

Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99b

Brødrene A & O Johansen A/S har i overensstemmelse med selskabslovens §139a opstillet måltal for den kønsmæssige sammensætning af det øverste ledelsesorgan samt udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer.

Denne lovpligtige redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i Brødrene A & O Johansen A/S er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2017 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2017.

Brødrene A & O Johansen A/S er det eneste danske selskab i koncernen, der er omfattet af reglerne. Denne redegørelse omfatter derfor alene Brødrene A & O Johansen A/S (i det følgende AO).

BESTYRELSE

Det er vores mål, at bestyrelsen sammensættes således, at den effektivt er i stand til at varetage sine opgaver af såvel strategisk, ledelsesmæssig som kontrolmæssig art. Vi vil søge at udpege kandidater med de for selskabet bedste profiler og kvalifikationer under hensyntagen til AO's nuværende og forventede aktiviteter, udvikling og udfordringer fremadrettet. I denne sammenhæng overvejes køn i forbindelse med udpegning af kandidater til bestyrelsen under behørig hensyntagen til selskabets øvrige rekrutteringskriterier, herunder krav til professionelle kvalifikationer, brancheerfaring, uddannelsesmæssig baggrund m.v.

Bestyrelsen har i 2017 foretaget en revurdering af det opstillede måltal for sammensætningen af bestyrelsen, således at de af generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer senest i forbindelse med den ordinære generalforsamling i 2019 består af 1 kvinde og 4 mænd.

Bestyrelsen har i 2017 overvejet bestyrelsens sammensætning og ikke fundet anledning til at foretage ændringer i bestyrelsen, idet virksomhedens nuværende og forventede behov for kvalifikationer og kompetencer vurderes at være dækket.

Den kønsmæssige fordeling blandt selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør således uændret i 2017: 0 kvinder og 5 mænd (2016: 0 kvinder og 5 mænd).

Bestyrelsen har valgt at fastholde det revurderede måltal for bestyrelsens sammensætning. Måltallet afspejler den generelle sammensætning af mænd og kvinder i virksomheden (ca. 20 % kvinder og ca. 80 % mænd). Bestyrelsen anser fortsat måltallet for såvel realistisk som ambitiøst, når dette sammenholdes med øvrige aktører i branchen.

ØVRIGE LEDELSESNIVEAUER

Bestyrelsen har ligeledes udarbejdet en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på selskabets øvrige ledelsesniveauer, der er defineret som direktionen, funktionsdirektører, butiksledere samt mellemledere i funktionerne.

Det overordnede mål med politikken er at skabe en god og alsidig arbejdsplads, der fremmer kvinders og mænds lige karrieremuligheder i AO.

Det er vores hensigt, at den kønsmæssige sammensætning på de øvrige ledelsesniveauer på sigt skal afspejle den generelle kønsmæssige sammensætning i virksomheden, der med udgangen af 2017 udgør 19 % kvinder og 81 % mænd (2016: 18 % kvinder og 82 % mænd).

Målet for 2017 har været at opnå en andel af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer som minimum 11 %.

Vi har i 2017 foretaget en vurdering af, hvorvidt de planlagte handlinger og aktiviteter er tilstrækkelige til at opnå vores mål for andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer i virksomheden. Det er vores vurdering, at tiltagene vil have en positiv langsigtet effekt og vi finder derfor ikke for nuværende anledning til at ændre de iværksatte tiltag til at øge andelen af kvindelige ledere.

Vi har som følge heraf i 2017 atter fokuseret på nedenstående tiltag for at øge andelen af kvindelige ledere:

- Alle lederstillinger opslås internt, og medarbejderne opfordres til at søge disse uanset køn. Vi har fokus på at opfordre egnede kandidater af begge køn til at søge stillingerne.
- I kraft af medarbejderudviklingssamtaler sikres fokus på en god balance mellem arbejds- og privatliv, ligesom der sikres afklaring af den enkelte medarbejders egne ønsker til udvikling og karrieremål.
- Der tilbydes faglig og personlig udvikling af individuelle kompetencer, herunder er der særligt fokus på at opfordre til udvikling af egne ledelseskompeter hos begge køn.
- Fastsættelse af måltal for den kønsmæssige sammensætning på øvrige ledelsesniveauer.

Andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer udgør i 2017 uændret 9 % i forhold til 2016. Vi har således ikke opnået vores mål for året, men vi har fortsat tiltro til, at de iværksatte tiltag vil have en positiv effekt på længere sigt.

Bestyrelsen har i 2017 udnævnt tre nye direktionsmedlemmer for at styrke kompetencerne i direktionen. Den samlede direktion består herefter af fem medlemmer og sammensætter sig af 40 % kvinder og 60 % mænd.

Den gennemsnitlige andel af kvinder på ledelseskurser i 2017 udgjorde 12 % (2016: 14 %), hvilket er lavere end 2016, men fortsat højere end den nuværende andel af kvindelige ledere i AO. Vi har derfor en forhåbning om, at fortsat fokus på ledelseskurser i de kommende år vil få en positiv indflydelse på andelen af kvinder på de øvre ledelsesniveauer.

Målet for 2017 var ambitiøst sat og vi har derfor for 2018 valgt at fastholde målet om en andel af kvindelige ledere på minimum 11 %. Dette vurderes fortsat at være på samme niveau som kønsfordelingen i de brancher, som selskabet traditionelt sammenligner sig med og rekrutterer medarbejdere fra.

AFRAPPORTERING OG REVURDERING

De fastsatte mål må ikke opfattes som faste og ufravigelige kvoter, idet det først og fremmest er afgørende, at selskabets ledere har de fornødne kompetencer. Måltallet og politikken har derimod til formål at skabe en bevidsthed omkring den kønsmæssige sammensætning, således at dette naturligt indgår i vurderingen i



lighed med andre faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer, når der skal rekrutteres eller udnævnes ledere.

Bestyrelsen gennemgår måltal samt politik, handlinger og resultater en gang om året med henblik på at revurdere og om nødvendigt tilpasse de opstillede måltal og den udarbejdede politik til selskabets udvikling.