

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 17.12.2024
Hovedemne: Kønsfordeling	Underemne: Kønsfordeling i ledelsen	

Møns Banks politik for kønsdiversitet i ledelsen

Formål: I medfør af lov om finansiel virksomheds § 79 a og selskabslovens § 139a har bestyrelsen opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen - blandt bankens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer - og på de øvrige ledelsesniveauer, (herefter kaldet "ledelsen", som består af den registrerede direktion samt personer med personaleansvar, der refererer direkte til direktionen). Endvidere er nedenstående politik udarbejdet for at øge en ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen.

Relevant lovgivning: Lov om finansiel virksomhed § 79 a og selskabslovens § 139a.

Indhold: Denne politik indeholder følgende afsnit:

1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen
2. Målopnåelse for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen
3. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen
4. Tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.
5. Rapportering
6. Ansvar og opfølgning.

1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen:

Banken har som mål, at der er lige kønsfordeling, opgjort efter Erhvervsstyrelsens vejledende oversigt, jf. bilag 1, blandt bankens repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

Den kønsmæssige fordeling blandt bankens fire repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i medio december 2024 75 % mænd og 25 % kvinder.

Med afsæt i Erhvervsstyrelsens vejledende oversigt for lige kønsfordeling, som fremgår af bilag 1, er der således lige kønsfordeling blandt bankens fire repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

2. Målopnåelse for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen:

Hvis der ikke er lige kønsfordeling blandt bankens fire repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer, har banken ved udvælgelse og nominering af kandidater til bestyrelsen tilrettelagt en

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 17.12.2024
Hovedemne: Kønsfordeling	Underemne: Kønsfordeling i ledelsen	

formel, grundig og gennemsigtig proces, der blandt andet inddrager behovet for at øge andelen af det underrepræsenterede køn blandt de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer, herunder opfylde det fastsatte mål. På denne måde tages der hensyn til måltal og politikken for sammensætningen af køn i bestyrelsen.

3. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen:

Banken har som mål, at der er lige kønsfordeling, opgjort efter Erhvervsstyrelsens vejledende oversigt, jf. bilag 1, i ledelsen.

Den kønsmæssige fordeling i ledelsen, som består af 9 personer, udgør medio december 2024 78 % mænd og 22 % kvinder.

Med afsæt i Erhvervsstyrelsens vejledende oversigt for lige kønsfordeling, som fremgår af bilag 1, er der således ikke lige kønsfordeling i ledelsen i Møns Bank.

4. Tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen

Da der ikke er lige kønsfordeling i ledelsen, igangsætter banken en række initiativer og tiltag på de områder, hvor det er nødvendigt, for at opnå det fastsatte mål for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen og derved forbedre kønsfordelingen.

I relation til at have lige kønsfordeling i ledelsen har banken fokus på indsatsen både i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere og ved en bredere understøttelse af eksisterende medarbejders udvikling.

Banken har følgende tiltag og initiativer:

- en uddannelsespolitik, der fremmer kvinder og mænds lige karriere- og ledelsesmuligheder
- klare og transparente rekrutterings- og ansættelsesprocedurer, hvorefter banken vil ansætte ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn, og som inddrager mål om at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen. Det underrepræsenterede køn skal bl.a. være repræsenteret med mindst to ansøgere ved rekruttering til en stilling i ledelsen.
- øget transparens om mulighederne for fleksibilitet til gavn for både mænd og kvinder, da det i perioder af arbejdslivet skal være muligt at trække på fleksibilitet
- fokus på karriereudviklingsplaner, der bidrager til at synliggøre ledertalenter fra begge køn, og hvor medarbejdere uanset køn vil opleve, at de har samme

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 17.12.2024
Hovedemne: Kønsfordeling	Underemne: Kønsfordeling i ledelsen	

- muligheder for karriere og lige adgang til lederstillinger
- medarbejdere tilbydes mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i kurser, netværk, personlige udviklingsforløb og mentorordninger. Kvinder og mænd har mulighed for at deltage ligeligt i disse tilbud.

Ovennævnte tiltag og initiativer for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen understøttes ved at gøre dem klare og transparente, således at hver enkelt medarbejder kan blive inspireret til at blive en del af bankens ledelse uanset køn. Tillige at der skabes en åben og fordomsfri kultur i banken, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn. Møns Bank er herudover forpligtet til at sikre lige løn uanset køn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

5. Rapportering:

I henhold til lovgivningskrav oplyser banken i årsrapportens ledelsesberetning om kønssammensætningen i henholdsvis bestyrelsen og ledelsen og om de fastsatte målsætninger. Tillige redegøres for politikken, herunder om politikken væsentligste indhold, de væsentligste handlinger for at nå måltal og omsætte politik til handling mv.

6. Årlig gennemgang af måltal og politik:

Bestyrelsen skal gennemgå måltal og politik en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede målsætninger og den udarbejdede politik i forhold til bankens udvikling.

Ansvarlig for politikken:

Bestyrelsen og direktionen.

Godkendt på bestyrelsesmøde den 17. december 2024.

Møns Bank	Dokumenttype: Politik	Dato: 20.12.2023
Hovedemne: Kønsdiversitet	Underemne: Kønsdiversitet i ledelsen	

Bilag 1

Begrebet 'Ligelig fordeling af kvinder og mænd'

Ved en ligelig kønsfordeling forstås:

En fordeling på 40/60 pct. af hhv. kvinder og mænd eller det antal/pct., som ligger tættest på 40 pct.

At grænsen er fastsat til 40/60 pct. kommer ifølge lovbemærkningerne af, at et køn i praksis ikke vil være underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. Det er uden betydning, om det er kvinder eller mænd, der udgør henholdsvis 40 pct. eller 60 pct.

Når et pengeinstitut har opnået en kønsfordeling, hvor intet af de to køn er repræsenteret med under 40 pct., har man i lovens forstand en ligelig kønsfordeling.

Beregningen

Beregningen af en ligelig kønsfordeling skal foretages både i relation til de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer samt de øvrige ledelsesniveauer.

Erhvervsstyrelsens vejledende oversigt over ligelig kønsfordeling (40/60 pct.) i forhold til antallet af bestyrelsesmedlemmer/medlemmer i "ledelsen":

Antal	Personfordeling	Procentvis fordeling
3 personer	1 2	33,33 pct. 66,67 pct
4 personer	1 3	25 pct. 75 pct.
5 personer	2 3	40 pct. 60 pct.
6 personer	2 4	33,33 pct. 66,67 pct.
7 personer	2 5	28,57 pct. 71,43 pct.
8 personer	3 5	37,5 pct. 62,5 pct.
9 personer	3 6	33,33 pct. 66,67 pct.
10 personer	4 6	40 pct. 60 pct.
11 personer	4 7	36,36 pct. 63,64 pct.
12 personer	4 8	33,33 pct. 66,67 pct.
13 personer	5 8	38,46 pct. 61,54 pct.
14 personer	5 9	35,71 pct. 64,29 pct.
15 personer	6 9	40 pct. 60 pct.

F.eks. hvor en bestyrelse består af 4 repræsentantskabsvalgte medlemmer, vil det være tilstrækkeligt med 1 kvinde for at have en ligelig kønsfordeling.

Det forventes, at Erhvervsstyrelsens beregningsmetode skal benyttes for de øvrige ledelsesniveauer.