
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 2022. Kvinder er dermed underrepræsenteret i bankens bestyrelse.

Det er bestyrelsens mål, at fordelingen fremadrettet bliver mere ligelig. Bestyrelsen har sat følgende mål:

- Senest efter generalforsamlingen 2024: 10 % til det ene køn og 90 % til det andet køn
- Senest efter generalforsamlingen 2025: 25 % til det ene køn og 75 % til det andet køn, svarende til en fordeling på mindst 2 og højst 5 medlemmer på hvert køn,

hvilket følger Erhvervsstyrelsens vejledning til ligelig fordeling.

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 direktionen eller ledere, der organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen samt ledere med personaleansvar, der refererer direkte til en af disse.

Den kønsmæssige sammensætning i de øvrige ledelsesniveauer udgør for direktionen 1 mand og 1 kvinde ultimo 2022, svarende til en fordeling på 50 % / 50 %, mens sammensætningen for ledere med personaleansvar udgør 6 mænd og 3 kvinder, svarende til 66 % / 33 %. I alt udgør de øvrige ledelsesniveauer ultimo 2022 7 mænd og 4 kvinder, svarende til en fordeling på 36,4 % / 63,6 %. 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 tilvejebringe en passende lige 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 36,4 %.

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 LU- og MU-samtaler 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 23. januar 2023

Indstillet af nomineringsudvalget

Anders Howalt-Hestbech

Flemming Jul Jensen

Britta Rytter Eriksen

Tommy Skov Kristensen

Hammershøj, den 22. februar 2023

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

Martin Ibsen