

Politik for mangfoldighed

1. Generelt

Bestyrelse, daglig ledelse og medarbejderkreds

Det Danske Klasselotteri A/S ønsker en bestyrelse, en daglig ledelse og en medarbejderkreds, der er sammensat af de bedst kvalificerede og fagligt kompetente personer.

Klasselotteriet er samtidig af den overbevisning, at mangfoldighed og diversitet giver en forretningsmæssig værdi, styrker virksomheden på alle fronter og gør Klasselotteriet til et godt sted at arbejde. Der er derfor fokus på at fastholde og udvikle en rummelighed og en inkluderende kultur, der modvirker enhver form for diskrimination det være sig i forhold til køn, alder, etnisk oprindelse, hudfarve, religion, politisk anskuelse, holdninger, handicap, seksualitet m.v. – hvor forskelligheder respekteres, udnyttes og værdsættes.

En bestyrelse, en daglig ledelse samt en medarbejderkreds, der er sammensat af de bedst kvalificerede personer og præget af mangfoldighed, hvor det er relevant, er med til at sikre fortsat værdiskabelse, sætte høje etiske normer og høje standarder for ansvarlighed til fordel for kunder, aktionær og medarbejdere.

2. Formål

Politik for mangfoldighed skal optimere og sikre, at der til stadighed er tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer, kompetencer og mangfoldighed i såvel bestyrelse, daglig ledelse som medarbejderkreds.

3. Status og måltal

3.1. Bestyrelsen

Klasselotteriet er omfattet af såvel selskabslovens som ligestillingslovens regler vedrørende den kønsmæssige sammensætning af den øverste ledelse (måltal). Klasselotteriet har valgfrihed mellem en 40/60 eller en 1/3- målsætning. Er målet opfyldt, er det ikke nødvendigt at opstille måltal. Klasselotteriet ønsker at opstille måltal – og Klasselotteriet har fastlagt et måltal for bestyrelsen, der hedder 1/3.

5 års historik for den kønsmæssige sammensætning og måltal for regnskabsår 2021/22. (Bestyrelsen består af 4 medlemmer, herunder formanden.)

Status pr./fordeling	Fordeling	Måltal
Regnskabsår 2014/15	2/2	
Regnskabsår 2015/16	2/2	
Regnskabsår 2016/17	2/2	
Regnskabsår 2017/18	2/2	
Regnskabsår 2018/19	1/3	
Regnskabsår 2021/22		1/3

Udover mangfoldighed i relation til den kønsmæssige repræsentation kan mangfoldighed på andre felter i høj grad tillige medvirke til at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen. Dette sker gennem forskellig tilgang til opgaver, udvikling og styring. Der lægges derfor også vægt på mangfoldighed i uddannelse, erhvervsmæssig erfaring samt personlige kompetencer.

I forbindelse med rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer vurderer bestyrelsen de kvalifikationer og kompetencer, der er i bestyrelsen, med henblik på at identificere områder, hvor der er behov for en styrkelse eller supplerung. Bestyrelsen gennemgår endvidere 1 gang årligt egne kvalifikationer og kompetencer – og evaluerer på bestyrelsens samarbejde internt og specifikt med formanden.

Følgende kompetenceområder er væsentlige og skal som minimum til enhver tid være repræsenteret i bestyrelsen:

- Ledelseserfaring
- Strategi og forretningsforståelse
- Salg og marketing
- Digitalisering
- IT (herunder udvikling og sikkerhed)
- Økonomi og finansiering

3.2. Den daglige ledelse og medarbejderkredsen

Målet for den kønsmæssige fordeling i den daglige ledelse, der består af 3 personer, og medarbejderkredsen er, at begge køn er repræsenteret med samme måltal (1/3), som gælder for bestyrelsen.

Pr. 1. marts 2019 ser fordelingen således ud:

Medarbejderfordeling i alt:	50 % kvinder	50 % mænd
Den daglige ledelse:	100 % kvinder	0 % mænd

Der lægges herudover vægt på, at de relevante kompetencer og kvalifikationer er til stede på de enkelte fagområder.

Maj 2019