

Skjern Bank

2.11.1 Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

1. Indledning og formål

Bestyrelsen i Skjern Bank har fastsat måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på de øvrige ledelsesniveauer. Bestyrelsen har desuden 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, afdelingsdirektører og stabsledere med personaleansvar.

Måltal og politik er fastsat og udarbejdet i overensstemmelse med reglerne om måltal og politik for det underrepræsenterede køn i kønsbancelovens §§ 4. og 5.

Politikken anvendes sammen med bankens øvrige arbejde med mangfoldighed i ledelsen, herunder relevante kvalifikationer, kompetencer, erfaring, alder, uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund og øvrige relevante perspektiver.

2. Bestyrelse

2.1 Måltal for 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. For de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er målet om en ligelig kønsfordeling opfyldt pt. og målet er forsat, at der skal være mindst 1 kvinde blandt de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer af det samlede antal på 3.

2.2 Arbejdet med kønsfordelingen i bestyrelsen

Ved sammensætningen af bestyrelsen lægger banken vægt på, at bestyrelsen samlet har de nødvendige kvalifikationer, kompetencer, erfaringer og perspektiver. Bestyrelsen inddrager samtidig det fastsatte måltal og behovet for at øge andelen af det underrepræsenterede køn.

Ved udvælgelse og indstilling 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.

Udvælgelse og indstilling af bestyrelseskandidater håndteres efter bankens særskilte udvælgelsesproces og udvælgelseskriterier, når kønsbalancelovens krav om særlige midler finder anvendelse.

3. Øvrige ledelsesniveauer

3.1 Måltal for øvrige ledelsesniveauer

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%.

Hvis banken opnår det fastsatte måltal, eller hvis tidshorisonten udløber uden målopfyldelse, tager bestyrelsen stilling til, om der skal fastsættes et nyt måltal.

3.2 Tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

For at opnå det fastsatte måltal arbejder banken med relevante og proportionale tiltag inden for rekruttering, udvikling og fastholdelse af ledelsestaler.

Banken har følgende konkrete 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. Rapportering i årsrapporten

Banken redegør årligt i ledelsesberetningen for måltal, status for opfyldelse, den aktuelle kønsfordeling i overensstemmelse med de til enhver tid gældende rapporteringskrav i bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.

Redegørelsen udarbejdes på grundlag af de oplysninger, der følger af denne politik og bestyrelsens årlige opfølgning. Hvis et måltal ikke er opfyldt inden for den fastsatte tidshorisont, angives årsagen hertil i ledelsesberetningen.

5. Ansvar og opfølgning

Bankens nomineringsudvalg er ansvarlig for at opstille måltal og for at udarbejde, gennemgå og opdatere denne politik.

Bestyrelsen følger mindst én gang årligt op på kønssammensætningen i bestyrelsen og på de øvrige ledelsesniveauer, status for målopfyldelse og effekten af de valgte tiltag. Opfølgningen kan blandt andet omfatte udviklingen i antallet af ledere, kandidater til lederstillinger, deltagelse i relevante udviklingsaktiviteter og øvrige forhold, der har betydning for målopfyldelsen.

Godkendt på bestyrelsens møde den 16.09.2026.