



# **POLITIK FOR MANGFOLDIGHED**

## **Gældende for Danske Spil Koncernen**

Danske Spil leverer spil og underholdning til hele Danmark. At tjene penge på spil kommer med et stort ansvar. Vi er ikke kun garant for, at de penge, Danske Spil tjener til Danmarks sport og foreningsliv samt staten, er tjent ordentligt og ansvarligt. Vi har også som vores klare mål at sætte nye standarder for ansvarlighed i spillebranchen.

Derfor er ansvarlighed også stærkt forankret i både vores forretningsstrategi og kultur samt en hjørnesteen i virksomhedens værdier; Tillid, Underholdning, Fornyelse og Ansvarlighed. Værdierne afspejler både hvem vi er, og hvordan vi hver eneste dag arbejder på at være til glæde og til gavn for alle danskere.

I Danske Spil tror vi på, at vi ved at have en mangfoldig arbejdsstyrke, der trækker på alle talenter og dyrker potentialet og innovationskraften i diversiteten, er i stand til at levere den mest nærværende og øjeblikkelige spilleglæde til vores kunder.

Vi accepterer ingen form for diskrimination af ansøgere eller medarbejdere og ønsker at medvirke til at sikre lige muligheder for alle uanset køn, alder, seksualitet, etnisk oprindelse, handicap og livssituation.

Mangfoldighedspolitikken bliver konkret udmøntet i aktiviteter som:

- Branding af Danske Spil som en attraktiv arbejdsplads
- Rekruttering og onboarding af nye medarbejdere
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Kompetenceudvikling
- Medarbejdertilfredshedsundersøgelser

Arbejdet med mangfoldighedsfremmende holdninger og aktiviteter sker som et led i virksomhedens CSR-arbejde, faciliteret af HR, i samarbejde med koncernsamarbejdsudvalget og arbejdsmiljøudvalget.

Der arbejdes kontinuerligt med at styrke indsatsen for mangfoldighed. Hos Danske Spil dækker mangfoldighed over generel forskellighed i medarbejdersammensætningen, men vi vil i perioden frem mod 2020 have særligt fokus på rekruttering og fastholdelse inden for to indsatsområder, ligestilling og alder, da disse grupper på den korte bane vurderes til at have stor forretningsmæssig værdi i forhold til at nå Danske Spils strategiske målsætninger de næste år.



## Ligestilling

Som en virksomhed hvis kerne er IT og spil, og som beskæftiger sig meget med sport, har vi en overvægt af mandlige medarbejdere i flere dele af organisationen. Det kræver derfor et særligt fokus at finde og holde på de dygtige kvindelige talenter, som Danske Spil har brug for. Danske Spil har derfor som mål at have minimum 40 procent kvinder på ledelsesniveau i virksomheden, samt at begge køn er repræsenteret blandt de tre generalforsamlingsvalgte medlemmer af bestyrelsen. Vi sætter ikke mål for kvinder, fordi de er kvinder, men fordi vi er overbevist om, at mangfoldighed og diversitet styrker organisationen. Vi vil have alle talenter i spil, og derfor har vi også fokus på kvinder.

Måltal for ligestilling i ledelsesniveauerne i koncernen:

<b>Kønsfordeling</b>	<b>Mål pr. 31.12.2019 i %</b>
Bestyrelsen (3 generalforsamlingsvalgte medlemmer)	Begge køn repræsenteret
Øvrige ledelsesniveauer	Mænd 60, Kvinder 40

## Alder

Fremtidens underholdning og spil kræver den nyeste teknologi, oplevelser og spil, vi slet ikke kender i dag. Og derfor har vi også brug for fremtidens unge. Danske Spil har derfor særlig fokus på at tiltrække og udvikle unge talenter, og vores mål er, at minimum 10 procent af medarbejderne er under 29 år. Samtidig tror vi på, at erfaring er guld. Og at både faglighed og livserfaring er en vigtig hjørnesteen i en virksomhed som Danske Spil i rivende udvikling, ikke mindst som sparringspartner og klippe for vores nye og unge medarbejdere. Derfor har Danske Spil som mål at tiltrække og fastholde medarbejdere over 50 år. Målene for alder er sat med afsæt i befolkningsudviklingen beregnet af Danmarks Statistik, og ud fra den præmis, at Danske Spil bør ligge på par med den gennemsnitlige fordeling af beskæftigede i hovedstaden. Tallene som er afsæt for de eksisterende mål er fra 2013.

Måltal for alder i koncernen:

<b>Aldersfordeling</b>	<b>Mål pr. 31.12.2019 i %</b>
Under 29 år	10
Over 50 år	26

Den årlige redegørelse for, hvor langt vi er kommet med de angivne mål, vil fremgå af Danske Spils CSR-rapport, som offentliggøres på [danskespil.dk](http://danskespil.dk).