

Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70, stk. 1, nr. 4, har bestyrelsen i Sparekassen Balling fastlagt en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen. Med politikken ønsker bestyrelsen at fremme den, for Sparekassen, relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

2. Mangfoldighed

Bestyrelsen ønsker en sammensætning ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde og særlig højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervs erfaring, køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til Sparekassens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst.

Bestyrelsen ønsker via mangfoldighed at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

Bestyrelsen lægger vægt på, at der sker en fyldestgørende behandling af alle emner i bestyrelsen.

For at fremme en tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer og sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen, ønsker bestyrelsen at fokusere på følgende elementer under pkt. 3-5:

3. Kompetencer

Bestyrelsen inddrager på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i lov om finansiel virksomhed, herunder § 64 og § 70, stk. 4, ledelsesbekendtgørelsen, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens evaluering af dens kollektive egnethed, Finansrådets ledelseskodex samt anbefalinger fra komiteen for god selskabsledelse.

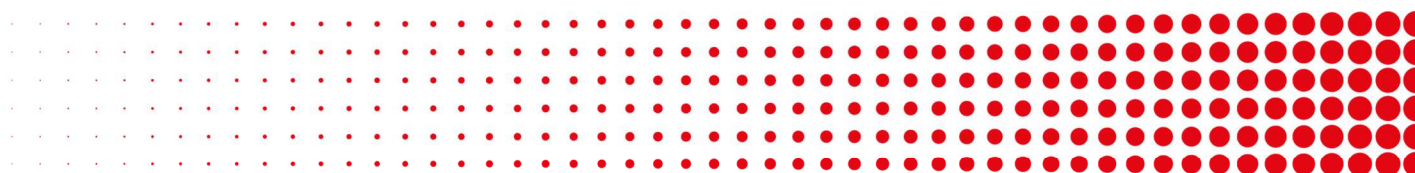
Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med

forskellige kompetencer, baggrund, viden og ressourcer, der modsvarer Sparekassens forretningsmodel, risikoprofil, strategi og aktiviteter.

Ved udpegning af 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 – ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering, kontrol
- Bestyrelseskompetence – erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse, viden
- Forretningskompetence – evne til at omsætte ideer til forretning
- Økonomikompetence – evne til at forstå (national)økonomiske forhold, herunder konsekvenser af penge- og/eller finanspolitiske indgreb.
- Faglig kompetence – kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold
- Lokalkendskab – indsigt i lokale forhold i Sparekassens primære markedsområde
- Almen kompetence
- Indsigt i samfundsforhold
- Indsigt i erhvervslivets forhold – generelt og på brancheniveau
- Indsigt i landbrugserhvervets forhold – generelt, rammevilkår og afsætningsforhold
- Indsigt i den private sektors forhold
- Juridisk kompetence – viden og indsigt i finansiell og anden relevant lovgivning
- Øvrige kompetencer – personlighed, integritet, analytisk, bred kontakthflade, organisatorisk, engagement og tid

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



4. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Bestyrelsen har opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

5. Offentliggørelse

Sparekassen offentliggør på hjemmesiden oplysninger om, hvordan Sparekassen lever op til kravene i lov om finansiell virksomhed om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

6. Opfølgning

Bestyrelsen gennemgår politikken en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til Sparekassens udvikling.

Således gennemgået og vedtaget på bestyrelsesmødet, den 31. oktober 2025

Henrik Agesen

Heidi Holck Balling

Jørn Christiansen

Hans Bak Ibsen

Ane Juul Mathiasen

Poul Pedersen

Tom Emil Poulsgaard