

Diversitets- og inklusionspolitik

Indledning

Hos Carl Ras Gruppen ser vi diversitet som en styrke. En mangfoldig arbejdsplads er mere effektiv, innovativ og konkurrencedygtig. Vi ønsker at opbygge og fastholde en medarbejderstab, som er bredt sammensat og som afspejler samfundets sammensætning på køn, alder, etnicitet og social baggrund. Vi har fokus på, at alle medarbejdere uanset køn, alder, etnicitet og social baggrund, har samme muligheder for efteruddannelse og karriere inden for alle områder, herunder ledelse. Vi ønsker at øge andelen af det underrepræsenterede køn i alle afdelinger, og på alle niveauer i virksomheden. Diversitetspolitikken gælder for alle ansatte i Carl Ras Gruppen

Formål

Vi forpligter os til at skabe en inkluderende arbejdsplads, hvor forskellighed værdsættes, og alle har lige muligheder for at bidrage og trives, ligesom vi forpligter os til at fremme det underrepræsenterede køn. Vi forpligtiger os til at forebygge og stoppe alle former for diskrimination. Det er en vigtig del af vores værdisæt og kultur, at alle skal behandles med respekt. Dette gælder både vores medarbejdere, kunder og øvrige interessenter.

Mål for det underrepræsenterede køn

Carl Ras gruppens måltal for kønsfordeling i virksomheden.

1. Andelen af kvindelige ledere skal udgøre min. 10% inden udgangen af 2030
2. Andelen af kvindelige medarbejdere skal udgøre min. 25% inden udgangen af 2030

Principper for diversitet

- **Kommunikation:** Vi forpligtiger os til at kommunikere diversitetspolitikken klart til alle medarbejdere og relevante parter, samt at fremme en åben dialog om diversitet og inklusion.
- **Arbejds miljø:** Vi forpligtiger os til at fremme et arbejdsmiljø, hvor alle behandles med respekt, og hvor mangfoldighed ses som en styrke. Vi arbejder aktivt for at forebygge og håndtere diskrimination og chikane. Alle medarbejdere skal trygt kunne ytre sig frit og deltage fuldt ud, uden frygt for negativ forskelsbehandling.
- **Ligestilling:** Vi sikrer lige adgang til karriereudvikling og fremmer ligestilling på tværs af alle dimensioner af diversitet (køn, etnicitet, alder, religion, seksuel orientering, handicap).
- **Rekruttering:** Vi stræber efter at tiltrække, ansætte og fastholde en mangfoldig arbejdsstyrke gennem objektive og inkluderende rekrutteringsprocesser.
- **Uddannelse:** Vi italesætter løbende vigtigheden af diversitet og inklusion for at sikre, at alle medarbejdere og ledere forstår og støtter op om arbejdet med diversitet og inklusion.
- **Opfølgning:** Vi overvåger og rapporterer regelmæssigt fremskridt inden for diversitet og inklusion, og tager handling på den feedback og de evalueringer som vi modtager. Vi sikrer via en Whistleblowerordning, at alle medarbejdere, leverandører, samarbejdspartnere og kunder, kan rapportere mistanke om diskrimination og grænseoverskridende adfærd anonymt. Vi undersøger og håndterer alle klager grundigt og rettidigt. Vi beskytter dem, der i god tro rapporterer om diskrimination og grænseoverskridende adfærd.

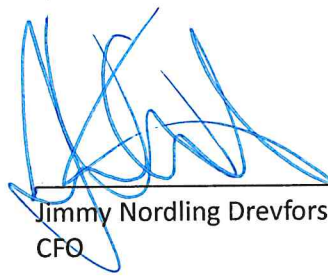
- **Sanktioner:** Vi sikre at der bliver truffet passende disciplinære foranstaltninger mod dem, der udviser diskrimination og grænseoverskridende adfærd.
- **Omverdenen:** Vi samarbejder, hvor muligt, med leverandører, kunder og samarbejdspartnere om at fremme diversitet og inklusion.
- **Evaluering:** Vi forpligter os til løbende at evaluere og forbedre vores diversitetspolitik for at sikre dens relevans og effektivitet.

Politikken for diversitet og inklusion er en integreret del af Carl Ras' strategi, arbejdet med ESG, forretningsprocesserne og den daglige drift. Direktionen er ansvarlig for udformning af politikken samt etablering og vedligeholdelse af kontrolsystemer, som understøtter politikkens implementering i Carl Ras.

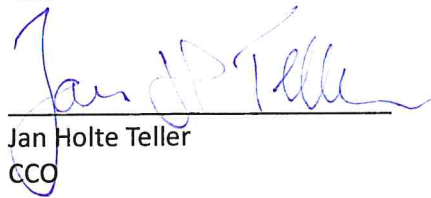
Dato for sidste revision: 01. november 2024



Gorm Sig Rasmussen
CEO



Jimmy Nordling Drevfors
CFO



Jan Holte Teller
CCO



Julie Haller Baggesen
COO