

# Politik for mangfoldighed

<b>Formål</b>	1
<b>Baggrund</b>	1
<b>Anvendelsesområde</b>	1
<b>Beskrivelse</b>	1
<b>Rapportering</b>	2
<b>Referencer</b>	3

## Formål

Formålet med politikken er at fremme mangfoldighed og ligestilling i medarbejdersammensætningen og forretningssamarbejder i Danmarks Eksport- og Investeringsfond (EIFO), herunder at sætte måltal.

## Baggrund

Jf. Lov om Danmarks Eksport- og Investeringsfond (LOV nr 871 af 21/06/2022) finder Selskabsloven og Årsregnskabsloven, herunder de særlige bestemmelser for statslige aktieselskaber, anvendelse for EIFO. Lovene inkluderer bl.a. bestemmelser vedr. kønsmæssig sammensætning af EIFOs bestyrelse samt krav om at fremme det underrepræsenterede køn i den daglige ledelse og redegøre for mangfoldighed i ledelsesberetningen.

Denne politik er udstedt af bestyrelsen i EIFO. Politikken finder anvendelse for EIFO samt administrative enheder, hvor EIFO varetager sekretariatsfunktionen, medmindre andet specifikt er besluttet af den administrerende enhed.

## Anvendelsesområde

Politikken gælder for alle medarbejdere i EIFO.

## Mangfoldighed i EIFO

I EIFO betragter vi mangfoldighed og ligestilling som et fundament for en kompetent organisation og for at drive en effektiv og innovativ forretning.

Vi tror på, at mangfoldighed og ligestilling bidrager til:

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

Vi definerer mangfoldighed bredt, herunder bl.a. kompetencer, erfaringer, uddannelse, alder, køn, etnicitet, religion, seksuel orientering. Vi mener, at mangfoldighed, ligestilling, kønsdiversitet og en inkluderende kultur er en styrke, som er med til at give EIFO adgang til de bedste talenter og bidrager til at udvikle EIFO i en positiv retning på grund af forskellige kompetencer, erfaringer og synsvinkler.

EIFO vil derfor fremme en mangfoldig kultur i organisationen og i forretningssamarbejder og understøtte en omgangsform præget af åbenhed og respekt overfor hinanden, både internt i EIFO og eksternt overfor EIFOs kunder, samarbejdspartnere og interessenter.

EIFOs rekrutteringsproces og arbejdsforhold skal således understøtte lige muligheder for alle medarbejdere ved ansættelse og forfremmelse.

### **Måltal for kønsdiversitet i EIFO**

Kønsdiversitet i den daglige ledelse er et særligt fokusområde for EIFOs mangfoldighedsdagsorden. 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.

For så vidt angår EIFOs bestyrelse er denne udpeget af erhvervsministeren, og det er således ultimativt erhvervsministerens ansvar at målet for kønsdiversitet i bestyrelsen opfyldes. På øvrige ledelsesniveauer har EIFOs bestyrelse og ledelse ansvaret for at skabe en kønmæssig balance.

I EIFOs øvrige ledelse har vi en målsætning om en ligelig kønsfordeling. Når et køn er repræsenteret med mindst 40 %, betragtes det ikke længere som underrepræsenteret. Derfor har vi sat et måltal på 40/60, som sigtes opnået senest i 2026.

### **Initiativer til at fremme kønsdiversitet i EIFO**

For at opnå vores målsætning om en ligelig kønmæssig sammensætning på EIFOs øvrige ledelsesniveau og generelt ønsket om at fremme mangfoldigheden, vil vi arbejde videre med eller iværksætte nedenstående initiativer:

- Opfordre og støtte det underrepræsenterede køn i EIFO til at udvikle lederpotentiale og vælge ledervejen.
- Stillingsbeskrivelser og jobopslagstekster udarbejdes med opmærksomhed på kønsbias.
- Vi bestræber os på, at vi som en del af rekrutteringsprocessen præsenterer kvalificerede kandidater af begge køn til lederstillinger.
- Uddannelse og opkvalificering af ledelsen i diversitetsdagsordenen
- Løbende monitorere om EIFOs tiltag har den ønskede effekt samt justere indsatser herefter.
- Foretage jævnlige medarbejdertilfredshedsundersøgelser og følge op på eventuelle mangfoldighedsudfordringer.

### **Diversitet i EIFOs forretninger**

EIFO anser større diversitet i teams og organisationer som en vej til bedre forretningsmæssige resultater i form af forskelligartet viden og perspektiver, øget beslutningskvalitet, helhedstækning og innovation. EIFO vil derfor konstruktivt bidrage til et mere lige og inkluderende erhvervsliv.

Som en offentlig aktør kan EIFO spille en aktiv rolle i at øge diversiteten inden for dansk iværksætteri, og EIFO ønsker at tage et yderligere ansvar for at fremme diversitet inden for det danske iværksætttermiljø. EIFO vil gennem eksterne partnerskaber og forretningsrettede initiativer arbejde på at fremme diversiteten i egen investeringsportefølje og bredere i iværksætttermiljøet.

### **Rapportering**

Det er bestyrelsens ansvar at påse, at direktionen udarbejder og vedligeholder politikken samt sikrer, at politikken efterleveres. Bestyrelsen modtager årligt politikken til godkendelse. Bestyrelsen skal desuden minimum en gang årligt modtage status for opfyldelse af måltal.

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

Derudover rapporterer vi årligt til Diversity Commitment, der er et partnerskab mellem en række investorer, der sammen har forpligtet sig til fælles mål for diversitet i egen organisation og portefølje.

Politikken gøres tilgængelig på EIFOs intranet og eksterne hjemmeside.

## Referencer

- Lov om Danmarks Eksport- og Investeringsfond
- Årsregnskabsloven
- Selskabsloven
- Lov om ligestilling af kvinder og mænd
- Lov om finansiel virksomhed Ajourføring