

# Politik for mangfoldighed

## Formål

Formålet med politikken er at fremme mangfoldighed i EKF's medarbejdersammensætning, herunder at sætte konkrete måltal for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen i EKF. Politikken erstatter EKF's Politik for ligelig repræsentation af køn i ledelsen fra august 2018.

## Baggrund

Jf. EKF-loven finder Selskabsloven og Årsregnskabsloven, herunder de særlige bestemmelser for statslige aktieselskaber, anvendelse for EKF. Lovene inkluderer bl.a. bestemmelser vedr. kønsmæssig sammensætning af EKF's bestyrelse samt krav om at fremme det underrepræsenterede køn i den daglige ledelse og redegøre for mangfoldighed i ledelsesberetningen.

## Anvendelsesområde

Politikken gælder for alle medarbejdere.

## EKF forpligter sig til at fremme mangfoldighed

I EKF betragter vi mangfoldighed som et fundament for en kompetent organisation og for at drive en effektiv og innovativ forretning til gavn for vores kunder. Vi tror på, at mangfoldighed bidrager til:

- › En attraktiv arbejdsplads for de rette personer med de rette kompetencer.
- › Problemløsning og forretningsmæssige resultater.
- › Nytænkning og udvikling.

Vi definerer mangfoldighed bredt, således at mangfoldigheden kan inkludere kompetencer, erfaringer, uddannelse, alder, køn, etnicitet, religion mv. Vi mener, at mangfoldighed og en inkluderende kultur er en styrke, som er med til at give EKF adgang til de bedste talenter og bidrager til at udvikle EKF i en positiv retning på grundlag af forskellige kompetencer, erfaringer og synsvinkler.

EKF skal derfor fremme en mangfoldig kultur i organisationen og understøtte en omgangsform præget af åbenhed og respekt overfor hinanden, både internt i EKF og eksternt overfor EKF's kunder og interessenter.

Ligeledes skal EKF's rekrutteringsproces og arbejdsforhold understøtte lige muligheder for alle medarbejdere med de rette kompetencer ved ansættelse og forfremmelse.

## Sammensætning af EKF's ledelse

Kønsdiversitet i den daglige ledelse er et særligt fokusområde for EKF's mangfoldighedsdagsorden, og vi stiller derfor konkrete mål herfor. Vi opererer dog altid ud fra det princip, at en lederpost besættes ud fra kandidatens kompetencer, motivation og personlighed – og ikke ud fra køn alene.

EKF tilstræber en ligelig sammensætning af kvinder og mænd i den samlede daglige ledelse, som inkluderer Ledelsen og chefgruppen. Ved ligelig sammensætning forstås, at hvert køn bør være repræsenteret med minimum 40 pct. eller det antal/pct. som ligger tættest på 40 pct. Når et køn udgør 40 pct., betegnes det ikke længere som underrepræsenteret.



Kvinder er i dag underrepræsenteret i EKF's samlede daglige ledelse. EKF skal forsætte eller iværksætte initiativer mhp. at øge andelen af kvinder i den samlede daglige ledelse over tid inkl.:

- › Opfordre og støtte kvinder i EKF til at udvikle lederpotentiale og vælge ledervejen.
- › Formulere stillingsopslag der appellerer til kvinder og opfordre kvinder til at søge lederstillinger.
- › Kræve at headhuntere også præsenterer kvalificerede kvindelige kandidater til lederstillinger.
- › Tilstræbe en ligelig fordeling af mænd og kvinder i EKF generelt, mhp. at have et internt rekrutteringsgrundlag med ligelig kønsfordeling.
- › Betale lige løn for samme arbejde til mænd og kvinder.
- › Monitorere om tiltag virker og evt. justere.
- › Foretage jævnlige medarbejdertilfredshedsundersøgelser og følge op på eventuelle mangfoldighedsudfordringer.

For den samlede daglige ledelse har EKF's bestyrelse og øverste ledelse i fællesskab ansvaret for at skabe en kønsmæssig balance.

EKF's bestyrelse udpeges af Erhvervsministeren og har i dag en ligelig kønsfordeling. Derfor opstilles der ikke konkret måltal for køns sammensætningen af EKF's bestyrelse.

### **Rapportering og dokumentation**

EKF skal monitorere og minimum en gang om året rapportere den faktiske kønsfordeling i den daglige ledelse set i forhold til målsætningen.

EKF skal i årsrapportens ledelsesberetningen rapportere og redegøre for mangfoldighedspolitikken, inkl. hvordan EKF omsætter målet for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen til handling samt den faktiske kønsfordeling i EKF's bestyrelse og samlede daglige ledelse (jf. Årsregnskabsloven § 99 b og § 107 d).

Politikken gøres tilgængelig på EKF's intranet og eksterne hjemmeside.

### **Referencer**

- › Årsregnskabsloven
- › Selskabsloven
- › Lov om ligestilling af kvinder og mænd, jf. lovbekendtgørelse nr. 1095 af 19. september 2007, som ændret ved lov nr. 1288 af 19. december 2012
- › Bekendtgørelse nr. 114 af 30.01.2014: Bekendtgørelse om måltal i bestyrelser mv. og politik for de øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner og virksomheder for at fremme en ligelig kønsmæssig sammensætning
- › EKF Årsrapport.