

## Lovpligtig redegørelse for det underrepræsenterede køn 2013

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

*Offentliggjort den 29. januar 2014*

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.

### 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:

- 16% kvinder
- 84% mænd

Det er bestyrelsens mål, at andelen af kvindelige repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer fra 2017 skal minimum udgøre i niveauet 16%-33% (under forudsætning af, at antallet af repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør 6).

Nomineringsprocessen omkring valget til bestyrelsen i 2013 var afsluttet på tidspunktet for bestyrelsens vedtagelse af måltallet, og ultimo december 2013 var kønsfordelingen blandt bankens bestyrelsesmedlemmer valgt af repræsentantskabet uændret i forhold til marts 2013.

Bestyrelsens måltal er vedtaget som et mål gældende fra 2017, og bankens bestyrelse vil ved fremtidige nomineringsprocesser vedrørende valg af medlemmer til bestyrelsen overfor repræsentantskabet have fokus på en opnåelse af måltallet.

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

Bankens bestyrelse vedtog ligeledes i marts 2013 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 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 og måltal 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 udgøre minimum 20%.
- Der skal være en fokusering på en løbende forøgelse frem til 2017 af den nuværende andel på 25% af ledere fra det underrepræsenterede køn.

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 blive en del af bankens ledelse. 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.

På politikens og målenes vedtagelsestidspunkt i marts 2013 udgjorde antallet af medarbejdere i banken ledelse i alt 36 personer, og kønsfordelingen var følgende:

- 25 % kvinder
- 75% mænd

I forhold til marts 2013 var der ultimo december 2013 ikke sket nogen ændringer i hverken antallet af medarbejdere eller vedrørende kønssammensætningen i bankens ledelse, og kønsfordelingen var således uændret. Banken vil ved fremtidige rekrutteringsprocesser til stillinger i bankens ledelse gennemføre sådanne under hensyntagen til den ovenfor anførte målsætning og de supplerende bemærkninger hertil.

*Bestyrelsen for Ringkjøbing Landbobank A/S den 29. januar 2014*