

# DFDS' politik for mangfoldighed & inklusion

Mangfoldighed som værdibidrag.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Mangfoldighedsvision .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Politikker .....	4
Hvordan arbejder vi med mangfoldighed? .....	4
Rekruttering.....	4
Karriereudvikling og forfremmelse .....	4
Køns mangfoldighed.....	5

## Vision

*Vi vil lede en internationalt mangfoldig og kompetent arbejdsstyrke, som hele tiden forstår vores kunders behov. En arbejdsstyrke, der udviser passion og engagement i et miljø med inkluderende adfærd*

## Vores intentioner

DFDS anerkender sin dygtige og mangfoldige arbejdsstyrke som en vigtig konkurrencefordel.

Vores forretningsmæssige succes er et spejlbillede af vores medarbejderes kvaliteter og færdigheder. DFDS er forpligtet til at søge og fastholde det bedste talent for at sikre den bedste vækst i forretningen og den bedste præstation.

Mangfoldighed spiller en afgørende rolle i DFDS' vækst i fremtiden. Vi er af den opfattelse, at forskellige kompetencetyper og måder at se og gribe udfordringer an på vil styrke vores muligheder for at opfylde DFDS' strategi og vision. DFDS' arbejdsstyrke er multikulturel, flerdimensional og siger noget om de samfund, vi lever og arbejder i. Mangfoldighedsledelse gavner individer, teams, vores virksomhed som helhed og vores kunder. Vi anerkender, at vores medarbejdere tilføjer deres egne unikke evner, erfaringer og egenskaber til deres arbejde. Vi værdsætter en sådan mangfoldighed på alle niveauer i virksomheden i alt, hvad vi gør.

I DFDS tror vi på det rigtige i at behandle alle personer med respekt og værdighed. Vi stræber efter at skabe og fremme et opmuntrende og forstående miljø, hvor alle individer udfolder deres maksimale potentiale i virksomheden uanset deres forskelligheder. Vi er forpligtet til at beskæftige de bedste folk til at gøre det bedst mulige arbejde. Vi anerkender vigtigheden af at afspejle vores kunders og markeders mangfoldighed i vores arbejdsstyrke. De forskelligartede evner i vores kompetente gør DFDS i stand til at forudse og opfylde vores kunders behov ved at yde dem services af høj kvalitet.

DFDS er mangfoldig på mange områder: etnicitet, køn, sprog, alder, seksuel orientering, religion, socialøkonomisk status, fysisk og åndelig evne, tænkemåder, erfaring og uddannelse.

Vi tror på, at den brede vifte af perspektiver, som resulterer af en sådan mangfoldighed, fremmer kundetilfredshed og forretningsmæssig succes. Håndtering af mangfoldighed gør os mere kreative, fleksible, produktive og konkurrencedygtige.

## Politikker

I DFDS har vi politikker og adfærd, der støtter The DFDS Way og Behaviors.

Vi tilstræber at have en forskelligartet og rummelig arbejdsplads. Nedenfor er en liste over nogle af de politikker, som hjælper os med at opbygge en vindende arbejdsstyrke og arbejdsplads.

Politikker og adfærd, der støtter mangfoldighed

- Chikanefrit arbejdsmiljø
- Interne stillingsopslag
- Stresspolitik
- Målstyring
- Sikre udviklingsmuligheder
- Sikkert og behageligt arbejdsmiljø
- Professionelle rekrutteringsprocedurer for at støtte mangfoldighed

## Hvordan arbejder vi med mangfoldighed?

DFDS hilser mangfoldighed velkommen i rekrutteringsprocessen, ansættelsesbetingelser, forbindelser til kunder og forretningspartnere. Aktiviteterne varierer efter identificerede krav, kultur og sprog, og oplysninger om initiativerne findes på vores Intranet samt på vores eksterne hjemmeside.

## Rekruttering

Som international aktør rekrutterer DFDS medarbejdere fra hele verden. Vi tror på, at vores medarbejdere med mange forskellige kulturelle, sproglige og nationale baggrunde giver os værdifuld viden til at forstå de markeder, vi opererer i.

## Karriereudvikling og forfremmelse

DFDS belønner dygtighed, og alle medarbejdere forfremmes på baggrund af deres præstation. Alle ledere deltager på lederkurser, hvor vi giver dem værktøjerne til at håndtere mangfoldighed, så vi sikrer, at medarbejderne behandles fair og evalueres objektivt.

I DFDS vil vi skabe rammerne for fordomsfrie forhold, hvor der er fokus på resultater og udvikling af medarbejderne og af vores virksomhed. Vi forventer derfor, at vores medarbejdere udviser respekt og anerkendelse i arbejdsrelationer, og at The DFDS Way Behaviors skaber grundlaget for en fælles indsats.

Det kræver, at vi sikrer en arbejdsplads med de rigtige ressourcer og kompetencer uanset seksualitet, alder, køn, etnisk oprindelse, interesser, uddannelse, religion osv.

DFDS overholder national og international lovgivning med hensyn til mangfoldighed i vores kultur, og vi arbejder for at gøre opmærksom på og fremme et tolerant arbejdsmiljø, som bygger på gensidig tillid og respekt i vores samvirke med hinanden, vores potentielle medarbejdere, kunder, leverandører og forretningspartnere.

DFDS vil være blandt de bedste, når det gælder integrerede netværkløsninger. Vi mener, at vores medarbejdere er det vigtigste aktiv som den drivende kraft i vores fortsatte succes. Det kræver en fortsat og målrettet udvikling af vores medarbejders potentiale, og en forskelligartet arbejdsstyrke vil hjælpe os med at udvikle dette potentiale.

### **Køns mangfoldighed**

Vi anerkender, at vores branche er en særlig udfordring for kvinder, især til søs, men mangfoldigheden blandt medarbejdere og ledere spiller en rolle for os. Derfor ønsker vi også at få flere kvinder i den øverste ledelse.

Vi vil i perioden 2013-2018 tage konkrete initiativer på tværs af DFDS for at tiltrække flere kvinder til DFDS, forfremme kvinder, som allerede er ledere, og, ikke mindst, identificere flere kvinder med lederpotentiale.

Disse initiativer omfatter

- At vi allierer os med en studerende/gruppe af studerende fra en anerkendt læreanstalt for at udarbejde en kandidatafhandling om det aktuelle stade for køns mangfoldighed i DFDS, de eksisterende forhindringer for at fremme kvinders karriere og forbedringsforslag. Et sådant studie vil give os detaljer om og vejledning i, hvordan vi skal komme videre
- Oprettelse af systemer til opdagelse af talenter og karriereudvikling
- Evaluering af vores rekrutteringsproces for at vurdere, om den i tilstrækkelig grad støtter vores ønske om at tiltrække og fastholde kvindelige ansatte og ledere
- Fastsættelse af et minimum af kvindelige kandidater ved brug af eksterne rekrutteringsfirmaer
- Skabelse af rammer for den individuelle karriereudvikling for kvinder gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer
- Træning i mangfoldighed for ledere
- Netværk med andre virksomheder med samme udfordringer samt virksomheder, der har haft et vellykket forløb på dette område

DFDS vil til enhver tid søge at sikre, at vi har den rette kandidat til den rette stilling, uanset køn, religion og etnicitet.

Det er vores mål at øge repræsentationen af kvinder i vores bestyrelse fra i dag 27% til mindst 33% inden for de næste fire år og til mindst 40% kvinder i vores bestyrelse i 2020. Det er vores plan at udvikle målet for forskellige ledelsesniveauer i gruppen yderligere i løbet af de næste 24 måneder, et godt stykke tid før kravet i det nyligt godkendte EU-direktiv for 2020.

Vi vil hvert år rapportere om vores fremskridt inden for de fastlagte mål og aktiviteter.