



# Ligestillings- og mangfoldighedspolitik

Februar 2025

## Formål og anvendelse

Mangfoldighed, lige muligheder og inklusion er grundlæggende elementer for et sundt arbejdsmiljø. Ligestillings- og mangfoldighedspolitikken har til formål at sætte rammer og regler inden for området for MT Højgaard Holding og tilhørende datterselskaber (herefter "koncernen").

Koncernens ambition er at være en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads med lige muligheder, vilkår og udvikling for alle uanset køn, alder, race, etnicitet, fødested, køn, seksuel orientering, handicap og andre markører for diversitet. Det er koncernens overbevisning, at ligestilling og mangfoldighed, udover det sunde arbejdsmiljø, bidrager til en bedre forståelse for kundernes behov, og dermed bedre løsninger.

Denne politik er koncernens forpligtelse til at opretholde og fremme ligestillingsprincipper og mangfoldighed på alle niveauer i koncernen. Koncernen følger desuden standarderne i henhold til FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder og ILO's retningslinjer for internationale standarder og grundlæggende arbejdsstandarder.

## Fokusområder

### *Ligelig fordeling mellem køn i ledelsen*

Koncernen ønsker mangfoldighed i bestyrelse og ledelse for at sikre en bred repræsentation af kompetencer og perspektiver. Koncernen har en ambition om at fremme en mere ligelig fordeling af køn i bestyrelse og ledelse samt øge diversiteten på tværs af parametre som alder, erfaring, uddannelsesmæssig baggrund og kulturel mangfoldighed.

Redegørelse for mangfoldighed i ledelsesorganer jf. Årsregnskabslovens § 107 d. fremgår i Årsrapportens ESG-redegørelse. ESG-redegørelsen udgør desuden koncernens lovpligtige redegørelse for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens § 99 a, samt afrapportering på Selskabslovens § 139 c.

### *Andelen af kvinder i koncernen*

Ønsket om at sikre en mere afbalanceret kønsrepræsentation og øget diversitet gælder ikke kun i ledelsen, men for alle faggrupper i koncernen. Særligt blandt timelønnede på byggepladserne er andelen af kvinder meget lav. Et kønsopdelt uddannelses- og arbejdsmarked gør det vanskeligt at rekruttere flere kvinder, hvorfor en bred vifte af målrettede indsatser i forhold til rekruttering, inkluderende kultur og uddannelse er i fokus.

### *Udvikling*

Koncernen ønsker at sikre lige muligheder og adgang til forfremmelse og karriereudvikling, uanset køn, alder og baggrund. Koncernen understøtter dette ved udviklingssamtaler, fokus på kompetencegivende kurser og læring samt talentudviklingsprogrammer. Koncernen ønsker ligeledes at sikre at medarbejdere, der har været væk fra arbejdspladsen i en længere periode,

typisk på grund af orlov, har optimale rammer for hurtigt at komme tilbage og på omgangshøjde efter endt orlov.

## ***Fleksibilitet***

Koncernen ønsker at understøtte en fleksibel arbejdskultur, hvor der inden for rammerne af projekter og arbejdsopgaver, er en god balance mellem arbejdsliv og privatliv, og hvor det er muligt at tilpasse arbejdet efter den enkeltes livssituation.

## ***Aflønning***

Koncernen ønsker at sikre en fair aflønning med baggrund i klare kriterier for løndannelse, og som afspejler det konkrete udførte arbejde. Løn og arbejdsvilkår skal altid være i overensstemmelse med nationale regler og relevante overenskomster. Koncernen ønsker, at medarbejdere med samme kompetencer, faglighed og stillingsbetegnelse aflønnes ensartet uagtet køn, alder og baggrund. Koncernen udfører interne kontroller i dele af værdikæden for at sikre at aflønning overholder de gældende overenskomster.

## ***Omgangstone***

Koncernen ønsker at fremme et respektfuldt og inkluderende miljø, hvor medarbejdere udviser en god omgangstone og rummelighed, det gælder i mundtlig og skriftlig kommunikation, både internt og eksternt. Koncernen opfordrer til en omgangstone, der fremmer samarbejde og anerkender forskelligheder. Nedsættende, truende eller ekskluderende sprogbrug tolereres ikke, uanset hensigt.

## **Rapportering og overvågning**

Der er på tværs af koncernen etableret en række tiltag til overvågning og opfølgning på ligestillings- og mangfoldighedsområdet.

Koncernen har en intern kontrolfunktion som undersøger og følger op på aspekter inden for ligestilling og mangfoldighed. Dette gælder også over for koncernens samarbejdspartnere i værdikæden, hvor politikken har indvirkning. Koncernen har ligeledes etableret flere klagemuligheder, hvor der anonymt er mulighed for at udtrykke bekymringer i forhold til ligestilling og mangfoldighed både for koncernens medarbejdere og værdikæden.

Der er etableret procedurer for rapportering og dataindsamling på tværs af hele koncernen, som måler på effekten af koncernens politikker, herunder ligestilling og mangfoldighed. Dele af denne rapportering fremgår i Årsrapportens ESG-redegørelse.

Politikken er godkendt af bestyrelsen i MT Højgaard Holding, og revideres én gang årligt. Ved spørgsmål til politikken kan der rettes henvendelse til afdelingen for Strategi- og bæredygtighed.

Søborg, februar 2025