



POLITIK FOR AT ØGE ANDELEN AF KVINDER I LEDELSEN I DANPILOT (CVR-nr. 30071735) I HENHOLD TIL SELSKABSLOVEN § 139A OG LIGESTILLINGSLOVENS § 11, STK. 4.

1. FORMÅL

Denne politik har til formål at forbedre kvindernes repræsentation i ledelsen i virksomheden generelt, jf. selskabsloven § 139a og ligestillingslovens § 11, stk. 4.

2. Nuværende sammensætning

2.1. Bestyrelsen

Virksomhedens nuværende kønssammensætning blandt de ministerudpegede medlemmer af bestyrelsen fordeler sig med to kvinder og tre mænd, dvs. med 40 % kvinder og 60 % mænd.

2.2. De øvrige ledelsesniveauer

Virksomhedens nuværende kønssammensætning på de underliggende ledelsesniveauer fordeler sig med 5 % kvinder og 95 % mænd.

3. Målsætninger

3.1. Bestyrelsen

Virksomheden har en ligelig fordeling af mænd og kvinder i bestyrelsen, og det er derfor ikke på nuværende tidspunkt nødvendigt at opstille et måltal.

3.2. De øvrige ledelsesniveauer

Virksomheden er opmærksom på, at der på nuværende tidspunkt ikke er mange kvinder på de øvrige ledelsesniveauer.

Virksomheden har et ønske om at øge andelen af kvinder på de underliggende ledelsesniveauer, dvs. på niveauer under bestyrelsen for herved at skabe et større rekrutteringsgrundlag, hvor begge køn har lige muligheder. Det er derfor virksomhedens overordnede og langsigtede mål, at tilvejebringe en mere ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen.

Virksomheden vil sikre en reel fremgang ved at følge de konkrete tiltag, der fremgår af pkt. 5 nedenfor.

4. Den omfattede personkreds

Det er formålet med denne politik, at den skal være retningsgivende for virksomhedens bestræbelser på at øge antallet af kvinder i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. Øvrige ledelsesniveauer skal i denne politik forstås som:

- Direktionen
- Chef-niveauet
- Mellemederniveauet, herunder områdeledere og vice lodschefer



5. Indsatsområder/AKTIVITETER

For at sikre, at andelen af kvinder i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer øges, har virksomheden som led i dets aktive arbejde hermed vedtaget en Mangfoldighedspolitik og en Rekrutteringsproces, vedlagt denne politik som bilag 1 og 2.

I tillæg til Mangfoldighedspolitik og Rekrutteringsproces har virksomheden yderligere valgt at iværksætte følgende tiltag:

- Løbende og aktivt opsøge andre statslige virksomheder samt private virksomheder inden for den maritime industri for at få inspiration og sparring til brug for virksomhedens arbejde med kønssammensætningen i ledelsen.
- Arbejde med muligheder for at synliggøre en karriere som kvinde i DanPilot, herunder gennem relevante samarbejder med uddannelsesinstitutioner, Søfartsstyrelsen mv.

DanPilot har som målsætning, at der i 2020 er mindst 10% af medarbejderne i hver medarbejdergruppe (lodser, bådmænd, disponenter og administrativt personale) er kvinder.

6. Rapporteringspligt

Virksomheden er i henhold til årsregnskabslovens § 99b, jf. ligestillingsloven § 11, stk. 5, forpligtet til at redegøre for politikken i forbindelse med aflæggelsen af årsrapporten.

Alle ledere skal derfor løbende og mindst én gang årligt orientere HR-chefen om hvilke initiativer, der i det forgangne år er taget til opfyldelse af politikken og resultaterne af disse initiativer.

Vedtaget på bestyrelsesmødet den 1. december 2016.