

# Lovpligtig 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 2018 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2018.

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 samt 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 2018 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 2018: 0 kvinder og 5 mænd (2017: 0 kvinder og 5 mænd).

Bestyrelsen har i 2018 foretaget en fornyet vurdering af det opstillede måltal for bestyrelsessammensætningen. Det er således besluttet at fastholde et måltal på 20 % for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen, således at de af generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer senest i forbindelse med den ordinære generalforsamling i 2022 består af 1 kvinde og 4 mænd.

Måltallet afspejler den generelle sammensætning af mænd og kvinder i virksomheden. Bestyrelsen anser på baggrund heraf fortsat måltallet for såvel realistisk som ambitiøst, også 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 2018 udgør 19 % kvinder og 81 % mænd (2017: 19 % kvinder og 81 % mænd).

Målet for 2018 har været at opnå en andel af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer på minimum 11 %.

Vi har i 2018 foretaget en fornyet 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 i de iværksatte tiltag til at øge andelen af kvindelige ledere.

Vi har i 2018 atter fokuseret på nedenstående tiltag for at øge andelen af kvindelige ledere:

- Alle lederstillinger opslås internt. 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 ledelseskompetencer hos begge køn.
- Fastsættelse af mål for den kønsmæssige sammensætning på øvrige ledelsesniveauer.

Andelen af kvindelige ledere udgør 11 % i 2018 i forhold til 9 % i 2017. Vi har således opnået vores mål for året.

Den gennemsnitlige andel af kvinder på ledelseskurser i 2018 udgjorde 10 % (2017: 12 %), hvilket er marginalt lavere end i 2017.

Vi har valgt at fastsætte et mål på minimum 11 % for 2019 for andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer.

## **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.