
| | |
|-------------------------|--------------------------|
| GODKENDT I BESTYRELSEN: | 3. februar 2022 |
| ANSVARLIG AFDELING: | Strategi & Partnerskaber |
| SENEST OPDATERET: | Februar 2021 |
| NÆSTE OPDATERING | Februar/marts 2023 |

POLITIK FOR MANGFOLDIGHED OG KØNSDIVERSITET

1. BAGGRUND OG FORMÅL

Denne politik er udstedt af bestyrelsen for Vækstfonden. Politikken finder anvendelse for Vækstfonden samt administrerede enheder, hvor Vækstfonden varetager sekretariatsfunktionen, medmindre andet specifikt er besluttet af den administrerede enhed.

Formålet med politikken er at fremme mangfoldighed og kønsdiversitet i Vækstfondens medarbejdersammensætning og kundeportefølje, herunder at sætte måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen såvel internt i Vækstfonden som i Vækstfondens portefølje.

Det følger af Selskabslovens § 139c, at Vækstfonden skal have en politik for det underrepræsenterede køn og fastsætte måltal for at udbedre balancen. Desuden skal Vækstfonden have initiativer, der understøtter at nå måltallet.

Det er Vækstfondens ambition at sikre lige muligheder og vilkår for alle ansøgere og alle ansatte. Det samme forventer Vækstfonden af de samarbejdspartnere (virksomheder og fonde), som Vækstfonden indgår forretninger med. Vækstfonden ønsker endvidere at være rollemodel og medvirke til at øge diversiteten i økosystemet for iværksættere og vækstvirksomheder.

2. RETNINGSLINJER

Måltal for kønsdiversitet

Politikken er gældende for hele Vækstfonden. De specifikke måltal for det underrepræsenterede køn (som i Vækstfonden er kvinder) er gældende for Vækstfondens bestyrelse og samlede ledergruppe. Måltallet for den kønsmæssige sammensætning i Vækstfondens bestyrelse såvel om ledergruppen (LG) i Vækstfonden er 40/60, som sigtes opnået senest i 2025. Når et køn udgør 40 pct., betegnes det ikke længere som underrepræsenteret. For så vidt angår Vækstfondens bestyrelse er denne udpeget af Erhvervsministeren, og det er således ultimativt Erhvervsministerens ansvar at målet opfyldes. På øvrige ledelsesniveauer har Vækstfondens bestyrelse og ledelse ansvaret for skabe en kønsmæssig balance.

Vækstfondens direktion skal fastsætte et konkret måltal med henblik på at øge kønsdiversiteten i den samlede portefølje. Måltallet for Vækstfondens portefølje skal som minimum ligge på markedsniveau. Kønsdiversitet i porteføljen måles på baggrund af andelen af mixed teams dvs. kønsdiversitet blandt

porteføljevirksohedernes stiftere, direktion og/eller bestyrelse på tværs af alle Vækstfondens porteføljeselskaber (undtaget er enkeltpersonsvirksoheder).

Fremme mangfoldighed

Egen organisation. Vækstfonden anser mangfoldighed og en bred medarbejdersammensætning som et vigtigt fundament for en effektiv og kompetent organisation. Vækstfondens rekrutteringsproces og arbejdsforhold skal således understøtte lige muligheder for alle medarbejdere ved ansættelse, forfremmelse og opsigelse. Vækstfonden forpligtiger sig desuden til at betale lige løn for lige arbejde.

Vækstfonden skal fremme en mangfoldig kultur i organisationen og tage afstand fra krænkende adfærd som seksuel chikane og mobning. Vækstfonden ønsker at understøtte en omgangsform præget af åbenhed, ærlighed og respekt over for hinanden, både internt i Vækstfonden og eksternt overfor Vækstfondens interessenter.

Portefølje og økosystem. Vækstfonden ønsker at være rollemodel og medvirke til at øge diversiteten i de virksomheder, Vækstfonden finansierer. Det samme gælder Vækstfondens rolle i økosystemet for iværksættere og vækstvirksomheder, hvor Vækstfonden skal stille viden til rådighed og bruge sin indflydelse til at sætte fokus på vigtigheden af diversitet.

Konkrete initiativer og måltal, der understøtter indeværende politik samt opnåelse af de fastsatte ambitioner for kønsmæssig balance i hhv. Vækstfondens ledelse og portefølje, fremgår af en særskilt handlingsplan.

3. GOVERNANCE OG RAPPORTERING

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

Politikken gøres tilgængelig på Vækstfondens intranet og eksterne hjemmeside.