

## Skjern Bank

### 2.11.1 Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

#### 1. Indledning og formål

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

Banken har vedtaget denne politik for at øge andelen af det underrepræsenterede på de 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. Der er tale om direktøren, underdirektøren/økonomidirektøren, afdelingsledere og stabsledere med personaleansvar.

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 a.

#### 2. Bestyrelse

##### 2.1 Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Banken ønsker en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd på bestyrelsesniveau.

Bestyrelsen har fastsat et mål om inden udgangen af 2025 at have en andel af kvinder på minimum 1/6 og inden udgangen af 2030 er målet minimum 2/6 ud af det samlede antal repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

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

Ved udvælgelse og nominering af kandidater til bestyrelsen har banken 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 sammensætninger af køn i bestyrelsen.

#### 3. Øvrige ledelsesniveauer – "ledelsen"

##### 3.1 Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen

Banken ønsker en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i ledelsen. Bestyrelsen har fastsat et mål om inden udgangen af 2025 at have en andel af

kvinder på minimum 1/4 og inden udgangen af 2030 er målet minimum 2/5 i ledelsen.

### **3.2 Banken tiltag for at øge andelen af de underrepræsenterede køn i bankens ledelse**

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

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

Banken har følgende tiltag og initiativer:

- en medarbejderhåndbog, der fremmer kvinder og mænds lige karriere- og ledelsesmuligheder, således at der er lige adgang for mænd og kvinder til lederstillinger
- klare og transparente rekrutterings- og ansættelsesprocedurer, der bidrager til at synliggøre ledertalenter fra begge køn, så der er både kvindelige og mandlige kandidater ved intern og ekstern rekruttering. Tillige ansætter banken ledere under en præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn
- øge transparens om mulighederne for fleksibilitet til gavn for både mænd og kvinder, da det i perioder af arbejdslivet skal være muligt at trække på fleksibilitet
- fokus på karriereudviklingsplaner, der bidrager til at synliggøre ledertalenter fra begge køn og hvor medarbejdere uanset køn vil opleve, at de har samme muligheder for karriere og lige adgang til lederstillinger
- medarbejdere tilbydes mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i kurser, netværk, personlige udviklingsforløb og mentorordninger. Kvinder og mænd har mulighed for at deltage ligeligt i disse tilbud og at det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud

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

#### **4. Afrapportering**

Banken oplyser i årsrapportens ledelsesberetning om kønssammensætningen i henholdsvis bestyrelsen og ledelsen og om de fastsatte måltal. Tillige redegøres for politikken, herunder om politikkens væsentligste indhold, de væsentligste handlinger for at nå måltal og omsætte politik til handling mv.

#### **5. Ansvar og opfølgning**

Banken følger løbende op på udviklingen af kønssammensætningen i bestyrelse og ledelse og har mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er fastsat. For at sikre fokus på emnet og vurdere effekten af de igangsatte indsatsområder, følger HR mindst én gang om året op på kønssammensætningen ved, (for eksempel deltagelse i kurser, netværk, personlige udviklingsforløb og mentorordninger, tilgang af nye ledere og antal kandidater til lederstillinger, fordeling af ansøgere, der kommer til samtale). Resultaterne af opfølgningen rapporteres af HR til de ansvarlige beslutningstagere med forslag til initiativer, hvis der er tegn på en negativ udvikling.

Bankens nomineringsudvalg er ansvarlig for opstilling af måltal samt udarbejdelse og opdatering af denne politik. Nomineringsudvalget gennemgår mindst én gang om året måltal og politik med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til bankens udvikling.

Godkendt på bestyrelsens møde den 25.09.2023.