

Politik og måltal for det underrepræsenterede køn i ledelsen

1 Indledning

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 sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

2 Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt sparekassens bestyrelsesmedlemmer udgør i 2016 følgende:

- 80 pct. mænd
- 20 pct. kvinder

Det er bestyrelsens mål, at andelen af det underrepræsenterede køns bestyrelsesmedlemmer fra april 2017 skal udgøre cirka 25 pct.

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

Denne politik har til hensigt at skabe grundlaget for en ligelig fordeling mellem kønnene i sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

Ved øvrige ledelsesniveauer (herefter ledelsen) forstås de øvrige ledende stillinger, der ikke relaterer sig til bestyrelsen. Ledelsen omfatter direktører, afdelingsledere/souschefer og gruppeledere i sparekassen.

3.1 Mål

Det er sparekassens overordnede mål, at tilvejebringe en passende lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

Sparekassen ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelsen, samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er sat.

Sparekassen betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater.

Sparekassen har opstillet følgende konkrete mål:

1. Sparekassens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme mu-

ligheder for karriere og lederstillinger.

2. Andelen af kvindelige ledere skal øges fra et aktuelt niveau på 30 pct. til 35 pct. inden år 2019.

3.2 Strategi

Sparekassen ønsker en mere ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen. Der skal igangsættes initiativer på de områder, hvor det er nødvendigt.

Sparekassen ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

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

3.3 Karriereudvikling

Sparekassen ønsker at inspirere alle medarbejdere til at blive en del af sparekassens ledelse.

Sparekassen tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i kursusaktiviteter på Finanssektorens Uddannelsescenter. Det er sparekassens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

4 Afrapportering

Sparekassen oplyser i forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

5 Årlig gennemgang af måltal og politik

Bestyrelsen skal gennemgå mål og politik en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til sparekassens udvikling.

Således vedtaget på bestyrelsesmødet den 22. november 2016:

Birte Dyrberg

Svend Westergaard

Helle S. Sørensen

Jens Højer

Martin Valbirk

Mogens Nedergaard

Morten Pilegaard

Ole Selch Bak

Søren Vad Sørensen

Tage Thomsen