



1. Indledning

Kemp & Lauritzen har en ambition om at være en af landets bedste arbejdspladser og branchens mest inkluderende arbejdsplads. Vi ser diversitet og inklusion som en del af vores DNA. Vi mener at det er afgørende for at lykkes med vores strategi og ambitioner som virksomhed og vigtige elementer i forhold til at tiltrække, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere. Vi gør os umage for at skabe en god og attraktiv arbejdsplads, hvor der er plads til forskellighed, hvor der er lige vilkår og som afspejler det samfund vi er en del af.

2. Formål

Denne politik beskriver vores tilgang til diversitet og inklusion, vores overordnede målsætninger, måltal for det underrepræsenterede køn i ledelsen og vores indsatsområder. Politikken er gældende for alle medarbejdere i Kemp & Lauritzen.

Politikken har derudover specifikt til formål at øge andelen af kvinder, så Kemp & Lauritzen opnår en ligelig kønsfordeling i ledelsen, jf. lovgivningen.

3. Diversitet og inklusion

Vores tilgang til *diversitet* skal forstås i ordets bredeste forstand, at der skal være ligeværdighed ved at se forskelligheder og skabe lighed ud fra individuelle behov. Det dækker over alt fra forskellige kompetencer, faglighed og erfaring til forskelle i køn, alder, seksualitet, nationalitet, etnisk oprindelse, handicap, religiøs overbevisning, mv.

Inklusion handler for os om at skabe et trygt og godt arbejdsmiljø hvor forskelligheder hyldes og der er plads til alle, der kan og vil være en del af Kemp & Lauritzen. Medarbejdere skal føle sig hørt, anerkendt, værdsat og frit kunne udtrykke synspunkter og perspektiver.

Diversitet er et ledelsesansvar. Inklusion er alles ansvar.

4. Måltal for kønsmæssig balance i ledelsen

Med hensyn til kønsmæssig mangfoldighed i ledelsen er vores langsigtede ambition, at der skal være mindst 40% af det underrepræsenterede køn.

Denne ambition afspejler vores engagement i at skabe en mere balanceret arbejdsplads. Ledende stillinger defineres i denne politik som

1. Direktørgruppen, dvs. N1 og N2 ledere
2. Managementgruppen, dvs. N3 ledere, som refererer til Direktørgruppen.

Ledelsen arbejder mod denne ambition hurtigst muligt men er også bevidste om at kønsfordelingen i branchen vanskeliggør en kønsbalanceret ledelsespipeline. Vores ambition er at nå målet, dvs. 40%, i 2040.

Ledelsen arbejder på at øge andelen af ledelsesstillinger besat af kvinder, personer med etnisk minoritetsbaggrund og andre underrepræsenterede grupper.

Mål for at opnå mangfoldighed i ledelsen gennemgås årligt.

Mål for andelen af det underrepræsenterede køn:

Måltal for andelen af underrepræsenteret køn i øvrige ledelsesniveauer (N1-N3): 25 %

Årstal for opnåelse af målet: 2028



5. Initiativer, der understøtter diversitet og inklusion:

a) Arbejdsmiljø og kultur

Vi arbejder aktivt på at skabe et arbejdsmiljø, hvor der er plads til forskellighed og opretholder højeste standarder for kommunikation og fællesskab. Nysgerrighed, involvering og anerkendelse af forskelligheder er afgørende for, at det fulde potentiale hos ledere og medarbejdere sættes i spil og bidrager til den videre udvikling af Kemp & Lauritzen.

b) Tiltrækning og Rekruttering

Vi tilstræber at sikre lige muligheder på tværs af vores HR-processer. Vores mål er at sammensætte det rette hold og besætte stillinger med kandidater, der er bedst egnede baseret på kvalifikationer, kompetencer og match til organisationen ved at anvende professionelle og retfærdige rekrutteringsmetoder.

c) Organisations-, medarbejder- og lederudvikling

Som kulturbærere og rollemodeller for inkluderende adfærd, spiller vores ledere en afgørende rolle i at sikre, at vi lever op til ambitionen om at være en af branchens mest inkluderende arbejdspladser og realiseringen af vores mål. Derfor gør vi os umage for at klæde vores ledere godt på til at lede mangfoldige medarbejdergrupper, håndtere grænseoverskridende adfærd og bryde med personlige bias. Det gør vi bl.a. igennem vores kursus Det Inkluderende Lederskab, hvor vi tager udgangspunkt i Kemp & Lauritzens egne hverdagseksempler på diskrimination og krænkelser.

Vi vil sikre, at vores lederudviklingsprogrammer også har fokus på at udvikle talenter indenfor underrepræsenterede grupper.

Vi vil anvende professionelle og retfærdige metoder til præstationsledelse og bedømmelse, og sikre lige adgang til kompetenceudvikling og forfremmelser.

d) Inddragelse af medarbejdere

Vores Diversitetsråd repræsenterer forskellige funktioner/roller, køn, generationer, fagligheder, og personligheder på tværs af organisationen. Rådets formål er at inspirere, udfordre og rådgive ledelsen omkring mål og indsatser og agere ambassadører blandt kolleger.

6. Opdatering og rapportering

Denne politik er et levende dokument, der vil blive tilpasset og videreudviklet, altid med et fokus på at fremme "Plads til Forskellighed". Vi vil regelmæssigt evaluere og rapportere på fremskridt i forhold til vores mål, og derved sikre gennemsigtighed og ansvarlighed.