

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 2016 og dækker regnskabsperioden 1. januar – 31. december 2016.

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 selskabets mål, at bestyrelsen sammensættes således, at den effektivt er i stand til at varetage sine opgaver af såvel strategisk, ledelsesmæssig som kontrolmæssig art. Selskabet vil søge at udpege kandidater med de for selskabet bedste profiler og kvalifikationer, der vurderes at være behov for under hensyntagen til selskabets nuværende og forventede aktiviteter, udvikling og udfordringer fremadrettet, da dette vurderes bedst for selskabet som helhed. I denne sammenhæng overvejes køn i forbindelse med udpegning af kandidater til bestyrelsen, dog under behørig hensyntagen til selskabets øvrige rekrutteringskriterier, herunder krav til professionelle kvalifikationer, brancheerfaring, uddannelsesmæssig baggrund m.v.

Bestyrelsen har i 2013 opstillet som måltal, at sammensætningen af bestyrelsen senest i forbindelse med den ordinære generalforsamling i 2017 består af 1 kvinde og 4 mænd.

Den kønsmæssige fordeling blandt selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer udgør i 2016 følgende: 0 kvinder og 5 mænd (2015: 0 kvinder og 5 mænd).

Bestyrelsen har i 2016 overvejet bestyrelsens sammensætning og ikke fundet anledning til at foretage ændringer i bestyrelsen, idet virksomhedens behov for kvalifikationer og kompetencer vurderes at være dækket.

Det er som følge heraf ikke muligt at opnå det opstillede måltal for den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen på generalforsamlingen i 2017.

Bestyrelsen har på baggrund heraf valgt at revurdere tidshorizonten, således at de af generalforsamlingen valgte bestyrelsesmedlemmer senest i forbindelse med den ordinære generalforsamling i 2019 udgøres af følgende: 1 kvinde og 4 mænd.

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.

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

Det er AO's hensigt, at den kønsmæssige sammensætning på de øvrige ledelsesniveauer på sigt skal afspejle den generelle kønsmæssige sammensætning i virksomheden, der med udgangen af 2016 udgør 18 % kvinder og 82 % mænd.

AO har i 2016 fokuseret på følgende tiltag for at øge andelen af det underrepræsenterede køn:

- Alle lederstillinger opslås internt, og medarbejderne opfordres til at søge disse uanset køn. AO 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 ledelseskompeter hos begge køn.
- Fastsættelse af måltal for den kønsmæssige sammensætning på øvrige ledelsesniveauer.

De gennemførte tiltag i 2016 har ikke haft den ønskede virkning. Målet for 2016 for den kønsmæssige fordeling på selskabets øvrige ledelsesniveauer er således ikke opnået, idet fordelingen pr. 31. december 2016 udgør: 9 % kvinder og 91 % mænd, svarende til en uændret fordeling målt i forhold til 2015: 9 % kvinder og 91 % mænd. Den gennemsnitlige andel af kvinder på ledelseskurser i 2016 udgjorde imidlertid 14 %, og AO har en forhåbning om, at det i de kommende år vil have en indirekte indflydelse på andelen af kvinder på de øvre ledelsesniveauer.

AO vil i 2017 foretage en gennemgang af de planlagte handlinger og aktiviteter med henblik på at vurdere, hvorvidt der skal iværksættes yderligere tiltag for at opnå målene.

Målet for 2017 er at opnå en andel af kvindelige ledere på minimum 11%. Dette vurderes at være på samme niveau som kønsfordelingen i de brancher, som selskabet traditionelt sammenligner sig med og rekrutterer medarbejdere fra.

AFRAPPORTERING OG REVURDERING

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

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