

POLITIK FOR DIVERSITET OG MANGFOLDIGHED

Samesystem A/S

1. BAGGRUND

- 1.1. Samesystem A/S, CVR-nr. 31 48 79 27, ("Selskabet") har vedtaget denne politik for mangfoldighed og diversitet ("Politikken") i henhold til anbefalingerne for god selskabsledelse.

2. FORMÅLET MED POLITIKKEN

- 2.1. Formålet med Politikken er at fastlægge de overordnede rammer for Selskabets arbejde med at øge diversitet og mangfoldighed, herunder andelen af det underrepræsenterede køn, i Selskabets bestyrelse såvel som på de øvrige ledelsesniveauer i Selskabet.
- 2.2. Selskabet anser diversitet og mangfoldighed i form af alder, køn, nationalitet, etnicitet, livssituation, international erfaring og uddannelsesmæssig baggrund blandt dets ledelse som en vigtig ressource, der understøtter udvikling, innovation og værdiskabelse i Selskabet samt for dets interesser.
- 2.3. Selskabets målsætning er at være en attraktiv arbejdsplads, som aktivt bidrager til at fremme diversitet og mangfoldighed gennem Selskabets organisation. Dette sikrer Selskabet ved klart at tilkendegive og fastsætte klare rammer for alle ledelsesniveauer, hvor diversitet og mangfoldighed værdsættes og anerkendes, som en essentiel byggesten i fundamentet for en engageret og højt ydende arbejdsstyrke.

3. MÅLTAL FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I BESTYRELSEN

- 3.1. Bestyrelsens generalforsamlingsvalgte medlemmer består af tre mænd og en kvinde. Det kvindelige køn er således underrepræsenteret. Selskabet har af den årsag vedtaget, at Selskabet i sin fremtidige rekruttering af kandidater til Selskabets bestyrelse skal bestræbe sig på, at Selskabets bestyrelse på sigt består af mindst 40-50 % kvindelige bestyrelsesmedlemmer.

4. MÅLTAL FOR DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN I DIREKTIONEN OG ORGANISATION

- 4.1. Selskabets direktion består på nuværende tidspunkt af én mand. Selskabets udviklingsstadiet og position taget i betragtning, findes det ikke nødvendigt at ansætte yderligere medlemmer til Selskabets direktion, hvorfor der ikke fastsættes måltal for kønsfordelingen i Selskabets direktion.
- 4.2. Selskabets mellemledere udgøres af både kvinder og mænd med et flertal af mænd. Flertallet tilskrives hovedsageligt, at Selskabet er en teknologivirksomhed, der historisk set tiltrækker flere mænd end kvinder. Selskabet håber dog på, at skævdelingen udlignes, og Selskabet opfordrer da også alle ansøgere, uanset køn, til at ansøge stillinger.

5. INITIATIVER IVÆRKSAT FOR AT ØGE DIVERSITET OG MANGFOLDIGHED

- 5.1. Selskabets ambition er at sikre, at Selskabet ledes af en professionel, mangfoldig ledelse, hvis evne til effektivt at varetage sine ledelsesmæssige forpligtelser kontinuerligt udvikles og forbedres.
- 5.2. Selskabet realiserer sin ambition gennem et solidt fokus på (i) at øge diversitet og mangfoldighed på alle ledelsesniveauer i Selskabet for derved skabe lige muligheder for advancement og personlig såvel som faglig udvikling for kvinder og mænd, og (ii) ved at ansætte kandidater i ledelsesstillinger med personlige profiler og kvalifikationer, som anses bedst egnede til at varetage Selskabets interesser.
- 5.3. Ved rekruttering og besættelse af ledige stillinger i Selskabets ledelse skal kandidaters køn indgå som ét kriterie blandt Selskabets øvrige rekrutteringskriterier, såsom personlige og faglige kompetencer, erfaring, uddannelsesmæssige baggrund, kvalifikationer, mangfoldighed og diversitet, mv.
- 5.4. Selskabets generelle ansættelses- og rekrutteringsprocedure skal tilvejebringe lige karrieremuligheder for alle kandidater, og Selskabets jobopslag skal opfordre og motivere alle interesserede kandidater til at ansøge om stillinger, uagtet kandidatens køn, alder, etnicitet, handicap, seksuelle orientering og religion.
- 5.5. Selskabet skal aktivt arbejde for at skabe et attraktivt arbejdsmiljø, som fremmer lige karrieremuligheder blandt kvinder og mænd, herunder med hensyn til en fornuftig work-/life balance.
- 5.6. For at tilsikre en lige adgang til ledige stillinger i Selskabets ledelse, skal Selskabet fokusere på at begrænse og fjerne skjulte barrierer, som er egnede til at forhindre kvalificerede kvinder eller mænd i at blive ansat i eller udpeget til stillinger i Selskabets ledelse. Dette fokus skal være gældende i relation til alle dele af rekrutterings- og ansættelsesprocessen. I overensstemmelse hermed skal jobbeskrivelser, jobopslag, screening af potentielle kandidater og jobsamtaler ikke uden grundige overvejelser målrettes kandidater med et bestemt køn, alder, handicap, seksuel orientering eller religion, eller kandidater, som ikke besidder ét eller flere af de nævnte momenter.
- 5.7. Uagtet rekrutteringsprocedurerne og -kriterierne anført ovenfor, så skal de afgørende faktorer ved ansættelse og udpegning af medlemmer til Selskabets ledelse først og fremmest være kandidatens kvalifikationer. Dette gør sig gældende både i den interne og eksterne rekruttering. Selskabets overordnede målsætning er således altid, at den bedst egnede kandidat ansættes i eller udpeges til ledige stillinger i Selskabets ledelse.
- 5.8. Selskabets har en målsætning om at tilbyde initiativer, der understøtter lige karrieremuligheder og -udvikling, og at afdække medarbejderes ledelsesmæssige ønsker og ambitioner. Denne målsætning opfyldes ved

drøftelser herom i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale.

6. SELSKABETS RAPPORTERING OMKRING KØNSFORDELING

- 6.1. Selskabets rapporterer årligt omkring kønsrepræsentationen i Selskabets ledelse på Selskabets hjemmeside. Politikken vil blive gjort tilgængelig på Selskabets hjemmeside.

7. VEDTAGELSE AF POLITIKKEN

- 7.1. Denne politik er vedtaget af Selskabets bestyrelse den 20. maj 2021.