

Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn og mangfoldighed i ledelsen



Contents

1	Formål	3
2	Regelgrundlag	3
3	Måltal for kønsfordeling i bestyrelsen.....	3
4	Måltal for kønsfordeling på øvrige ledelsesniveauer	4
	4.1 Fokuspunkter	4
	4.2 Målsætninger	4
5	Politik for mangfoldighed i bestyrelsen.....	4
6	Rapporteringskrav	5
	6.1 Formkrav	5
	6.2 Krav til indhold	5
	6.3 Redegørelse på hjemmeside	6
7	Opdatering af politikken.....	6

1 Formål

Formålet med politikkerne og de fastsatte måltal heri er,

- at opfylde kravet om opstilling af måltal for andelen af medlemmer af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og på øvrige ledelsesniveauer,
- at fastlægge en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer,
- at definere en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, samt
- at fastlægge kravene til rapportering.

Endvidere bemærkes det, at øvrige ledelsesniveauer i den gældende lov¹ er defineret som nedenfor:

- a) *"det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan"* som består af direktionen og de personer som organisatorisk er på samme ledelsesniveau som direktionen, og
- b) *"det andet ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan"*, som omfatter personer med personaleansvar og som refererer direkte til det første ledelsesniveau.

2 Regelgrundlag

Danmarks Skibskredit (herefter "DS") er omfattet af § 79 a i lov om finansiel virksomhed og er hermed forpligtet til at:

- Opstille særskilte måltal for andelen af medlemmer af det underrepræsenterede køn; ét for bestyrelsen og ét for øvrige ledelsesniveauer,
- Definere ambitiøse og realistiske måltal for andelen af det underrepræsenterede køn. For virksomhedens øverste ledelsesorgan bør tidshorizonten højst fastsættes til 4 år, hvorimod der for den øvrige ledelse ikke forelægges krav til tidshorizonten. Der bør dog tages højde for den naturlige medarbejderudskiftning,
- Udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
- Bestyrelsen for en finansiel virksomhed er jf. § 70 ydermere forpligtet til at fastlægge en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, der fremmer tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer blandt bestyrelsens medlemmer.

Kravene til rapportering findes i selskabslovens §139c, årsregnskabslovens § 99b samt bekendtgørelse om finansielle rapporter for kreditinstitutter § 135a.

Kravene er præciseret i "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen for afrapportering herom", herefter "vejledningen".

3 Måltal for kønsfordeling i bestyrelsen

Der skal opstilles et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Dette måltal vedrører alene de generalforsamlingsvalgte medlemmer. Ved opnåelse af hidtidigt måltal eller ved tidshorizontens udløb, stilles der krav om opstillingen af nye og højere måltal.

Ved en ligelig fordeling af mænd og kvinder i bestyrelsen eller den øvrige ledelse, har DS ikke pligt til at opstille et måltal eller udarbejde en politik. Ved en ligelig kønsfordeling forstås en fordeling på 40/60 pct. af henholdsvis kvinder og mænd eller det antal/pct. som ligger tættest på 40 pct. I vejledningen findes en oversigt over forskellige kønssammensætninger, som trods en anden procentvis fordeling anses for en ligelig kønsfordeling. Bestyrelsen består af 8 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Dermed vil en kønsfordeling på henholdsvis tre personer af det ene køn og fem af det andet anses for at være ligelig.

¹ Lov nr. 568 af 10. maj 2022

Den generalforsamlingsvalgte bestyrelse udgøres i dag af 8 mænd. Det er målsætningen, at der i 2024 vælges ét kvindeligt medlem til bestyrelsen, svarende til 12,5%.

De generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vælges af aktionærerne. Når der skal vælges nye bestyrelsesmedlemmer, vil målsætningen om optagelse af et kvindeligt bestyrelsesmedlem indgå som et væsentligt kriterie, men det vil ikke gå forud for de af bestyrelsen opstillede krav til kompetence og erfaring hos det nye medlem. Vil der eksempelvis ved et medlems udtræden komme til at mangle særlige kompetencer, vil de faglige krav veje tungest. Ligeledes vil der i udvælgelsesprocessen indgå et øget fokus på mangfoldighed i bl.a. kompetencer og baggrund. Dette uddybes nærmere i afsnit 5.

4 Måltal for kønsfordeling på øvrige ledelsesniveauer

Der skal opstilles ét måltal for andelen af det underrepræsenterede køn for øvrige ledelsesniveauer. Såfremt det aktuelle måltal nås, skal dette øges indtil lige fordeling er opnået. På det første ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan indgår direktionen, der består af to mænd. Det andet ledelsesniveau under det øverste ledelsesorgan består af 10 afdelingschefer er sammensat af 6 mænd og 4 kvinder. Afdelingscheferne har personaleansvar og refererer direkte til et direktionsmedlem.

Kønsfordelingen blandt alle medarbejdere er på ca. 1/3 kvinder og 2/3 mænd.

4.1 Fokuspunkter

For at fremme udligning af den kønsmæssige fordeling på øvrige ledelsesniveauer er der etableret nogle fokuspunkter:

- Der skal, ved nyansættelser samt udnævnelser blandt eksisterende medarbejdere, altid gives lige mulighed for kvinder og mænd. Dette gælder både ved ansættelse og udnævnelse af medlemmer af direktionen, den daglige ledelse og afdelingschefer. Potentielle kandidater vurderes ud fra uddannelse, erfaring og personlige egenskaber. Ansøgere gives ikke forrang alene ud fra køn.
- Alle medarbejdere tilbydes mulighed for videreuddannelse eller efteruddannelse. Denne mulighed kan eksempelvis, efter dialog med nærmeste leder under en medarbejderudviklingssamtale, anvendes til erhvervelse af en lederuddannelse.

Eksisterende ledere har, udover sparring med lederkollegaer, mulighed for ekstern coaching omkring ledelsesmæssige opgaver og udfordringer.

Disse fokuspunkter er med til at understøtte, at også medlemmer af et underrepræsenteret køn har mulighed for at påtage sig ledelsesmæssige opgaver.

Der er ved det seneste valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen valgt én kvinde og tre mænd. Medarbejderne vælger hvilke kandidater, der opstiller, og hvilke der bliver valgt.

4.2 Målsætninger

Omsætningshastigheden i de interne lederstillinger er lav, og der er tale om et begrænset antal stillinger. DS har en målsætning om, at de underrepræsenterede køn skal repræsentere 12,5% af de generalforsamlingsvalgte medlemmer i bestyrelsen og mindst 40% af de to øvrige ledelsesniveauer inden 2025. I målsætningen for øvrige ledelsesniveauer omfattes direktionen samt ledere med direkte reference til et direktionsmedlem og med personaleansvar.

5 Politik for mangfoldighed i bestyrelsen

DS ser mangfoldighed som en styrke, der kan bidrage positivt til selskabets udvikling, og som bør fremmes på alle niveauer i organisationen, inklusiv i det øverste ledelsesorgan (bestyrelsen). Som led i dette, er det bestyrelsens ambition, at denne, og øvrige ledelseslag sammensættes ud fra hensyn til mangfoldighed i kompetencer og baggrund, herunder uddannelse, faglighed, erhvervs erfaring, køn og alder.

Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen sigtes der efter at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der stemmer overens med selskabets forretningsmodel, risikoprofil, og handlingsplaner.

6 Rapporteringskrav

6.1 Formkrav

DS skal årligt redegøre for opfyldelse af måltallene og hvornår disse forventes opfyldte, samt politikkerne for det underrepræsenterede køn og mangfoldighed i forbindelse med ledelsesberetningen. Afrapporteringen skal ske i en supplerende beretning til ledelsesberetningen, og denne skal indgå i rapporten om samfundsansvar (Sustainability rapporten der nu er en integreret del af årsrapporten). Redegørelsen for kønsfordeling samt oplysninger om, hvordan DS opfylder kravene om fastlæggelse af en politik for mangfoldighed i bestyrelsen, kan leveres samlet.

Der stilles krav om oplysning af:

- Politikens væsentligste indhold,
- De væsentligste handlinger foretaget i regnskabsåret for at nå måltallet og omsætte politikken til handling,
- Status for opfyldelse af måltallet, dvs. hvad der er opnået, og (hvis relevant) årsagen til at måltallet ikke er opfyldt,

Yderligere skal der udarbejdes en oversigt pr. balancedagen, der viser antal personer i hhv. bestyrelsen og på øvrige ledelsesniveauer, samt hvor stor en andel i procent det underrepræsenterede køn udgør. I oversigten skal de pågældende tal for det aktuelle regnskabsår og de 4 foregående² inkluderes. Redegørelsen skal dække samme periode som årsrapportens regnskabsperiode.

Redegørelsen skal være tilgængelig for aktionærerne fra det tidspunkt, hvor årsrapporten er tilgængelig forud for generalforsamlingen, hvor årsrapporten skal godkendes.

Redegørelsen skal være tilgængelig på hjemmesiden i mindst 5 år og skal digitalt opmærkes således, at de bliver tilgængelige i et digitalt læsbart format, som kan tilgås på virk.dk.³

6.2 Krav til indhold

Redegørelsen for opnåelse af måltal skal:

- Angive det opstillede måltal samt tidshorizonten for den forventede opfyldelse af måltallet, dog højst 4 år for virksomhedens øverste ledelsesorgan (bestyrelsen).
- Oplyse om den aktuelle sammensætning af kvinder og mænd i bestyrelsen
- Oplyse om den aktuelle sammensætning af kvinder og mænd på øvrige ledelsesniveauer
- Oplyse om det fastsatte måltal er nået eller ikke nået
- Hvis måltallet ikke er nået, angives en begrundelse herfor.

Det bør sikres at redegørelsen udbredes til andre relevante interne dokumenter og man bør overveje hvordan man kommunikerer både internt og eksternt om de nye måltal og politikker.

Denne redegørelse skal ske årligt, og den skal konkret forholde sig til, hvad der er gjort for at opfylde måltallet.

Redegørelsen for politikken skal indeholde en beskrivelse af:

- Det nærmere indhold af virksomhedens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

² Løbende optræning for virksomheder omfattet pr. 1. januar 2023. Dvs. i årsrapporten for 2023 vil der alene være oplysninger for regnskabsåret 2023. I de efterfølgende 4 regnskabsår supplerer man løbende oversigten med oplysninger for tidligere regnskabsår.

³ ERST har plan om en hjemmeside, hvor de rapporterede oplysninger om virksomhedens kønsdiversitet er tilgængelig.

- Hvordan virksomheden omsætter sine politikker til handling, herunder eventuelle systemer eller procedurer herfor
- Virksomhedens vurdering af, hvad der er opnået som følge af virksomhedens arbejde med kønssammensætningen i regnskabsåret, samt virksomhedens eventuelle forventninger til arbejdet fremover.

6.3 Redegørelse på hjemmeside

Redegørelsen for den kønsmæssige sammensætning i ledelsen, herunder både i bestyrelse og på øvrige ledelsesniveauer, skal indgå i ledelsesberetningen, men kan indgå som særskilt afsnit (redegørelsen vil fremgå af Sustainability rapporten der nu er en integreret del af årsrapporten), som offentliggøres på hjemmesiden.

Det skal oplyses i ledelsesberetningen, at redegørelsen placeres på hjemmesiden, og der skal være en angivelse af den direkte internetadresse (URL-adressen) til redegørelsen.

7 Opdatering af politikken

Politikken opdateres ved væsentlige ændringer eller fornyes senest i marts 2025. Politikken godkendes af bestyrelsen.