



Din Sundhedsfaglige A-kasse

ESG-rapport 2025

Din
Sundhedsfaglige
A-kasse





ESG-rapport 2025 Din Sundhedsfaglige A-kasse

Indholdsfortegnelse

- 3 Forord
- 4 Historien om Din Sundhedsfaglige A-kasse
- 5 ESG-highlights
- 6 ESG-nøgletal
- 7 Noter til ESG regnskabspraksis



Environment



Social



Governance

Din
Sundhedsfaglige
A-kasse



Med dig hele arbejdslivet

ESG-rapport 2025 Din Sundhedsfaglige A-kasse CVR-nr: 74487017
Kontakt: dsa.dk



Forord

Vi står fast i en foranderlig verden

Et år, der rummer både flot fremgang og vigtige læringspunkter for vores videre arbejde med bæredygtighed og ESG.

Det er med stor glæde, at jeg kan præsentere Din Sundhedsfaglige A-kasses tredje ESG-rapport. På kun tre år har vi bevæget os fra at tage de første skridt til nu at stå et sted, hvor vores arbejde med bæredygtighed, social ansvarlighed og transparens er blevet en integreret del af Din Sundhedsfaglige A-kasse.

Vi befinder os fortsat i en tid med store forandringer på arbejdsmarkedet. I 2025 gennemførte regeringen en historisk stor reform af beskæftigelsesstrukturen, som giver både kommuner og a-kasser nye rammer og færre proceskrav og som ændrer måden ledige møder systemet på. Samtidig er beskæftigelsen fortsat historisk høj, og mange sektorer mangler arbejdskraft. Det gælder også de sundhedsfaglige områder.

For de sundhedsfaglige betyder det fortsat pres i hverdagen, høje krav og store forventninger. Men vores egen medlemsundersøgelse viser også noget vigtigt i år: Trivslen blandt de sundhedsfaglige bevæger sig i den rigtige retning. Det viser, at der er positive bevægelser i arbejdslivet. Netop derfor er det så vigtigt, at vi bliver ved med at være en stærk samfundsstemme for de sundhedsfaglige. Det er afgørende, at vi arbejder for mental sundhed, inklusion og et arbejdsmarked, der giver plads til den enkelte. Vores engagement i de dagsordener er ikke blevet mindre. Tværtimod.

Det glæder mig især at kunne fremhæve nogle tydelige resultater i årets rapport. Vores medarbejdertrivsel stiger. Det er et vigtigt signal om,

at vores fokus på et sundt, trygt og udviklende arbejdsmiljø giver værdi. Samtidig er bestyrelsens engagement igen i år markant, og vi ser effekterne af vores arbejde med god governance og stærk involvering.

På klimaområdet har vi i år haft særligt fokus på vores indkøb og materialeforbrug. Som en del af vores bæredygtighedsarbejde har vi udarbejdet en indkøbspolitik, der bl.a. sætter klare rammer for ansvarligt merchandise.

Selvom vi ikke er omfattet af kravene i EU's CSRD direktiv, fortsætter vi med at lade os inspirere af det. Fordi gennemsigtighed er vigtigt. Fordi medlemmerne forventer det. Og fordi også mindre organisationer kan gøre en forskel, når

Vi står med tre års data, og det betyder, at vi begynder at se tendenser frem for enkeltstående målinger. Det giver både en styrke og en forpligtelse. Vi ser tydeligere, hvor vi har rykket os, hvor vi skal skrue op, og hvor vi skal sætte nye mål.

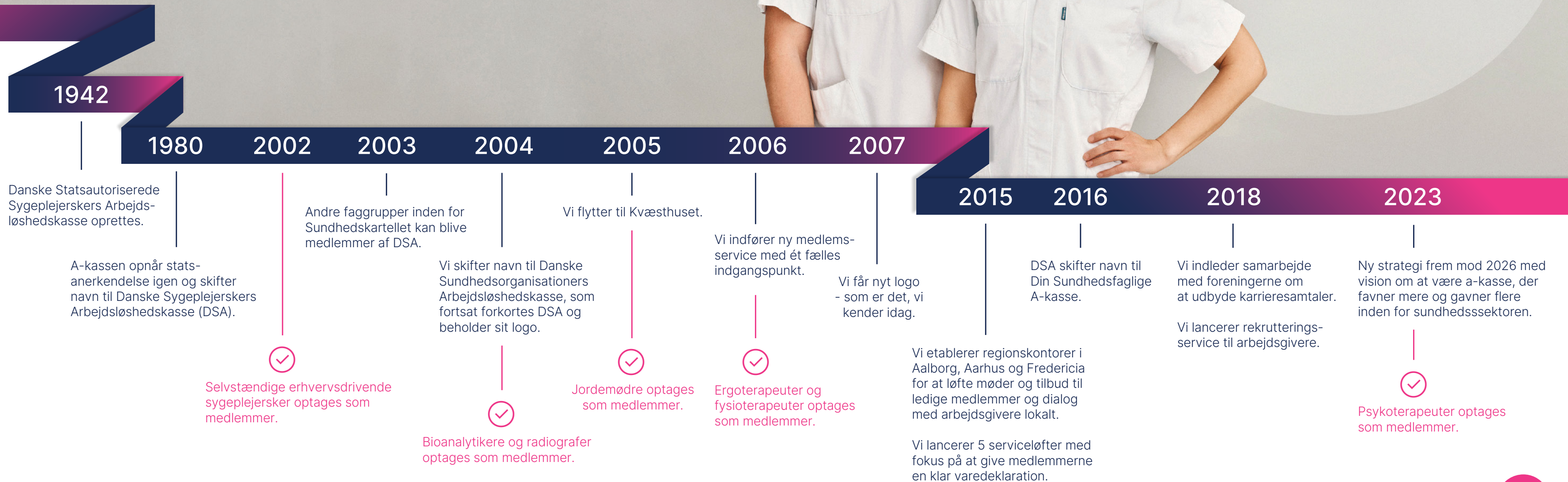
de arbejder systematisk og ærligt med deres aftryk på samfundet.

Jeg håber, at årets rapport giver et klart billede af vores udvikling og vores ambitioner, og samtidig viser den ydmyghed, der følger med et område, hvor man altid kan lære og blive bedre.

God læselyst.

Harun Demirtas,
Forperson i Din Sundhedsfaglige A-kasse

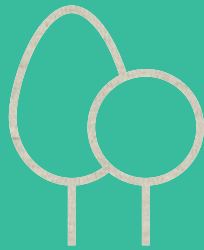
Historien om Din Sundhedsfaglige A-kasse



Om Kvæsthuset

Kvæsthuset er bygget i 1688 og var i 89 år hospital for sårede soldater fra flåden. Lavere rangerende end landsstyrken. Efterfølgende blev Kvæsthuset brugt til fabriksdal/lagerhus. I 1850 bygges Kvæsthusbroen, og Kvæsthuset bliver centrum for passager- og godstransport.

Environment



Vi arbejder løbende på at styrke vores forståelse af vores klimaaftryk og på at træffe mere ansvarlige valg i vores drift. Vores tilgang er praktisk og udvikler sig gradvist, efterhånden som vi får bedre overblik og erfaringer.

Årets indsatser

I år har vi igen udarbejdet vores klimaregnskab, som fortsat omfatter blandt andet transport, kantineordning og merchandise. Klimaregnskabet hjælper os med at fastholde et stabilt indblik i vores samlede klimaaftryk og giver et grundlag for at følge vores udvikling over tid. Inden for merchandise har vi indført en ny indkøbspolitik, der skal støtte mere ansvarlige valg.

Vi har også genovervejet vores sortiment og besluttet ikke længere at bestille produkter, som ikke stemmer overens med vores værdier og ønske om at reducere vores CO₂ aftryk.

Pr. medarbejder

1,2

Ton CO₂e

Social



Vores sociale indsats bygger på vores værdier og på ønsket om at styrke trivsel både i organisationen og blandt vores medlemmer. Vi arbejder for et bæredygtigt arbejdsliv og for at skabe bedre muligheder for dem, vi er sat i verden for at støtte.

Årets indsatser

Trivsel og fællesskab fylder meget i vores arbejde. Medarbejdertilfredsheden er høj i 2025, og det er meget positivt. I løbet af året har vi haft et stærkt fokus på medarbejderne, blandt andet gennem et medarbejderseminar med fokus på teambuilding. Vi har også indført fælles værdifrokoster, hvor medarbejdere mødes på tværs og bringer Din Sundhedsfaglige A-kasses værdier aktivt i spil. Vi har igen haft god deltagelse i medarbejderfrivilligprogrammet Støtte til Nytte, hvor medarbejdere bidrager til meningsfulde projekter i civilsamfundet.

Tilfredse* medarbejdere:

95%



(*Note: Svaret "Meget tilfreds" eller "Tilfreds" på spørgsmålet "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning"

For medlemmerne arbejder vi især med temaer som ulighed i sundhed, livsfasepolitik og trivsel gennem hele arbejdslivet. I foråret 2025 lancerede vi en kampagne om overgangsalderen, som blev omtalt flere steder i medierne og som hjalp med at skabe bredere opmærksomhed om de udfordringer mange oplever i arbejdslivet i denne fase af livet. Vi har derudover haft ni debatindlæg i medierne om blandt andet ulighed i sundhed, livsfasepolitik og trivsel. De samme temaer udfolder vi i vores podcast om det bæredygtige arbejdsliv, som i 2025 blev lyttet til over 21.000 gange.

Vi engagerer os fortsat i Copenhagen Pride, hvor vi markerer vores støtte til mangfoldighed og tryghed i arbejdslivet. For os er det også en vigtig måde at vise opbakning til de medlemmer, der oplever barrierer eller har brug for stærkere støtte for at kunne være sig selv på arbejdet.

Governance



Vores arbejde med governance bygger på åbenhed, dialog og en tæt involvering af de delegerede og den politiske ledelse. Vi ønsker en organisation hvor beslutninger udvikles i fællesskab, og hvor viden og perspektiver deles på tværs.

Årets indsatser

Bestyrelsens engagement er fortsat højt, og der er et stærkt ønske om at være tæt på både medlemmernes oplevelser og de delegeredes perspektiver. I det seneste år har vi derfor styrket muligheden for direkte dialog og løbende sparring mellem de delegerede, hovedbestyrelsen og den politiske ledelse.

Som led i dette er der etableret halv-årlige online debatter, hvor de delegerede kan drøfte både organisationens overordnede udvikling og konkrete tiltag sammen med hovedbestyrelsen. Møderne er etableret på baggrund af et tydeligt ønske fra de delegerede om at være endnu mere aktive medspillere i udviklingen af Din Sundhedsfaglige A-kasse. De supplerer delegeretmøderne og den øvrige kommuni-

kation, og giver mulighed for at dele viden og perspektiver på en løbende og tilgængelig måde.

De første temaer på online møder har været resultaterne af den fælles medlemsanalyse med foreningerne samt neurodivergens på det sundhedsfaglige arbejdsmarked. Begge temaer har givet anledning til gode drøftelser om, hvordan vi bedst omsætter ny viden til praksis og styrker den fælles forståelse af vores strategi og politiske signaler.

Med disse tiltag sker en tættere involvering af de delegerede, og bestyrelsens rolle bliver stærkere, når der skal sættes retning og prioriteres videre udvikling.

Bestyrelsens deltagelse i bestyrelsesmøder

85,6%

ESG-nøgletal

Noter Environment
* Den totale udledning er udregnet på baggrund af den lokationsbaserede el.
** Vi har udvidet scope i 2024, hvorfor scope 3 er markant højere i 2024.
*** I 2025 blev der identificeret og korrigeret en fejl i aflæsningen af fjernvarme-forbruget for de foregående år. Korrektionen medfører, at det registrerede fjernvarmeforbrug for 2025 fremstår højere end tallene for 2023 og 2024. Det samlede CO₂-aftryk for 2025 er dog fortsat lidt lavere end i det forudgående år, hvilket betyder, at stigningen i fjernvarmeforbruget alene skyldes den korrekte registrering og ikke en faktisk øget samlet udledning.

Noter Social
* I 2025 har vi valgt at ændre opgørelsesmetoden på sygefravær og medarbejderomsætning, så det flugter med den måde vi udregner tallene på internt i organisationen. Det sker for at strømline regnemetoder. For fortsat at kunne se en udvikling i denne rapport har vi også tilpasset tallene for 2023 og 2024, så de også er regnet med den ændrede opgørelsesmetode. Vi vil benytte denne fremadrettet.

Udeladte Emissioner
Vi har valgt at udelade visse emissioner, herunder pendling, trykforbrug og IT-udstyr. Årsagen til denne udeladelse er, at indsamling af data af tilstrækkelig kvalitet for disse områder ville kræve betydelige ressourcer og manuel indsats. Vi vurderer, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at indhente disse data uden at pålægge organisationen en uforholdsmæssig stor byrde. I dette klimaregnskab har vi også udeladt emissioner fra vores investeringsaktiviteter. Årsagen til denne udeladelse er, at indsamling af pålidelige og konsistente data om disse emissioner ville kræve betydelige ressourcer og ekspertise, som vi på nuværende tidspunkt ikke har til rådighed. Udeladelsen af disse data kan føre til en underestimering af udledningen. Derfor skal klimaregnskabet også læses ud fra denne vigtige præmis. Vi anerkender vigtigheden af disse emissioner og vil fortsat arbejde på at forbedre vores data-kvalitet, så vi i fremtiden kan inkludere flere områder i vores klimaregnskab.

	ESG-nøgletal	Enhed	Mål	2025	2024	2023
Environment	 CO ₂ e, Total* (lokationsbaseret)	Ton CO ₂ e		***96,33	97,27	62,58
	CO ₂ e, Scope 1	Ton CO ₂ e		0	0	0
	CO ₂ e, Scope 2 (markedsbaseret)	Ton CO ₂ e		86,9	84,6	92,3
	CO ₂ e, Scope 2 (lokationsbaseret)	Ton CO ₂ e		19,1	15,3	16,9
	CO ₂ e, Scope 3	Ton CO ₂ e	73	77,2	**82,0	45,7
	Energiforbrug	MWh		***436,8	237,6	276,0
	Vandforbrug	m ³		755,3	768,0	758,0
Social	 Kønsdiversitet:					
	Andel fuldtidsansatte kvinder	% FTE		68,8	72	70,5
	Antal fundtidsansatte mænd	% FTE		31,2	28	29,5
	Medarbejderomsætning*	%	15	18	23	N/A
	Sygefravær*	Dage/FTE	7	10	9	12
	Arbejdsulykker	Antal		0	1	0
	Medarbejdertilfredshed:					
	Besvarelsesprocent	%		93	88	80
	Tilfredshedsprocent	%		95	82	89
Governance	Lønforskel mellem køn	Gange		1,15	1,04	1,05
	Lønforskel ml. chefer/direktør og medarbejdere	Gange		1,6	1,8	2,0
	Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	80	85,6	91,7	65,6
	Kønsdiversitet i bestyrelsen:					
	Andel kvinder	%		77,8	66,7	68,8
	Andel mænd	%		22,2	33,3	31,2
	Kønsdiversitet i den øvrige ledelse:					
	Chefgruppe, andel kvinder	%		50	60	66,7
	Chefgruppe, andel mænd	%		50	40	33,3
	Andre ledelseslag, andel kvinder	%		0	0	25
	Andre ledelseslag, andel mænd	%		100	100	75

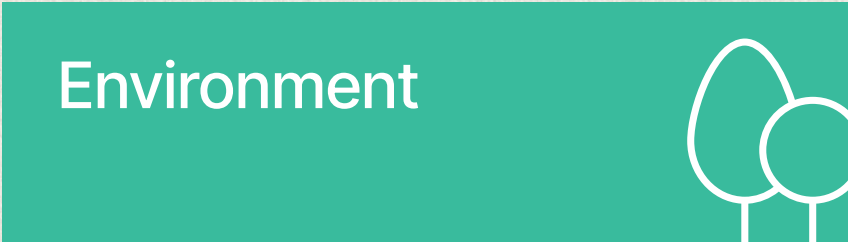
Noter til ESG regnskabspraksis

Den anvendte regnskabspraksis for ESG-rapporten afspejler, at vi har benyttet Klimakompasset og Ledernes ESG-profilen til at beregne nøgletal.

Klimakompasset er udviklet i samarbejde mellem Erhvervsstyrelsen og Energistyrelsen. ESG-profilen er udviklet af Ledernes Hovedorganisation, Danske Bank og Deloitte. ESG-profilen anvender generelle principper til beregning af ESG-nøgletal, og Klimakompasset er baseret på Drivhusgas-protokollen (GHG-protokollen), som er en international anerkendt standard for beregning af virksomheders CO₂e-udledning.

Derfor kan man ikke betragte resultaterne som fuldstændige og nøjagtige beregninger af Din Sundhedsfaglige A-kasses faktiske udledninger, da der anvendes gennemsnitsværdier (emissionsfaktorer).

I afsnittet har vi beskrevet i detaljer, hvordan beregningerne er foregået.



Environment

Scope 1 – direkte emissioner:

Som en servicevirksomhed med kontoraktiviteter har vi ingen direkte emissioner (Scope 1) fra egne køretøjer eller anlæg til varme- og energiproduktion. Vores aktiviteter genererer derfor ingen eller meget få Scope 1-emissioner.

Scope 2 – indirekte emissioner:

Elforbrug Elforbruget udregnes på baggrund af årets indkøb af elektricitet fra eksterne leverandører pr. 1. januar – 31. december opgjort i kWh. Ud fra et væsentlighedsprincip medtager beregningen kun elforbruget for hovedkontoret på Sankt Annæ Plads.

Elektricitet opgøres både som lokationsbaseret og markedsbaseret. Den lokationsbaserede metode afspejler CO₂e-emissioner der, hvor energiforbruget forekommer, og er baseret på Energinets miljø-deklaration. Den repræsenterer et årligt landsgennemsnit for udledninger baseret på produktionen af el (energimixet), hvor der korrigeres for elhandel med udlandet.

Ved den markedsbaserede metode har man mulighed for at modregne emissionsbesparelser fra indkøbte vedvarende-energi-certifikater. Din Sundhedsfaglige A-kasse har ikke indkøbt vedvarende-energi-certifikater. Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hoved-

kontoret Kvæsthuset i København og ud fra et væsentlighedsprincip ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet, i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%*.

**Alle fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse er medtaget i udregningen af forholdet mellem Din Sundhedsfaglige A-kasse og resten af lejemålet. Det betyder, at fuldtidsansatte på regionskontorerne også tæller med i Din Sundhedsfaglige A-kasses andel.*

Køle- og varmemeforbrug Vores køle- og varmemeforbrug omfatter opvarmning af bygninger samt køling og andre termiske behov indkøbt fra eksterne leverandører. Emissionen fra køle- og varmemeforbrug bliver udregnet ud fra konverteringsfaktor fra vores leverandør HOFOR 2023. Forbruget er opgjort fra perioden 1. januar 2025 – 31. december 2025. Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%.

Vandforbrug Det samlede vandforbrug fra vores leverandør Hofor til hovedkontoret. Data dækker Din Sundhedsfaglige A-kasses andel af hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet, i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%.

Noter til ESG regnskabspraksis

Scope 3 – øvrige indirekte emissioner:

Merchandise Vores leverandør af merchandise Metz har leveret et klimaregnskab på samlet CO₂ aftryk fra alt indkøb af merchandise, som er leveret i 2025. CO₂e er beregnet gennem Klappir iht Green House Gas protokollen. Det samlede CO₂ aftryk fra merchandise dækker både produktion og den del af transporten, som Din Sundhedsfaglige A-kasse er ansvarlig for.

Medarbejdertransport For at sikre en præcis og transparent rapportering af vores transportdata, har vi opgjørt medarbejdertransport ud fra kilometergodtgørelse for alle medarbejdere, delegerede og hovedbestyrelsesmedlemmer fra 1. januar 2025 til 31. december 2025. Det indeholder biltransport, der ikke er ejet eller leaset af virksomheden, fly, færge, taxa og tog (offentlig transport). (Kilometer rejst med transportform pr. år *Konverteringsfaktor pr. transportform). Anvendte konverteringsfaktorer er fra DEFRA 2023 og DSB 2023.

Der kan være usikkerheder i forbindelse med opgørelsen af CO₂-udledningen for alle transportkategorier, da der ikke er taget højde for specifikke forhold som brug af elbiler eller andre lav-emissionskøretøjer.

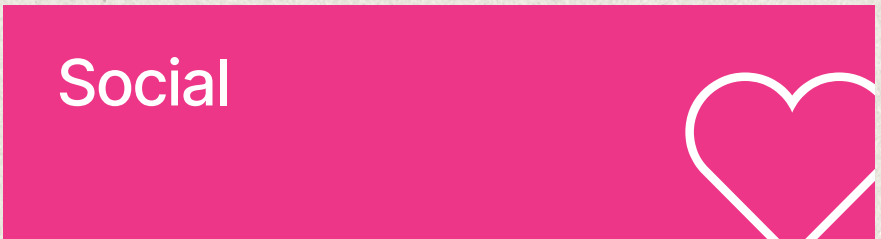
Frokostordning CO₂ aftrykket fra vores kantine er udregnet af vores kantineudbyder Meyers Kantiner. De bruger Concito (Den store klimadatabase) til udregning af CO₂-aftrykket. CO₂ udregningerne er regnet ud fra de samlede fødevarerindkøb, som hele huset har gjort over den givne periode. Meyers fik i december 2024 nyt indkøbssystem, som giver forbedrede data. Med det nye indkøbssystem bliver alle indkøb nu tilskrevet en CO₂-udledningsfaktor. Denne faktor trækkes fra Concito's. Databasen fik en opdatering og en forbed-

ret version der er baseret på videnskabelige indsigter og nye data, for mere end 500 fødevarer i databasen. Andelen er beregnet ud fra antal fuldtidsansatte i Din Sundhedsfaglige A-kasse i hele landet i forhold til antal fuldtidsansatte i hele Kvæsthuset, hvoraf Din Sundhedsfaglige A-kasses andel udgør 34%. Data dækker kun hovedkontoret Kvæsthuset i København og ikke de øvrige regionskontorer i Jylland.

Håndtering af affald Håndtering af affald omfatter mængden af affald produceret ud fra opgørelse fra affaldsselskab Marius Pedersen i perioden 1. januar – 31. december 2025. Det er fordelt på 9 kategorier: Mad- og drikkekartoner, madaffald, glas, papir, pap, metal, plast, restaffald og farligt affald. Ud fra et væsentlighedsprincip dækker data kun hovedkontoret 'Kvæsthuset' i København, hvor vi affaldssorterer.

Udeladte Emissioner Vi har været nødsaget til at udelade visse emissioner i klimaregnskabet for eksempel medarbejderpendling, trykforbrug og kontorartikler. Årsagen er, at indsamling af data af tilstrækkelig kvalitet for disse områder ville kræve betydelige ressourcer og manuel indsats. Det har på nuværende tidspunkt ikke været muligt at indhente disse data uden at pålægge organisationen en uforholdsmæssig stor byrde. Vi har for nu også udeladt emissioner fra vores investeringsaktiviteter. Årsagen er, at indsamling af pålidelige og konsistente data om disse emissioner ville kræve ekspertise, som vi på nuværende tidspunkt ikke har til rådighed. Udeladelsen af disse data kan betyde, at vores samlede klimaaftryk – og særligt scope 3 – er underestimeret. Det er noget, vi arbejder på at forbedre, og vi har derfor i 2024 udvidet scope betydeligt, så vi rapporterer på CO₂e fra merchandise og alle former for medarbejdertransport i arbejdstiden.

Vi anerkender vigtigheden af at have flere data med, og vi vil fortsat arbejde på at forbedre vores datakvalitet og inkludere flere data, så vi i fremtiden kan rapportere endnu mere kvalificeret i vores klimaregnskab.



Kønsdiversitet Kønsdiversitet dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige fastansatte og midlertidige ansatte pr. 31.12.2025. Da der i CPR-registeret kun arbejdes med to køn ('det juridiske køn'), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.

Medarbejderomsætning Medarbejderomsætning beregnes som andel af fuldtidsmedarbejdere som forlader Din Sundhedsfaglige A-kasse i forhold til alle fuldtidsmedarbejdere i perioden 1. januar – 31. december 2025. Både frivillige og ufrivillige opsigelser samt pensioneringer indgår.

Sygefravær Sygefravær beregnes som gennemsnitlig antal sygedage per fuldtidsmedarbejdere i perioden 1. januar – 31. december 2025. Studentermedhjælpere og sygedage for opsagte medarbejdere i opsigelsesperioden indgår ikke i datagrundlaget.

Arbejdsulykker En arbejdsulykke defineres som pludselige fysiske eller psykiske personskader i forbindelse med en hændelse relateret til arbejdet pr. år.

Medarbejdertilfredshed Medarbejdertilfredsheden er målt ud fra trivselsundersøgelse foretaget af Rambøll i efteråret 2025. Tallet dækker over andelen af medarbejdere, der har svaret "Meget tilfreds" eller "Tilfreds" på spørgsmålet "Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning".

Lønforskel mellem køn Ved nyansættelser sker en individuel indplacering på skalatrin ud fra medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund, relevant erhvervs erfaring, kompetencer og øvrig erfaring i forhold til den stilling, der skal tiltrædes. Indplacering sker efter drøftelse med tillidsrepræsentant, leder og ansøger. Lønforskel mellem køn er beregnet ud fra medianlønnen for året 2025 opdelt i medianløn for alle, medianløn for kvinder og medianløn for mænd.

I opgørelsen af medianløn indgår alle medarbejdere i Din Sundhedsfaglige A-kasse. Pension, ferietillæg mv. inkluderes også i udregningen. Alle ansættelser i året indgår og regnes på følgende måde:

- Tiltrædelser og fratrædelser i året opskrives til 12 mdr. løn
- Studenter opskrives til fuldtid og opskrives til 12 mdr. løn
- Barsel (på barselsdagpenge) løndele opskrives til 12 mdr. løn
- Medarbejdere på nedsat tid opskrives til fuldtid og til 12 mdr. løn.

Noter til ESG regnskabspraksis

Governance



Lønforskkel mellem medarbejder og chefer/direktør

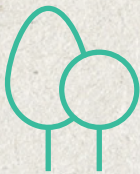
Ved nyansættelser sker en individuel indplacering på skalatrin ud fra medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrund, relevant erhvervserfaring, kompetencer og øvrig erfaring i forhold til den stilling, der skal tiltrædes. Indplacering sker efter drøftelse med tillidsrepræsentant, leder og ansøger.

Lønforskkel mellem medarbejder og chefer/ direktør er beregnet ud fra medianlønnen for året 2025 opdelt i medianløn for alle, medianløn for chefer/direktør og medianløn for øvrige medarbejdere. I opgørelsen af medianløn indgår alle medarbejdere i Din Sundhedsfaglige A-kasse.

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder beregnes ud fra antallet af bestyrelsesmøder, som hvert bestyrelsesmedlem og bestyrelsessuppleant har deltaget i forhold til det samlede antal afholdte bestyrelsesmøder.

Kønsdiversitet i bestyrelsen Kønsdiversiteten i hovedbestyrelsen dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige bestyrelsesmedlemmer (inkl. hovedbestyrelsessuppleanter). Bestyrelsen er valgt af delegeretforsamlingen. Da der i CPR-registeret kun arbejdes med to køn ('det juridiske køn'), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.

Kønsdiversitet i den øvrige ledelse Kønsdiversiteten i den øvrige ledelse dækker over kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige chefer pr. 31.12.2025 samt kønsfordelingen mellem mandlige og kvindelige teamledere pr. 31.12.2025. Da der i CPR-registeret kun arbejdes med to køn ('det juridiske køn'), er det kun disse to køn, der indgår i beregningen.



Environment



Social



Governance

ESG

2025

Din
Sundhedsfaglige
A-kasse



Med dig hele arbejdslivet