

| | | |
|------------------------------------|---|----------------------------|
| Møns Bank | Dokumenttype: Politik | Dato: 21.09.2022 |
| Hovedemne: Kønsfordeling | Underemne: Kønsfordeling i ledelsen | |

Møns Banks politik om kønsfordeling i ledelsen

Formål: I medfør af lov om finansiel virksomheds § 79 a har bestyrelsen opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejdet nedenstående politik for at fastholde en ligelig fordeling mellem kønnene på bankens øvrige ledelsesniveauer.

Relevant lovgivning: Lov om finansiel virksomhed § 79 a.

Indhold: Denne politik indeholder følgende afsnit:

1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen
2. Politik for at fastholde en ligelig kønsfordeling i bankens øvrige ledelse
3. Rapportering
4. Årlig gennemgang af måltal og politik.

1. Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen: Den kønsmæssige fordeling blandt bankens bestyrelsesmedlemmer udgør i 2022 følgende: 67 % mænd og 33 % kvinder.

Bestyrelsen består af 6 medlemmer, og det er bestyrelsens mål, at kønsfordelingen fremadrettet skal være ligelig fordelt mellem kvinder og mænd.

2. Politik for at fastholde en ligelig kønsfordeling i bankens øvrige ledelse: Denne politik har til hensigt at skabe grundlaget for en ligelig fordeling mellem kønnene i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Ved øvrige ledelsesniveauer (herefter benævnt ledelsen) forstås de øvrige ledende stillinger, der ikke inkluderer bestyrelsesmedlemmer:

- Direktion
- Afdelingsledere
- Filialdirektører.

Kønsfordelingen i ledelsen er i 2022 78,6 % mænd og 21,4 % kvinder.

Mål

Det er bankens overordnede mål at have en passende ligelig fordeling af mænd og kvinder 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 de mål, der er sat.

| | | |
|------------------------------------|---|----------------------------|
| Møns Bank | Dokumenttype: Politik | Dato: 21.09.2022 |
| Hovedemne: Kønsfordeling | Underemne: Kønsfordeling i ledelsen | |

Banken betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater.

Banken har opstillet følgende konkrete mål:

1. Møns Banks medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.
2. Andelen af kvindelige ledere er igennem de senere år blevet mindre, til trods for et ønske om det modsatte. Dette niveau skal øges. En kønsfordeling på 50/50 tilstræbes, med bemærkning om, at en kønsfordeling på niveauet 60/40 og omvendt er acceptabelt.

Strategi

Banken ønsker at øge andelen af kvinder i ledelsen, således at målsætningen om en kønsfordeling for kvinder/mand på mellem 40/60 og 60/40 opnås. Ændringerne i ledergruppen indenfor de seneste år har ikke ændret på kønsfordelingen i positiv retning, og det har fokus ved fremtidige tilpasninger, således at målsætning opfyldes fuldt ud på sigt, jf. den målsatte kønsfordeling.

Banken ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

Ansættelse af ledere skal grundlæggende ske, således at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

Karriereudvikling

Banken tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i kurser, jobrotation og i øvrigt så vidt muligt imødekomme den enkeltes ønsker om nye karrieremuligheder. Det er bankens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.

Banken ønsker at inspirere alle medarbejdere til at blive en del af den daglige ledelse.

3. Rapportering:

Banken oplyser i forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning om den aktuelle kønsfordeling i bestyrelse og øvrige ledelse.

Såfremt politikens mål ikke er overholdt, oplyses desuden om aktuelle tiltag for at opfylde politikens målsætning.

| | | |
|------------------------------------|---|----------------------------|
| Møns Bank | Dokumenttype: Politik | Dato: 21.09.2022 |
| Hovedemne: Kønsfordeling | Underemne: Kønsfordeling i ledelsen | |

- 4. Årlig gennemgang af måltal og politik:** Bestyrelsen skal gennemgå måltal og politik en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik i forhold til bankens udvikling.

Ansvarlig for politikken: Bestyrelsen og direktionen.

Stege, den 21. september 2022

Bestyrelsen

Peter Ole Sørensen
Formand

Christian Brix-Hansen
Næstformand

Carl Gustav Scavenius

Tina Ørum Hansen

Jan Ivan Rasmussen

Lise Hansen

| | | |
|------------------------------------|---|----------------------------|
| Møns Bank | Dokumenttype: Politik | Dato: 21.09.2022 |
| Hovedemne: Kønsfordeling | Underemne: Kønsfordeling i ledelsen | |

Bilag

Handleplan for opnåelse af ligelig kønsfordeling i ledelsen i Møns Bank

Banken ønsker at opnå en ligelig kønsfordeling i ledelsen svarende til en fordeling af kvinder i forhold til mænd i forholdet mellem 40/60 og 60/40.

Dette skal opnås med følgende handlingsplan:

- Motivere kvindelige ansatte med potentiale til ledelse på afdelingsniveau til at uddanne sig inden for ledelse, økonomi og bankvirksomhed.
- Under forudsætning af ens kvalifikationer mellem mandlige og kvindelige kandidater at favorisere kvindelige kandidater, når der måtte opstå behov for ekstern rekruttering af en ny leder.