

Måltal og politik for det underrepræsenterede køn

pr. 26. april 2024

Måltal og politik for det underrepræsenterede køn

1. Indledning og formål

Bankens bestyrelse har fastsat nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på øvrige ledelsesniveauer.

Bankens bestyrelse har vedtaget denne politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på de øvrige ledelsesniveauer. Ved de øvrige ledelsesniveauer (herefter kaldet "ledelsen") forstås den registrerede direktion eller personer, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen samt personer med personaleansvar, der refererer direkte til en af disse.

Måltal og politik er fastsat og udarbejdet i overensstemmelse med reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, jf. lov om finansiel virksomheds § 79 a og selskabslovens § 139 a.

2. Bestyrelse

2.1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør pr. 1. april 2024 følgende: 67 pct. mænd og 33 pct. kvinder.

Banken ønsker en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på bestyrelsesniveau. Bestyrelsen har fastsat et mål om i 2025 at have minimum 2 kvinder ud af det samlede antal på 6 repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Det opstillede er således indfriet i 2024.

Opfyldelse af målsætningen skal ses i sammenhæng med de kriterier for bestyrelsesmedlemmer, der er opsat i politik for mangfoldighed i bestyrelsen.

2.2 Opnåelse af mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Ved udvælgelse og nominering af kandidater til bestyrelsen har banken tilrettelagt en formel, grundig og gennemsigtig proces, der blandt andet inddrager behovet for løbende at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, herunder opfylde det fastsatte måltal. På denne måde tages der hensyn til måltal og politikken for sammensætningen af køn i bestyrelsen.

3. Øvrige ledelsesniveauer – "ledelsen"

3.1 Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen

Den kønsmæssige fordeling i bankens ledelse udgør pr. 1. maj 2024 følgende: 73 pct. mænd og 27 pct. kvinder. Kvinder er dermed underrepræsenterede i bankens øvrige ledelsesniveau. Bankens øvrige ledelsesniveau defineres som direktionen, regionsdirektører og stabsdirektører.

Banken ønsker en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen. Bestyrelsen har fastsat et mål om i 2025 at have en andel af kvinder på minimum 35 pct. i ledelsen. På sigt skal der være en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige ledere, hvilket jf. vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen medfører, at det underrepræsenterede køn minimum skal udgøre 40 pct.

3.2 Tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens ledelse

For at opnå det fastsatte måltal for andelen af kvinder i ledelsen og forbedre kønsfordelingen, har banken igangsat en række initiativer og tiltag på de områder, hvor det er nødvendigt.

Banken har fokus på indsatsen både i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere og ved en bredere understøttelse af eksisterende medarbejders udvikling.

Banken har følgende tiltag og initiativer:

- en personalepolitik, der fremmer kvinder og mænds lige karriere- og ledelsesmuligheder, således at der er lige adgang for mænd og kvinder til lederstillinger
- klare og transparente rekrutterings- og ansættelsesprocedurer, hvorefter banken vil ansætte ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn, og som inddrager mål om at øge

andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen

- øget transparens om mulighederne for fleksibilitet til gavn for både mænd og kvinder, da det i perioder af arbejdslivet skal være muligt at trække på fleksibilitet
- fokus på karriereudviklingsplaner, der bidrager til at synliggøre ledertalenter fra begge køn, og hvor medarbejdere uanset køn vil opleve, at de har samme muligheder for karriere og lige adgang til lederstillinger
- medarbejdere tilbydes mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i kurser, netværk, personlige udviklingsforløb og mentorordninger. Kvinder og mænd har mulighed for at deltage ligeligt i disse tilbud.

Ovennævnte tiltag og initiativer for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen understøttes ved at gøre dem klare og transparente, således at hver enkelt medarbejder kan blive inspireret til at blive en del af bankens ledelse uanset køn. Tillige at der skabes en åben og fordomsfri kultur i banken, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Banken er herudover forpligtet til at sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

4. Rapportering

Banken oplyser i årsrapportens ledelsesberetning om kønssammensætningen i henholdsvis bestyrelsen og ledelsen og om de fastsatte måltal. Tillige redegøres for politikken, herunder om politikens væsentligste indhold, de væsentligste handlinger for at nå måltal og omsætte politik til handling mv.

5. Ansvar og opfølgning

Banken følger løbende op på udviklingen af kønssammensætningen i bestyrelse og ledelse og har mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er fastsat.

Bankens nomineringsudvalg er ansvarlig for opstilling af måltal samt udarbejdelse og opdatering af denne politik. Nomineringsudvalget gennemgår mindst én gang om året måltal og politik med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til bankens udvikling.

6. Vedtagelse

Således vedtaget på bestyrelsesmøde den 26. april 2024