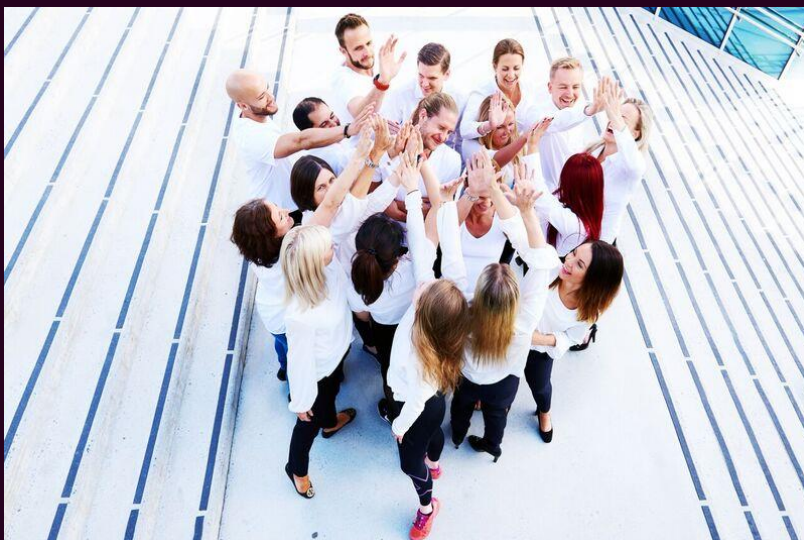


LILY'S RETTNINGSLINJER FOR LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING



CONTENTS

Lily's forpliktelser.....	3
Lily's ambisjoner for likestilling, mangfold og inkludering.....	4
Lily's retningslinjer for likestilling, mangfold og inkludering.....	5



VÅRE VERDIER
**TRYGGHET, TILLIT
TROVERDIGHET OG
TILHØRIGHET**

LILY'S FORPLIKTELSE

Gjennom **Lily's Bærekrafts Policy** har selskapet etablert følgende forpliktelse:

«Lily skal alltid streve etter å være en likestilt arbeidsplass med høy grad av mangfold og inkludering.

I Lily jobber vi proaktivt og kontinuerlig med å skape trygge arbeidsplasser. Det er null toleranse til trakassering, fokus på likestilling og mangfold, on-boarding for alle ansatte og høy grad av kommunikasjon internt har høy prioritet.

Mangfold for oss er en samlebetegnelse på alder, nasjonalitet, funksjons-forskjeller, personlighet, verdier, utdanning, seksuell legning eller livserfaring. Gjennom arbeidshverdagen ønsker vi at alle skal få mulighet til personlig utvikling og lik mulighet til å vokse og lære.»

LILY'S AMBISJONER FOR LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

Målsetningen for Lily er å ha mangfold i kjønn og etnisitet på alle nivåer i selskapene. Selskapet skal totalt sett ha minst 50% kvinnelige ledere.

Det skal være fokus på mangfold og inkluderende arbeidsliv ved rekruttering og ansatte skal gis mulighet til å vokse internt.

LILY'S RETTNINGSLINJER FOR LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING

For å sørge for at selskapets ambisjoner og målsetninger innenfor likestilling, mangfold og inkludering etterleves og opprettholdes er det etablert retningslinjer for dette arbeidet.

- Det skal årlig gjennomføres risikovurderinger for likestilling, mangfold og inkludering
- Informasjon om likestilling, mangfold og inkludering skal være tilgjengelig i årsrapport for bærekraft og i internkommunikasjon
- Styret skal årlig bli orientert om arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering
- Alle selskaper skal etablere samarbeid med selskaper eller forvaltninger for å fremme inkluderende arbeidsliv, eksempelvis NAV
- 50% av selskapets ledere skal være kvinner
- Selskapet skal streve etter en kjønnsbalanse på 50/50 mellom kvinner og menn
- Alle ledergrupper i selskapet skal ha et mangfold av etnisitet og mennesker med forskjellig bakgrunn
- Det skal gis muligheter internt ved rekruttering