

Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Viborg Håndbold Klub A/S ledelse 28.08.2014

Ligeværdighedspolitik

1. Indledning

	I medfør af årsregnskabsloven har bestyrelsen opstillet nedenstående måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og udarbejdet nedenstående politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.
--	---

2. Bestyrelsen

	<p>Den kønsmæssige fordeling blandt Viborg Håndbold Klub A/S generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2014 følgende: 100 % mænd og 0 % kvinder.</p> <p>Det er bestyrelsens mål, at øge andelen af kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsen tilstræber at andelen fra 2018 skal udgøre min. 20 % og fra 2023 skal udgøre min. 40 %.</p>
--	--

3. Mål for øvrige ledelsesniveauer

	<p>Formål Denne politik har til hensigt at skabe grundlaget for en ligelig fordeling mellem kønnene i Viborg Håndbold Klub A/S øvrige ledelsesniveauer. Ved øvrige ledelsesniveauer forstås de øvrige ledende stillinger, der ikke relaterer sig til bestyrelsen.</p> <p>Mål Det er Viborg Håndbold Klub A/S overordnede mål, at tilvejebringe en passende lige fordeling af mænd og kvinder i ledelsen. Viborg Håndbold Klub A/S ønsker at kunne følge op på udviklingen af kønssammensætningen i ledelses- og specialistniveau, samt have mulighed for at justere indsatsen undervejs i forhold til de mål, der er sat. Viborg Håndbold Klub A/S betragter mål og måltal som et effektivt værktøj til at sikre fremdrift og nå resultater. For Viborg Håndbold Klub A/S er det vigtigt, at lederne har de rette kompetencer, uanset hvilket køn de har.</p> <p>Den kønsmæssige fordeling blandt ledelsen i Viborg Håndbold Klub A/S</p>
--	---

	var 19.8.2014 således:		
		Mand	Kvinde
	Direktion	100 %	
	Ledergruppen	100 %	

4. Strategi og karriereudvikling

	<p>Viborg Håndbold Klub A/S ønsker en mere ligelig fordeling mellem kønnene i ledelsen. Der skal igangsættes initiativer på de områder, hvor det er nødvendigt.</p> <p>Viborg Håndbold Klub A/S ønsker en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.</p> <p>Viborg Håndbold Klub A/S ansætter ledere under den præmis, at den bedst egnede altid ansættes/udnævnes uanset køn.</p> <p>Karriereudvikling</p> <p>Viborg Håndbold Klub A/S ønsker at inspirere alle medarbejdere til at blive en del af virksomhedens ledelse.</p> <p>Viborg Håndbold Klub A/S medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger.</p> <p>Viborg Håndbold Klub A/S tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem personlig karriereudvikling. Det er virksomhedens mål, at kvinder og mænd generelt deltager ligeligt i disse tilbud.</p> <p>Viborg Håndbold Klub A/S tilstræber, at kvinder og mænd har lige muligheder for at gøre karriere og for at opnå og besidde lederstillinger.</p>
--	---

3. Afrapportering og gennemgang af måltal og politik

	<p>Gennemgang af måltal og politik</p> <p>Bestyrelsen i Viborg Håndbold Klub A/S skal gennemgå måltal og politik en gang om året med henblik på at tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til virksomhedens udvikling.</p> <p>Afrapportering</p> <p>Virksomheden offentliggør politikken på selskabets hjemmeside. I ledelsesberetning henvises med link til politikken.</p>
--	--

Godkendt af selskabets bestyrelse den 28. august 2014