

Politik for Mangfoldighed
Matas A/S, CVR-nr. 27 52 84 06

1 Indledning

1.1 Matas A/S ("Selskabet") har vedtaget denne Politik for Mangfoldighed ("Politikken") i henhold til selskabslovens § 139a og de danske anbefalinger for god selskabsledelse.

1.2 Politikken fastlægger Selskabets politik for at øge mangfoldigheden, herunder andelen af det underrepræsenterede køn, i bestyrelsen og på Selskabets øvrige ledelsesniveauer. Med "øvrige ledelsesniveauer" menes ledelsesniveauer under bestyrelsen, herunder direktionen og andre ledelsesniveauer ned til og med teamledere.

2 Formål

2.1 Selskabet anerkender vigtigheden af mangfoldighed, herunder i forhold til alder, køn, nationalitet, etnisk oprindelse, international erfaring og uddannelsesmæssig baggrund. Selskabet ønsker at være en attraktiv arbejdsplads og tilstræber at fremme mangfoldigheden blandt medarbejderne. Selskabet tror på, at forskelligartede erfaringer og holdninger i medarbejderstaben er fremmende for kundeforståelsen. Ved at tilbyde en arbejdsplads, hvor mangfoldighed påskønnes, tilstræber Selskabet at opbygge en effektiv og engageret medarbejderstab, som bidrager til at styrke Selskabets resultater.

3 Mål for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

3.1 Den generalforsamlingsvalgte bestyrelse består i dag af tre kvinder og tre mænd. I henhold til selskabsloven anses kønnene således for at være ligeligt repræsenteret i bestyrelsen, og Selskabet er derfor ikke forpligtet til at fastsætte et mål for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

4 Andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer

4.1 Selskabet tilstræber at øge mangfoldigheden på de øvrige ledelsesniveauer og dermed også give mænd og kvinder mere lige muligheder på ledelsesniveau. Ledelsen består i dag af to kvinder og seks mænd. Samlet set er der flere kvinder end mænd i Matas' ledelse, da de fleste butikshefer er kvinder.

5 Tiltag for at øge mangfoldigheden

5.1 Selskabet ønsker at fastholde ledelsens evne til at varetage sit ledelsesansvar på en effektiv måde. Selskabet ønsker at besætte ledende stillinger med de kandidater, hvis profiler og kvalifikationer tjener Selskabet bedst. I denne sammenhæng vil køn indgå i vurderingen, når der skal besættes ledende stillinger, på linje med Selskabets øvrige ansættelseskriterier, herunder faglige kvalifikationer, brancheerfaring, mangfoldighed, uddannelsesmæssig baggrund mv.

5.2 Selskabets almindelige ansættelsesprocedurer skal give lige karrieremuligheder for alle, og jobopslag skal opfordre alle med interesse for stillingen til at ansøge, uanset køn, alder, etnisk oprindelse, handicap, seksuel orientering og religion.

5.3 Selskabet tilstræber at skabe et attraktivt arbejdsmiljø, som giver lige karrieremuligheder for mænd og kvinder, herunder en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv. Med henblik på at understøtte den lige adgang til ledige stillinger skal Selskabet kontinuerligt være opmærksom på eventuelle skjulte barrierer, som kan forhindre kvinder eller mænd i at blive udpeget til ledende stillinger. Dette gælder i alle faser af ansættelsesforløbet. Jobbeskrivelser, jobopslag, screening af ansøgere og jobsamtaler bør derfor ikke uden

saglig begrundelse være rettet mod et bestemt køn, en bestemt alder, en bestemt etnisk oprindelse, et bestemt handicap, en bestemt seksuel orientering eller en bestemt religion.

- 5.4 Desuagtet de ovenfor beskrevne ansættelseskrav skal den afgørende faktor ved besættelsen af ledende stillinger være kandidatens kvalifikationer, både i den eksterne og den interne ansættelsesproces, samt Selskabets generelle ønske om at ansætte den bedst egnede kandidat.
- 5.5 Selskabet tilstræber at give alle lige muligheder for karriereudvikling, og medarbejdernes eventuelle ledelsesmæssige ønsker og ambitioner drøftes i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale.

6 Rapportering

- 6.1 Selskabet rapporterer årligt om den kønsmæssige sammensætning i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Denne Politik for Mangfoldighed erstatter Selskabets tidligere Politik for Kønsmæssig Sammensætning.

Godkendt af bestyrelsen for Matas A/S d. 7. november 2018

Godkendt af bestyrelsen for Matas A/S d. 29. oktober 2019

Godkendt af bestyrelsen for Matas A/S d. 4. november 2020