

Rapportering om mangfoldighed, måltal og det underrepræsenterede køn Bestyrelsesmødet februar 2023

Ved lov nr. 1383 af 23. december 2012 blev der indført regler om, at virksomhederne skal fastsætte måltal og udarbejde politikker for det underrepræsenterede køn, og afrapportere herom.

Jf. lov om finansiel virksomhed §79a skal virksomheden opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Se bilag 1: Uddrag af vejledning for Erhvervsstyrelsen, "Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom", udgivet i februar 2013, er et køn underrepræsenteret hvis det udgør under 40%.

Indledning

Vestjysk Bank skal være en attraktiv arbejdsplads for både kvinder og mænd.

Banken tilstræber, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre karriere og for at besidde lederstillinger. For banken er det vigtigt, at lederne har de rette kompetencer, uanset hvilket køn de har.

Banken ønsker en tilnærmet 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 imellem som muligt. Derfor understøtter banken via uddannelse og karriereplanlægning, at både mænd og kvinder, sikres kompetencerne til at besidde lederstillinger.

I medfør af lov om finansiel virksomhed §79a om fastsættelse af måltal for underrepræsenterede køn, har bestyrelsen besluttet at følge Erhvervsstyrelsens vejledning for måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen (se Bilag 1).

Bestyrelsen har ligeledes fastsat et mål for andelen af det underrepræsenterede køn på Vestjysk Banks øvrige ledelsesniveauer. Måltallet i bankens politik for andelen af det underrepræsenterede køn i 2026 er således fastsat til 40% for bestyrelsen og øvrige ledelsesniveauer.

Andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2022 73,9% mænd og 26,1 % kvinder.

Målet for ligelig kønsmæssig fordeling er endnu ikke nået i forhold til bankens politik for 2022 og Erhvervsstyrelsens anbefalinger (se Bilag 1), da en bestyrelse med 9 generalforsamlingsvalgte medlemmer som minimum bør bestå af 6 af det overrepræsenterede køn og 3 af underrepræsenterede køn. Årsagen til at man endnu ikke har nået målet, skyldes at der ikke er sket tilstrækkelig udskiftning i bestyrelsen til at opnå målet.

Andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer.

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.

Den kønsmæssige fordeling blandt ledelsen i Vestjysk Bank pr. 31. december 2022, kunne opgøres således:

	Mænd	Kvinder
Direktion	100 %	
Ledere med reference til direktionen.	71,4%	28,6%

Banken er således ikke på plads i forholdet til måltallet på 40% andel af det underrepræsenterede køn.

På direktionsniveau 1. december 2022 er de 2 direktionsmedlemmer mænd.

Banken vil fremover fortsætte med at arbejde aktivt for at nå det opstillede mål blandt andet gennem tiltag som karriereplanlægning, personlig motivation og uddannelse til ledergerningen. Banken har startet et talentprogram, med særlig fokus på det underrepræsenterede køn.

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.

Bilag 1: Erhvervsstyrelsens måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Uddrag af kilde. Erhvervsstyrelsen: "Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og rapportering herom."

Version 2.0 seneste opdatering 1. marts 2016.

Punkt 3.1. Krav til antal bestyrelsesmedlemmer for at opnå en ligelig kønsfordeling

Selskabsloven stiller krav om, at et aktieselskabs bestyrelse eller tilsynsråd består af mindst 3 medlemmer. Herudover kan der være vedtægtsmæssige krav om et bestemt antal bestyrelsesmedlemmer.

I relation til kravet om et måltal for det øverste ledelsesorgan, indebærer reglerne ikke, at en virksomhed skal ændre vedtægtsens bestemmelse om antallet af generalforsamlingsvalgte medlemmer af sin bestyrelse for at kunne opnå en ligelig kønsmæssig fordeling. I tilfælde af at det øverste ledelsesorgan kun består af et enkelt medlem – fx i et anpartsselskab, hvor det øverste ledelsesorgan kan være en direktør – vil reglerne heller ikke stille krav om at udvide ledelsesorganet. Det er ikke relevant at drøfte en ligelig fordeling i et sådant selskab, da en ligelig fordeling forudsætter tilstedeværelsen af begge køn.

Vejledende oversigt over en ligelig kønsfordeling (40/60 pct.) i forhold til antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer:

Antal	Personfordeling	Procentvis fordeling	
3 personer	1 2	33,33 pct.	66,67 pct.
4 personer	1 3	25 pct.	75 pct.
5 personer	2 3	40 pct.	60 pct.
6 personer	2 4	33,33 pct.	66,67 pct.
7 personer	2 5	28,57 pct.	71,43 pct.
8 personer	3 5	37,5 pct.	62,5 pct.
9 personer	3 6	33,33 pct.	66,67 pct.
10 personer	4 6	40 pct.	60 pct.
11 personer	4 7	36,36 pct.	63,64 pct.
12 personer	4 8	33,33 pct.	66,67 pct.
13 personer	5 8	38,46 pct.	61,54 pct.
14 personer	5 9	35,71 pct.	64,29 pct.
15 personer	6 9	40 pct.	60 pct.