

## **Politik for Mangfoldighed - 2020**

### **1. Forord**

Virksomhedens overordnede grundholdning er en positiv opfattelse af det danske samfund og det vestlige politiske system. En verden, der bygger på individets ret og ligestilling og et humant menneskesyn. Det er virksomhedens politik, at de aktiviteter, vi udfører i Danmark, skal udføres med danske værdinormer og kultur som grundlag og være i overensstemmelse med dansk lovgivning.

Med de aktiviteter, vi måtte drive i udlandet, skal vi tilsvarende søge at udføre disse på grundlag af de pågældende landes værdinormer og kultur og i overensstemmelse med deres lovgivning.

### **2. Formål**

Med udgangspunkt i Lov nr. 1383 af 23. december 2012, samt årsregnskabsloven § 107 d og 99 b ønsker koncernen at fortsætte og præcisere sine bestræbelser og det engagement, der i forvejen findes i virksomheden, i at fastholde de lige muligheder for kvinder og mænd på alle ledelsesniveauer, uanset alder eller baggrund i øvrigt.

North Media har som mål at være en attraktiv arbejdsplads for engagerede personer med stærke kompetencer, der kan bidrage til at udvikle koncernen. Politik for mangfoldighed har overordnet til formål at sikre, at alle medarbejdere i North Media fortsat vurderes med udgangspunkt i deres kompetencer og holdninger. Vi anser mangfoldighed som et vigtigt element i at kunne skabe et engageret og innovativt arbejdsmiljø. Vi arbejder på at få en varieret medarbejdersammensætning med hensyn til køn, alder og baggrund i øvrigt, både hvad angår fx uddannelse og erhvervs erfaring. Dette uanset etnisk baggrund, nationalitet eller seksuel orientering. Vi mener, at mangfoldighed er en styrke, som er med til at sikre koncernen adgang til og fastholdelse af de bedste talenter.

Hos North Media kan alle medarbejdere gøre karriere, idet en kandidat alene vurderes på sine kompetencer, erfaring og holdninger i forhold til en given ledig stilling.

North Media har et erklæret ønske om, at medarbejderstaben vil bestå af en ligelig fordeling af kvinder og mænd i varierende aldersgrupper, og at denne fordeling sker på alle niveauer fra bestyrelsen, direktionen, lederne og til yngste medarbejder.

### **3. Rekruttering af flere af det underrepræsenterede køn i lederroller**

North Media bruger medarbejderundersøgelser og performancevurderinger til at identificere lederpotentiale blandt koncernens medarbejdere med henblik på medarbejderudvikling og til at støtte talentfulde medarbejdere i at søge en lederstilling i koncernen. Et centralt element i koncernens arbejde med medarbejderudvikling er at sikre, at kandidater af alle køn overvejes ligeligt og identificeres i forbindelse med intern og ekstern rekruttering af ledere, og at de alle er en del af North Media koncernens talentpulje til lederstillinger.

Endvidere vil North Media bruge medarbejderundersøgelser og performance-vurderinger systematisk til at identificere eventuelle barrierer, der kunne forhindre lige muligheder for at forfølge ønsket om en lederkarriere.

#### **4. Mål for procent og tidsplan for bestyrelsesmedlemmer af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen**

Bestyrelsens medlemmer er nøje udvalgt med baggrund i deres kompetencer og de udfordringer og udviklingsmuligheder, som koncernen arbejder med.

Når det vurderes, at bestyrelsen skal tilføres nye kompetencer, eller et bestyrelsesmedlem ikke ønsker at fortsætte i North Medias bestyrelse, er det North Medias mål, at mindst 25 % af kandidaterne til den/de ledige bestyrelsesposter repræsenterer det underrepræsenterede køn, det vil sige pt. kvinder.

North Media håber og forventer at der vil være egnede kvindelige kandidater, der ønsker at blive bestyrelsesmedlem i selskabet. Det er imidlertid North Medias erklærede politik, at begge køn skal behandles ens og have lige vilkår, hvor det er evner, vilje, holdninger og kompetencer, der skal være udslagsgivende kriterier for udvælgelsen af medarbejdere såvel som bestyrelsesmedlemmer. Positiv eller negativ hensyntagen til et bestemt køn er således ikke i overensstemmelse med North Medias politik. I løbet af de kommende 4 år er det målet, at bestyrelsens sammensætning vil bestå af mindst 20 % kvinder. Disse mål anses for værende såvel ambitiøse som realistiske.

#### **5. Rapportering**

Koncernen vil hvert år i årsrapporten beskrive det forløbne års arbejde med mangfoldigheden i det øverste ledelsesorgan i North Media A/S samt i lederroller generelt i koncernen.