

Skjern Bank

2.11.1 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 og vedtaget nedenstående politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på bankens øvrige ledelsesniveauer. Det er sket på baggrund af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, jf. lov om finansiel virksomheds § 79 a og selskabslovens § 139 a.

Bankens måltal og politik trådte i kraft den 16.04.2013 og er senest opdateret den 13.08.2020.

1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2020 følgende: 100 pct. mænd og 0 pct. kvinder.

Banken ønsker en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på bestyrelsesniveau. Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fra 2023 skal udgøre minimum 20 pct.

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 benævnt ledelsen) forstås de øvrige ledende stillinger, der ikke relaterer sig til bestyrelsen, såsom direktører, afdelingsledere, filialledere og souschefer/gruppeledere.

2.1 Mål

Det er bankens overordnede mål at tilvejebringe en passende lige 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 skal øges fra et aktuelt niveau på 26 pct. til minimum 36 pct. inden år 2022.

2.2 Strategi

Banken ønsker en mere ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen på alle niveauer. Der vil blive igangsat 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 kurser og personlige udviklingsforløb. Det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

3. Afrapportering

Banken oplyser i forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

4. Årlig gennemgang af måltal og politik

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

Godkendt på bestyrelsens møde den 13.08.2020.