

## **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 medarbejderne oplever, at virksomheden har en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer og talent 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 01.10.2014 0 %. Målet er, at kvinder ultimo regnskabsperioden 2018/2019 udgør 20 % af de på generalforsamlingens valgbare bestyrelsesposter.

Bestyrelsen er den 20.01.2015 udvidet fra fire til fem personer og i den sammenhæng er Jens Dalsgaard Løgstrup indtrådt i bestyrelsen. Som følge af udvidelsen af bestyrelsen er måltallet ændret fra tidligere 25 % til 20 %, svarende til ét kvindeligt bestyrelsesmedlem.

### **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 01.10.2014 0 % 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 medarbejder-sammensætningen, såvel på de øvrige ledelsesniveauer, som generelt i selskabet.

Når Brd. Klee A/S rekrutterer nye medarbejdere, fremgår det altid tydeligt af stillingsopslaget, at kandidaten ikke bliver vurderet ud fra køn.

Under en rekruttering til de øvrige ledelsesniveauer, vil ledelsen vælge kvinden, såfremt man har to lige kvalificerede kandidater tilbage (en mand og en kvinde) i bestræbelsen på at opfylde det fastsatte måltal for andelen af det underrepræsenterede køn.

#### **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 01.10.2014		Måltal	Ansættelser i perioden		Sammensætning 30.09.2015	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Øverste ledelsesorgan	0	4	20%	0	1	0	5
Øvrige ledelsesniveauer	0	9		0	1	0	10

#### Øverste ledelsesorgan

Brd. Klee A/S har i regnskabsperioden 2014/2015 udvidet antallet af generalforsamlings-valgbare bestyrelsesmedlemmer fra fire til fem.

Selskabets bestyrelse har ved udvælgelse af kandidater taget udgangspunkt i nærværende politik og det opsatte måltal for det underrepræsenteret køn, dog med kandidaternes kvalifikationer som det altafgørende.

#### Øvrige ledelsesniveauer

Brd. Klee A/S har i regnskabsperioden 2014/2015 udvidet antallet af personer på øvrige ledelsesniveauer fra ni til ti grundet tilbagevenden af udstationeret tidligere salgschef.

#### Handlinger for regnskabsperioden 2015/2016

Brd. Klee A/S bestræber sig på at opnå de opstillede måltal for regnskabsperioderne indtil 2018/2019, ud fra genbesættelse af ledige positioner grundet naturlig afgang. Dette under hensynstagen til selskabets overordnede ønske om ansættelse af den mest kvalificeret kandidat, uafhængigt af køn.