

# Politik for mangfoldighed, måltal og det underrepræsenterede køn i ledelsen

---

**Politikken** Det er Vestjysk Banks politik, at vi konstant stræber mod et højt kompetenceniveau hos både ledelse og medarbejdere.

Bankens ambition om at gøre tingene ordentligt gør kompetenceudvikling til et strategisk udviklingsområde. Banken har fokus på såvel kompetencer af mere generel karakter som specialistkompetencer.

Vestjysk Bank ser mangfoldighed som en styrke, der kan bidrage positivt til bankens udvikling, robusthed samt opfyldelse af fastlagte strategier og planer. Diversitet i alder, køn, erfaring og kompetencer prioriteres højt.

Vestjysk Bank skal være en attraktiv arbejdsplads for både kvinder og mænd og tilstræber lige muligheder for at gøre karriere og for at opnå og besidde lederstillinger. I tilknytning hertil findes det vigtigt, at lederne har de rette kompetencer, uanset hvilket køn de har.

Banken ønsker at nærme sig en ligelig fordeling af kvindelige og mandlige ledere. Når der besættes lederstillinger er det i bankens interesse at have så mange kompetente kandidater at vælge i mellem som muligt. Derfor understøttes det, at der i banken er både mænd og kvinder, som har kompetencerne til at besidde lederstillinger.

---

**Myndigheds krav**

- a. § 79 a i lov om finansiel virksomhed
- b. Anbefaling 2.1.6 fra Komitéen for God Selskabsledelse
- c. Erhvervsstyrelsens Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom.

---

**Indledning** 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, erhvervs erfaring, køn og alder.

---

**Måltal for kønsmæssig fordeling i bestyrelsen**

Bestyrelsen har nedenfor opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejdet politik for udjævningen af den kønsmæssige fordeling på Vestjysk Banks øvrige ledelsesniveauer.

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2020 71,4 % mænd og 28,6 % kvinder.

Målet for den kønsmæssige fordeling er således nået, i det den procentvise fordeling af kønnene er i overensstemmelse med den vejledende oversigt under Myndigskrav, politikens punkt c- punkt 3.1. Krav til antal bestyrelsesmedlemmer for at opnå en ligelig kønsfordeling. Af skemaet i ref. fremgår at en bestyrelse med 6 generalforsamlingsvalgte medlemmer, skal have 2 medlemmer af det underrepræsenterede køn for at opfylde en ligelig kønsfordeling (40/60 pct.) i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

---

**Udjævning af kønsmæssig fordeling**

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.

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

Det er bankens overordnede mål at tilvejebringe en passende lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Ved årets udgang 2020 var kønsfordelingen i bankens ledergruppe 69,3% mænd og 30,7% kvinder.

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.

---

**Karriere-  
udvikling**

Vestjysk Bank tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i interne og eksterne muligheder for kurser og uddannelse. Det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

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

Ledere på alle niveauer skal være opmærksomme på medarbejdere med personlige og faglige kompetencer, der kunne danne grundlag for udvikling til en stilling på lederniveau.

Ved gennemgang af resultaterne i Vestjysk Banks kompetenceprofil, basisrapportering, medarbejderudviklingssamtaler og opfølgningssamtaler skal lederen danne sig et indtryk af medarbejderens eventuelle lederpotentiale. Medarbejderens eventuelle ønsker og ambitioner om lederkarriere skal være en del af enhver udviklingssamtale med den enkelte medarbejder.

I de tilfælde hvor en medarbejder udtrykker ønske om videreuddannelse på akademi, bachelor- eller kandidatniveau, skal det som led i indstillingsprocessen afklares om medarbejderen har ønske om og potentiale til en lederfunktion.

Karriereudviklingsplaner drøftes med Vestjysk Bank HR-afdeling.

---

**Årlig  
gennemgang  
af måltal og  
politik**

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

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

---

**Bestyrelsens  
godkendelse**

Vedtaget på bestyrelsesmøde den 22.. januar 2021.

---

Kim Duus

---

Niels Fessel

---

Bent Simonsen

---

Bolette van Ingen Bro

---

Claus Jensen

---

Hanne Træholt Odegaard

---

Jan Nordstrøm

---

Lars Holst

---

Lars Langhoff

---

Jacob Møllgaard

---

Karsten Westergård Hansen

Mette Holmegaard Nielsen

---

Steen Louie Pedersen

---

**Godkendelse** Dette skema viser dokumentets godkendelsesdata:  
**sdata**

<b>Versionsnummer:</b>	<b>Godkendelsesdato:</b>	<b>Godkendt af:</b>
7.0	22.01.2021	Per Vangkilde
<b>Fag-person:</b>	<b>Forfatter:</b>	<b>Tilhører:</b>
Per Vangkilde	POLARIS	HR

---

## **Rapportering om mangfoldighed, måltal og det underrepræsenterede køn Bestyrelsesmødet 22. februar 2021**

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 i 2025 er således fastsat til 40%.

### **Andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen**

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2020 75% mænd og 25 % kvinder.

Målet for ligelig kønsmæssig fordeling er således nået i forhold til bankens politik og Erhvervsstyrelsens anbefalinger (se Bilag 1), da en bestyrelse med 7 generalforsamlingsvalgte medlemmer som minimum bør bestå af 5 af det overrepræsenterede køn og 2 af underrepræsenterede køn.

### **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 2020, kunne opgøres således:

	<b>Mænd</b>	<b>Kvinder</b>
Direktion	100 %	
Ledere med reference til direktionen.	69%	31%

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

På direktionsniveau i 2020 er begge direktionsmedlemmer mænd.

På lederniveauet med reference til direktionen er andelen af kvinder i 2020 opgjort til 31%, hvilket er 9 %-point under det opstillede mål for 2025.

Banken vil fremover fortsætte med at arbejde aktivt for at nå det opstillede mål blandt andet gennem tiltag som karriereplanlægning, personlig motivation og uddannelse til ledergerningen.

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