

Politik for diversitet og mangfoldighed

Formål

KFI ønsker at skabe en organisation, hvor der er lige muligheder for alle medarbejdere. Målet for vores indsats er, at diversitet og mangfoldighed er en naturlig del af organisationen på tværs af alle lag – inklusiv i det øverste ledelsesslag.

Det er et mål for KFI at besidde de kompetencer, der sikrer optimal målopfyldelse herunder de bedste forretningsmæssige resultater. Denne politik for diversitet og mangfoldighed bygger på troen på, at en høj grad af diversitet skaber en mere dynamisk organisation, bestående af højt kvalificerede mennesker med en bred vifte af kompetencer.

Vi tolererer ikke diskrimination eller chikane på grund af religion, race, hudfarve, køn, handicap, alder, seksuel orientering eller politisk anskuelse.

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesslag

KFI arbejder for at fremme det underrepræsenterede køn på tværs af organisationen og i det øverste ledelsesslag.

Vores øverste ledelsesslag, bestyrelsen, består af 4 personer. Vi har en målsætning om, at begge køn skal være repræsenteret med mindst 25%, jf. Erhvervsstyrelsens vejledning om ligelig kønsfordeling. KFI forventer, at måltallet vil være opfyldt inden udgangen af 2026.

Opfølgning på diversitet og mangfoldighed i den øverste ledelse

Bestyrelsen har nedsat et "Udvalg til bestyrelsens udvikling", der løbende drøfter bestyrelsens opgaver, vederlag og sammensætning, herunder mangfoldighed. Bestyrelsen i KFI foretager årligt en evaluering af medlemmernes kompetencer.

Afrapportering og fremdrift

KFI rapporterer årligt på arbejdet med diversitet og mangfoldighed i årsrapporten. KFI følger anbefalingerne for god fondsledelse angående dette emne, hvilket fremgår af KFI's "følg-eller-forklar" redegørelse.

Ansvar og gyldighed af politikken

Bestyrelsen er ansvarlige for at godkende KFI's politik for diversitet og mangfoldighed, mens forvaltningen af politikken er forankret hos direktionen. Den daglige administration af politikken varetages af KFI's bæredygtighedschef.

Politik for diversitet og mangfoldighed er som udgangspunkt gyldig i en 1-årig periode, hvorefter den revideres af bestyrelsen. Såfremt det skønnes nødvendigt, kan politikken revideres hyppigere på foranledning af bestyrelse eller direktion. En eventuel revision skal forelægges og godkendes på et bestyrelsesmøde for at være gyldig.