



Sparekassen Thy

**Politik for mangfoldig-
hed i bestyrelsen
i Sparekassen Thy
Januar 2026**

Indhold

1.	Indledning.....	2
2.	Fit & proper	2
3.	Mangfoldighed	2
4.	Kompetencer	3
5.	Uddannelse	4
6.	Kønsmæssig fordeling	5
7.	Medarbejderrepræsentation.....	5
8.	Selvevaluering	5
9.	Offentliggørelse	5
10.	Rapportering og opfølgning.....	6

1. Indledning

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

Politikken har endvidere til formål at sikre, at bestyrelsen til enhver tid samlet besidder de faglige kompetencer og erfaringer samt kollektive viden, der er nødvendige for at kunne forstå Sparekassen Thys aktiviteter og de risici, der kan være forbundet hermed.

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for, at politik for mangfoldighed i bestyrelsen til enhver tid er i overensstemmelse med gældende lovgivning samt tilpasset Sparekassen Thys forretningsmodel og risikoprofil.

2. Fit & proper

Ved indtræden i bestyrelsen skal et bestyrelsesmedlem opfylde kravene i lov om finansiel virksomhed § 64 om egnethed og hæderlighed (fit & proper). Finanstilsynet foretager vurderingen på baggrund af oplysninger indsendt af det nyvalgte medlem.

Bestyrelsesmedlemmer skal til enhver tid besidde den nødvendige viden, erfaring og faglige kompetence til at varetage hvervet og skal have et godt omdømme samt udvise hæderlighed, integritet og uafhængighed. Dette er en forudsætning for, at bestyrelsen effektivt kan vurdere, udfordre og forholde sig kritisk til beslutninger og oplæg fra direktionen.

Endvidere skal hvert bestyrelsesmedlem afsætte tilstrækkelig tid til bestyrelsesarbejdet, og denne tidsanvendelse skal løbende vurderes i forhold til Sparekassen Thys størrelse, organisatoriske opbygning og kompleksitet samt omfanget af bestyrelsens arbejde, jf. lov om finansiel virksomhed § 64a.

3. Mangfoldighed

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

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage positivt til Sparekassen Thys 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 de under pkt. 4-7 nævnte elementer.

4. Kompetencer

Bestyrelsen inddrager systematisk og på relevant vis de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i gældende lovgivning og anbefalinger, herunder lov om finansiel virksomhed, herunder § 64 og § 70, stk. 4, bekendtgørelse om ledelse og styring af pengeinstitutter, Finanstilsynets vejledning om bestyrelsens evaluering af dens kollektive egnethed i pengeinstitutter og realkreditinstitutter m.fl., Finans Danmarks ledelseskodex samt anbefalinger fra Komitéen for god Selskabsledelse.

Bestyrelsen sikrer, at den samlet set besidder tilstrækkelig kollektiv viden, faglige kompetencer og erfaring til at forstå Sparekassen Thys forretningsmodel, risikoprofil, strategi og væsentlige aktiviteter samt de finansielle, operationelle og regulatoriske risici, der er forbundet hermed.

Bestyrelsen har ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokus på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der modsvarer Sparekassen Thys forretningsmodel, risikoprofil, strategi og aktiviteter - både aktuelt og med henblik på fremtidige udviklinger.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusioner og handlingsplaner fastlagt i bestyrelsens selvevaluering. Endvidere tillægges følgende kvalifikationer og kompetencer vægt:

- Ledelseskompetence
 - Erfaring med strategisk og operationel ledelse af virksomheder eller organisationer
 - Fastlæggelse, implementering og opfølgning på strategier i komplekse og foranderlige omgivelser
 - Indsigt i organisationsudvikling og forandringsledelse
 - Forståelse for risikostyring, interne kontroller og governance-strukturer
- Bestyrelseskompetence
 - Erfaring med bestyrelsesarbejde og beslutningstagning på strategisk niveau
 - Forståelse for bestyrelsens rolle, ansvar og samspil med direktionen
 - Indsigt i god selskabsledelse og governance i finansielle virksomheder
 - Evne til at forholde sig uafhængigt og kritisk til direktionens oplæg og beslutningsgrundlag
- Forretningskompetence
 - Evne til at analysere, udvikle og vurdere forretningsmodeller
 - Forståelse for markedsforhold, konkurrenceparametre og kundebehov
 - Evne til at omsætte strategiske initiativer til forretning
 - Vurdering af forretningsmæssige muligheder og tilhørende risici
- Økonomikompetence
 - Forståelse for økonomiske sammenhænge og virksomheders værdiskabelse

- Indsigt i regnskabsaflæggelse, budgettering, økonomistyring og finansielle nøgletal
- Indsigt i kapitalforhold og gældende kapitalkrav samt evnen til at vurdere, om Sparekassen Thys kapitalgrundlag er passende i forhold til de samlede risici
- Faglig kompetence
 - Kendskab til den finansielle sektor og dens regulering
 - Forståelse for væsentlige risikoområder, herunder kreditrisiko, markedsrisiko, likviditetsrisiko og operationel risiko
 - Kendskab til compliance, risikostyring og hvidvask
 - Kendskab til ESG-forhold, herunder bæredygtighed og samfundsansvar
 - Forståelse for it og it-relaterede risici samt outsourcing og GDPR
- Almen kompetence:
 - Indsigt i samfundsforhold
 - Indsigt i erhvervslivets forhold – generelt og på brancheniveau
 - Indsigt i den private sektors forhold, herunder kunders behov og adfærd
- Øvrige kompetencer
 - Personlig integritet, uafhængighed og dømmekraft
 - Analytisk sans og evne til at arbejde struktureret og helhedsorienteret
 - Organisatorisk forståelse og samarbejdsevner
 - Indsigt i Sparekassen Thys værdier, herunder lokal identitet og forankring

Mulighed for at afsætte tilstrækkelig tid til varetagelse af bestyrelseshvervet

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

Udover de specifikt angivne kompetencer er det enkelte bestyrelsesmedlem til enhver tid forpligtet af de krav, som er affødt af den for Sparekassen Thy gældende lovgivning.

Det enkelte bestyrelsesmedlem forventes ikke nødvendigvis at besidde alle kompetencer, men skal bidrage med et relevant og kvalificeret udsnit, således at bestyrelsen samlet set opfylder kravene til kollektiv egnethed.

5. Uddannelse

Sparekassen Thy sikrer, at der stilles tilstrækkelige personalemæssige og økonomiske ressourcer til rådighed for bestyrelsens kompetenceudvikling, herunder både introduktionsforløb og løbende efteruddannelse. Alle nyvalgte bestyrelsesmedlemmer gennemgår et struktureret introduktionsprogram, der giver indblik i Sparekassen Thy, herunder forretningsmodel, risiko-profil samt øvrige risikoområder. Introduktionsprogrammet tilrettelægges og gennemføres med inddragelse af relevante fagpersoner.

Endvidere skal nye bestyrelsesmedlemmer senest 12 måneder efter indtræden have påbegyndt en relevant bestyrelsesuddannelse, der sikrer de nødvendige kompetencer til varetagelse af hvervet i en finansiell virksomhed. Sparekassen Thys bestyrelsesmedlemmer har gennemført det obligatoriske grundkursus udbudt af Finanssektorens Uddannelsescenter, som er udviklet i samarbejde med Lokale Pengeinstitutter og godkendt af Finanstilsynet, og deltager herudover løbende i relevante supplerende kurser.

6. Kønsmæssig fordeling

Bestyrelsen har udarbejdet politik for det underrepræsenterede køn samt opstillet måltal for den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassen Thys repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Sparekassen Thys nominerings- og vederlagsudvalg inddrager de fastlagte målsætninger for repræsentation af det underrepræsenterede køn som en del af vurderingen af det samlede kandidatfelt til bestyrelsen. Udvalget lægger imidlertid afgørende vægt på, at udpegningen af bestyrelsesmedlemmer altid sker på baggrund af de bedst egnede kompetencer og kvalifikationer, uanset køn.

7. Medarbejderrepræsentation

Bestyrelsen ønsker en sammensætning af bestyrelsen, som er med til at sikre, at flere vinkler på samme sag overvejes, og at alle interesser i bestyrelsen tilgodeses. Bestyrelsen finder det derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

8. Selvevaluering

Bestyrelsen gennemfører mindst én gang årligt en struktureret selvevaluering af bestyrelsens samlede viden, erfaring og kompetencer i overensstemmelse med gældende regler og vejledninger. Selvevalueringen tager udgangspunkt i Sparekassen Thys forretningsmodel, risikoprofil og væsentligste aktiviteter og har til formål at vurdere, om bestyrelsen kollektivt besidder de nødvendige forudsætninger for at varetage sit ansvar på betryggende vis.

Som led i selvevalueringen foretager bestyrelsen en systematisk gennemgang af de kompetencekrav, der følger af forretningsmodellen og de tilknyttede risici, herunder en vurdering af bestyrelsens aktuelle viden og erfaring. Eventuelle kompetence- eller erfaringsmæssige mangler identificeres, og bestyrelsen tager stilling til, hvordan disse kan imødegås, f.eks. gennem målrettet kompetenceudvikling eller justering af bestyrelsens sammensætning.

Selvevalueringen omfatter endvidere en vurdering af, om både bestyrelsen samlet set og de enkelte medlemmer opfylder de krav, der stilles til bestyrelsesarbejdet. Resultatet af evalueringen dokumenteres og indgår som et aktivt grundlag for bestyrelsens videre arbejde med rekruttering, uddannelse og løbende udvikling, med henblik på at sikre en forsvarlig drift af Sparekassen Thy og en effektiv håndtering af de risici, der er forbundet hermed.

9. Offentliggørelse

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

10. Rapportering og opfølgning

Nominerings- og vederlagsudvalget vurderer mindst én gang årligt bestyrelsens samlede mangfoldighed og rapporterer samt indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet hermed.

Nominerings- og vederlagsudvalget gennemgår og indstiller politikken til bestyrelsens godkendelse en gang om året med henblik på at tilpasse politikken til sparekassens udvikling.