

Det underrepræsenterede køn

Med henvisning til § 135 a i bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl. er der udarbejdet nedenstående lovpligtige redegørelse.

1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i repræsentantskab og bestyrelse

Repræsentantskab

Den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens repræsentantskabsmedlemmer udgør pr. 31.12.2018 følgende:

- 28 mænd, svarende til 74 pct.
- 10 kvinder, svarende til 26 pct.

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige repræsentantskabsmedlemmer pr. 31.12.2021 skal udgøre 30 pct.

Andelen af kvindelige repræsentantskabsmedlemmer pr. 31.12.2018 på 26 pct. er uændret i forhold til andelen pr. 31.12.2017, idet der ikke har været valg til repræsentantskabet i 2018. Måltallet er hermed endnu ikke opfyldt.

Bestyrelse

Den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens bestyrelsesmedlemmer udgør pr. 31.12.2018 følgende:

- 6 mænd, svarende til 78 pct. – heraf 5 repræsentantskabsvalgte og 1 medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem
- 3 kvinder, svarende til 33 pct. – heraf 1 repræsentantskabsvalgt og 2 medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Det er bestyrelsens mål¹, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer pr. 31.12.2018 skal udgøre 30 pct.

Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer pr. 31.12.2018 på 33 pct. er steget i forhold til andelen pr. 31.12.2017, hvor andelen var 22 pct., og måltallet er hermed opfyldt.

¹ Jf. Erhvervsstyrelsens vejledning fra 2016, hvor både repræsentantskabs- og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indgår i måltallet i finansielle virksomheder.

Bestyrelsens nominerings- og vederlagsudvalg er, jf. udvalgskommissoriet, ansvarlig for at arbejde for opfyldelsen af disse måltal i sit arbejde med rekruttering af nye medlemmer til repræsentantskab og bestyrelse.

Da repræsentantskabet som udgangspunkt er den population, der kan vælges til 6 ud af 9 bestyrelsesposter, skal bestyrelsen arbejde for at få flest mulige kvinder (kandidater af det underrepræsenterede køn) til at opstille til repræsentantskabsvalget. Ved valget i 2016 opnåede 10 kvinder og 28 mænd valg til repræsentantskabet, hvilket er en stigning i antallet af kvinder i forhold til det foregående repræsentantskab, som bestod af 8 kvinder og 28 mænd. Næste valg finder sted i 2021.

Der er i 2016 gennemført en screening af repræsentantskabets kompetencer, og det er bestyrelsens vurdering, at der i repræsentantskabet er bestyrelseskandidater med de nødvendige kompetencer, som samtidig kan bidrage til, at andelen af det underrepræsenterede køn kan hæves (at der i repræsentantskabet er kvinder med de nødvendige kompetencer, som ønsker at kandidere til bestyrelsen).

I 2018 blev der valgt et kvindeligt medarbejdervalgt medlem ind i bestyrelsen.

2. Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassens øvrige ledelsesniveauer

Sparekassens bestyrelse har vedtaget en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Sparekassens øvrige ledelsesniveauer. Politikken har til hensigt at skabe grundlaget for en ligelig fordeling mellem kønnene i Sparekassens øvrige ledelsesniveauer.

I Sparekassen omfatter de øvrige ledelsesniveauer Den brede ledergruppe (gruppen af afdelingsdirektører og fagchefer samt den administrerende direktør, vicedirektør og underdirektør). En gruppe på i alt 37 personer pr. 31.12.2018.

2.1 Mål

Det er Sparekassens overordnede mål at tilvejebringe en ligelig fordeling af mænd og kvinder i Den brede ledergruppe. En ligelig fordeling anses at foreligge, når intet køn er repræsenteret med under 40 pct.

Sparekassen ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i Den brede ledergruppe 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:

- Sparekassens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger
- Det er målet, at andelen af kvinder i Den brede ledergruppe øges fra et aktuelt niveau pr. 31.12.2018 på 24 pct. til 40 pct. pr. 31.12.2022.

Andelen af kvinder i Den brede ledergruppe pr. 31.12.2018 på 24 pct. er faldet i forhold til andelen pr. 31.12.2017, hvor andelen var 26 pct. Måltallet er hermed endnu ikke opfyldt.

2.2 Strategi

Sparekassen mener, at det er en del af vores samfundsansvar at medvirke til en kønsmæssig ligestilling på arbejdsmarkedet og ikke mindst i de øverste ledelseslag. Sparekassen ønsker derfor en ligelig fordeling mellem kønnene i Den brede ledergruppe.

Sparekassen ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn, og Sparekassen tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i uddannelse og aktiviteter. Det er Sparekassens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

Sparekassen ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

Der skal igangsættes initiativer, hvis dette skønnes nødvendigt for at opnå de konkrete mål som nævnt under pkt. 2.1.

I 2015 er følgende konkrete initiativer blevet besluttet med henblik på at opfylde vores måltal pr. 31.12.2022:

1. Vi ønsker at skærpe vores fokus på potentielle kvindelige ledertalenter i organisationen ved at opfordre disse til at gå ledervejen og støtte dem i en bæredygtig balance mellem job og familie.
2. Ved udvælgelse af kandidater til Sparekassens Ledelsesakademi tilstræbes det, at der er en ligelig fordeling mellem kønnene.
3. Ved rekruttering af nye ledere tilstræbes det, at der altid er en kvindelig kandidat repræsenteret i samtalerunden.

På den baggrund er det vores forventning, at andelen af kvinder i Den brede ledergruppe vil øges yderligere.