

## Politik for det underrepræsenterede køn

---

28.06.2022

Dok. nr. 81

## Indhold

1. Indledning .....	3
2. Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen .....	3
3. Opnåelse af mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen .....	3
4. Øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer .....	3
5. Rapportering.....	4
6. Ansvar og opfølgning .....	4

## 1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 79 a skal en finansiel virksomhed opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for opnåelse af målet.

Ligeledes skal en finansiel virksomhed udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

## 2. Måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Kvinder er underrepræsenteret i Sydbanks bestyrelse.

Det tilstræbes løbende, at kvinder udgør minimum 30% af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

## 3. Opnåelse af mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Søgningsprocessen efter nye kandidater til bestyrelsen skal tilrettelægges således, at egnede kvindelige kandidater indgår i søgningen med henblik på løbende at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, herunder opfylde det fastsatte måltal.

Når de krævede kvalifikationer til et nyt bestyrelsesmedlem er beskrevet, skal det vurderes, om der i bankens repræsentantskab er kvinder, der opfylder kravene.

Det skal ligeledes sikres, at såfremt der foreslås nye kandidater til bestyrelsen uden for bankens repræsentantskab, skal der i søgningen heraf indgå egnede kvinder, der opfylder de krævede kvalifikationer.

Bankens bestyrelse og Nomineringsudvalget skal ved søgning efter og valg af nye bestyrelseskandidater tage hensyn til mangfoldighed i bestyrelsen, herunder opfyldelse af bankens måltal for det underrepræsenterede køn.

## 4. Øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer

Sydbank ønsker en diversitet i alder og køn i bankens øvrige ledelsesniveauer. Det er således bankens overordnede mål at opnå en lige kønsfordeling blandt lederne i bankens områder. Banken har fastsat en målsætning om, at kvinder skal udgøre minimum 35% af alle ledere i banken i 2025.

Opnåelsen af målet skal søges såvel i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere, som ved en bredere understøttelse af eksisterende medarbejders udvikling.

Forøgelse af andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer skal understøttes ved, at

- bankens mål og initiativer vedrørende kønsmæssig ligestilling i ledelseslagene er klare og transparente,
- medarbejdere bliver inspireret til at blive en del af pengeinstituttets ledelse og tilbydes mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i kurser og personlige udviklingsforløb. Kvinder og mænd deltager ligeligt i disse tilbud,
- der skal være klare og transparente processer ved rekruttering af ledere, som inddrager mål om at øge andelen af det underrepræsenterede køn,
- der skabes en fordomsfri kultur i banken, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn,
- der skal være en lige adgang for mænd og kvinder til lederstillinger.

## 5. Rapportering

Banken oplyser i forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning om opnåelse af måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

Bankens direktion rapporterer til bestyrelsen om udviklingen i andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelseslag.

## 6. Ansvar og opfølgning

Bestyrelsens Nomineringsudvalg er ansvarlig for udarbejdelse og ajourføring af denne politik.

Nomineringsudvalget vurderer løbende og mindst en gang om året, om politikken skal ajourføres.