

Politik for kønsbalance

Indledning

I denne politik beskrives rammerne og principperne for ChemoMetecs arbejde med kønsbalance, herunder vores holdning, tilgang og målsætninger.

Politikken er udarbejdet i henhold til kønsbalanceloven og anbefalingerne for god selskabsledelse pkt. 2.1.6.

Bestyrelse og lederkreds¹

Det er ChemoMetecs mål at opnå en fornuftig repræsentation af begge køn i såvel bestyrelsen som lederkredsen ud fra et ønske om at skabe en mangfoldighed i blandt andet kompetencer og erfaringer, der er nødvendig for at videreudvikle et bæredygtigt fundament for vores aktiviteter samt at lede ChemoMetec.

Bestyrelsen

Det er bestyrelsens mål, at dens medlemmer bedst muligt skal supplere hinanden i forhold til alder, baggrund og køn m.m. med henblik på at sikre et kompetent og alsidigt bidrag til bestyrelsesarbejdet.

Sammensætningen af bestyrelsen, herunder rekruttering af nye medlemmer, sker på baggrund af en vurdering af bestyrelsens samlede kompetenceprofil, eventuelle behov for at styrke udvalgte kompetenceområder samt de enkelte medlemmers faglige kompetencer. Udover de faglige kompetencer tages der ligeledes højde for personlige kompetencer. Målet er at sikre, at den samlede bestyrelse er i stand til at varetage den overordnede og strategiske ledelse af ChemoMetec, samt at den har den nødvendige viden og erfaring.

Den nuværende sammensætning af bestyrelsen i ChemoMetec svarer til en ligelig kønsmæssig fordeling, jf. kønsbalanceloven, hvorfor der for nærværende ikke er opstillet nye måltal.

Lederkredsen

ChemoMetec tager afstand fra alle former for diskrimination og usaglig forskelsbehandling i lederkredsen og i forbindelse med ansættelse af nye ledere. Vi arbejder ud fra et princip om at tilbyde lige muligheder og vilkår for alle medarbejdere og ansøgere og ligeledes at tilbyde lige løn for lige arbejde.

Nye ledere ansættes på baggrund af kompetencer, motivation og personlighed. Ansættelsen sker samtidig under hensyntagen til ChemoMetecs behov og kultur samt ud fra ønsket om at ansætte nye ledere, der kan bidrage til realiseringen af den overordnede strategi.

ChemoMetec arbejder løbende på at opnå en mere ligelig kønsmæssig fordeling i lederkredsen med henblik på at gøre brug af hele talentmassen og kontinuerligt bringe de bedste talenter i spil.

¹ Lederkredsen omfatter selskabets CEO og CFO (første ledelsesniveau) samt ledere med direkte reference til første ledelsesniveau og ledere med personaleansvar (andet ledelsesniveau).

Det er vores målsætning, at begge køn skal have en minimumsrepræsentation på 40% i lederkredsen inden udgangen af regnskabsåret 2028/29. For at nå dette mål fokuserer vi på følgende:

- Når der rekrutteres nye ledere, lægges der vægt på at sikre, at vores rekrutteringsgrundlag, herunder den interne leder-pipeline, rummer såvel kvindelige som mandlige kandidater.
- Vi lytter til vores nuværende og potentielle medarbejderes holdninger til, hvad der opfattes som en attraktiv arbejdsplads, og vi tilpasser løbende vores politikker og måder at arbejde på, så de imødekommer ønsket om lige muligheder.
- Vi lægger vægt på at skabe de bedste rammer for karriere- og lederudvikling internt i ChemoMetec

Rapportering og ajourføring af politik

ChemoMetec rapporterer om udviklingen i mangfoldighed i årsrapporten i henhold til reglerne i [kønsbalanceloven].

Politikken for kønsbalance gennemgås én gang årligt af bestyrelsen og ajourføres efter behov med henblik på at sikre, at den lever op til lovgivningens krav samt ChemoMetecs værdier og langsigtede mål.

Ajourført og godkendt af bestyrelsen den 17. august 2026