

DANSKE FRAGTMÆND

MÅLTAL OG POLITIK FOR DET
UNDERREPRÆSENTEREDE KØN



Danske
Fragtmænd

FORMÅL

Formålet med denne politik er at beskrive Danske Fragtmænds indsats med henblik på at skabe en ligelig repræsentation af kvinder og mænd i ledende stillinger.

I Danske Fragtmænd forstår vi vigtigheden af at fremme ligestilling i vores organisation, og vi ved, at kønsdiversitet skaber et differentieret og robust ledelsesgrundlag. Vi erfarer, at forskellige perspektiver og tilgange i ledelsen

bidrager positivt til beslutningsprocesser og skaber et mere innovativt og effektivt arbejdsmiljø.

Hos Danske Fragtmænd har vi en virksomhedskultur, hvor alle har lige adgange til karriere- og udviklingsmuligheder, men vi er bevidste om, at samfundet fortsat er præget af stereotyper i et kønsopdelt arbejdsmarked, som især præger transport- og logistikbranchen. Derfor skal vi arbejde målrettet for at synliggøre de muligheder, der er for kvinder hos os, så alle køn føler sig velkommen i branchen og hos Danske Fragtmænd.

FEMÅRSOVERSIGT – ANDEL AF DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN

FRAGTMÆND HOLDING A/S	2023	2024	2025	2026	2027
Øverste ledelsesorgan (Bestyrelse)					
Samlede antal medlemmer	8	8	-	-	-
Underrepræsenteret køn	0	0	-	-	-
Måltal	12,5 %	12,5 %	-	-	-
Årstal for opfyldelse af måltal	2026	2026	-	-	-
1. og 2. ledelsesniveau					
Samlede antal medlemmer	1	1	-	-	-
Underrepræsenteret køn	0,0 %	0,0 %	-	-	-
Måltal	*	*	-	-	-
Årstal for opfyldelse af måltal	*	*	-	-	-

* Virksomheder med under 50 ansatte i det seneste regnskabsår er undtaget fra at fastsætte måltal og udarbejde en politik for øget kønsdiversitet på 1. og 2. ledelsesniveau.

DANSKE FRAGTMÆND A/S	2023	2024	2025	2026	2027
Øverste ledelsesorgan (Bestyrelse)					
Samlede antal medlemmer	5	5	-	-	-
Underrepræsenteret køn	0	0	-	-	-
Måltal	20,0 %	20,0 %	-	-	-
Årstal for opfyldelse af måltal	2026	2026	-	-	-
1. og 2. ledelsesniveau					
Samlede antal medlemmer	44	29	-	-	-
Underrepræsenteret køn	25,0 %	34,5 %	-	-	-
Måltal	29,6 %	40 %	-	-	-
Årstal for opfyldelse af måltal	2027	2027	-	-	-

INITIATIVER FOR AT OPNÅ MÅLET MED AT ØGE ANDELEN AF DET UNDERREPRÆSENTEREDE KØN

For at nå vores mål har vi nogle konkrete initiativer, som vi efterlever. Nogle initiativer er vi allerede i gang med at arbejde med, og andre arbejder vi på at få implementeret. Initiativerne vedrører primært rekruttering og karriere.

- Danske Fragtmænd skaber rammerne for medarbejdere med ledelsespotentiale uanset køn. Det gør vi blandt andet igennem et lederaspirant forløb, hvor medarbejderne kan dele overvejelser og refleksioner forbundet med lederrollen. Derudover får medarbejderne værktøjer med sig videre i forhold til at forstå sin egen og kollegaers adfærd bedre.
- Danske Fragtmænd vil klæde lederne godt på, så vores ledere løbende og under MUS har fokus på ledertalenter fra det underrepræsenterede køn.
- Vi skal opmuntre ledertalenter til at forfølge en lederkarriere – uanset køn. Ved at have den løbende dialog mellem ledere og medarbejdere bliver virksomheden klogere på, hvad ledertalenterne ser af muligheder og eventuelle barrierer forbundet med lederrollen.
- Danske Fragtmænd vurderer og minimerer bias i sin kommunikation og i de fysiske rammer for at sikre et inkluderende miljø.
- Danske Fragtmænd har udarbejdet en barselspolitik, som tilbyder 24 ugers betalt barsel til mor, far og medforældre. Det sikrer lige vilkår for kvinder og mænd på arbejdsmarkedet.
- Nærmeste leder sikrer medarbejderens tilknytning til arbejdspladsen under barsel. Det kan eksempelvis være ved at holde barselssamtaler eller ved at aftale, at lederen holder medarbejderen orienteret om, hvad der sker i virksomheden, imens medarbejderen er på barsel.
- Danske Fragtmænd vil i forbindelse med ansættelsesprocessen sikre, at jobopslag henvender sig til begge køn, herunder at opslag er formuleret kønsneutralt. Det gælder også, når virksomheden bruger eksterne rekrutteringsbureauer.
- I ansættelsesprocessen til ledende stillinger vil vi undersøge mulighederne for, at ansøgningerne ved første screening for nødvendige kompetencer bliver anonymi-

seret for navn, alder, civilstatus og billede. Hvis det er muligt, vil anonymiseringen ske via rekrutteringssystemet og ellers af en medarbejder, der ikke er involveret i at udvælge kandidater til at gå videre i ansættelsesforløbet.

- Danske Fragtmænd vil i forbindelse med ansættelsesprocessen tilstræbe, at vi indkalder repræsentanter fra flere køn til samtale. Det gælder også, når vi bruger eksterne rekrutteringsbureauer.
- Danske Fragtmænd vil arbejde for at minimere ubevidste bias, der uhensigtsmæssigt kan påvirke beslutninger ved rekruttering, fastholdelse og forfremmelse af medarbejdere og ledere for at undgå, at vi per automatik vælger en kandidat fra samme køn som flertallet.
- Danske Fragtmænd fokuserer på at fremme work-life balance ved at tilbyde fleksibilitet og muligheder for skiftende karriereval, som en naturlig del af den løbende dialog med medarbejderne.
- Danske Fragtmænd måler hvert år ved en anonym medarbejderundersøgelse tilfredsheden med mål og initiativer inden for ligestilling og diversitet. Det giver os et indblik i, om vores medarbejdere oplever, at der er lige muligheder for alle.
- Danske Fragtmænd har tilsluttet sig Diversitetsløftet og bakker op om målsætningen og de 16 principper for større kønsdiversitet i erhvervslivet.

OPFØLGNING OG AFRAPPORTERING:

HR-afdelingen drøfter politikken en gang om året og evaluerer, om tiltagene har den ønskede effekt og registrer løbende udviklingen i andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen. Herefter informerer HR-afdelingen bestyrelsen om udviklingen, der drøfter og revurderer måltal og politik for at sikre Danske Fragtmænds fortsatte udvikling på området, og om der skal iværksættes yderligere tiltag for at opnå en ligelig fordeling af køn i ledelsen.

Herudover rapporterer vi i årsrapporten, jævnfør årsregnskabslovens § 99 b.

Politikken er senest opdateret af HR den 8. juli 2025.

