

Politik for mangfoldighed og inklusion

Indledning

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

Politikken er udarbejdet i henhold til selskabslovens § 139c, anbefalingerne for god selskabsledelse pkt. 2.1.6 og i henhold til Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker.

Baggrund og politik

I ChemoMetec betragter vi mangfoldighed og inklusion som en vigtig forudsætning for, at vi kan drive en sund og bæredygtig forretning til gavn for vores kunder, medarbejdere og det samfund, som vi er en del af – på såvel kort som lang sigt.

Vi tror på, at mangfoldighed og inklusion medvirker til at skabe nytænkning og udvikling af virksomheden via forskellige perspektiver og erfaringer, og at ChemoMetec dermed kan fastholde og styrke sin konkurrenceevne samt udfolde sit fulde potentiale. Vi er således overbeviste om, at mangfoldighed og inklusion er værdiskabende for ChemoMetec.

ChemoMetec definerer mangfoldighed bredt, således at mangfoldighed kan inkludere kompetencer, erfaringer, uddannelse, alder, køn, etnicitet, religion og seksuel orientering.

I ChemoMetec ser vi arbejdet med mangfoldighed og inklusion som en del af vores samfundsmæssige ansvar, der indebærer, at nuværende og potentielle medarbejdere på tværs af forskelligheder skal være lige stillet i forhold til rettigheder og muligheder. Vi bestræber os derfor på at skabe en inkluderende arbejdsplads, hvor vi drager nytte af den enkelte medarbejders unikke perspektiver og erfaringer, og hvor den enkelte medarbejder føler sig værdsat og har en følelse af at høre til. Derfor tager vi også afstand fra alle former for chikane og mobning.

ChemoMetec respekterer og ønsker at leve op til danske og internationale standarder vedrørende menneskerettigheder samt love vedrørende ligestilling og at tilbyde fair og lige vilkår i ansættelses- og arbejdsforhold.

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.

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

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 samt ønsket om mangfoldighed. 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. Erhvervsstyrelsens vejledning om måltal og politikker, 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, personlighed samt ønsket om at opnå større mangfoldighed. 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 øge mangfoldigheden samt for at gøre brug af hele talentmassen og kontinuerligt bringe de bedste talenter i spil.

Det er vores målsætning, at begge køn skal have en minimumsrepræsentation på 40% i lederkredsen inden udgangen af regnskabsåret 2026. 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. Målet er, at der altid er mindst én kvindelig kandidat til jobsamtale.
- For at minimere bias vedrørende køn er det målet, at der i forbindelse med ansættelser deltager mindst én repræsentant for det underrepræsenterede køn i interview-panelet.
- Vi lytter til vores nuværende og potentielle medarbejders holdninger til, hvad der opfattes som en inkluderende arbejdsplads, og vi tilpasser løbende vores politikker og måder at arbejde på, så de imødekommer ønsket om øget mangfoldighed og skaber lige muligheder.
- Vi lægger vægt på at skabe gode og inkluderende 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 årsregnskabslovens § 99b.

Politikken for mangfoldighed og inklusion 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.

Godkendt af bestyrelsen den 8. december 2022