

# Politik for diversitet

## 1. Indledning: Vi vil gå længere end lovens bogstav

I Sund & Bælt betragter vi diversitet eller mangfoldighed som en ressource, der bidrager positivt til selskabets og projekternes udvikling og drift.

Som organisation ønsker vi, at vores medarbejderstab afspejler det samfund, vi er en del af, herunder i relation til bl.a. køn, seksuel orientering, kulturel baggrund og alder. Og vi ved, at arbejdet med mangfoldighed kan omsættes til at have en attraktiv arbejdsplads med trivsel og høj effektivitet. Mangfoldighed kan også styrke rekrutteringsmulighederne i et yderst konkurrencepræget arbejdsmarked.

Politikken er et udtryk for, at vi vil arbejde målrettet med mangfoldighed, fordi vi som virksomhed vil blive stærkere af det. Det er også i tråd med, at der den 1. januar 2023 er trådt ny lovgivning i kraft for bl.a. statslige aktieselskaber, der medfører krav om ligelig fordeling af mænd og kvinder på ledelsesposter.<sup>1</sup>

Politikken skal sikre, at vi følger loven, men den betyder også, at vi ønsker at gå videre end foreskrevet i lovgivningen, bl.a. ved at gøre mangfoldighed til et anliggende på flere ledelsesniveauer og for organisationen som helhed.

Politikken sætter de styrende principper og målsætningerne for den efterfølgende indsats. Vi ser frem mod en flerårig indsats på forskellige niveauer i organisationen.

## 2. Principperne for et dedikeret arbejde med diversitet i Sund & Bælt

Vi vil som virksomhed følge fem principper for, hvordan vi arbejder for og skaber en større grad af mangfoldighed i ledelseslag og i virksomheden som helhed.

### 1. Målorienteret

Vi vil som virksomhed være ambitiøse og sætte mål for vores diversitet. Det gælder på forskellige ledelsesniveauer, og det gælder for diversitet i virksomheden som helhed.

Målene er sigtepunkterne for vores indsats og skal også bruges til, at vi kan *tracke*, om vi er på rette spor, når vi indfører forandringer, for eksempel i vores rekrutteringsprocesser eller i arbejdet med at udvikle talenter til ledelsesposter.

---

<sup>1</sup> En ændring af selskabslovgivning medfører krav om ligelig fordeling af mænd og kvinder på ledelsesposter. Lovgivningen vil betyde, at der pr. 1. januar 2023 skal der opsættes måltal for de generalforsamlingsvalgte medlemmer af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen i Sund & Bælt, opsættes måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelsesniveauer (dvs. direktioneniveauet og niveauet af ledere med ledelsesansvar for andre ledere) og formuleres en politik for at øge andelen af de underrepræsenterede køn på direktioneniveau og på niveauet af ledere med ledelsesansvar for andre ledere. Selskabsloven konkretiserer ikke nærmere, hvad politikken skal indeholde, men giver selskabet stor frihed til selv at fastsætte rammerne. Det er dog en betingelse, at selskabet aktivt foretager sig noget i relation til at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

## **2. Helhedsorienteret**

Vi vil anskue mangfoldighed helhedsorienteret; dvs. i hele virksomheden og på alle niveauer. Vi vil se på problemstillingen omkring rekrutteringen af ledere, men også i hele medarbejdercyklussen fra tiltrækningen, rekruttering, onboarding, udvikling og fastholdelse af medarbejdere osv.

Så ud over de bundne lovgivningsmæssige krav, som vi skal efterleve om en ligelig kønsmæssig fordeling på de øverste ledelseslag, vil vores tilgang tage sigte på, at vi fremmer en større mangfoldighed på flere ledelseslag og i hele organisationen. Opnåelse af en større diversitet i ledelseslagene hænger uvægerligt sammen med, at vi opnår en større diversitet i organisationen som helhed. Det kræver, at vi får skabt forandringer mange steder og en kultur, der anerkender værdien af mangfoldigheden.

## **3. Datadrevet**

Vi vil understøtte vores arbejde med at øge diversiteten i Sund & Bælt med data, så vi kan danne en baseline for, hvor vi er i dag, og samtidig følge effekten af de gennemførte indsatser og nærhed til målene.

At være datadrevet betyder også, at vi vil anvende fakta til at afdække, hvor vi har udfordringerne, barriererne og skjulte "glaslofter" eller andet, der hindrer for eksempel en bedre repræsentation af begge køn på ledelsesposter.

## **4. Inkluderende**

Opnåelsen af diversitet i organisationen er ikke mulig uden inddragelse af både ledelse og medarbejdere.

Derfor skal arbejdet med mangfoldighed forankres både ledelsesmæssigt i direktionen og inddrage medarbejdere i en tværgående task force, som skal forestå og være bannerfører for både de konkrete handlinger og kulturændringen, der skal følge med.

## **5. Lærende**

Vi vil i arbejdet med at opnå en større mangfoldighed og en kultur, der anerkender værdien af mangfoldigheden, lære af andre og sammenligne os med andre.

Ved at sammenligne os med hvad andre gør og opnår, vil vi skærpe vores egen modning på området og lære fra de bedste - det holder os til ilden i forhold til vores ambitioner.

## **3. Målsætningerne sættes på forskellige niveauer**

Der skal sættes målsætninger, der afspejler vores ambitionsniveau både i de øverste ledelseslag, dvs. i bestyrelse og direktion, og på øvrige ledelsesniveau samt i organisationen som helhed.

**Målsætninger for mangfoldighed på forskellige niveauer i organisationen**

Niveau	Målsætning
<b>Bestyrelse</b>	Ligelig sammensætning, dvs. en fordeling på 40/60
<b>Direktion</b>	Ligelig sammensætning, dvs. minimum en fordeling på 40/60
<b>Øvrige ledelseslag</b>	Ligelig sammensætning, dvs. minimum en fordeling på 40/60
<b>Organisationen som helhed</b>	Ligelig sammensætning, dvs. minimum en fordeling på 40/60

Måltallet for bestyrelsen fastsættes ud fra, at der i henhold til ligestillingsloven forstås, at en ligelig sammensætning betyder en fordeling på mindst 40/60. Det er Transportministeriet, som udpeger bestyrelsen i Sund & Bælt Holding A/S.