

## Baselinerapport

ISS A/S har underskrevet *Charter for flere kvinder i Ledelse* samtidig med Ligestillingsministeriets offentliggørelse af Chartret i 2008.

Som et fundament for ISS koncernen er vores værdier og Code of Conduct. Disse står over alt andet i ISS herunder vores forretningsstrategi. Begrundelsen for underskrivelse af charteret var naturligvis i tæt forbindelse med vores Code of Conduct og ISS' ønske om, at mænd og kvinder har lige adgang til jobpositioner. ISS ønsker en bedre ligestilling ikke mindst for at sikre, at ISS A/S får adgang til den samlede talentmasse til gavn for ISS og den enkelte medarbejder.

Ud af de 46 ledelsespositioner ISS A/S har i dag, er 7 positioner besat med kvinder, hvilket giver 15% Kvinder i Ledelse. Dette finder vi helt utilstrækkeligt, men for ikke at drukne i det langsigtede mål om en fuldstændig ligestilling, har vi sat et delmål på 25%, hvilket svarer til 4 flere kvinder eller en øgning på 50 %.

Selvom det er udenfor *Charter for flere kvinder i Ledelse*, så kan det til fuldstændiggørelsen af billedet oplyses, at kvinderne blandt vores top-managers på globalt plan udgør alene 13 % (41 ud af 314) inklusiv en kvindelig country manager.

Derfor vil ISS sikre, at kvinderne på samme måde som mænd ansættes, udnævnes og fastholdes til de enkelte ledelsesniveauer. Vi vil arbejde med målet ved først og fremmest at fastholde de kvindelige ledere vi allerede har i dag samt dernæst tiltrække og udvikle nye kvindelige ledere i selskabet. Derfor har vi valgt følgende indsatsområder:

### Personalepolitik:

Nuværende tiltag der støtter strategien

#### a. Engagement fra Direktionen og Ledelsesgruppen

Direktionen overvåger og støtter flere kvinder ledelse ved selv at udnævne kvinder til ledelsespositioner samt ved at drøfte dette emne med de enkelte afdelingsledere.

#### b. Flexibel arbejdstid

Personalepolitikken er familievenlig og dermed ikke hindrende for flere kvinder i ledelse. Arbejdstiden kan planlægges i den enkelte afdeling således, at der tages behørigt hensyn til medarbejdernes work-life-balance. Det betyder, at arbejdstiden i de enkelte afdelinger med behørigt hensyntagen til arbejdsopgaverne, kan tilrettelægges med hjemmearbejdsdage, ændrede mødetider end den sædvanlige kontortid samt kombinationer heraf.

#### c. Videokonference som alternativ til visse forretningsrejser

Et antal ledelsesfunktioner omfatter en forpligtelse til at besøge koncernens datterselskaber i et omfang der gør, at antallet af rejsedage medfører et aktivt fravalg af disse positioner både for mænd men især for kvinder. ISS installerer i disse år videokonference udstyr for at minimere antallet af forretningsrejser til datterselskaberne, hvilket skal arbejde for, at flere kvinder ikke fravælger disse positioner.

#### d. Kantineordningen inkluderer aftensmad til at tage med hjem

ISS A/S tilbyder en helt unik kantineordning. Kantinen leverer mad tilberedt på stedet af de allerbedste råvarer og ud fra et smag- og sundsmæssigt synspunkt aller højeste kvalitet. Udover morgenmad, frokost og frisk frugt tilbyder kantinen medarbejderne at købe aftensmad med hjem til familien til en pris svarende til råvarerne. På den måde sikres ikke alene medarbejderne men også deres familie et sundt og billigt måltid. Samtidig sikres at medarbejderne tilbringer tid sammen med familierne uden stress over at skulle købe ind og lave mad.

e. Barselsregler

ISS A/S tilbyder både mænd og kvinder fuld løn i barselsorloven på 26 uger

Nye initiativer for 2008 og 2009

Rekrutteringspolitik:

Selskabets rekrutteringspolitik ændres:

1. I forbindelse med udvælgelse af kandidater til samtalen bør der altid indkaldes kandidater af begge køn, hvis der er egnede kandidater blandt ansøgerne
2. Såfremt afdelingen er domineret af medarbejdere af samme køn, bør en kandidat af det andet køn foretrækkes for at sikre mangfoldigheden i ISS, såfremt ansøgerne i øvrigt står lige
3. Som et led i fremme af en ligelig kønsfordeling anmodes search/headhunter altid om at fremskaffe kandidater af begge køn

Karriereudvikling:

Alle nyudnævnte eller nyansatte ledere skal deltage i lederudvikling for at lette overgangen til ledelse

Lederudvikling tilbydes som mentoring, ledelsestræning, selvudvikling på baggrund af en individuel plan lagt i samarbejde med Human Capital

HR registrerer ledelsesudviklingstiltag, og sikrer herigennem at de kvindelige medarbejdere deltager i ledelsesudvikling

ISS A/S' ledelsesudviklingsværktøj "Performance Page" drøftes med afdelingslederen, der tilbydes ledelsesudvikling med henblik på at højne afdelingslederen ledelsespotentiale og sikre en optimal udvikling af medarbejderne (herunder sikre at kvinderne får ligelig adgang til udvikling og forfremmelser).

Sikre at kommende talentprogrammer understøtter nærværende strategi

Årlig drøftelse af karriereudvikling for kvinder på Group Management Board (GMB)

Målinger:

HR udarbejder en målingsmetode samt konkrete mål og de forventede resultater, der godkendes af GMB

HR vil danne netværk med andre virksomheder for derigennem at udveksle erfaringer om resultatskabende metoder

HR vil i samarbejde med GMB kommunikere ISS' udgangspunkt, mål, udvikling samt de praktiske tiltag vi har foretaget for derigennem at dele de opnåede resultater internt og eksternt (Ligestillingsministeriet, DI mv.)

GMB vil opsætte mål hvert år for Kvinder i Ledelse og drøfte karriereudvikling for kvindelige ansatte

Bilag: Code of Conduct, International HR Standards samt HR politikker