

# Måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen for Vestjysk Bank

---

## Indledning og formål

Vestjysk bank har fastsat nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på de øvrige ledelsesniveauer.

Formålet med måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen er at fremtidssikre Vestjysk Bank ved at fastsætte rammerne for et målrettet arbejde med mangfoldighed, herunder sikring af en ligelig kønsfordeling i bankens bestyrelse og på 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.

Måltal og politik er fastsat og udarbejdet i overensstemmelse med reglerne om måltal og politik for det underrepræsenterede køn i lov om finansiel virksomhed § 79 a og selskabslovens § 139 c.

---

## Bestyrelsen

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen  
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, erhvervserfaring, køn og alder.

Ved udvælgelse og nominering af kandidater til bestyrelsen har Vestjysk Bank 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 og politikken for sammensætningen af køn i bestyrelsen.

### Opnåelse af mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Bankens overordnede målsætning er at tilstræbe en ligelig kønsfordeling på alle ledelseslag defineret som mindst en 40/60 procentfordeling af henholdsvis kvinder og mænd.

Dette betyder at den procentvise fordeling af kønnene er i overensstemmelse med den vejledende oversigt udarbejdet af Erhvervsstyrelsen. Af oversigten fremgår det at en bestyrelse med 8 generalforsamlingsvalgte medlemmer, skal have 3 medlemmer af det underrepræsenterede køn for at opfylde en ligelig kønsfordeling 40/60 pct. i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Målet er at nå denne ligelige kønsmæssige fordeling i bestyrelsen i 2026.

---

**Øvrige  
ledelsesnive  
auer**

**Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen**

Bankens overordnede målsætning er at tilstræbe en ligelig kønsfordeling på alle ledelseslag defineret som mindst en 40/60 procentfordeling af henholdsvis kvinder og mænd.

Målet er at nå denne ligelige kønsmæssige fordeling i 2026 blandt:

- Direktionen
- Personer med personaleansvar der refererer direkte til direktionen

**Vestjysk Banks tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Vestjysk Banks ledelse**

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.

For at opnå det fastsatte måltal for andelen af kvinder i ledelsen og forbedre kønsfordelingen, har Vestjysk Bank igangsat en række initiativer og tiltag på de områder, hvor det er nødvendigt.

Vestjysk Bank har fokus på indsatsen både i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere og ved en bredere understøttelse af eksisterende medarbejders udvikling.

Vestjysk Bank arbejder med følgende tiltag og initiativer:

- En personalepolitik, der fremmer kvinder og mænds lige karriere- og ledelsesmuligheder
- Transparente rekrutterings- og ansættelsesprocedurer
- Karriereudviklingsforløb, der bidrager til at synliggøre ledertalenter fra begge køn (Bankens talentprogram VB Forward)
- Opmærksomhed på at kvinder og mænd deltager ligeligt uddannelses tilbud
- Udbrede viden og indsigt om mangfoldighed hos Direktion, øvrige ledelseslag og relevante interessenter
- Udpegelse af en DEI-projektleder i HR
- Etablering af erfa-sparring med AL's DEI-projektleder
- DEI-undersøgelse som del af Engagementsmålingen i 2024 (i samarbejde med AL)

- Netværksgrupper/mentorforløb for kvindelige ledere og leder aspiranter
- Pre-leadership forløb som har til hensigt at vække kvinders lyst til ledelse

Ovennævnte 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 Vestjysk Banks ledelse uanset køn. Tillige at der skabes en åben og fordomsfri kultur i Vestjysk Banks, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Vestjysk Bank er herudover forpligtet til at sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

Ved gennemførelse af udviklingssamtaler og opfølgningssamtaler skal lederen danne sig et indtryk af medarbejdernes eventuelle lederpotentiale. Medarbejderens eventuelle ønsker og ambitioner om lederkarrierer skal være en del af enhver udviklingssamtale med den enkelte medarbejder.

---

#### **ESG- retningslinjer**

Vestjysk Banks arbejde med mangfoldighed er et led i bankens overordnede strategi for bæredygtighed og arbejdet med at implementere ESG i Vestjysk Banks administrative, ledelsesmæssige og tilsynsmæssige organer.

Mangfoldighed er således en del af koncernens governance (G) på ESG-området.

Bankens ønske om at være en mangfoldig arbejdsplads for alle har desuden positive indvirkninger for verdensmål nr. 5 'Ligestilling mellem kønnene' samt en række positive afledte effekter for sociale faktorer (S) for koncernen som arbejdsplads, da mangfoldighed har potentiale til at fremme generel lighed på arbejdspladsen med deraf følgende muligheder for at tiltrække talentfulde medarbejdere og attraktive kunder.

---

#### **Rapportering**

Vestjysk Bank oplyser i årsrapportens ledelsesberetning om kønssammensætningen i henholdsvis bestyrelsen og ledelsen og om de fastsatte måltal. Tillige redegøres for politikken, herunder om politikens væsentligste indhold, de væsentligste handlinger for at nå måltal og omsætte politik til handling m.v.

---

#### **Ansvar og opfølgning**

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

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

Banken ønsker at have fokus på emnet og overvåge effekten af de igangsatte tiltag. Dette for at lave eventuelle tilpasninger af de enkelte tiltag, hvis der ikke er positiv udvikling.

Vestjysk Banks bestyrelse er ansvarlig for opstilling af måltal samt udarbejdelse og opdatering af denne politik. Bestyrelsen gennemgår mindst én gang om året måltal og politik med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til Vestjysk Banks udvikling.

---

**Bestyrelsens  
godkendelse** Vedtaget på bestyrelsesmøde den 14. januar 2025.

---

Kim Duus

---

Gert Rinaldo Jonassen

---

Bent Simonsen

---

Bolette van Ingen Bro

---

Gry Bandholm

---

Hanne Træholt Odegaard

---

Jan Nordstrøm

---

Lars Langhoff

---

Jacob Møllgaard

---

Karsten Westergård Hansen

---

Line Strier Kærholm

---

Mette Holmegaard Nielsen

---

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

<b>Versionsnummer:</b>	<b>Godkendelsesdato:</b>	<b>Godkendt af:</b>
11.0	14.01.2025	Christina Riddersholm
<b>Fag-person:</b>	<b>Tilhører:</b>	
Christina Riddersholm	HR	

---