



Politik for mangfoldighed og afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder i koncernens bestyrelser og på øvrige ledelsesniveauer

Ansvarlig afdeling: Jura og Kredit
Godkendt: September 2023
Udarbejdet af: MET

Godkendt af: Bestyrelsen
Revideres senest: September 2024

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 nye 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 erhvervs-mæssig 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 underrepræsenterede¹ køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

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. Derved forstås, at der bør stræbes efter, at hvert køn er repræsenteret med minimum en tredjedel. 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 kvalifikationer og kompetencer, og som tilgodeser den fremtidige udvikling af koncernen. Politikken har også til formål at sikre en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder, 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 øget diversitet, herunder i form af alder og køn.

¹ Et køn er ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct. eller det antal/pct., som kommer tættest på 40 pct.



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, 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 udgør mindst 40/60 pct.

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 og 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