

Mangfoldighedspolitik

HusCompagniet A/S, CVR-nr. 36972963

1. Indledning

HusCompagniet A/S ("HusCompagniet" eller "Selskabet") har vedtaget denne politik for mangfoldighed ("Politikken") i henhold til selskabslovens § 139 c og Anbefalingerne for god Selskabsledelse.

Politikken beskriver HusCompagniets politik for at øge mangfoldighed, herunder i relation til det underrepræsenterede køn, blandt Selskabets bestyrelsen og øvrige ledelsesslag. En række af principperne i Politikken vil være gældende for hele organisationen.

2. Formål

HusCompagniets mangfoldighedspolitik er udarbejdet med et formål om at fremme mangfoldighed og ligestilling. Politikken bør ses i sammenhæng med koncernens CSR-politik og Værdier & Etik.

HusCompagniets forretningsmæssige succes er et spejlbillede af vores medarbejderes kvaliteter og kompetencer. Vi anerkender, at en mangfoldig arbejdsplads udgør en fordel for organisationen, som blandt andet kan bidrage til øget kreativitet og innovation samt bedre problemløsning, hvilket i sidste ende kan påvirke den finansielle performance positivt.

I HusCompagniet er vi overbeviste om, at mangfoldighed fremmer virksomhedens udvikling og bidrager til en bedre forståelse for kundernes behov og dermed bedre løsninger. Derudover bidrager en mangfoldig arbejdsplads til et bedre arbejdsmiljø. Det er derfor vores mål, at der skal være mangfoldighed og lige muligheder både på ledelsesniveau og blandt øvrige medarbejdere. Vi er forpligtede til at søge og fastholde de bedste talenter for at sikre den bedste vækst og den bedste præstation i virksomheden. Vi bestræber os på at have en åben og fordomsfri kultur, hvor forskelsbehandling undgås.

Vores mål og indsatser på dette område skal til enhver tid være i overensstemmelse med gældende lovgivning og anerkendte nationale og internationale standarder.

3. Måltal og politik for det underrepræsenterede køn

I forbindelse med årsrapporten for regnskabsåret 2019, satte HusCompagniets bestyrelse et mål om at opnå 25% kvinder i bestyrelsen inden 2025 og 30% kvinder i bestyrelsen inden 2030. Disse mål er opnået i 2020, idet HusCompagniets bestyrelse består af to kvinder og fire mænd. Sammensætningen i HusCompagniets bestyrelse lever dermed også op til Erhvervsstyrelsens retningslinjer for en ligelig fordeling af køn i bestyrelsen.

Derudover har HusCompagniet løbende fokus på at øge antallet af kvinder på øvrige ledelsesniveauer. I 2020, udgør kvindelig repræsentation i ledelsen 20% og HusCompagniet stræber imod at øge dette til 25% i 2025 og 30% i 2030 på linje med målene for repræsentation i bestyrelsen. De nedenfor oplyste initiativer skal understøtte opnåelsen af disse mål.

Byggesektoren har traditionelt set været og er fortsat en mandsdomineret branche, hvilket kan udgøre en udfordring for HusCompagniet og øvrige aktører i branchen. Det er HusCompagniets ambition at være en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder, og at begge køn skal have lige muligheder i forbindelse med ansættelse, ansættelsesvilkår, uddannelse og forfremmelse. HusCompagniet ønsker at opnå en bedre balance i fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer i organisationen, hvilket blandt andet tilstræbes igennem Selskabets initiativer for at øge mangfoldighed, som angivet nedenfor.

4. Initiativer for at øge mangfoldighed

HusCompagniet ønsker at give lige muligheder for alle og vil arbejde for at respektere forskelligheder. Vi har derfor iværksat en række tiltag og principper med henblik på at fremme mangfoldighed og ligestilling i organisationen. Disse tiltag og principper inkluderer:

- HusCompagniet har som ambition at kortlægge demografien blandt Selskabets ansatte med henblik på at kunne følge og forbedre kønsbalancen over tid;
- Alle opfordres til at søge stillinger uanset køn, alder, religion eller etnisk oprindelse;
- Beslutninger om rekruttering, forfremmelse og afskedigelse påvirkes aldrig af ansøgeren eller medarbejderens race, etnicitet, sociale oprindelse, køn, religion, seksuelle overbevisning eller lignende;
- HusCompagniet bestræber sig på, at alle medarbejdere har lige muligheder for karriereudvikling, og den enkelte medarbejders eventuelle ledelsesambitioner drøftes i forbindelse med årlige medarbejderudviklingssamtaler; og
- Ansættelse i HusCompagniet er altid udelukkende baseret på de personlige, forretningsmæssige og faglige kompetencer.

Uagtet ovenstående tiltag vil der ved rekrutterings- forfremmelses- og afskedigelsesprocesser altid tages hensyn til HusCompagniets strategi og målsætninger, og den afgørende faktor ved enhver ansættelse vil altid være kandidatens kvalifikationer, således at Selskabets kan ansætte den bedst egnede kandidat.

5. Rapportering

HusCompagniet rapporterer på mangfoldighed og den kønsmæssige sammensætning i ledelsen i overensstemmelse med gældende lovgivning.

-oOo-

Mangfoldighedspolitikken er vedtaget af HusCompagniets bestyrelse den 5. november 2020 og er tilgængelig på Selskabets hjemmeside.