

## Retningslinjer for diversitet og det underrepræsenterede køn

### Formål med retningslinjerne og afgrænsning

De bedste forudsætninger for, at KommuneKredit kan opfylde sin mission om at skabe økonomisk råderum for kommuner og regioner i Danmark ved at tilbyde finansiering og finansiel rådgivning til lavest mulige omkostninger, opnår vi ved en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, hvor personer med forskellige køn, aldre, uddannelser, kulturelle baggrunde, personlighedsprofiler m.m. sammen kan bidrage til opgaveløsningen med deres forskellige perspektiver.

Ved ansættelse af ledere og medarbejdere har KommuneKredit fokus på kandidatens personlige og faglige kvalifikationer. Samtidig lægger vi vægt på lige udviklingsmuligheder for alle - både i forbindelse med ansættelse og udvikling af medarbejdere f.eks. til leder- og specialiststillinger.

Forskellighederne bringes i spil i opgaveløsningen ved, at ledere og medarbejdere føler sig trygge og har mulighed for at udvikle sig og bidrage. Det kræver foruden repræsentation også inklusion og lige muligheder. Enhver leder eller medarbejder skal opleve at være accepteret og værdsat for den, de er, og at der er lige muligheder i forbindelse med rekruttering, forfremmelse, løn og udvikling.

### *Måltal for det underrepræsenterede køn*

En ligelig kønsrepræsentation er et vigtigt led i en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads.

Sammenlignelige finansielle virksomheder er omfattet af regler om måltal og politikker for det underrepræsenterede køn, jf. lov om finansiel virksomhed §79a. KommuneKredit er ikke underlagt lovgivningen.

Med "det underrepræsenterede køn" menes det af de to juridiske køn, som udgør under 40 pct. af en gruppe. En ligelig kønsfordeling er det antal, der kommer tættest på 40/60. En ligelig kønsfordeling på 40/60 forudsætter tilstedeværelse af min. 3 personer.

Formålet med måltal er at fremme og fastholde en ligelig fordeling af køn i organisationen, uden at det er på bekostning af høj faglig kompetence. Nedenstående måltal er defineret for de to juridiske køn, jf. standarder og lovgivningen herom, men vores inkluderende tilgang med hensyn til køn gælder for alle kønsmæssige identiteter.

## *Ledelse*

Vi tilstræber en fordeling på 40/60 i 2026 for afdelingsdirektører og teamchefer og for de to ledelseslag tilsammen.<sup>1</sup>

## *Hele organisationen*

KommuneKredit tilstræber en fordeling på 40/60 i 2026 blandt alle medarbejdere og ideelt set for hver afdeling. Visse faggrupper har en betydelig overrepræsentation af det ene køn i Danmark, hvilket betyder, at det for nogle afdelinger kan være vanskeligt at opnå en ligelig kønsrepræsentation, men vi skal også i disse afdelinger tilstræbe, at begge juridiske køn repræsenteres i videst muligt omfang.

## *Indsatser*

De konkrete indsatser skal sikre, at KommuneKredit når målet om ligelig kønsræssig repræsentation, inklusion og lige muligheder.

*Lige ansættelsesvilkår og muligheder:* KommuneKredit vil fortsat tilbyde lige ansættelsesvilkår og arbejde for lige muligheder i processer og arbejdsformer.

*Rekruttering og forfremmelser:* Ansættelse af de bedst egnede ledere og medarbejdere skal understøttes af lige vilkår i forbindelse med rekruttering, forfremmelse, løn og udvikling.

*Arbejdsprocesser/dagligdag:* Organisationens kultur, arbejdsformer, sociale arrangementer, sprogbrug, branding med værdier, billeder, brug af kanaler m.m. skal henvende sig til begge køn og skabe lige muligheder.

Nærværende retningslinjer understøtter foreningens Politik for samfundsansvar og bæredygtighed. Retningslinjerne gælder for hele organisationen.

## **Opdateringsansvarlig**

Finansdirektøren er ansvarlig for opdatering af retningslinjerne, herunder minimum én gang årligt at føre ledelsestilsyn med retningslinjerne.

## **Gældende rammer**

Retningslinjerne er en udmøntning af foreningens Politik for samfundsansvar og bæredygtighed og understøtter derudover Strategi 2025 og den strategiske ambition om at integrere bæredygtighed i hele organisation, herunder at have en stærk ESG-profil. Retningslinjerne er ligeledes en udmøntning af den strategiske ESG-målsætning om at fremme en inkluderende virksomhedskultur.

---

<sup>1</sup> Disse retningslinjer er vedtaget af direktionen og indeholder derfor ikke måltal for direktionen selv. Samtidig forudsætter en ligelig kønsfordeling på 40/60 tilstedeværelse af min. 3 personer.

## **Beføjelse og ansvarsfordeling**

Direktionen har bevågenhed på lige muligheder for alle og følger op på diversitet, herunder kønsfordeling, som et punkt på lederudviklingssamtaler.

Ledergruppen drøfter hvert år status på ledermøde i januar med opfølgning på indsatser.

## **Referencer og bilag**

Tidligere analyser finder en sammenhæng mellem kønsdiversitet i ledelse og virksomhedens performance, fx McKinsey & Company (2018) Delivering Through Diversity, (2019), Women in the workplace, (2020) Diversity wins.

[Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for rapportering herom | erhvervsstyrelsen.dk](#), kapitel 3

[Bekendtgørelse af lov om finansiel virksomhed \(retsinformation.dk\)](#)