

## BF12's Diversitetspolitik

Senest behandlet af bestyrelsen juli 2023

BF12 er en mangfoldig arbejdsplads, hvor diversitet er en styrke, herunder også neurodiversitet. En mangfoldig sammensætning af medarbejdere skaber et dynamisk og givende arbejdsmiljø. Samtidig bidrager mangfoldigheden til at gøre os konkurrencedygtige og giver os de bedste forudsætninger for at skabe succes i både forretningen og som en attraktiv arbejdsplads.

### Formål

I BF12 har vi en diversitetspolitik for at sikre, at alle har lige muligheder og for at skabe de bedste rammer for at gøre karriere uafhængig af køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, neurotype eller neurodivergens, nationalitet, social status og etnisk oprindelse. Diversitetspolitikken skal bidrage til, at BF12 altid har de mest kompetente ledere og medarbejdere, både hvad angår faglige kompetencer og gode personlige egenskaber.

### Fokusområde og ambitioner

Ved medarbejdersamtaler (årlig MD-dialog) samt ved ansættelser og forfremmelser medvirker BF12's HR enten direkte eller ved at klæde lederen på til at sikre, at ingen er fravalgt på baggrund af deres køn eller ovenstående andre forhold, da det strider mod ønsket om at være en mangfoldig arbejdsplads.

Kompetencer er til enhver tid et afgørende parameter i ansættelser og i udviklings- og karrieremuligheder i alle forretningsenheder i BF12. Derfor – og fordi BF's forretningsenheder befinder sig i sektorer, hvor der ikke er tradition for ligelig kønsfordeling blandt de ansatte – er der ikke opstillet måltal for antallet af hhv. kvindelige og mandlige medarbejdere, ligesom der ikke er fastlagt fordeling af etnicitet mv. Ambitionen er, at diversiteten skal fremmes bl.a. via kulturtiltag; herunder ledelse, feedback, udviklingsplaner mv. Udertil, over for potentielt nye medarbejdere og i den interne kommunikation - herunder infomøder og intranet (Tracelink) samt via hjemmesiden inspirerer BF12 til at øge diversiteten, bl.a. ved synlige rollemodeller.

I overensstemmelse med lovkrav om måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan samt om en politik for at øge andelen heraf har BF12 ikke fastsat et måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen. Det underrepræsenterede køn udgør 25% i bestyrelsen. Kompetencer er et afgørende parameter uanset køn, men også at det underrepræsenterede køn er repræsenteret i bestyrelsen ud fra ønskede kompetencer.

BF12 har måltal på diversitetsansættelser, og dette skal udgøre minimum 20% af alle ansættelsesforhold. Når der tales om diversitetsansættelser, henstilles der til CSR-ansættelser herunder neurodiversitet, som er en kerneværdi i BF12's diversitetspolitik, og som skal opretholdes og fremmes.

### Opfølgning

I forbindelse med BF12's årsrapport og i den lovpligtig redegørelse for samfundsansvar (som BF12 har valgt at afrapportere på), bliver der foretaget en opgørelse over virksomhedens sociale data; herunder fordelingen af hhv. mænd og kvinder i biologisk forstand i alt og i ledelsen, alder, anciennitet og uddannelse. Opgørelsen giver en indikation af udviklingen i året og i forhold til tidligere år. Hvis der er markante afvigelser eller en udvikling, der giver anledning til det, behandles politikken af HR og direktionen, og herefter godkendes politikken af BF12's bestyrelse.