

Politik for det underrepræsenterede køn

14.12.2023

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

Det tilstræbes løbende, at det underrepræsenterede køn udgør minimum 40% 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 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 personer af det underrepræsenterede køn, 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 personer af det underrepræsenterede køn, 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 tilstræbes løbende, at personer af det underrepræsenterede køn udgør minimum 30% af bankens direktion samt 20% af vice- og områdedirektørgruppen (både de decentrale og centrale områdedirektører). Målene tilstræbes opnået i 2025.

Banken har fastsat en målsætning om, at personer af det underrepræsenterede køn skal udgøre minimum 35% af alle ledere i banken i 2025.

Det er således bankens overordnede mål at opnå en lige kønsfordeling blandt ledere i banken.

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 ledelses niveauer 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.