

Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens bestyrelse

pr. 23. april 2021



Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens ledelse

Bankens bestyrelse har opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt vedtaget nedenstående politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på bankens øvrige ledelsesniveauer. Dette er sket på baggrund af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, jf. lov om finansiel virksomheds § 79 a og selskabslovens § 139 c.

1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Kvinder er pr. 23. april 2021 underrepræsenteret i bankens bestyrelse.

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer fra 2024 skal udgøre minimum 20 pct. og på sigt skal der være en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige bestyrelsesmedlemmer, hvilket jf. vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen medfører, at det underrepræsenterede køn minimum skal udgøre 40 pct.

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

2. Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer

Denne politik har til hensigt at skabe grundlaget for en ligelig fordeling mellem kønnene i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Ved øvrige ledelsesniveauer (herefter ledelsen) forstås de øvrige ledende stillinger, der ikke relaterer sig til bestyrelsen, jf. bankens organisationsplan.

2.1 Mål

Det er bankens overordnede mål at tilvejebringe en ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

Banken ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelsen, samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er sat.

Banken betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater.

Banken har opstillet følgende konkrete mål:

1. Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
2. Andelen af kvindelige ledere udgør i april 2021 30 pct. Dette tal skal fra 2024 minimum udgøre 35 pct og 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. Bankens skal uanset køn sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

2.2 Strategi

Banken ønsker en balanceret fordeling mellem kønnene i ledelsen. Der skal igangsættes initiativer på de områder, hvor det er nødvendigt.

Banken ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

Banken ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

2.3 Karriereudvikling

Banken ønsker at inspirere alle medarbejdere til at blive en del af bankens ledelse.

Banken tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i uddannelse, jobbrokering samt talentudvikling.

Det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

3. Afrapportering

Banken oplyser i forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning om opnåelse af måltal for det underre-

præsenterede køn i bestyrelsen samt for politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

4. Årlig gennemgang af måltal og politik

Bestyrelsens nomineringsudvalg skal gennemgå måltal og politik en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til bankens udvikling.

Nomineringsudvalget indstiller herefter måltal og politik til bestyrelsens vedtagelse.

5. Vedtagelse

Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 23. april 2021.