

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

---

### Politikken

Det er vestjyskBANKs 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.

---

### Myndighedskrav

- § 79 a i lov om finansiel virksomhed
  - Anbefaling 2.1.6 fra Komitéen for God Selskabsledelse
- 

### Indledning

vestjyskBANK 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.

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

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.

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

---

### Måltal for kønsmæssig fordeling i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2014 83 % mænd og 17 % kvinder.

Bestyrelsen tilstræber at stimulere en forøget andel af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer og ønsker, at andelen fra 2017 skal udgøre min. 30 %.

---

### 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.

vestjyskBANK 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 vestjyskBANK pr. 1. oktober 2014 kunne opgøres således:

	<b>Mænd</b>	<b>Kvinder</b>
Direktion	100 %	
Ledergruppen (regionsledelserne, stabschefer, kreditdirektør, kreditsekretariatschef, vicedirektør)	85 %	15 %
Afdelingschefer (afdelingsdirektører, privatkunde- og erhvervskundechefer, kundeservicechefer)	65 %	35 %
Gruppeledere (gruppeledere i stab, valutachef, handelschef, chefjurist)	34 %	66 %

Det er bankens overordnede mål at tilvejebringe en passende lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Særlig fokus vil der være i bestræbelser på at øge andelen af kvindelige ledere i ledergruppen fra 15 % til min. 25 % inden år 2017 og andelen af mandlige gruppeledere fra 34 % til min. 35 % inden år 2015.

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. vestjyskBANK ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

## **Karriere- udvikling**

vestjyskBANK 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.

vestjyskBANK 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 vestjyskBANKs 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 vestjyskBANK 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 vestjyskBANKs udvikling.

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

---

Februar 2015