

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 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 understøttes det, at der i banken er både mænd og kvinder, som har kompetencerne til at besidde lederstillinger.

Myndighedskrav

- 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 2018 66,7 % mænd og 33,3 % 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, punkt c.

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 2018 var kønsfordelingen i bankens ledergruppe 70,6% mænd og 29,4% 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.

Karriereudvikling

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.

Bestyrelsen Vedtaget på bestyrelsesmøde den 19. februar 2019.
s
godkendelse

Vagn Thorsager

Lars Holst

Bent Simonsen

Bolette van Ingen Bro

Claus Okholm

Karina Boldsen

Jacob Møllgaard

Martin Sand Thomsen

Palle Hoffmann

Godkendelsesdata Dette skema viser dokumentets godkendelsesdata:

Versionsnummer:	Godkendelsesdato:	Godkendt af:
5.0	19.02.2019	Per Vangkilde
Fag-person:	Forfatter:	Tilhører:
Per Vangkilde	POLARIS	HR

Rapportering om mangfoldighed, måltal og det underrepræsenterede køn. Bestyrelsesmødet den 19. februar 2019.

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 stk. 1 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.

Jf. vejledningen "Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom", fra Erhvervsstyrelsen 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. Vestjysk Bank tilstræber, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre karriere og for at besidde lederstillinger. For Vestjysk Bank er det vigtigt at lederne har de rette kompetencer, uanset hvilket køn de har.

Vi ønsker at nærme os en ligelig fordeling af kompetence kvindelige og mandlige ledere. Når der besættes lederstillinger, er det i vores interesse at have så mange kompetente kandidater at vælge imellem som muligt. Derfor understøtter vi, at der i banken er både mænd og kvinder, som har kompetencerne til at besidde lederstillinger.

I medfør af lov om finansiel virksomhed §79a har bestyrelsen opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Bestyrelsen har udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på Vestjysk Banks øvrige ledelsesniveauer.

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2018 66,7 % mænd og 33,3 % kvinder. Målet for ligelig kønsmæssig fordeling er således nået.

Politik for at øge 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.

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.

Den kønsmæssige fordeling blandt ledelsen i Vestjysk Bank pr. 31. december 2018, kunne opgøres således:

	Mænd	Kvinder
Direktion	100 %	
Ledelsesniveau 1 Ledere med reference til direktionen.	71%	29%
Ledelsesniveau 2 Ledere med reference til ledelsesniveau 1	52,7%	47,5%
Ledelsesniveau 3 Ledere med reference til ledelsesniveau 2	0%	100 %

Det er bankens overordnede mål at tilvejebringe en passende lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. På ledelsesniveau 1 er der vækst i antallet af kvindelige ledere, og vort delmål, på 25% inden 2020, er nået. Vi sætter derfor særligt fokus på at øge andelen af kvindelige ledere på dette niveau, til min. 35 % inden år 2021.

På ledelsesniveau 2, har vi vækst i det underrepræsenterede køn. Kvinderne udgjorde 35% og udgør nu 47,5% og er hermed ikke længere underrepræsenteret. På ledelsesniveau 3 er der 100% kvinder.

Det var målet at øge andelen af mandlige gruppeledere fra 34 % til min. 35 % inden år 2020. Ved optælling ultimo 2018 var alle ledere på ledelsesniveau 3, kvinder. Målet for 2020 fastholdes. En organisationsændring reducerede antallet af mandlige gruppeledere til 0.

Bankens ledelse udgjorde 53 ledere ved udgangen af 2018. Heraf er 18 kvinder. Den procentvise fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere er således 66%/34%.

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.