

STRANDVEJEN 104A
DK-2900 HELLERUP
TLF. +45 35 29 86 00
VF.DK

TELEFON 22913038

HELLERUP
9. SEPTEMBER 2018

POLITIK FOR FREMME AF DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I LEDELSEN

1. POLITIKKENS FORMÅL OG BAGGRUND

Det følger af selskabslovens § 139a, at Vækstfonden skal have en politik for det underrepræsenterede køn og fastsætte måltal for at udbedre balancen:

”I statslige aktieselskaber, i selskaber, som har kapitalandele, gældsinstrumenter eller andre værdipapirer optaget til handel på et reguleret marked i et land inden for Den Europæiske Union eller i et land, som Unionen har indgået aftale med på det finan-sielle område, og i store kapitalselskaber, jf. stk. 2, skal

1) *det øverste ledelsesorgan opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan og*

2) *det centrale ledelsesorgan udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på kapital selskabets øvrige ledelsesniveauer, jf. dog stk. 4-7.”*

Vækstfondens bestyrelse er det øverste ledelsesorgan og er udpeget af erhvervsministeren. Derfor er det erhvervsministerens beslutning og ansvar, hvordan det øverste ledelsesorgan sammensættes.

På øvrige ledelsesniveauer har Vækstfonden ansvaret for at sætte måltal for og skabe en kønsmæssig balance, samt at udarbejde en politik for, hvordan vi opnår måltallet, da vi har ansvaret for den løbende rekruttering i organisationen.

Nærværende politik har til formål at beskrive, hvordan Vækstfonden arbejder på at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen, som for Vækstfondens vedkommende er kvinder.

2. ANVENDELSESSOMRÅDE

Politikken er gældende for Vækstfondens direktion samt det øvrige ledelsesniveau i Vækstfonden.

3. REFERENCER OG DOKUMENTATION

Det er direktionens ansvar at udarbejde og vedligeholde politikken.

Politikken gøres tilgængelig på Vækstfondens intranet sammen med eventuelle procesbeskrivelser.

Ved revision af politikken erstatter den reviderede politik den tidligere udgave på Vækstfondens intranet.

4. ANSVAR OG TILSYN

4.1 Ansvar

Direktionen er ansvarlig for, at politikken overholdes, og påser, at der foretages en selvstændig vurdering af, om politikken er tilrettelagt og efterleves på en hensigtsmæssig måde og i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning.

4.2 Tilsyn

Direktionen er ansvarlig for at sikre, at der føres det nødvendige tilsyn med politikken, herunder at relevante kontrolprocedurer implementeres og overholdes (se også under punkt 6).

5. POLITIKKENS INDHOLD

Mangfoldighed

Vækstfonden anser mangfoldighed og en bred medarbejdersammensætning for et vigtigt fundament for en effektiv organisation og kompetent opgaveløsning. Vi arbejder derfor på at sikre lige muligheder ved ansættelse, forfremmelse og opsigelse uanset køn, etnisk baggrund, religion, nationalitet, seksuel orientering og alder. Vi stræber efter at understøtte medarbejderes mulighed for at udnytte og udvikle individuelle kompetencer, og vi arbejder for at fremme forskelligheden i organisationen og udnytte potentialet på tværs af teams, så vi afspejler den mangfoldighed, som vi også møder hos vores interessenter og inden for de områder, vi investerer i.

Som det fremgår af Selskabslovens § 139a, skal Vækstfonden have en politik for, hvordan vi arbejder på at udbedre ubalancen for det underrepræsenterede køn, således der ikke længere er tale om et underrepræsenteret køn i organisationen. I Vækstfonden arbejder vi på at skabe balance for det underrepræsenterede køn, som i Vækstfondens tilfælde er kvinder. Vi ser på balancen bredt i organisationen og har således fokus på det underrepræsenterede køn på alle niveauer, herunder det øvrige ledelsesniveau. Vi arbejder målrettet på at opnå en fordeling på det underrepræsenterede køn, så balancen kommer til at hedde 40/60 ved udgangen af 2025. Når et køn udgør 40 pct. betegnes det ikke længere som underrepræsenteret.

Flere kvinder i ledende positioner

Vækstfonden arbejder for, at kvinder og mænd har lige muligheder for ansættelse og karriereudvikling i organisationen. Derfor har vi fokus på at understøtte 1) den enkelte medarbejders mulighed for at tage større ledelsesmæssigt ansvar, kvinders såvel som mænds og 2) at talentfulde kvindelige kandidater på lige fod med mandlige kandidater finder os attraktive i forbindelse med rekruttering til ledende positioner. Det gør vi ved:

- at sikre, at vores rekruttering og ansættelsesprocedurer bidrager til at synliggøre kvindelige ledertalenter, så både kvindelige og mandlige kandidater som udgangspunkt er repræsenteret ved intern såvel som ekstern rekruttering.
- at arbejde målrettet med kompetence- og lederudvikling og fremme effektiv intern rekruttering og mobilitet i Vækstfonden til gavn for den enkelte medarbejders kompetence- og karriereudvikling og for Vækstfondens 'fødekæde' af lederkandidater.
- at arbejde aktivt med motiverende indsatser for at få flere kvinder i organisationen til at tage og fastholde lederjobs, herunder fx deltagelse i netværksgrupper, mentorordninger internt mv.

Rekruttering

Vækstfonden ønsker at sikre vores langsigtede konkurrenceevne gennem tiltrækning og fastholdelse af de bedste medarbejdere. Vi har i rekrutteringsprocessen derfor til enhver tid fokus på at sikre den bedst kvalificerede kandidat til en given stilling, både hvad angår fagligt niveau, personlige egenskaber og udviklingspotentiale.

Vi ønsker samtidig en mangfoldigt sammensat leder- og medarbejdergruppe og har derfor fokus på, at vores ansættelsesprocedurer bidrager til at synliggøre (leder)talenter på tværs af køn, alder og etnicitet, så det sikres, at disse i videst mulige omfang er repræsenteret i alle rekrutteringer.

Med henblik på at opnå dette gennemfører vi ved hver rekruttering derfor en struktureret rekrutteringsproces bestående af en række faste procestrin. Disse inkluderer:

- En grundig jobanalyse forud for igangsættelse af rekrutteringen, hvor stillingens formål, hovedopgaver og succeskriterier beskrives sammen med de faglige og personlige krav til den ideelle kandidat.
- To strukturerede interviews med udgangspunkt i en spørgeramme, der skal afdække kandidatens match med de faglige og personlige krav i stillingen. Med henblik på at belyse flere sider af kandidatens arbejdsstil, motivationsfaktorer og personlige præferencer anvendes under anden samtalen desuden anerkendte testværktøjer som en fast del af processen. Kandidaten stilles under interviewet individuelle spørgsmål til de gennemførte tests og får samtidig mulighed for at uddybe og udfordre testresultaterne.
- En efterfølgende samlet evaluering af slutkandidaterne, der foretages med udgangspunkt i de faglige og personlige kriterier, der er kritiske i stillingen.
- I den afsluttende fase tages referencer på slutkandidaten ud fra en foruddefineret spørgeguide.

I alle dele af rekrutteringsprocessen indgår som minimum to personer med henblik på at sikre flere perspektiver og minimere bias.

Kompetence- og lederudvikling i stillingen

Vi har i medarbejderudviklingsprocesserne fokus på at have det bedste match imellem 1) de muligheder der er i organisationen, dvs. den enkeltes forretningsmæssige opgaver eller mål og 2) de evner, potentiale og talent den enkelte medarbejder har (i lyset af det vi skal lykkes med), og 3) medarbejdernes passion og vilje.

Det handler således om at bygge den nødvendige bro mellem de strategiske behov og medarbejdernes evner og ønsker. I en virksomhed i hastig forandring er det Vækstfondens ansvar at sørge for, at medarbejderne løbende udvikles, så de kompetencemæssigt er gearet til at være med på rejsen. Det gør vi systematisk ved at:

- Afholde to årlige udviklingssamtaler (mellem leder og medarbejder).
- Lederen forinden har gennemført People Review, hvor denne sparrer med sine lederkolleger omkring medarbejdernes udvikling.
- Afholde Vækstprogram der er et 3-dages udviklingsprogram for udvalgte medarbejdere. Her sammensættes og udvælges grupper bredt på tværs af køn, kompetencer, afdelinger mv. På den måde holder vi hele tiden øje med ledelsestalent internt i organisationen, både blandt kvinder og mænd.

Derudover forventer vi af lederne, at de til en hver tid skal kende deres medarbejderes retning for udvikling, understøttende aktiviteter og mål – herunder linket til forretningen. Derfor tænkes der også altid i muligheder for intern rekruttering i forbindelse med ledige stillinger – også på ledelsesniveau, inden stillinger slås op eksternt.

6. FORRETNINGSGANGE

Politikken vil blive forelagt bestyrelsen med henblik på gennemgang én gang årligt på bestyrelsesmødet i september. Her vil bestyrelsen ligeledes blive orienteret om status på Vækstfondens efterlevelse af det interne måltal.