

**Kønsmæssig
sammensætning
i bestyrelse og ledelse**



Indhold

KØNSMÆSSIG SAMMENSÆTNING I BESTYRELSE OG LEDELSE

Kønsmæssig sammensætning i bestyrelse og ledelse	3
Mål	3
Fokusområder	3
Rapportering	3

Kønsmæssig sammensætning i bestyrelse og ledelse

Koncernens ligestillingspolitik er udarbejdet for at fremme ligestilling og skal ses i sammenhæng med koncernens CSR-politik og Code of Conduct.

Private virksomheder i Danmark er forpligtet til at forholde sig til, hvordan andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelse og ledelse kan øges, og at opstille måltal for det. Formålet er at fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i bestyrelse og ledelse.

Det er vores ambition i koncernen at være en attraktiv arbejdsplads for både mænd og kvinder. Kvinder og mænd skal have lige muligheder for ansættelse, ansættelsesvilkår, uddannelse og forfremmelse. Vi vil give lige muligheder for alle og vil derfor arbejde for at respektere forskelligheder og fremme en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer i organisationen.

Vi er overbeviste om, at mangfoldighed bidrager til en bedre forståelse for kundernes behov – og dermed bedre løsninger – og til et bedre arbejdsklima.

Vi fokuserer på at tiltrække de bedste medarbejdere og vil bestræbe os på at

rekruttere fra et bredere grundlag bl.a. i lederpositioner.

MÅL

Reglerne kræver, at koncernen sætter mål for antallet af kvindelige bestyrelsesmedlemmer. I henhold til reglerne tælles de selskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer med, men ikke de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Bestyrelsen har fastlagt et mål om at minimum 33% af de selskabsudpegede bestyrelsesmedlemmer skal være kvinder.

Sammensætningen af kvindelige ledere i virksomheden skal procentuelt matche det procentuelle antal af kvinder i virksomheden. Dette er ensbetydende med at kønsfordelingen i virksomheden ikke nødvendigvis skal være 50/50.

Vi vil arbejde på en forøgelse af andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelse og ledelse. Dog vil kvalifikationer til hver en tid vægte højere end den kønsmæssige sammensætning af medarbejderstaben. Det er afgørende, at ledelsesposterne fortsat besættes af medarbejdere med de rette kvalifikationer.

FOKUSOMRÅDER

Ved eksterne rekrutteringer stilles der krav om, at der som minimum skal præsenteres en egnet kandidat fra det underrepræsenterede køn.

Medarbejdere, som har været væk fra arbejdspladsen i en længere periode, typisk på grund

af orlov, skal sikres optimale rammer for hurtigt at komme tilbage på omgangshøjde med virksomheden efter endt orlov. Dette skal bl.a. ske gennem samtaler og møder med nærmeste leder.

Koncernen tilbyder hvert år et antal kvindelige ledere i koncernen at deltage i et strategisk lederudviklingsforløb målrettet kvinder i ledelse.

RAPPORTERING

Koncernen rapporterer om indsatsen med at fremme ligestilling i den årlige CSR-rapport.

Der redegøres heri for status på opfyldelse af det opstillede måltal og koncernens politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i de øvrige ledelseslag.

Søborg, 21. februar 2019

BESTYRELSE

Søren Bjerre-Nielsen Formand	Anders Lindberg Næstformand
Carsten Dilling	Ole Røsdahl
Pernille Fabricius	Christine Thorsen
Irene Chabior	Vinnie Sunke Heimann
Hans-Henrik Hannibal Hansen	