

Skjern Bank

2.11.1 Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

1. Indledning og formål

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

Bestyrelsen har vedtaget denne politik for at øge andelen af det underrepræsenterede 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. Der er tale om den administrerende direktør, vicedirektøren og økonomidirektøren, afdelingsdirektører og stabsledere med personaleansvar.

Måltal og politik er fastsat og udarbejdet i overensstemmelse med reglerne om måltal og politik for det underrepræsenterede i kønsbalance-lovens §§ 4. og 5.

2. Bestyrelse

2.1 Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Banken ønsker en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på bestyrelsesniveau.

Bestyrelsen har fastsat et mål om inden udgangen af 2027 at have en andel af kvinder på minimum 2 ud af det samlede antal repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer på 6. Et mål om inden udgangen 2027 at have 1 kvinde blandt de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer af det samlede antal på 3

2.2 Midlerne til 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 sammensætninger af køn i bestyrelsen.

3. Øvrige ledelsesniveauer – "ledelsen"

3.1 Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen

Banken ønsker en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen. Bestyrelsen har fastsat et mål om inden udgangen af 2029 at have en andel af kvinder på minimum 30% og inden udgangen af 2033 er målet minimum 40% på bankens øvrige ledelsesniveauer.

3.2 Bankens tiltag for at øge andelen af de 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 medarbejderhåndbog, 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, der bidrager til at synliggøre ledertalenter fra begge køn, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering. Tillige ansætter banken ledere under en præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn
- øge 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 og at det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud

ovennævnte konkrete 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. Afrapportering

Banken oplyser i årsrapportens ledelsesberetning om kønssammensætningen for henholdsvis de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer og de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og på de øvrige ledelsesniveauer samt om de fastsatte måltal for de øvrige ledelsesniveauer og tids-horizont for opfyldelse, hvis der ikke er en ligelig kønsfordeling. Tillige oplyses om status for opfyldelsen af måltallene for bestyrelsen samt de foranstaltninger, der er truffet i regnskabsåret med henblik på at nå måltallene.

5. Ansvar og opfølgning

Bestyrelsen 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. For at sikre fokus på emnet og vurdere effekten af de igangsatte indsatsområder, følger HR mindst én gang om året op på kønssammensætningen ved, (for eksempel deltagelse i kurser, netværk, personlige udviklingsforløb og mentorordninger, tilgang af nye ledere og antal kandidater til lederstillinger, fordeling af ansøgere, der kommer til samtale). Resultaterne af opfølgningen rapporteres af HR til de ansvarlige beslutningstagere med forslag til initiativer, hvis der er tegn på en negativ udvikling.

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.

Godkendt på bestyrelsens møde den 30.10.2025.