

Redegørelse for det underrepræsenterede køn

Under henvisning til § 135a i Bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl. er der udarbejdet efterfølgende lovpligtige redegørelse.

vestjyskBANK skal være en attraktiv arbejdsplads for både kvinder og mænd. vestjyskBANK tilstræber, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre karriere og for at opnå og besidde lederstillinger. For vestjyskBANK er det vigtigt, at lederne har de rette kompetencer, uanset hvilket køn de har.

Vi ønsker at nærme os en ligelig fordeling af kompetente kvindelige og mandlige ledere. Når der besættes lederstillinger er det i vores interesse at have så mange kompetente kandidater at vælge i mellem 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 virksomheds § 79 a har bestyrelsen opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejdet nedenstående politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på vestjyskBANKs øvrige ledelsesniveauer.

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen udgjorde på tidspunktet for bestyrelsens vedtagelse af måltallet følgende:

- 17 % kvinder
- 83 % mænd

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer fra 2016 skal minimum udgøre 33 % (under forudsætning af, at antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør 6).

Bestyrelsens måltal er vedtaget som et mål gældende fra 2016, og bankens bestyrelse vil ved fremtidige nomineringsprocesser vedrørende valg af medlemmer til bestyrelsen have fokus på en opnåelse af måltallet.

Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer

Bankens bestyrelse har vedtaget en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer. Den vedtagne politik har til hensigt at skabe grundlaget for en mere ligelig fordeling mellem kønnene i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Ved de øvrige ledelsesniveauer (herefter benævnt ledelsen) forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til bestyrelsen, dvs. direktionen, regionsdirektører, afdelingsdirektører, stabsledere og gruppeledere.

Det er bankens overordnede og langsigtede mål, at tilvejebringe en mere ligelig fordeling mellem kønnene 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 det mål, der er sat.

Til opnåelse af de opstillede konkrete mål og måltal vil banken igangsætte initiativer på de områder, hvor det er nødvendigt. Igangsætning af initiativer vil dog ske under hensyntagen til, at banken ønsker at bevare og udvikle den nuværende åbne og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn, ligesom banken ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

Pr. 31. december 2013 udgjorde antallet af medarbejdere i bankens ledelse i alt 63 personer, og kønsfordelingen var følgende:

- 34 % kvinder
- 66 % mænd

Kønsfordeling på ledelsesniveauer pr. 31. december 2013

	<i>Mand</i>	<i>Kvinde</i>
<i>Direktion</i>	100 pct.	
<i>Ledergruppen</i>	80 pct.	20 pct.
<i>Afdelingschefer</i>	58 pct.	42 pct.
<i>Gruppeleder</i>	29 pct.	71 pct.

vestjyskBANK har som mål at øge andelen af kvindelige ledere i ledergruppen fra 20 til min. 25% inden år 2017 og andelen af mandlige gruppeledere fra 29% til min. 35% inden år 2017.