



## **Ligestillings- og mangfoldighedspolitik**

Selskabet ønsker at sikre, at både ansøgere og ansatte, uanset køn, nationalitet, etnicitet og seksualitet, har lige muligheder for at gøre karriere i selskabet, og det er selskabet magtpåliggende at arbejde for, at ingen minoritetsgrupper oplever forskelsbehandling i Arkil.

### **Indledning**

Det er selskabets politik ikke at udøve forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse og udnævnelse af personer til alle typer af stillinger i koncernen.

Ved udpegning eller ansættelse af medarbejdere i ledende stillinger - herunder såvel direktører som øvrige ledende stillinger med et personale- eller fagansvar - er det afgørende for virksomhedens tarv, at udvælgelseskriteriet er "bedst egnede" til stillingen, defineret ved indsigt, erfaring og forståelse for det arbejde, der udføres under den pågældende stilling, og ud fra hidtidige præstationer og resultater, uanset om der er tale om eksterne eller interne kandidater til stillingen, og uanset køn, etnicitet, nationalitet og seksualitet.

Selskabet erkender at operere i en branche, hvor produktionen til tider er karakteriseret ved hårdt fysisk arbejde, hvilket medvirker til en overrepræsentation af mænd i produktionen, som følge af et begrænset kvindeligt ansøgerfelt. I administrative stillinger er situationen modsat, hvor der tilsvarende kan noteres en overrepræsentation af kvinder i ansøgerfeltet, og følgelig også i de besatte stillinger.

Kønsfordelingen i ledende stillinger inden for et givent forretningsområde vil rimeligvis afspejle kønsfordelingen blandt de ansatte i det pågældende forretningsområde, som igen afspejles af kønsfordelingen blandt ansøgere til alle stillinger i forretningsområdet.

Forudsætningen for bedre balance mellem kønnene er således, at der kommer større balance mellem kønnene i ansøgerfeltet til stillingerne.

Baseret på ovenstående og på selskabslovens § 139a har selskabet udarbejdet nedenstående politik for at sikre en mere ligelig fordeling i selskabets ledelsesniveauer.

### **Ansættelsesprocedurer og rekruttering**

Det er selskabets politik at adressere ubalancer inden for forskellige typer af stillinger ved aktivt at opfordre kvalificerede ansøgere, uanset minoritet, til at søge opslåede stillinger, og derved - over tid - reducere ubalancer.



Selskabet vil nøje føre statistik over kønsfordelingen mellem ansøgere til opslåede stillinger, og kønsfordelingen blandt de ansatte, således at der, med rimelige tolerancer, sikres sammenhæng mellem ansøgernes kønsfordeling til et forretningsområde, og kønsfordelingen blandt de ansatte, og tilsvarende således også for ledende stillinger.

side 2 : 2

Selskabet vil tilstræbe at indkalde en ligelig andel af mandlige og kvindelige ansøgere til samtale, forudsat at de annoncerede kvalifikationskrav er opfyldt af ansøgere af begge køn.

### **Karriereudvikling**

Selskabet ønsker at sikre, at alle ansatte uanset køn har lige muligheder for at gøre karriere i selskabet.