



Mangfoldighedspolitik i DanPilot

1. Formål

DanPilot skal være en attraktiv arbejdsplads for alle medarbejdere. DanPilot ønsker, at personalesammensætningen i virksomheden for både medarbejdere og ledere afspejler mangfoldighed, så DanPilot (SOV) (herefter "DanPilot") er i stand til at tiltrække, udvikle og fastholde en mangfoldig medarbejdersammensætning. Mangfoldighedsindsatsen skal medvirke til at styrke DanPilot som en attraktiv, mangfoldig og rummelig arbejdsplads, da det vil skabe større værdi for virksomheden som helhed, for medarbejderne og for samfundet i bred forstand.

Formålet med mangfoldighedspolitikken er at beskrive DanPilots engagement og tilstræbelse på at sikre lige muligheder for alle medarbejdere, mere mangfoldighed i virksomheden samt at skabe en mere inkluderende kultur og ledelse til at bidrage positivt til samfundet, som DanPilot opererer i.

DanPilot arbejder med begrebet *mangfoldighed* i ordets brede forstand (se også nedenfor), og DanPilot tilstræber generelt at imødekomme og efterleve beslutninger og løsninger i overensstemmelse hermed. DanPilot har dog særligt fokus på tre hovedindsatsområder inden for mangfoldighed: Kønsligestilling, etnisk ligestilling og nedsat arbejdsevne/handicap.

DanPilot fortolker begrebet *mangfoldighed* i overensstemmelse med definitionen på forskelsbehandling i forskelsbehandlingsloven. Begrebet dækker over race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

DanPilot ønsker at fremme en mangfoldig arbejdspladskultur, som prioriterer arbejdet med kønsligestilling, etnisk ligestilling og fremme af mulighed for beskæftigelse for personer med nedsat arbejdsevne/handicap. Denne målsætning bygger dels på en tankegang om lige ret for alle og dels en forudsætning om, at mangfoldighed er en styrke for DanPilot. En sådan målsætning vil eksempelvis kunne opnås ved en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder, ved integration og fastholdelse af medarbejdere med en anden etnisk baggrund, samt ved at



fremme mulighederne for at beskæftige personer med nedsat arbejdsevne/handicap.

En indsats for at styrke mangfoldighed stiller ligeledes krav til organisationen, der skal være åben, nysgerrig og have vilje til forskellighed i DanPilot. Mangfoldighed er en fælles indsats, og DanPilot forventer, at både ledere og medarbejdere bidrager hertil.

DanPilot har derudover tilsluttet sig FN's Global Compact, som bl.a. forpligter DanPilot til ikke at diskriminere i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

2. Ligestilling mellem køn mv.

DanPilot har en målsætning op at opnå en mere ligelig kønsrepræsentation i ledelsen samt øvrige ledelsesniveauer i DanPilot. Ligestilling mellem kønnene indebærer, at mænd og kvinder, samt personer, der identificerer sig på anden måde, har lige rettigheder, muligheder og pligter. DanPilot arbejder helhedsorienteret med kønsligestilling, og derfor er det vigtigt at have fokus på ligestillet fordeling ved rekruttering og i udnævnelsesprocesser. DanPilot er endvidere forpligtet til at efterleve de regler om kønssammensætning, der gælder for statslige virksomheder, jf. selskabslovens § 139c og ligestillingslovens § 11.

2.1 Nuværende sammensætning

2.1.1 Bestyrelsen

DanPilots nuværende kønssammensætning i bestyrelsen for medlemmer udpeget af Erhvervsministeren fordeler sig med 40 % kvinder og 60 % mænd, og DanPilot har således opnået en ligelig kønsfordeling og er derfor fritaget fra kravet om at fastsætte et måltal for andel af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

2.1.2 De øvrige ledelsesniveauer

DanPilots bestyrelse har ansvaret for at sammensætte de øvrige ledelsesniveauer, herunder at skabe en kønsmæssig balance. DanPilots nuværende kønssammensætning på de øvrige ledelsesniveauer fordeler sig med 26 % kvinder og 74 % mænd.

2.1.3 De øvrige medarbejdergrupper

Medarbejderne i DanPilot er inddelt i 3 grupper; lodser, bådfører og øvrige medarbejdere (som dækker disponeringen og administration). DanPilots direktion har ansvaret for



sammensætningen af ledelsen i de øvrige medarbejdergrupper, herunder for at skabe en kønsmæssig balance og udarbejde en politik for at opnå kønsmæssig balance.

2.2 Målsætninger

2.2.1 Direktion og øvrig ledelse

For DanPilots ledelse, herunder øvrige medlemmer af direktionen, afdelingschefer og mellemledere under ét, er målsætningen at opnå kønsmæssig ligestilling, som konkret vil sige, at hvert køn skal være repræsenteret med mindst 40 procent inden 2025.

2.2.2 Øvrige medarbejdergrupper

For øvrige medarbejdergrupper tilstræbes også en kønsmæssig ligestillet repræsentation, det vil sige hvert køn skal være repræsenteret med mindst 40 procent. Målsætningen på dette område afspejler imidlertid, at der for lodser og bådfører er betydelig skævhed i rekrutteringsgrundlaget, idet kønnene ikke er ligeligt repræsenteret.

DanPilot arbejder for disse medarbejdergrupper derfor med målsætninger, som er opdelt på langsigtede hhv. kortsigtede mål:

- **Langsigtet:** Mere ligelig kønsfordeling i alle medarbejdergrupper således, at DanPilot ikke længere er en arbejdsplads, hvor langt størstedelen af medarbejdere er mænd. Målsætningen frem mod 2025 er at fordoble andelen af kvinder i DanPilot fra 21 til 42 kvinder.
- **Kortsigtet:** DanPilot tilstræber at opnå status som den virksomhed i Det Blå Danmark, der mest målrettet og med størst succes søger at tiltrække og fastholde en større procentvis andel af kvindelige medarbejdere på alle niveauer.

DanPilot har derudover tiltrådt FN's 17 verdensmål og arbejder via ovenstående aktivt med verdensmål nr. 5 vedrørende ligestilling mellem kønnene.



2.3 Indsatsområde

Med henblik på at realisere de i punkt 3 nævnte målsætninger på de øvrige ledelsesniveauer samt øvrige medarbejdergrupper, vil DanPilot fortsat arbejde målrettet efter Danske Rederiers Charter for flere kvinder i shipping og aktivt støtte og iværksætte initiativer, der kan inspirere flere kvinder til at søge en karriere hos DanPilot.

2.4 Engagement

DanPilot har skrevet under på Danske Rederiers Charter for flere kvinder i Shipping, og arbejder derfor målrettet på at tiltrække flere kvindelige medarbejdere på både medarbejder- og lederniveau med henblik på en mere ligelig kønsrepræsentation. Det øgede fokus på en mere ligelig kønsrepræsentation vil være i både rekrutterings- og udnævnelsesprocesser.

2.5 Evaluering og opdatering

Denne politik evalueres løbende med henblik på at påse, at DanPilots indsats og fokus på mangfoldighed i virksomheden fortsat er tidssvarende. Politikken opdateres, hvis relevant.

2.6 Rapporteringspligt

DanPilot er som statslig virksomhed omfattet af årsregnskabsloven, selskabsloven og ligestillingslovens regler om årligt at redegøre for politikker, tiltag og resultater til sikring af bedre kønsfordeling. Rapporteringen om arbejdet med en mere ligelig kønsfordeling sker i DanPilots CSR-rapport, som både indeholder en rapportering af iværksatte tiltag i det for-gående år og målsætning for det kommende år.

3. Etnisk ligestilling

Etnisk ligestilling betyder, at alle uanset oprindelse og kulturel baggrund har lige rettigheder, muligheder og pligter. DanPilot vil have fokus på den etniske ligestilling ved rekruttering og i udnævnelsesprocesser.

Det er DanPilots mål:

- at andelen af medarbejdere med anden etnisk eller kulturel baggrund skal afspejles i de enkelte fagområder i DanPilot,
- at fremme en positiv holdning til ansættelse af medarbejdere med en anden etnisk eller



kulturel baggrund, og

- at medvirke til at inkludere og integrere flygtninge på arbejdsmarkedet.

4. Fremme af mulighed for beskæftigelse af personer med nedsat evne/handicap

DanPilot vil som ansvarlig arbejdsgiver tilstræbe at skabe rummelige arbejdspladser, som kan bidrage til, at medarbejdere med nedsat arbejdsevne og/eller handicap får en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. DanPilot vil således fokus herpå både ved rekruttering af og under medarbejderens ansættelse.

Det er DanPilots mål:

- at fremme mulighederne for beskæftigelse for personer med nedsat arbejdsevne og/eller handicap, og
- at bidrage til, at der ikke findes fysisk og holdningsmæssige barrierer for handicappedes og/eller medarbejdere med nedsat arbejdsevnes lige adgang til beskæftigelse i DanPilot.

5. Evaluering og opdatering

Mangfoldighedspolitikken evalueres løbende med henblik på at påse, at DanPilots indsats og fokus på mangfoldighedsområdet fortsat er tidssvarende. Mangfoldighedspolitikken opdateres, hvis relevant.

Vedttaget på bestyrelsesmødet den 7. december 2022.