

POLITIK FOR LIGESTILLING MELLEM KØN



Formål

I LE34 forpligter vi os til at fremme ligestilling og sikre lige muligheder for alle køn til at avancere og trives i vores organisation. Fordi vi tror på, at en mangfoldig ledelse beriger vores virksomhed og styrker vores evne til at innovere og træffe velovervejede beslutninger. I denne politik beskriver vi vores værdier og ambitioner, men politikken står ikke alene.

Politikken er ledsaget af en handleplan med konkrete mål og måltal samt en procedure til revision af politikken. Disse dokumenter findes i LE34's ESG-håndbog.

Balance mellem køn

Vi mener, at alle køn skal have lige adgang til lederstillinger. I dag har vi en ubalance mellem kønnene i ledelseslaget, og vi ser et behov for og potentiale til at forbedre dette område. Vi er engageret i at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere har de nødvendige ressourcer og støtte til at nå deres fulde potentiale. Selvom vi forventer at alle bidrager positivt til realiseringen af ligestilling mellem køn, er det ledelsens ansvar at arbejde mod at realisere alle punkter i politikken.

Vores politik for ligestilling mellem køn omfatter følgende ambitioner:

1. Målsætninger for kønsbalance

En mangfoldig ledelse bidrager til vores evne til at innovere og træffe velovervejede beslutninger, hvilket øger vores virksomheds position og tilpasnings-evne. Derfor fastsætter vi klare målsætninger for ligelig repræsentation af køn i vores ledelsesslag: bestyrelse, direktion, partnerkreds og øvrige ledelse.

2. Rekruttering

For at sikre os den bedste talentmasse dedikerer vi os til at rekruttere medarbejdere på baggrund af kvalifikationer, kompetencer og potentiale. Det er kun muligt, når ansættelses- og forfremmelsesprocesser er baseret på objektive kriterier fri for diskrimination, bevidst eller ubevidst. Dette opnår vi blandt andet ved at udanne vores ledere til at løfte denne opgave.

3. Ligeløn

Ligeløn er en menneskerettighed som vi bakker op om. Vi forpligter os til at have et overblik over lønfordeling og køn, så vi aktivt kan handle på lønforskel mellem køn, hvor det måtte opstå.

4. Lige adgang til karrieremuligheder og forfremmelse

Vi har fokus på at identificere medarbejdere fra det underrepræsenterede køn, i forhold til deltagelse i talentudviklingsprogrammer, netværk og andet, der støtter deres karriereudvikling og vækst i organisationen. Det gør vi for at sikre en bred talentmasse, hvorfra vi kan vælge ledere af alle køn. Vi dedikerer os til at sikre, at der er repræsentanter fra det underrepræsenterede køn med i evaluerings- og udvælgelsesprocessen, når



POLITIK FOR LIGESTILLING MELLEM KØN

vi identificerer/udpeger kandidater til lederuddannelse, forfremmelse og andre karrierefremmende muligheder. Det gør vi for at sikre, at vores beslutninger er inkluderende og repræsentative, og understøtter en mere ligelig kønsfordeling i alle led af organisationen.

5. Kultur og arbejdsmiljø

Vi accepterer kun et arbejdsmiljø, hvor alle er respekteret, værdsat og inkluderet i arbejdsfællesskabet som hele mennesker i al deres forskellighed. Det er en ukrænkelig værdi for os, og vi vil altid handle, når det ikke efterleves, jf. vores procedure for brud.

6. Bias-bevidsthed

Vi styrker bevidstheden om bias hos vores ledere, som en del af vejen til at forebygge uligheder mellem køn – både i forhold til løn, forfremmelser, kompetenceudvikling og ledelsesroller. Det gør vi blandt andet gennem uddannelse, feedback og evaluering.

7. Gennemsigtighed og rapportering

Vi forpligter os til at være transparente om vores fremskridt med hensyn til ligelig repræsentation af køn. Vi foretager regelmæssige evalueringer af vores kønsbalance og offentliggør årligt disse data internt og eksternt for at sikre ansvarlighed og kontinuerlig forbedring.

Vi er fuldt ud dedikeret til at skabe en arbejdsplads, hvor ligestilling og lige løn for lige arbejde er en realitet, og hvor alle medarbejdere, uanset køn, har lige muligheder for at trives og avancere. Vores mål er at fremme en kultur præget af respekt, værdsættelse og inklusion, som danner grundlaget for en mangfoldig og stærk organisation.

Vi anerkender, at dette arbejde kræver en vedvarende indsats, gennemsigtighed og ansvarlighed.

Vi forpligter os til at handle proaktivt jf. handleplan for at opnå vores ambitioner. Med vores politik og den tilhørende handleplan er vi fast besluttet på at skabe et fundament, der gør os i stand til at arbejde hen mod ligelig repræsentation på alle niveauer i LE34.

Godkendt af direktionen

Dato: 16-06-2025