
Politik for ligestilling i Danske Andelskassers Bank A/S

1. Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 79a og selskabslovens § 139c har bestyrelsen i Danske Andelskassers Bank A/S udarbejdet nærværende politik, der skal være gældende for banken og eventuelle 100 % ejede datterselskaber.

2. Formål

Det er politikens formål at fastsætte måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på de øvrige ledelsesniveauer.

3. Bestyrelse

3.1 Måltal for bestyrelsen

Den kønsmæssige sammensætning blandt bankens generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør 7 mænd og 0 kvinder ultimo 2023. Kvinder er dermed underrepræsenteret i bankens bestyrelse.

Det er bestyrelsens mål, at fordelingen fremadrettet bliver mere ligelig. Bestyrelsen har besluttet, at antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer efter generalforsamlingen skal være 6 personer og bestyrelsen har sat følgende mål:

- Senest efter generalforsamlingen 2026: 14 % til det ene køn og 86 % til det andet køn.

Herefter sættes nyt mål med henblik på at opnå ligelig fordeling jf. Erhvervsstyrelsens vejledning.

3.2 Opnåelse af mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Målet søges opnået ved at opfordre kandidater af det underrepræsenterede køn til at stille op.

Ved nominering og udvælgelse af kandidater til bestyrelsen, har banken lagt en formel, grundig og gennemsigtig proces, der blandt andet inddrager behovet for løbende at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt opfylde det fastsatte måltal. Hermed tages der hensyn til måltal og politikken for ligestilling.

4. Det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer

4.1 Måltal for det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer

Det er bestyrelsens mål at skabe grundlaget for en ligelig fordeling af kønnene i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Ved øvrige ledelsesniveauer (herefter benævnt ledelsen) forstås første ledelsesniveau, der består af direktionen samt andet ledelsesniveau, der består af ledere med personaleansvar, der refererer direkte til direktionen.

Den kønsmæssige sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer udgør for direktionen 1 mand og 1 kvinde ultimo 2023, svarende til en fordeling på 50 % / 50 %, mens sammensætningen for andet ledelsesniveau udgør 7 mænd og 4 kvinder, svarende til 64 % / 36 %.

I alt udgør de øvrige ledelsesniveauer ultimo 2023 8 mænd og 5 kvinder, svarende til en fordeling på 61,5 % / 38,5 %. Dermed er ingen køn underrepræsenteret i de øvrige ledelsesniveauer.

4.2 Ledelsen

Ledelsen i banken består af 2 niveauer:

1. Direktion
2. Ledere med personaleansvar, der refererer direkte til direktionen

4.3 Opnåelse af mål for det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer

Det er bankens overordnede mål at fastholde en ligelig fordeling af mænd og kvinder i ledelsen.

Det er bankens ønske som minimum at bevare andelen af det underrepræsenterede køn på det aktuelle niveau på 38 % ud fra et samlet antal personer i de øvrige ledelsesniveauer på 13 personer.

4.4 Tiltag for at bevare andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer

Banken har i forbindelse med rekruttering og besættelse af nye stillinger i banken et ønske om som minimum at bevare andelen af det underrepræsenterede køn på alle ledelsesniveauer på nuværende niveau.

For at opfylde dette mål har banken følgende krav ved rekruttering:

- Der skal være mindst 1 kandidat af det underrepræsenterede køn på kandidatlistene ved rekruttering til ledelsesstillinger.

Rekruttering skal dog altid ske, således at det sikres, at det er den til enhver tid bedst egnede kandidat, der antages til jobbet uanset køn.

Banken ønsker at inspirere alle medarbejdere til at blive en del af pengeinstituttets ledelse.

Banken tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer. Det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

Udover kvantitative krav ved opstilling af måltal og i forbindelse med rekruttering har banken følgende kvalitative mål:

- Alle medarbejdere i banken skal - uanset køn – opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger samt samme muligheder for at kunne udnytte deres kompetencer bedst mulig.
- Banken ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.
- Banken ønsker at sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi uanset køn.

For at sikre opfyldelse af måltallene tilbyder banken alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i videreuddannelse og netværk. De årlige samtaler - LUS og MUS - skal danne grundlag for opfølgning på, hvorvidt måltallene opnås.

5. Rapportering

Banken oplyser som del af årsrapportens ledelsesberetning om den kønsmæssige sammensætning i henholdsvis bestyrelse og ledelse og om de fastsatte måltal. Tillige redegøres for politikken, herunder måltal samt handlinger for at nå måltal og omsætte politik til handling.

6. Ansvar og opfølgning

Banken følger løbende op på udviklingen af kønssammensætningen i bestyrelse og ledelse og har mulighed for at revurdere handlinger undervejs i forhold til de mål, der er fastsat.

Nomineringsudvalget er ansvarlig for gennemgang af måltal og politik en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og ajourføre politikken med indstilling til bestyrelsens godkendelse.

Politikken opdateres efter behov dog mindst én gang om året.

Hammershøj, den 10. januar 2024

Indstillet af nomineringsudvalget

Anders Howalt-Hestbech

Flemming Jul Jensen

Britta Rytter Eriksen

Tommy Skov Kristensen

Hammershøj, den 17. januar 2024

Godkendt af bestyrelsen

Anders Howalt-Hestbech

Klaus Moltesen Ravn

Mikael Jakobsen

Flemming Jul Jensen

Tommy Skov Kristensen

H.C. Krogh

Poul Erik Weber

Britta Rytter Eriksen

Annette Holstein

