

Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Kreditbankens ledelse

Hvem skal kende politikken?	Bestyrelsen, direktionen, underdirektøren, compliancechefen/bankens risikoansvarlige
Ansvarlig for politikken	Direktionen
Hvem skal godkende politikken?	Bestyrelsen
Revision af politikken	Årligt jf. årsplanen for bestyrelsens arbejde
Seneste udgave	December 2025
Hvor placeres politikken på intranet?	Bestyrelse

Indhold

1. Prolog
2. Formål
3. Kreditbankens hovedmål/dna og fravalg
4. Kreditbankens strategiske profil
5. Mål for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer
6. Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer
7. Afrapportering
8. Logbog

1. Prolog

Jf. bankens vedtægter skal bankens bestyrelse vælges af generalforsamlingen og bestå af 4-6 medlemmer. Valget sker for 4 år ad gangen, idet der hvert år er 1 eller 2 medlemmer på valg.

Bankens bestyrelse består december 2025 af 1 kvinde og 4 mænd.

2. Formål

Jf. lov om finansiel virksomhed § 79a skal bestyrelsen

- opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen
- udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i pengeinstitutts øvrige ledelsesniveauer.

3. Kreditbankens hovedmål/dna og fravalg

Bestyrelsen ønsker at fremme den for banken relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen.

Banken ønsker en passende lige fordeling af kvinder og mænd i ledelsen. Banken vil derfor arbejde for, at medarbejdere – uanset køn – vil opleve, at de har samme muligheder for at komme til at indgå i bankens ledergrupper.

4. Kreditbankens strategiske profil

Bankens bestyrelse

- har målsat, at det underrepræsenterede køn senest efter generalforsamlingen i 2028 skal udgøre mindst 40 % af bankens bestyrelse 1)
- har målsat, at det underrepræsenterede køn inden udgangen af 2028 skal udgøre mindst 40 % af bankens øvrige ledelsesniveauer 2)
- ønsker, at banken uanset køn skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi.

1) Af Erhvervsstyrelsens vejledende oversigt over ligelig kønsfordeling (40/60 %) fremgår, at ved 5 eller 6 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er måltallet opfyldt ved 2 medlemmer fra det underrepræsenterede køn.

2) Ved øvrige ledelsesniveauer forstås den registrerede direktion og personer med personaleansvar, der refererer til direktionen. Af Erhvervsstyrelsens vejledende oversigt over ligelig kønsfordeling (40/60 %) fremgår, at ved 9 eller 11 personer i det øvrige ledelsesniveau er måltallet opfyldt ved henholdsvis 3 og 4 personer fra det underrepræsenterede køn.

5. Mål for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer

Bankens øvrige ledelsesniveauer december 2025 af 9 ledere (3 kvinder og 6 mænd), nemlig

- bankens direktør (mand)
- bankens underdirektør (mand)
- 4 filialdirektører (1 kvinde og 3 mænd)
- 2 afdelingsdirektører (1 kvinde og 1 mand)
- 1 chef for controlling (kvinde).

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

Mål

Banken ønsker en passende lige fordeling af kvinder og mænd i ledelsen. Banken vil derfor

- fortsat arbejde for, at medarbejdere – uanset køn – vil opleve, at de har samme muligheder for at komme til at indgå i bankens øvrige ledelsesniveauer.

Bankens mål skal også ses i lyset af, at banken ønsker at tilbyde medarbejderne en høj grad af tryghed i ansættelsen og i øvrigt vurderer at have en beskedent udskiftning af medarbejdere.

Holdning

Banken

- ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn
- ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.

Karriereudvikling

Kreditbanken ønsker dygtige medarbejdere. Derfor tilbyder banken, at medarbejderne - under hensyntagen til bankens behov – kan uddanne sig såvel med sigte på vedligeholdelse af kompetencer som med sigte på kompetenceløft. Kvinder og mænd kan deltage ligeligt i bankens tilbud og uddannelse.

7. Afrapportering

Banken vil i forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning i nødvendigt omfang oplyse om politikken, hvordan den gennemføres, og hvad der er opnået.

8. Logbog

Politikken, der afløser en gældende fra 18. april 2018, gælder fra 10. april 2019.

Politikken, der afløser en gældende fra 10. april 2019, gælder fra 11. september 2019.

Politikken, der afløser en gældende fra 11. september 2019, gælder fra 14. januar 2020.

Politikken, der afløser en gældende fra 14. januar 2020, gælder fra 9. december 2020.

Politikken, der afløser en gældende fra 9. december 2020, gælder fra 20. januar 2021.

Politikken, der afløser en gældende fra 20. januar 2021, gælder fra 8. december 2021.

Politikken, der afløser en gældende fra 8. december 2021, gælder fra 9. november 2022.

Politikken, der afløser en gældende fra 9. november 2022, gælder fra 6. december 2023.

Politikken, der afløser en gældende fra 6. december 2023, gælder fra 17. januar 2024.

Politikken, der afløser en gældende fra 17. januar 2024, gælder fra 11. december 2024.

Politikken, der afløser en gældende fra 11. december 2024, gælder fra 17. december 2025.