

Lovpligtig redegørelse for det underrepræsenterede køn 2016

jf. § 135a i Bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.

Offentliggjort den 31. januar 2017

Nærværende redegørelse udgør den lovpligtige redegørelse for det underrepræsenterede køn for 2016. Bankens årsrapport for 2016 indeholder et resume af redegørelsen. Redegørelsen vedrører regnskabsperioden fra 1. januar til 31. december 2016.

Bankens bestyrelse vedtog i marts 2013 både et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Bestyrelsens nomineringsudvalg har i løbet af 2016 vedtaget enkelte tilretninger i ”Politikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer”.

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens bestyrelsesmedlemmer valgt af repræsentantskabet udgjorde på tidspunktet for bestyrelsens vedtagelse af måltallet i marts 2013 følgende:

- 17% kvinder
- 83% mænd

Det er målet, at andelen af repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer fra det underrepræsenterede køn fra 2017 minimum skal være i niveauet 17% - 33% (under forudsætning af, at antallet af repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør seks).

Måltallet er vedtaget som et mål gældende fra 2017, og bestyrelsen og nomineringsudvalget vil ved fremtidige nomineringsprocesser vedrørende valg af medlemmer til bestyrelsen have fokus på en fortsat opnåelse af måltallet.

Kønsfordelingen blandt bankens bestyrelsesmedlemmer valgt af repræsentantskabet har været uændret siden marts 2013 og ovennævnte fordeling er på rapporteringstidspunktet således stadig gældende, og banken opfylder dermed måltallet.

Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer

Som anført oven for blev der i marts 2013 ligeledes vedtaget en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer. Den vedtagne politik har til hensigt at skabe grundlaget for en mere ligelig fordeling mellem kønnene i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Ved de øvrige ledelsesniveauer (herefter benævnt ledelsen) forstås de ledende stillinger, der ikke relaterer sig til bestyrelsen, dvs. direktionen, afdelingsledere, filialdirektører og -ledere samt teamledere.

Det er bankens overordnede og langsigtede mål, at tilvejebringe en mere ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen. Banken ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelsen samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til det mål, der er sat.

Banken betragter mål og måltal som et værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater. Banken har opstillet følgende konkrete mål vedrørende det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer:

- Bankens medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
- Andelen af ledere fra det underrepræsenterede køn skal minimum udgøre 20%.

Til opnåelse af de opstillede konkrete mål og måltal vil banken igangsætte initiativer på de områder, hvor det er nødvendigt. Igangsætning af initiativer vil dog ske under hensyntagen til, at banken ønsker at bevare og udvikle den nuværende åbne og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn, ligesom banken ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes / udnævnes uanset køn.

Banken ønsker endvidere at fastholde den politik, der har været igennem mange år i Ringkjøbing Landbobank, hvor alle medarbejdere inspireres til at uddanne og udvikle sig samt avancere internt i banken.

Endelig tilbyder banken alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i diverse uddannelsesmæssige og personlighedsudviklende aktiviteter. Det er bankens mål, at medarbejdere af begge køn generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

Ultimo 2016 var kønsfordelingen i bankens ledelse følgende:

- 21 % kvinder
- 79% mænd

Fordelingen opfyldte dermed målsætningen ultimo året. Banken vil ved fremtidige rekrutteringsprocesser til stillinger i bankens ledelse til stadighed gennemføre sådanne under hensyntagen til den ovenfor anførte målsætning og de supplerende bemærkninger hertil.

Bestyrelsen for Ringkjøbing Landbobank A/S den 31. januar 2017.