

# Politik om Mangfoldighed og Diskrimination Rapport 2024

**Nykredit**



**Totalkredit**

# Indhold

## Politik om mangfoldighed og diskrimination

1.	Indledning	3
2.	Målsætning	4
3.	Rapportering og revision	4

# Politik om mangfoldighed og diskrimination

## 1. Indledning

Denne politik beskriver Nykredits fokus på mangfoldighed, herunder vores holdning, tilgang og målsætninger. I bilag gøres status på måltal og igangværende indsatser, hvorfor disse bilag opdateres halvårligt.

Politikken er udarbejdet i henhold til selskabslovens § 139a og 139c, FIL § 70, stk. 1, nr. 4 og anbefalingerne for god selskabsledelse nr. 2.1.6. Nykredit har endvidere tilsluttet sig FN's Global Compact, der baseres på 10 principper og blandt andet skal sikre, at der ikke sker diskrimination i virksomheden. Principperne giver en fælles etisk og praktisk ramme for virksomhedsansvar og er baseret på internationale konventioner og aftaler, herunder OECD's retningslinjer, ILO's konventioner om arbejdstagerrettigheder, FN's Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv samt Rio-deklarationen.

### 1.1. Nykredits holdning

I Nykredit ser vi arbejdet med diversitet og inklusion som et moralsk og samfundsmæssigt ansvar, der indebærer, at vi på tværs af forskelligheder skal være stillet lige i forhold til rettigheder og muligheder.

Dette er en væsentlig forudsætning for, at vi kan drive en sund forretning til gavn for vores kunder, medarbejdere og samfund – nu og i fremtiden. Vi ser værdien af forskellighed som katalysator for vores udvikling, vækst og trivsel. Herved kan vi indfri koncernens forretningsmæssige potentiale i form af øget kreativitet og innovation samt opnå ønskede konkurrencemæssige fordele. Det kræver målrettet og vedvarende fokus.

Fællesskab, holdånd og handlekraft er essentielt i Nykredit, hvor vi tror på, at vi forenet kan mere. Det er vigtigt for os at have et inkluderende og tillidsfuldt arbejdsmiljø, hvor alle ansatte oplever ligeværd og mærker, at deres unikke bidrag både anerkendes og inddrages.

Vi har brug for en alsidig arbejdsstyrke, der forenet udgør et spejl af vores kunder og samfund. Vi tror på, at mangfoldighed bidrager til:

- en aktiv rolle i det samfund, Nykredit er en del af,
- stærke kundeoplevelser, hvor kundens behov og ønsker forstås og imødekommes,
- en inkluderende arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejders potentiale realiseres,
- problemløsning og synergier, der muliggøres via mangfoldigheden,
- nytænkning og udvikling af virksomheden via forskellige perspektiver, kompetencer og erfaringer.

Vi definerer mangfoldighed bredt og tolererer ingen form for diskrimination, herunder mobning, seksuel chikane, forskelsbehandling som følge af køn, alder, etnicitet, kulturel baggrund, religion, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, politiske holdninger, handicap mv.

### 1.2. Nykredits tilgang

Centralt i arbejdet med mangfoldighed i Nykredit er en differentiering mellem tre indsatsniveauer, henholdsvis:

- **Strukturelt niveau:** Handler om at sikre lige muligheder på tværs af vores HR-processer; blandt andet onboarding, rekruttering og forfremmelser, barsel, performance management, talentudvikling og løn. Samtidig arbejder vi målrettet på at styrke kønsbalancen blandt Nykredits ledere gennem konkrete initiativer, definerede mål (fx mål for det underrepræsenterede køn) og stor bevågenhed hos den øverste ledelse. Vi har et særligt fokus på, at alle, uanset køn, får lige muligheder for at blive ledere på alle niveauer i Nykredit.
- **Ledelses-/gruppeniveau:** Vores ledere spiller en afgørende rolle i at sikre, at vi lever op til ambitionen om at være en inkluderende arbejdsplads, og at vi realiserer vores mål for mangfoldighed (herunder øget kønsbalance). Det stiller tydelige krav til indsatsen i den enkeltes ledergerning og kræver forståelse, engagement og kompetence samt struktureret opfølgning, blandt andet via den årlige Organizational Review-proces.
- **Individuelt niveau:** Vedrører det at få ledere og medarbejdere, der repræsenterer ønsket mangfoldighed (fx køn, alder, kompetencer og erfaringer), frem i lyset og fremskynde udvikling af dem.

## 2. Målsætning

I Nykredit er et særligt indsatsområde at sikre en mere balanceret kønsfordeling i bestyrelse og ledelse, hvorfor vi har opstillet konkrete mål, som løbende monitoreres.

### 2.1. Bestyrelsen

Nykredit ønsker en bestyrelse, der er sammensat af den bedst kvalificerede personkreds, og som rummer en mangfoldighed i blandt andet kompetencer og erfaringer, der er nødvendige for at styrke forretningen, dens konkurrencekraft samt lede Nykredit.

Bestyrelsen skal sammensættes, så den er i stand til at varetage den overordnede og strategiske ledelse af virksomheden samt træffe foranstaltninger for at sikre, at virksomheden drives betryggende, herunder have den nødvendige viden og erfaring til at kunne forholde sig kritisk til og udfordre direktionens arbejde og forslag.

Nykredit inddrager de krav til bestyrelsens kompetencer og selvevaluering, der er fastlagt i lov om finansiel virksomhed. Nykredits forretningsmodel og de dermed forbundne risici medfører, at bestyrelsen skal have særlige kompetencer inden for en række nærmere fastsatte områder, som bestyrelsen løbende forholder sig til.

Bestyrelsen fungerer som et kollegium med en samlet sum af individuelle kompetencer. Ved sammensætning af bestyrelsen, herunder rekruttering af nye medlemmer, skal der således tages hensyn til bestyrelsens samlede kompetenceprofil og eventuelle behov for styrkelse på enkelte kompetenceområder. Ud over de faglige kompetencer skal der ved rekruttering tages højde for personlige kompetencer samt mangfoldighed og kønsbalance.

### 2.2. Ledelsen

Som en af Danmarks største finansielle virksomheder er Nykredit juridisk forpligtet til at arbejde for at sikre en lige kønsbalance i ledelsen. Initiativer i Nykredit drives dog mindst lige så meget af en ambition om at gøre brug af hele talentmassen og kontinuerligt bringe de bedste talenter i spil. Denne ambition gør sig gældende i forhold til mangfoldighed i ledelsen bredt og ikke alene i forhold til køn.

### 2.3. Mål for det underrepræsenterede køn

I forlængelse af reglerne i Lov om finansiel virksomhed, der trådte i kraft den 1. januar 2023, har Nykredit opstillet mål for andelen af det underrepræsenterede køn i de to øverste ledelsesniveauer under bestyrelsen. Herudover har Nykredit også mål for kønsbalancen i alle øvrige underliggende ledelsesniveauer. Det understøtter Nykredits ambition om og indsatser for at skabe en ledelse med en mere ligelig kønsbalance.

Nye og højere mål vil blive opstillet efterhånden, som målene nås eller senest, når tidshorizonten for den oprindeligt forventede opfyldelse af målet udløber, jf. den til enhver tid gældende lovgivning.

## 3. Rapportering og revision

### 3.1. Rapportering

Nykredit iagttager den til enhver tid gældende lovgivning om åbenhed og gennemsigtighed, bestyrelsens sammensætning samt rapportering herom.

### 3.2. Revision

Bestyrelsen skal med jævne mellemrum, og mindst én gang årligt, revurdere nærværende politik samt tilhørende bilag med henblik på at sikre, at den til stadighed lever op til lovgivningens krav og Nykredits forretningsmodel, værdier og langsigtede mål.