



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

**Ansvarlig afdeling:** Jura & Kredit, Kredit og Interne Advokater (HR-sektionen)

**Godkendt:** 25. september 2020

**Udarbejdet af:** MSI  
2021

**Godkendt af:** Bestyrelsen

**Revideres senest:** 09-

### Lovgrundlag:

Det følger af lov om finansiell 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 23. november 2017, som bl.a. anbefaler, at virksomheder udarbejder en politik for mangfoldighed.

Det følger af lov om finansiell 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<sup>1</sup> 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.

Finansiell 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 Finansiell Stabilitet.

### Formål:

Denne politik har til formål at bidrage til at sikre, at Finansiell 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 finansiell virksomhed.

### Mangfoldighed

Finansiell Stabilitet ønsker en relevant mangfoldighed i koncernens ledelsesniveauer, som bl.a. omfatter alder, international erfaring og køn.

### Sammensætning i koncernens bestyrelser:

Finansiell Stabilitet ønsker på koncernniveau at have en afbalanceret kønsmæssig sammensætning af ledelsen. Det tilstræbes, at andelen af det underrepræsenterede køn i selskabernes bestyrelser er mindst 1/3.

### Sammensætning på øvrige ledelsesniveauer:

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

---

<sup>1</sup> I praksis er et køn ikke længere underrepræsenteret, når det udgør 40 pct.



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

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

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

### **Kontrol:**

HR-sektionen, Kredit og Interne Advokater, er ansvarlig for at kontrollere måltallet for sammensætning af bestyrelser og for at kontrollere, at principperne for mangfoldighed og sikring af en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd på øvrige ledelsesniveauer efterleves.

HR-sektionen, Kredit og Interne Advokater, rapporterer til bestyrelsen herom forud for virksomhedens aflæggelse af årsrapport.

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

I bestyrelsen:

---

Peter Engberg Jensen  
(bestyrelsesformand)

---

Anne Louise Eberhard  
(næstformand)

---

Bente Overgaard

---

Ulrik Rammeskov Bang-Pedersen

---

Ole Selch Bak

---

Morten Sommerfeldt