

Politik for samfundsansvar (CSR) i Vestjysk Bank

Politikken Nærværende politik for Vestjysk Bank er udarbejdet med udgangspunkt i regnskabsbekendtgørelsen § 135b vedrørende virksomheders samfundsansvar, samt §79a i lov om finansiel virksomhed.

Formål Formålet med politikken er i henhold hertil at angive, hvorledes banken forholder sig til de af bestemmelsen omfattede områder.

Gældende for Denne politik gælder for alle medarbejdere.

**Vestjysk Bank's
samfundsansvar
og
forretningsmodel**

Vestjysk Bank er en del af det lokale og regionale samfund, og ønsker som sådan, at være en aktiv aktør, der kan stimulere en positiv udvikling for lokalsamfundene, og skabe en positiv udvikling for bankens kunder.

Vestjysk Bank har herudover et etisk ansvar som en samfundsmæssig aktør inden for pengeinstitutsektoren. Det betyder, at banken i sit arbejde med samfundsansvar, har et fokus på at tage ansvar for lokalområdernes udvikling gennem sit virke som pengeinstitut.

**FNs 17 verdensmål
for bæredygtig
udvikling**

Vestjysk Bank bakker op om den danske regerings bestræbelser på at sætte menneskerettigheder og klimapåvirkninger højt på dagsordenen, herunder den danske opbakning til arbejdet med FN's verdensmål for bæredygtig udvikling. Vi ser verdensmålene som et strategisk pejlemærke, der giver retning for vores indsats.

For Vestjysk Bank, som lokalt og regionalt pengeinstitut, er det relevant at vi fokuserer på følgende verdensmål:

Mål 5: Ligestilling mellem kønnene

Mål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst

Mål 11. Bæredygtige byer og lokalsamfund



Principper for Vestjysk Bank's samfundsansvar

Vestjysk Banks principper for samfundsansvar beskrives inden for følgende fem områder:

- miljø og klima,
- sociale forhold,
- medarbejderforhold,
- respekt for menneskerettigheder,
- antikorruption og bestikkelse.

Miljø og klima

Vestjysk Bank ønsker i størst muligt omfang, at begrænse sin miljøpåvirkning og miljørelaterede risici. Det gør vi ved at

- anvende energibesparende og miljøvenlige løsninger, i videst mulige omfang
- sortere affald, så ufølsomt papir bliver sendt til genbrug
- lys tændes/slukkes ved hjælp af bevægelsessensorer i nybyggerier og moderniserede lokaler for at reducere elforbruget
- vi begrænser persontransport mest muligt, ved at anvende videokonferencer
- arbejde for at nyttiggøre de digitale løsninger for alle former for dokumenter mest muligt og dermed undgå print.

Vestjysk Bank vil gerne bidrage til et renere klima og en sundere levevis, og som virksomhed vil vi fokusere på de ovenstående områder.

Vestjysk Bank har ikke stillet krav til leverandører.

Sociale forhold

For Vestjysk Bank er det vigtigt at være engageret i lokalsamfundet. Dette kommer blandt andet til udtryk i Vestjysk Banks mange sponsorater af både sport, kultur og godgørende formål. Sponsoraterne dækker bredt – fra lokale idrætsforeninger til elitesporten – og bankens medarbejdere og ledere støtter op om de kontante beløb ved frivilligt arbejde i foreningerne.

Verdensmål i spil – nr. 11 Bæredygtige byer og lokalsamfund



Vestjysk Bank finder det vigtigt at unge under uddannelse, med ønske om en fremtid i den finansielle sektor, får en mulighed for at gennemføre et studie og senere få beskæftigelse i sektoren. Derfor prioriterer vi hvert år at et antal studerende på finansøkonomstudiet og på finansbachelor studiet, får mulighed for en praktikplads i banken, i forbindelse med færdiggørelse af studiet. Det er bankens hensigt at ansætte finans- og eller erhvervstrainees efter vel gennemført uddannelse som finansøkonom eller finansbachelor.

Verdensmål i spil – nr. 8 Anstændige jobs og økonomisk vækst



Medarbejderforhold

Vestjysk Bank skal være en attraktiv arbejdsplads, der tiltrækker og fastholder engagerede medarbejdere, der løbende sikres en relevant kompetencemæssig og personlig udvikling gennem kontinuerlig uddannelse.

Vestjysk Bank vil være en sund arbejdsplads. Medarbejderne får tilbud om hjælpemidler for at undgå arbejdsskader og væsentligst museskader. Vestjysk Bank gennemfører hvert år aktiviteterne 'Arbejdspladsen motionerer' og 'Vi cykler til arbejde'.

Der bliver gennemført APV-undersøgelser for hver 2½ år. Vestjysk Bank har et velfungerende Arbejds miljø- og Samarbejdsudvalg, og en lokalafdeling hvis formål er at styrke og effektivisere samarbejdet omkring arbejds miljø og øvrige samarbejdsområder til gavn for såvel Vestjysk Bank som den enkelte medarbejder.

Arbejdspladsen har en politik for omsorg, der sigter på at tage hånd om medarbejderne ved krisesituationer som bl.a. alvorlig sygdom, skilsmisse eller dødsfald, misbrug, rygning og sygefravær.

Medarbejderne er tilknyttet en privat sundhedsforsikring på favorable vilkår i PFA Helbred.

Der tages i høj grad hensyn til medarbejderne i form af fleksid og pleje af medarbejdere i form af et fast beløb, der bl.a. kan anvendes til medarbejderarrangementer o.l. på arbejdspladsen. Vestjysk Bank har medarbejdere ansat i fleksjob. For Vestjysk Bank er det vigtigt at være engageret i lokalsamfundet. Dette kommer blandt andet til udtryk i Vestjysk Banks mange sponsorater af både sport, kultur og godgørende formål. Sponsoraterne dækker bredt – fra lokale idrætsforeninger til elitesporten – og bankens medarbejdere og ledere støtter op om de kontante beløb ved frivilligt arbejde i foreningerne.

Banken tilbyder konkurrencedygtige vilkår bl.a. i form af tilbud om efteruddannelse, sundhedsforsikring, pensionsordning, kantineordning, valgfrihed mellem 5 og 6 ugers ferie, omsorgsdage og seniorpolitik.

For at pensionerede medarbejdere fortsat kan bevare kontakten til banken, som de har arbejdet for gennem flere år, har Vestjysk Bank en pensionistklub.

**Respekt for
menneskerettigheder**

Vestjysk Bank behandler alle ens uanset race, køn, seksualitet, politisk tilhørsforhold mv. og har i den forbindelse udarbejdet en politik for mangfoldighed.

Ingen kunde eller medarbejder må på noget tidspunkt blive udsat for diskrimination, ligesom banken og dennes medarbejdere til enhver tid skal respektere det enkelte menneskes menneskerettigheder, således som de kommer til udtryk i såvel national lovgivning som internationale konventioner.

Antikorrupition og bestikkelse Vestjysk Bank vil ikke i nogen situation eller på noget niveau deltage i hverken i korrupition eller bestikkelse.

Mangfoldighed Banken 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.

Banken 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.

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.

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.

Vestjysk Banks politik om mangfoldighed er omtalt [her](#).

Verdensmål i spil – nr. 5 Ligestilling mellem kønnene



Kontrol

Efterlevelsen af principperne for samfundsansvar vurderes løbende af Vestjysk Banks nedsatte revisionsudvalg, herunder særligt i forbindelse med den årlige offentliggørelse af 'CSR-rapport for Vestjysk Bank A/S'.

Ajourføring

Politik for samfundsansvar opdateres løbende efter behov og mindst en gang årligt.

Det er overordnet bestyrelsens ansvar at udarbejder Vestjysk Banks CSR-politik. Det praktiske ansvar er delegeret til HR.

**Bestyrelsens
godkendelse**

Vedtaget på bestyrelsesmøde 21. januar 2020:

Kim Duus

Lars Holst

Bent Simonsen

Bolette van Ingen Bro

Karina Boldsen

Nicolai Hansen

Jacob Møllgaard

Martin Sand Thomsen

Mette Holmegaard Nielsen

Godkendelsesdata Dette skema viser dokumentets godkendelsesdata:

Versionsnummer:	Godkendelsesdato:	Godkendt af:
4.0	21.01.2020	Per Vangkilde
Fag-person:	Forfatter:	Tilhører:
Per Vangkilde	POLARIS	HR

Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar, jf. regnskabsbekendtgørelsen § 135 for Vestjysk Bank A/S, 18. februar 2019.

Indledning

Denne redegørelse er en bestanddel af ledelsesberetningen i Årsrapporten 2019 for Vestjysk Bank A/S, og dækker årsrapportens regnskabsperiode, som er fra 1. januar 2019 til 31. december 2019.

Med henvisning til bankens politik for samfundsansvar redegøres hermed for bankens relaterede tiltag i forhold til kunder, medarbejdere, lokalsamfund og miljø.

Forretningsmodel

Vestjysk Bank ønsker fortsat at være et pengeinstitut, der, med kunden i centrum, rådgiver privat- og erhvervskunder lokalt og regionalt via velfungerende afdelinger i udvalgte destinationer i Jylland.

Med udgangspunkt i bankens værdier – *Nærvær, Enkelhed og Handling* – ønsker banken at have sin styrke i klassisk bankdrift i relation til både privat- og erhvervskunder. Med stærke faglige og personlige kompetencer sætter banken de indtægtsgivende kunders (nuværende og potentielle) behov i centrum. Dette skal ske gennem motiverede og forandringsparate medarbejdere, hvor den personlige kontakt og service prioriteres højt. Kunder og medarbejdere skal i videst muligt omfang understøttes af digitale processer, f.eks. elektroniske underskrifter, videomøder, kommunikation via netbanken, central produktion m.v.

Banken ønsker at skabe rammerne for en forretningsorienteret bank, der tilbyder produkter og ydelser, som imødekommer bankens kunders ønsker og -behov. Banken er orienteret mod at realisere en tilfredsstillende forrentning af egenkapitalen, kombineret med fokus på en branchemæssig sund fordeling af bankens krediteksponeringer.

Kunder

I banken ser vi den gode og personlige rådgivning som den vigtigste parameter. Vi er klar over, at prisen også spiller en vigtig faktor for bankens kunder.

Da kunderne er omdrejningspunktet for forretningen, er det vigtigt for banken, at kunderne har mulighed for at komme med feedback til deres rådgiver. Kunderne har mulighed for at klage via bankens hjemmeside. Relationen til kunderne er præget af en høj grad af etik.

I banken må medarbejdernes aflønning ikke påvirke rådgivningen af kunder, hvorfor banken ikke har bonusaflønning eller incitamentsordninger, hverken til ledelsen eller medarbejderne.

Bankens medarbejdere er i henhold til lovgivningen underlagt tavshedspligt, hvilket er med til at give kunderne tryghed.

Banken har i 2019 opnået:

- Vi har udbredt Nem – ID app hos vore kunder
- Vi tilbyder nu betalingsløsninger via Apple og Google pay
- Vestjysk Banks afdeling i Holstebro blev af kunderne i byen for 2. gang i træk, valgt til Byens Bedste blandt pengeinstitutter.

Medarbejdere

Det er vigtigt for banken, at vision og strategi er implementeret i det daglige arbejde. De skal efterleves i medarbejdernes kontakt med kunderne, men også indbyrdes mellem medarbejderne.

Banken vil være en sund arbejdsplads. Medarbejderne får tilbud om hjælpemidler for at undgå arbejdsskader, væsentligst museskader. Vestjysk Bank deltager hvert år i Dansk Firmaidrætsforbunds "Tæl skridt-kampagne".

Der bliver gennemført APV-undersøgelser for hver 2½ år. Vestjysk Bank har et velfungerende Arbejdsmiljø- og Samarbejdsudvalg, og en lokalafdeling, hvis formål er at styrke og effektivisere samarbejdet omkring arbejdsmiljø og øvrige samarbejdsområder til gavn for såvel Vestjysk Bank som den enkelte medarbejder.

Arbejdspladsen har en politik for omsorg, der sigter på at tage hånd om medarbejderne ved krisesituationer som fx alvorlig sygdom, skilsmisse eller dødsfald, misbrug, rygning og sygefravær.

Medarbejderne er tilknyttet en privat sundhedsforsikring på favorable vilkår i samarbejde med PFA Helbred. Ligeledes er der Tandsikring med mulighed for tandbehandling for alle medarbejdere.

Der tages i høj grad hensyn til medarbejderne i form af fleksitetid og pleje af medarbejdere i form af et fast beløb, der bl.a. kan anvendes til fælles sociale arrangementer på arbejdspladsen.

For at pensionerede medarbejdere fortsat kan bevare kontakten til banken har Vestjysk Bank en pensionistklub.

I 2019 deltog vi i Finanssektorens Uddannelsescenters undersøgelse af medarbejdertilfredsheden, Medarbejderbarometer 2019. Der blev målt indenfor tre hovedområder: arbejdsglæden med resultatet 75%, engagement: 85% og identitet: 82%. Tallene ligger tæt på eller er sammenfaldende med de øvrige pengeinstitutter, der deltog i undersøgelsen, og som bliver brugt som benchmark.

Vi har i bankens strategi brugt disse resultater til at formulere ambitiøse mål for Medarbejderbarometer 2020, hvor vi gennemfører undersøgelsen igen.

Stigende krav til rådgivernes kompetencer medfører behov for løbende kompetenceudvikling. Bankens uddannelsespolitik, strategi og budget for at foretage de nødvendige kompetenceløft. Dernæst betaler banken, via overenskomsten med Finansforbundet, til en central finanskompetencepulje, hvor medarbejderne kan søge mere end 300 åbne kurser.

Vi uddanner løbende vore medarbejdere for at sikre, at de har både de faglige og personlige kompetencer i jobbet, og for at udvikle dem til endnu bedre ledere og ansvarlige medarbejdere i hverdagen i banken.

I 2019 gennemførte vi, med henblik på at sikre de rette kompetencer og yde kompetent rådgivning:

- Medarbejderudviklingssamtaler med samtlige medarbejdere, herunder udarbejdelse af individuelle handlingsplaner.
- Den årlige online undervisning og test af samtlige medarbejdere vedrørende bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering jf. den gældende forretningsgang.
- Undervisning og certificering i finansielle investeringsprodukter (gul/grøn og røde produkter) for de af bankens medarbejdere, der udfører investeringsrådgivning. Dette i overensstemmelse med loven og gældende forretningsgange. Herudover er der efter den 3-årige turnus gennemført den krævede recertificering af røde produkter.
- Certificering om boligkreditdirektivet for de af bankens medarbejdere, som udfører boligkreditrådgivning.
- Online undervisning, undervisning og test eller certificering af nye medarbejdere i persondata, bekæmpelse af hvidvask, finansielle produkter (gul/grøn og røde produkter), boligkreditdirektivet, alt afhængig af medarbejdernes funktion.
- Opstart af både privat- og erhvervstrainees med baggrund som finansøkonomer, -bachelorer eller -elever, i samarbejde med FU, til ansættelse som rådgivere i 2020.
- Kompetenceløft af alle erhvervsrådgivere, afdelingsdirektør (erhverv) og kreditmedarbejdere med et 3-dagskursus i strategisk sparring.
- Undervisning i psykologisk tryghed for hele organisationen hvor formålet var, at der skulle synliggøres for medarbejderne, at de er medansvarlige i at sikre optimalt samarbejde og at de skulle involveres i at skabe det fælles fundament for Danmarks Bedste Bank.
- Kursus omkring forhandling for Landbrugscenterets medarbejdere.
- Undervisning i nærpension for privatrådgivere og superbruger.

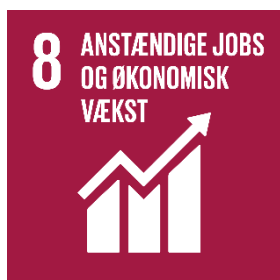
Banken har opnået:

- I 2019 deltog vi i Medarbejderbarometer 2019, og opnåede gode resultater.
- Gennemførte medarbejderudviklingssamtaler og individuelle handleplaner med alle ledere og medarbejdere.
- Banken tilbyder også i 2019 sundhedsforsikring og tandforsikring til medarbejderne.

Banken forventer:

- At gennemføre kompetenceløft i strategisk regnskabsanalyse for erhvervsrådgivere og kreditmedarbejdere i samarbejde med FU.
- At gennemføre kompetenceløft for privatrådgiverne som sidder med den private del af erhvervsarrangementet, inden for rådgivning omkring pension og skat.
- Ingen påbud eller anmærkninger fra Arbejdstilsynet.
- Certificering og recertificering for de af bankens medarbejdere, der udfører rådgivning af røde investeringsprodukter
- At deltage i Medarbejderbarometer 2020

- Online undervisning, undervisning, test og certificering af potentielle nye medarbejdere, afhængig af medarbejdernes funktion.
- Afklaring af evt. kompetenceløft indenfor bolig jf. forretningsgangen om boligkredit. Ved behov gennemføres faglig undervisning af de af bankens medarbejdere der udfører boligkreditrådgivning.
- Intern undervisning til lederne i Stresshåndtering.
- Opstart af første etape af lederudvikling, i form af ledelsesuddannelse, for alle bankens ledere.



Lokalsamfund

For banken er det vigtigt at være engageret i lokalsamfundet. Dette kommer blandt andet til udtryk i bankens mange sponsorater af både sport og kulturelle formål. Sponsoraterne dækker bredt – fra lokale idrætsforeninger til elitesporten – og bankens medarbejdere og ledere støtter op om de kontante beløb ved frivilligt arbejde i foreningerne.

Banken finder det vigtigt, at unge under uddannelse, med ønske om en fremtid i den finansielle sektor, får en mulighed for at gennemføre et studie og senere få beskæftigelse i sektoren. Derfor prioriterer banken hvert år, at et antal studerende på finansøkonom- og finansbachelorstudiet får mulighed for en praktikplads i banken i forbindelse med færdiggørelse af studiet. Det er bankens hensigt at ansætte finans- og eller finansbachelorer som trainees efter vel gennemført uddannelse som finansøkonom eller finansbachelor.

Et udpluk af Vestjysk Banks aktiviteter i vort område:

Naturkraft i Ringkøbing

I 2020 vil tusindvis af gæster kunne udforske naturens kræfter i det nye oplevelsescenter Naturkraft. Det er et synligt og ambitiøst projekt som Vestjysk Bank har indgået en hovedpartnerskabsaftale med. Naturkraft er en unik attraktion, der har udgangspunkt i de kvaliteter vi alle holder af ved området, nemlig naturens kræfter. Det er naturligt for os, at vise vore engagement i områdets vækst og udvikling.

Fiskerikonference 2019 i Isværket i Lemvig

For 4. gang afholdtes fiskerikonferencen. I år var fiskeriets minister Mogens Jensen inviteret til at tale om regeringens visioner for fiskeriområdet. Dernæst blev Prisen til Årets fisker uddelt. Prisen går til en person som har gjort noget særligt for eller i fiskeriet i årets løb. Vestjysk Bank og Fiskeri Tidende har kårede "Årets Fisker 2019". Valget faldt på Frank Theodorsen, der får prisen for sin kamp for og tro på fiskeriet i Østersøen.

Årets ildsjæl i Aarhus

Familien Lund Petersen er fem ildsjæle på striben, som giver deres overskud videre i Basketball i Åbyhøj. Det arbejde, de frivillige ildsjæle udfører, bliver husket af mange af dem, de gør det for, mange år efter. De 5 i familien er trænere, ledere og spillere i klubben. Vi kan ikke sætte pris nok på det, de gør for samfundet. Hele Danmark er afhængig af ildsjæle. Årets ildsjæl er stiftet af Aarhus Kommunes Magistratsafdeling for Kultur og Borgerservice. Udover hæderen følger med prisen en check på 25.000 kr., som er øremærket et projekt, en særlig aktivitet el.lign. i foreningen. Checken er doneret af Vestjysk Bank.

Lemvig Prisen 2019

Blandt en perlerække af indstillede kandidater fra borgerne i Lemvig Kommune valgte et enigt prisudvalg brødrene Jens Christian og Kaj Egholm - indehavere af virksomheden Egholm.

Privatkundechef Palle Haahr Kragh fra Vestjysk Bank i Lemvig, uddelte prisen. Brødrene fik prisen for at redde 100 lokale jobs.

Banken har opnået:

- Praktikaftaler med finansøkonomer og finansbachelorer. Praktikaftalen med et pengeinstitut udgør en væsentlig del i færdiggørelsen af uddannelsen.
- Ansættelse af 11 finansøkonom/finansbachelorer som trainee .
- Gennem sponsorater af både sport, kultur og godgørende formål har banken opnået at støtte institutioner og foreninger i at kunne tilbyde kulturelle og sportslige oplevelser, træning i mange sportsgrene samt gennemførelse af godgørende formål.

Banken forventer:

- At indgå aftaler om praktikforløb for fem til otte finansøkonomer med praktik start i 2020, og efterfølgende er det bankens hensigt at ansætte et antal som trainees i banken.
- Banken vil også i 2020 fortsætte med sponsorater af sportslige og kulturelle formål.



Miljø

Banken anvender affaldssortering, således at papir frasorteres til genbrug:

- ikke følsomt papir går direkte til genbrug
- følsomt papir makuleres og går derefter til genbrug

Husholdningsaffald køres til forbrænding, og øvrigt affald som for eksempel pap og plast, sorteres og leveres til genbrug.

Banken vil gerne bidrage til et renere klima og en sundere levevis for alle – men vil lade det være op til den enkeltes eget initiativ. Derfor kan man via bankens hjemmeside finde oplysninger om energi og miljø.

Vestjysk Bank har valgt leverandører der tager et socialt ansvar, og har en formuleret og udlevet politik om bæredygtighed.

Vestjysk Bank har indgået aftale med vores leverandør om,, at der foretages bæredygtig kvalitetsrengøring. Der anvendes der færre kemikalier end i traditionel rengøring. Det betyder ikke, at der bliver mindre rent, tværtimod. Den rette sammensætning af rengøringsmidler og – udstyr, i kombination med automatiske doseringssystemer gør, at vi kan udnytte rengøringspotentialet i vores materialer optimalt.

Banken har opnået:

- Ved implementering af Skype (videokonferencer) har vi opnået en reduktion i miljøbelastningen ved transport mellem bankens afdelinger.
- Indgået aftaler med vores rengøringsleverandør om bæredygtig rengøring.

Antikorruption og bestikkelse

Banken overholder gældende lovgivning i forhold til bekæmpelse af hvidvask og terrorfinansiering, og banken samarbejder med myndighederne for at forhindre korruption, hvidvask, skatteunddragelse og økonomisk kriminalitet. Banken styrker løbende indsatsen på området og anvender it-overvågning af transaktioner, kend-din-kunde-konceptet og indberetter mistænkelige forhold til SØIK. Banken har siden 2014 haft en whistleblower-ordning, der løbende kontrolleres for anonyme indberetninger, der måtte være indberettet via ordningen.

Mangfoldighed

Vestjysk Bank skal være en attraktiv arbejdsplads for både kvinder og mænd. Vestjysk Bank tilstræber, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre karriere og for at besidde lederstillinger. For Vestjysk Bank er det vigtigt at lederne har de rette kompetencer, uanset hvilket køn de har.

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2018 66,7 % mænd og 33,3 % kvinder. Bankens mål for kønsmæssig fordeling er således nået.

Bankens ledelse udgjorde 54 ledere ved udgangen af 2019. Heraf er 19 kvinder. Den procentvise fordeling mellem mandlige og kvindelige ledere er således 66%/34%. Mål tallet for antallet af kvindelige ledere er 40% i 2025.



Nøgletal om sociale forhold

	Ultimo 2019	Ultimo 2018
Medarbejderomsætningshastighed	3,5%* (8,7%)	2,8%* (8,7%)
Fuldtidsarbejdsstyrke	377	386
Kønsdiversitet	42%	40%
Kønsdiversitet, øvrige ledelseslag	34%	34%
Sygefravær	5,74	4,77
Elever	1	0
Trainees	11	0

Medarbejderomsætningshastighed:

* Det viste tal, er antallet af medarbejdere, der siger op for at tiltræde et job i andet PI.

Tallet i parentes viser totalomsætningen blandt medarbejderne (pensionering, opsigelser fra bankens side, fratrædelsesaftaler, opsigelser pga. andet job).