

Politik og måltal for det underrepræsenterede køn i ledelsen

1 Indledning

Sparekassen Vendsyssels bestyrelse har opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt vedtaget nedenstående politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

Det er sket på baggrund af reglerne om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, jf. lov om finansiel virksomhed § 79 a og selskabslovens § 139 a.

2 Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt sparekassens repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2019 følgende:

- 78 pct. mænd
- 22 pct. kvinder

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige repræsentantskabsvalgte og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer fra april 2020 skal udgøre cirka 30 pct.

3 Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassen Vendsyssels 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 muligheder for karriere og lederstillinger.
2. Andelen af kvindelige ledere skal øges fra et aktuelt niveau på 28 pct. til 35 pct. inden år 2020.

3.2 Strategi

Sparekassen Vendsyssel 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 24. september 2019:

Birte Dyrberg

Ole Selch Bak

Helle S. Sørensen

Jens Rasmussen

Martin Valbirk

Mogens Nedergaard

Morten Pilegaard

Søren Vad Sørensen

Tage Thomsen