



## Politik for mangfoldighed og afbalanceret kønssammensætning af koncernens bestyrelser og øvrige ledelsesniveauer

**Ansvarlig afdeling:** Ledelse og kommunikation  
**Godkendt:** Januar 2025  
**Udarbejdet af:** JMI

**Godkendt af:** Bestyrelsen  
**Revideres senest:** Januar 2026

### Lovgrundlag

Det følger af lov om finansiel virksomhed § 70, stk. 1, nr. 4, at finansielle virksomheder skal fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Endvidere har Komitéen for god Selskabsledelse vedtaget anbefalinger for god selskabsledelse af 2. december 2020, som bl.a. anbefaler, at virksomheder udarbejder en politik for mangfoldighed, hvor mangfoldighed blandt andet omfatter alder, køn, uddannelses- og erhvervsmæssig baggrund.

Det følger af lov om finansiel virksomhed § 79 a, at finansielle virksomheder og finansielle holdingvirksomheder skal opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.<sup>1</sup>

Det anføres i Statens ejerskabspolitik, at det følger af ligestillingsloven, at bestyrelsen i et statsligt selskab bør have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Bestyrelsen skal opstille måltal for andelen, herunder antallet af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

Finansiel Stabilitet har derfor udarbejdet denne politik for mangfoldighed og afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder i koncernens bestyrelser og på øvrige ledelsesniveauer.

### Omfattede personer

Politikken omfatter bestyrelse, direktion og øvrige ansatte i Finansiel Stabilitet.

### Formål

Denne politik har til formål at bidrage til at sikre, at Finansiel Stabilitet har en relevant grad af mangfoldighed, som fremmer diversitet, styrker ledelsens og medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer, og som tilgodeser den fremtidige udvikling af koncernen. Politikken har også til formål at sikre en afbalanceret kønssammensætning, og at virksomheden overholder de regler, der fremgår af § 79 a i lov om finansiel virksomhed.

### Mangfoldighed

Finansiel Stabilitet ønsker en relevant mangfoldighed i koncernens ledelsesniveauer. I forbindelse med rekruttering og interne forfremmelser til ledergruppen har virksomheden fokus på diversitet, herunder i form af alder og køn.

### Sammensætning i koncernens bestyrelser m.v.

Det er Erhvervsministeren, der indstiller og udpeger medlemmer til Finansiel Stabilitets bestyrelse. Bestyrelsen gennemfører årligt en selvevaluering med henblik på at vurdere,

---

<sup>1</sup> Et køn er ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. eller det antal/pct., som kommer tættest på 40 pct. uden at overstige 40 pct, jf. Erhvervsstyrelsens vejledning "Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for rapportering herom", december 2022.



hvordan den fungerer, og om den har de nødvendige kompetencer, og resultaterne kan være et vigtigt bidrag til ministerens og bestyrelsesformandens dialog om bestyrelsens sammensætning.

Finansiel Stabilitet ønsker på koncernniveau at have en afbalanceret kønsmæssig sammensætning af ledelsen og tilstræber altid, at andelen af det underrepræsenterede køn i selskabernes bestyrelser og på øvrige ledelsesniveauer opfylder 40/60 pct. reglen, jf. fodnoten til ovenstående afsnit om lovgrundlag.

### Principper for øvrige ledelsesniveauer

For at sikre en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd på øvrige ledelsesniveauer gælder derudover følgende principper:

- Finansiel Stabilitet skal ved fastsættelsen af regler for medarbejdere sikre, at Finansiel Stabilitet er en attraktiv virksomhed for ledere af begge køn
- Finansiel Stabilitets regler for medarbejdere skal fremme kvinder og mænds lige karrieremuligheder
- Finansiel Stabilitet skal i forbindelse med ansættelsesprocedurer og rekruttering have fokus på den kønsmæssige fordeling.

Finansiel Stabilitet skal sikre, at koncernens medarbejdere oplever, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger uanset køn.

Finansiel Stabilitet ønsker at have en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

### Kontrol

HR er ansvarlig for at kontrollere måltallet på 40/60 pct. for sammensætningen af bestyrelser og øvrige ledelsesniveauer samt for at kontrollere, at principperne for mangfoldighed efterleves.

HR rapporterer til bestyrelsen herom forud for virksomhedens aflæggelse af årsrapport.

I forbindelse med aflæggelsen af årsrapporten skal Finansiel Stabilitet redegøre for status på opfyldelsen af det opstillede måltal samt redegøre for politikken for mangfoldighed og andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer.

### I bestyrelsen

---

Anne Louise Eberhard  
(bestyrelsesformand)

---

Ole Selch Bak  
(næstformand)

---

Ulrik Rammeskow Bang-Pedersen

---

Morten Sommerfeldt

---

Jesper Rangvid

---

Ulrikke Ekelund

---

Gitte Lillelund Bech