

Mangfoldighedspolitik

Ver. 1; 08-11-2022

1. Mangfoldighedspolitik

Hos TCM Group er vi overbevist om, at en mangfoldig arbejdsplads og et inkluderende arbejdsmiljø er til gavn for vores arbejdsplads og vores samfund generelt. Hos TCM Group anerkender vi vores medarbejderes forskelligheder. Vi mener, at mangfoldige teams, herunder ledelsesgrupper, har et bedre og mere innovativt og nytænkende samarbejde, hvor vi træffer bedre beslutninger, der er befordrerende for rummelighed og tolerance blandt medarbejdere.

TCM Group ønsker og arbejder aktivt for at være en ansvarlig arbejdsplads, der rekrutterer, fremmer og udvikler medarbejdere på baggrund af den enkeltes kompetencer og at vi på en måde understøtter forskellighed. Vi sigter således mod, at vores rekruttering, fremmelser, ansættelsesvilkår, og evt. afskedigelser foretages uden skelen til køn, alder, nationalitet seksuel orientering, fysiske evner, handicap, politisk ståsted, etnicitet, familiestatus, religiøsitet, eller andre overbevisninger.

Hos TCM Group rapporterer vi jf. årsregnskabslovens §99b i forbindelse med vores årlige lovpligtige rapportering omkring den kønsmæssige fordeling i bestyrelsen og øvrige ledelsesniveauer. Vi henviser derfor til seneste årsrapport for dette.

Sådan arbejder vi med mangfoldighed hos TCM Group

Vi arbejder løbende på at sikre mangfoldighed både i ledelseslagene såvel som i alle øvrige medarbejdergrupper. Vi arbejder ud fra følgende principper:

- Hos TCM Group har vi en arbejdsplads, hvor der muligheder for alle i et sikkert og ikke-diskriminerende arbejdsmiljø
- Vi arbejder for, at begge køn er repræsenteret med mindst 40% i vores ledelseslag, og vi har derfor fokus på lige vilkår og for at identificere kandidater af begge køn, når vi skal ansætte nye ledere.
- TCM Group arbejder aktivt med FN's Global Compact, som bl.a. forpligter til ikke at diskriminere i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.
- Vi lever op til danske og internationale standarder vedrørende menneskerettigheder samt love vedrørende ligestilling og tilbyder retfærdige og ens vilkår i ansættelses- og arbejdsforhold, uanset køn, etnisk oprindelse, religion og andre personlige forhold
- Vi accepterer ikke mobning, krænkende adfærd, diskrimination uønsket seksuel opmærksomhed, eller trusler, og arbejder med at minimere risikoen for, at medarbejdere udsættes for adfærd, der strider mod denne politik.

- Vi forsøger at sikre en personalesammensætning bestående af en kombination af unge og erfarne medarbejdere, der i sammen kan inspirere hinanden til nye perspektiver og bidrage til udviklingen hos TCM Group.
- En vigtig vej til mangfoldighed er et bevidst rekrutteringsfokus, hvor vi både har fokus på den enkeltes kompetencer, udviklingspotentiale og bidrag til mangfoldighed til gavn for bundlinjen. Præcis som når vi ved rekruttering evaluerer den enkeltes faglige kompetencer, lægger vi i høj grad også vægt på, at den enkelte kan se sig i TCM Group's værdier, og har de rigtige sociale og personlige kompetencer til at kunne begå sig i TCM Group.

Principper for mangfoldighed

- Rekruttering
 - Mangfoldighed indgår altid eksplicit i en jobanalyse
 - Står man efter samtalerne med flere lige kvalificerede kandidater vægtes det at skabe balancerede mangfoldige teams særlig højt
- Vedr. deltidsjobs bør det altid undersøges om det kan tilbydes til borgere "på kanten af arbejdsmarkedet"
- Vi åbner TCM Group op for skoler og studerende i form af elev- og praktikpladser, studenterpraktikker, virksomhedsbesøg mm.
- Vi anerkender erfarne medarbejders værdi og vil efter bedste evne skabe tilpassede rammer

Opdatering

Denne politik skal mindst en gang om året forelægges bestyrelsen med henblik på en vurdering af, om den fortsat afspejler virksomhedens holdninger og hensigter, herunder også om rapportering efterleves. Ved væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for politikken, skal politikken tilpasses.

2. Mangfoldighed i ledelsen hos TCM Group

TCM Group har i henhold til Årsregnskabslovens § 107d defineret mål for mangfoldighed i forbindelse med sammensætningen af koncernens bestyrelse, direktion og øvrig ledelse.

Bestyrelse

Ved sammensætning af de generalforsamlingsvalgte medlemmer har TCM Group fokus på mangfoldighed samt på medlemmernes kompetencer og erfaringer. Der tilstræbes en ligelig kønsmæssig sammensætning, der også afspejler væsentlige kompetencer inden for TCM Group's kerne- og fokusområder.

For at sikre, at koncernens bestyrelse er sammensat af de rette profiler og kompetencer, har TCM Group defineret et mål for bestyrelsens køn og status som uafhængige. TCM Group ønsker en bestyrelse, hvor begge køn er repræsenteret, og hvor alle medlemmer er uafhængige. Det mener vi, kan skabe grundlaget for de bedste debatter og tilføje forskellige perspektiver og input til, hvordan vi driver og udvikler forretningen og griber udfordringer an.

- For den af generalforsamlingen valgte bestyrelse ønsker TCM Group en repræsentation af det underrepræsenterede køn på minimum 40%. Med en fordeling på hhv. 1 kvinde og 5 mænd af de 6 generalforsamlingsvalgte medlemmer har vi i 2022 jf. Erhvervsstyrelsens definition ikke en ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.
- Mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal være uafhængige i henhold til de danske anbefalinger inden for god Selskabsledelse. Vi følger denne anbefaling, ved kun i særlige tilfælde at udpege ikke-uafhængige medlemmer.