

Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen hos Brd. Klee A/S

Brd. Klee A/S er omfattet af lovgivningen omkring "Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen". For at imødekomme kravene herom vil der fremadrettet blive arbejdet på at øge antallet af kvinder hos Brd. Klee A/S både i bestyrelsen og i de øvrige ledelsesniveauer.

Brd. Klee A/S ønsker, at alle medarbejdere oplever, at virksomheden har en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer og talenter bedst muligt uanset køn.

Brd. Klee A/S ønsker at afspejle samfundets fordeling af kvinder og mænd, også i virksomhedens ledelsesniveauer.

1. Måltal

Lovgivningen tilsigter, at bestyrelsen har en ligelig kønsmæssig fordeling, hvilket vil sige, at begge køn er repræsenteret med 40 % eller mere.

Brd. Klee A/S ønsker at øge andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer og har følgende målsætning:

- Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer - på de af generalforsamlingens valgbare poster - udgør per 30.09.2018 0 %. Målet er, at kvinder ultimo regnskabsperioden 2021/2022 udgør 20 % af de på generalforsamlingens valgbare bestyrelsesposter.

Målsætningen er ikke nået i regnskabsåret 2017/2018 idet der ikke har været udskiftning i bestyrelsesmedlemmerne.

2. Politik for at øge andelen af kvinder i Brd Klee A/S' øvrige ledelsesniveauer

Lovgivningen tilsigter at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomhedens øvrige ledelsesniveauer. I Brd. Klee A/S er der per 30.09.2018 9 % kvinder i selskabets øvrige ledelsesniveauer.

Brd. Klee har fokus på at øge andelen af kvinder i selskabets øvrige ledelsesniveauer gennem nedenstående politikker og initiativer:

2.1 Tiltrækning og rekruttering

Brd. Klee A/S' rekrutteringspolitik beskriver de forhold der gøres gældende for at sikre diversitet i medarbejdersammensætningen, såvel på de øvrige ledelsesniveauer, som generelt i selskabet.

Når Brd. Klee A/S rekrutterer nye medarbejdere, bedømmes alle ansøgere udelukkende ud fra deres kvalifikationer, evne til at udfylde den givne stilling, potentiale samt hvordan ansøgeren matcher selskabets virksomhedskultur. Det er selskabets målsætning at tiltrække ansøgere af begge køn i forskellige aldersgrupper og med varierende erfaring.

Brd. Klee A/S er bevidst om den værdi diversitet i medarbejdersammensætningen kan skabe. Derfor anser selskabet det som en styrke, at medarbejderne afspejler samfundets mangfoldighed. Det er selskabets politik, at alle ansøgere behandles lige.

2.2 Udvikling og fastholdelse

Brd. Klee A/S ønsker, at der er en god balance mellem arbejdsliv og privatliv. I medarbejderudviklingssamtalen og den årlige trivselsundersøgelse er der fokus på dette område. Dertil kommer, at der i medarbejderudviklingssamtalen sker en afklaring af medarbejderens egne karrieremål.

3. Afrapportering

Selskabets afrapportering af nærværende politik angives nedenstående. Ydermere fremgår kvindernes andel af bestyrelsen også af selskabets årsrapport.

Kønssammensætning af øverste ledelsesorgan og øvrige ledelsesniveauer

	Sammensætning 30.09.2017		Mål- tal	Ansættelser i perioden		Sammensætning 30.09.2018	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Øverste ledelsesorgan	0	4	20%	0	0	0	4
Øvrige ledelsesniveauer	1	10		0	0	1	10

Øvrige ledelsesniveauer

I regnskabsperioden 2017/2018 er antallet af kvinder på øvrige ledelsesniveauer uændret. Til trods for målsætningen om at sikre diversitet i medarbejdersammensætningen jf. Brd. Klee A/S' rekrutteringspolitik, som beskrevet ovenfor, har selskabet grundet branchen ofte svært ved at finde fagligt egnede kvindelige kandidater med en relevant teknisk baggrund.

Handlinger for regnskabsperioden 2018/2019

Brd. Klee A/S bestræber sig på at opnå de opstillede måltal for regnskabsperioderne indtil 2021/2022, ud fra genbesættelse af ledige positioner grundet naturlig afgang. Dette under hensyntagen til selskabets overordnede ønske om ansættelse af den mest kvalificeret kandidat, uafhængigt af køn.