

Redegørelse om det underrepræsenterede køn i Middelfart Sparekasse

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. 31.12.2021 følgende:

- 35 mænd, svarende til 64 pct.
- 20 kvinder, svarende til 36 pct.

Bestyrelsen har dermed nået sin målsætning om, at andelen af kvindelige repræsentantskabsmedlemmer pr. 31.12.2021, skulle udgøre minimum 30 pct.

Bestyrelse

Den kønsmæssige fordeling blandt Sparekassens bestyrelsesmedlemmer udgør pr. 31.12.2021 følgende:

- 7 mænd, svarende til 70 pct. – heraf 5 repræsentantskabsvalgte og 2 medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem
- 3 kvinder, svarende til 30 pct. – heraf 2 repræsentantskabsvalgt og 1 medarbejdervalgt bestyrelsesmedlemmer.

Det er bestyrelsens mål¹, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer pr. 31.12.2022 fastholdes til minimum 30 pct.

Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer pr. 31.12.2021 på 30 pct. er steget i forhold til andelen pr. 31.12.2020, hvor andelen var 22 pct.

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

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

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 og vicedirektør). En gruppe på i alt 39 personer pr. 31.12.2021.

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. 31.12.2021 på 33 pct. til 40 pct. pr. 31.12.2023.

Andelen af kvinder i Den brede ledergruppe pr. 31.12.2021 på 33 pct. er steget i forhold til andelen pr. 31.12.2020, hvor andelen var 27 pct.

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.

Sparekassen arbejder kontinuerligt med følgende:

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 rekruttering af nye ledere tilstræbes det, at der altid er en kvindelig kandidat repræsenteret i samtalerunden.

Sparekassen har i 2020 og 2021 forsøgt at ændre fokus i jobopslag på lederniveau mhp. at tiltrække et bredere kandidatfelt, både hvad angår køn og kompetencer.

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

Bestyrelsen for Middelfart Sparekasse, marts 2022