

Måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen for Vestjysk Bank

Indledning og formål

Vestjysk bank har fastsat nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på de øvrige ledelsesniveauer.

Formålet med måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen er at fremtidssikre Vestjysk Bank ved at fastsætte rammerne for et målrettet arbejde med mangfoldighed, herunder sikring af en ligelig kønsfordeling i bankens bestyrelse og på 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 politik for det underrepræsenterede køn i lov om finansiel virksomhed § 79 a og selskabslovens § 139 c.

Bestyrelsen

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Bestyrelsens nomineringsudvalg arbejder aktivt med at sikre mangfoldighed i bankens bestyrelse. Bestyrelsen tilstræbes sammensat ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde med særlig vægt på mangfoldighed i relation til forskelle i medlemmernes faglighed, erhvervserfaring, køn og alder.

Ved udvælgelse og nominering af kandidater til bestyrelsen har Vestjysk Bank 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.

Opnåelse af mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Bankens overordnede målsætning er at tilstræbe en ligelig kønsfordeling på alle ledelseslag defineret som mindst en 40/60 procentfordeling af henholdsvis kvinder og mænd.

Dette betyder at den procentvise fordeling af kønnene er i overensstemmelse med den vejledende oversigt udarbejdet af Erhvervsstyrelsen. Af oversigten fremgår det at en bestyrelse med 9 generalforsamlingsvalgte medlemmer, skal have 3 medlemmer af det underrepræsenterede køn for at opfylde en ligelig kønsfordeling 40/60 pct. i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Målet er at nå denne ligelige kønsmæssige fordeling i bestyrelsen i 2026.

**Øvrige
ledelsesnive
auer**

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen

Bankens overordnede målsætning er at tilstræbe en ligelig kønsfordeling på alle ledelseslag defineret som mindst en 40/60 procentfordeling af henholdsvis kvinder og mænd.

Målet er at nå denne ligelige kønsmæssige fordeling i 2026 blandt:

- Direktionen
- Personer med personaleansvar der refererer direkte til direktionen

Vestjysk Banks tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Vestjysk Banks ledelse

Bestyrelsen ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger. Vestjysk Bank ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

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

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

Vestjysk Bank arbejder med følgende tiltag og initiativer:

- En personalepolitik, der fremmer kvinder og mænds lige karriere- og ledelsesmuligheder
- Transparente rekrutterings- og ansættelsesprocedurer
- Karriereudviklingsforløb, der bidrager til at synliggøre ledertalenter fra begge køn (Bankens talentprogram VB Forward)
- Opmærksomhed på at kvinder og mænd deltager ligeligt uddannelses tilbud
- Udbrede viden og indsigt om mangfoldighed hos Direktion, øvrige ledelseslag og relevante interessenter
- Udpegelse af en DEI-projektleder i HR
- Etablering af erfa-sparring med AL's DEI-projektleder
- DEI-undersøgelse som del af Engagementsmålingen i 2024 (i samarbejde med AL)

- Netværksgrupper/mentorforløb for kvindelige ledere og leder aspiranter
- Pre-leadership forløb som har til hensigt at vække kvinders lyst til ledelse

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 Vestjysk Banks ledelse uanset køn. Tillige at der skabes en åben og fordomsfri kultur i Vestjysk Banks, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Vestjysk Bank er herudover forpligtet til at sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Ved gennemførelse af udviklingssamtaler og opfølgningssamtaler skal lederen danne sig et indtryk af medarbejdernes eventuelle lederpotentiale. Medarbejderens eventuelle ønsker og ambitioner om lederkarrierer skal være en del af enhver udviklingssamtale med den enkelte medarbejder.

ESG- retningslinjer

Vestjysk Banks arbejde med mangfoldighed er et led i bankens overordnede strategi for bæredygtighed og arbejdet med at implementere ESG i Vestjysk Banks administrative, ledelsesmæssige og tilsynsmæssige organer.

Mangfoldighed er således en del af koncernens governance (G) på ESG-området.

Bankens ønske om at være en mangfoldig arbejdsplads for alle har desuden positive indvirkninger for verdensmål nr. 5 'Ligestilling mellem kønnene' samt en række positive afledte effekter for sociale faktorer (S) for koncernen som arbejdsplads, da mangfoldighed har potentiale til at fremme generel lighed på arbejdspladsen med deraf følgende muligheder for at tiltrække talentfulde medarbejdere og attraktive kunder.

Rapportering

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

Ansvar og opfølgning

Bestyrelsen drøfter og revurderer holdning til mangfoldighed, det underrepræsenterede køn samt måltal en gang om året med sigte på styrkelse af Vestjysk Bank udvikling på området.

HR-afdelingen registrerer løbende udviklingen i andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen. Der rapporteres herom til bestyrelsen en gang om året.

Banken ønsker at have fokus på emnet og overvåge effekten af de igangsatte tiltag. Dette for at lave eventuelle tilpasninger af de enkelte tiltag, hvis der ikke er positiv udvikling.

Vestjysk Banks bestyrelse er ansvarlig for opstilling af måltal samt udarbejdelse og opdatering af denne politik. Bestyrelsen gennemgår mindst én gang om året måltal og politik med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til Vestjysk Banks udvikling.

**Bestyrelsens
godkendelse**

Vedtaget på bestyrelsesmøde den 23. januar 2024.

Kim Duus

Gert Rinaldo Jonassen

Bent Simonsen

Bolette van Ingen Bro

Hanne Træholt Odegaard

Jan Nordstrøm

Lars Langhoff

Jacob Møllgaard

Karsten Westergård Hansen

Line Strier Kærholm

Mette Holmegaard Nielsen

Godkendelse Dette skema viser dokumentets godkendelsesdata:
sdata

Versionsnummer:	Godkendelsesdato:	Godkendt af:
10.0	23.01.2024	Christina Riddersholm
Fag-person:	Tilhører:	
Christina Riddersholm	HR	

Rapportering vedrørende mangfoldighed, måltal og det underrepræsenterede køn i ledelsen

Ved lov nr. 1383 af 23. december 2012 blev der indført regler om, at virksomhederne skal fastsætte måltal og udarbejde politikker for det underrepræsenterede køn, og afrapportere herom.

Jf. lov om finansiel virksomhed §79a skal virksomheden opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Se bilag 1: Uddrag af vejledning for Erhvervsstyrelsen, "Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom", udgivet i februar 2013, er et køn underrepræsenteret hvis det udgør under 40%.

Indledning

Vestjysk Bank skal være en attraktiv arbejdsplads for både kvinder og mænd.

Banken tilstræber, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre karriere og for at besidde lederstillinger. For banken er det vigtigt, at lederne har de rette kompetencer, uanset hvilket køn de har.

Banken ønsker en tilnærmet ligelig fordeling af kompetente kvindelige og mandlige ledere.

Når der besættes lederstillinger, er det i bankens interesse at have så mange kompetente kandidater at vælge imellem som muligt. Derfor understøtter banken via uddannelse og karriereplanlægning, at både mænd og kvinder, sikres kompetencerne til at besidde lederstillinger.

I medfør af lov om finansiel virksomhed §79a om fastsættelse af måltal for underrepræsenterede køn, har bestyrelsen besluttet at følge Erhvervsstyrelsens vejledning for måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen (se Bilag 1).

Bestyrelsen har ligeledes fastsat et mål for andelen af det underrepræsenterede køn på Vestjysk Banks øvrige ledelsesniveauer. Måltallet i bankens politik for andelen af det underrepræsenterede køn er fastsat til 40%.

Andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

De på generalforsamlingen valgte medlemmer af bestyrelsen i Vestjysk Bank udgør ultimo 2023 to kvinder (28,6 pct.) og fem mænd (71,4 pct.) I forhold til erhvervsstyrelsens målsætning for det underrepræsenterede køn, opfylder banken kravet.

Andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Det er bestyrelsens ønske at befordre vedligeholdelse af grundlaget for en ligelig fordeling mellem kønnene i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Ved øvrige ledelsesniveauer forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til bestyrelsen.

Den kønsmæssige fordeling blandt ledelsen i Vestjysk Bank pr. 31. december 2023, kunne opgøres således:

	Mænd	Kvinder
Direktion	100 %	
Ledere med reference til direktionen.	70,6%	29,4%

Banken er således ikke på plads i forholdet til måltallet på 40% andel af det underrepræsenterede køn.

Banken vil fortsætte med at arbejde aktivt for at nå det opstillede mål blandt andet gennem tiltag som karriereplanlægning, personlig motivation og uddannelse af lederne. Banken har styrket sit fokus gennem udpegning af en intern projektleder i HR samt etableret et koncernsamarbejde på området, blandt andet gennem involvering i koncernens ESG-partnerforum.

Bestyrelsen ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger. Vestjysk Bank ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

Bilag 1: Erhvervsstyrelsens måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Uddrag af kilde. Erhvervsstyrelsen: "Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og rapportering herom."

Version 2.0 seneste opdatering 1. marts 2016.

Punkt 3.1. Krav til antal bestyrelsesmedlemmer for at opnå en ligelig kønsfordeling

Selskabsloven stiller krav om, at et aktieselskabs bestyrelse eller tilsynsråd består af mindst 3 medlemmer. Herudover kan der være vedtægtsmæssige krav om et bestemt antal bestyrelsesmedlemmer.

I relation til kravet om et måltal for det øverste ledelsesorgan, indebærer reglerne ikke, at en virksomhed skal ændre vedtægtens bestemmelse om antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer af sin bestyrelse for at kunne opnå en ligelig kønsmæssig fordeling. I tilfælde af at det øverste ledelsesorgan kun består af et enkelt medlem – fx i et anpartsselskab, hvor det øverste ledelsesorgan kan være en direktør – vil reglerne heller ikke stille krav om at udvide ledelsesorganet. Det er ikke relevant at drøfte en ligelig fordeling i et sådant selskab, da en ligelig fordeling forudsætter tilstedeværelsen af begge køn.

Vejledende oversigt over en ligelig kønsfordeling (40/60 pct.) i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer:

Antal	Personfordeling	Procentvis fordeling	
3 personer	1 2	33,33 pct.	66,67 pct.
4 personer	1 3	25 pct.	75 pct.
5 personer	2 3	40 pct.	60 pct.
6 personer	2 4	33,33 pct.	66,67 pct.
7 personer	2 5	28,57 pct.	71,43 pct.
8 personer	3 5	37,5 pct.	62,5 pct.
9 personer	3 6	33,33 pct.	66,67 pct.
10 personer	4 6	40 pct.	60 pct.
11 personer	4 7	36,36 pct.	63,64 pct.
12 personer	4 8	33,33 pct.	66,67 pct.
13 personer	5 8	38,46 pct.	61,54 pct.
14 personer	5 9	35,71 pct.	64,29 pct.
15 personer	6 9	40 pct.	60 pct.