

Sparekassens efterlevelse af kravene i Lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1 nr. 4.

I henhold til § 70, stk. 1 nr. 4 i lov om finansiel virksomhed skal Sparekassen offentliggøre, hvordan vi lever op til kravene om at fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, som fremmer tilstrækkelig diversitet i forhold til kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

I Sparekassen tror vi på, at mangfoldighed er en styrke, der kan bidrage positivt til Sparekassens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst. Det er derfor målet, at der skabes diversitet i organisationen, herunder også i bestyrelsen. Mangfoldighed vægtes højt i relation til diversitet i faglighed, erhvervserfaring, køn og alder.

Sparekassens bestyrelse har vedtaget en mangfoldighedspolitik, som også kan ses her på hjemmesiden. Bestyrelsen har her på relevant vis inddraget de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, som er fastlagt i lov om finansiel virksomhed, ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens selvevaluering, FinansDanmarks ledelseskodex samt anbefalingerne fra Komiteen for god selskabsledelse. Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen er der fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer Sparekassens forretningsmodel, risikoprofil, strategi og aktiviteter.

Ved forslag til 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:

- Ledelseskompetence, herunder ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering og kontrol.
- Bestyrelseskompetencer, herunder erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse og viden.
- Forretningskompetencen, herunder evnen til at omsætte ideer til forretning.
- Økonomikompetence, herunder evnen til at forstå og respektere økonomiske forhold.
- Faglig kompetence og kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold.
- Almene kompetencer i form af:
 - indsigt i samfundsforhold
 - indsigt i erhvervslivets forhold
 - indsigt i den private sektors forhold.
- Øvrige kompetencer – personlighed, integritet, analytisk, bred kontaktflade, organisatorisk, engagement og tid.
- Kendskab til Sparekassens kunder og kundegrundlag.

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

Bestyrelsen har som mål, at der skal være en passende lige fordeling af mænd og kvinder i bestyrelsen, hvilket vil sige en 40/60-fordeling (eller det antal/procent, som ligger tættest på en 40/60-fordeling) af enten mænd eller kvinder. I 2026 er fordelingen blandt Sparekassens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer 57,14 % mænd og 42,86 % kvinder. Bestyrelsen har dermed nået det fastsatte mål.

Du kan se bestyrelsens mangfoldighedspolitik her:

www.sparekassen.dk/privat/om-sparekassen/regnskab-og-rapporter/corporate-governance