschefer
- 1 marketingschef
- 1 HR Partner (leder af Sparekassens Flyverkorps)
- 1 sekretariatschef
- 1 revisionschef
- 1 chefjurist
- 2 formuecenterchefer
- 1 formuedirektør

I alt 99 medarbejdere på øvrige ledelsesniveauer.

Den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens øvrige ledelsesniveauer udgør pr. 31.12.2020 følgende:

- 77 mænd, svarende til 77,78 procent.
- 22 kvinder, svarende til 22,22 procent.

Det er Sparekassens mål, at andelen af kvindelige ledere pr. 31.12.2024 skal udgøre 33 procent. Måltallet er hermed endnu ikke opfyldt. For at opnå det opstillede måltal skal

antallet af kvinder på de øvrige ledelsesniveauer øges fra 22 til 33 kvinder.

Andelen af kvindelige ledere pr. 31.12.2020 på 22,22 procent er faldet i forhold til andelen pr. 31.12.2019, hvor andelen var 27 procent.

Sparekassen ønsker som udgangspunkt, at ledende stillinger skal besættes af interne kandidater. Sparekassen giver derfor alle medarbejdere mulighed for at udvikle sig fagligt og personligt med henblik på at kunne inspirere medarbejdere, der udviser evne og vilje til at blive en del af Sparekassens ledelse.

Dog har Sparekassen fokus på, at kandidatens kompetencer og egnethed går forud for køn.

Sparekassen har i 2020 haft 7 ledige lederstillinger, hvoraf 1 af stillingerne efterfølgende er blevet besat af en kvinde. Sparekassen har i 2020 udnævnt 4 medarbejdere til ledere, heraf 1 kvinde.

Initiativer og tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

Sparekassen har besluttet følgende konkrete tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på Sparekassens øvrige ledelsesniveauer:

- Alle stillinger opslås så vidt muligt både internt og eksternt.
- Alle medarbejdere opfordres til at ansøge uanset køn.
- For at sikre lige muligheder for begge køn skelner Sparekassen ikke mellem køn ved tilbud om videreuddannelse og personlig udvikling.

Rapportering

Det fremgår af Sparekassens ledelsesberetning i årsrapporten, hvorvidt de opstillede måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen er opfyldt ved årets afslutning, herunder for hvorfor Sparekassen i givet fald ikke har opnået den opstillede målsætning, ligesom der redegøres for Sparekassens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på Sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

Godkendelse og ajourføring

Bestyrelsen skal årligt gennemgå politikken med henblik på at revidere og følge op på de fastsatte måltal.

Godkendt af bestyrelsen 27. januar 2021.

Sparekassen Kronjylland er båret af fire grundlæggende værdier:
Kundefokuseret, imødekommende, kompetent og ordentlig.



**SPAREKASSEN
KRONJYLLAND**