



HEDESELSKABET

Grøn innovation siden 1866

Hedeselskabets Diversitetspolitik

Senest behandlet af Hedeselskabets bestyrelse september 2021

Hedeselskabet er en mangfoldig arbejdsplads, hvor diversitet er en styrke. En mangfoldig sammensætning af medarbejdere skaber et dynamisk og givende arbejdsmiljø. Samtidig bidrager mangfoldigheden til at gøre os konkurrencedygtige og giver os de bedste forudsætninger for at skabe succes i både forretningen og som en attraktiv arbejdsplads.

Formål

I Hedeselskabet har vi en diversitetspolitik for at sikre, at alle har lige muligheder og for at skabe de bedste rammer for at gøre karriere uafhængig af køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse. Diversitetspolitikken skal bidrage til, at Hedeselskabet altid har de mest kompetente ledere og medarbejdere, både hvad angår faglige kompetencer og gode personlige egenskaber.

Fokusområder og ambitioner

Ved medarbejdersamtaler samt ved ansættelser og forfremmelser medvirker Hedeselskabets HR-afdeling, enten direkte eller ved at klæde lederen på, til at sikre, at ingen er fravalgt på baggrund af deres køn eller andre forhold, som strider mod ønsket om at være en mangfoldig arbejdsplads.

Kompetencer er til enhver tid det afgørende parameter i ansættelser og ved udviklings- og karrieremuligheder i Hedeselskabet og alle forretningsenheder. Derfor – og fordi Hedeselskabets forretningsenheder befinder sig i sektorer, hvor der ikke er tradition for ligelig kønsfordeling blandt de ansatte – er der ikke opstillet måltal for antallet af hhv. kvindelige og mandlige medarbejdere, ligesom der ikke er fastlagt en fordeling af etnicitet mv. Ambitionen er, at diversiteten skal fremmes bl.a. via kulturtiltag; herunder ledelse, feedback, udviklingsplaner mv. Udadtill over for potentielt nye medarbejdere og i den interne kommunikation fx intranet og interne nyhedsbrev inspirerer Hedeselskabet til øget diversitet, bl.a. ved at synliggøre rollemodeller.

I overensstemmelse med lovkrav om måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan samt en politik for at øge andelen heraf har Hedeselskabet fastsat et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Bestyrelsen har vedtaget en målsætning om, at andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen udgør som minimum 33%, hvilket er realiseret. Ambitionen er at opnå en ligelig kønsmæssig fordeling, men også her er kompetencer det afgørende parameter.

Opfølgning

I forbindelse med Hedeselskabets årsrapport og i den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar bliver der foretaget en opgørelse over virksomhedens sociale data; herunder fordelingen af hhv. mænd og kvinder i

(fortsættes på næste side)



HEDESELSKABET

Grøn innovation siden 1866

(fortsat fra forrige side)

biologisk forstand i alt og i ledelse, alder, anciennitet og uddannelse. Opgørelsen giver en indikation af udviklingen i løbet af året og i forhold til tidligere år. Såfremt der er markante afvigelser eller en udvikling, der giver anledning til det, behandles politikken af HR og direktionen, og herefter godkendes politikken af Hedeselskabets bestyrelse.