

REDEGØRELSE FOR MANGFOLDIGHEDSPOLITIK SAMT DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN

jf. årsregnskabslovens § 107 d og § 99 b – 2020-2021

Redegørelsen udgør en integreret del af ledelsesberetningen i Gabriel Holding A/S' årsrapport for regnskabsåret 2020/21, og omfatter kravene i årsregnskabslovens § 107 d (Redegørelse for mangfoldighedspolitik) og årsregnskabslovens § 99 b (Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen), hvortil der specifikt henvises til afsnit 3 - 7.

De fastsatte måltal for de øverste ledelseslag er gældende for moderselskabet, mens måltal og handlingsplaner for øvrige ledelseslag gælder for hele koncernen. Status i redegørelsen gælder alle konsoliderede selskaber i koncernen.

Gabriel koncernen tror på, at mangfoldighed blandt medarbejderne og ledelsen, herunder en jævn fordeling af alder, nationalitet og uddannelsesbaggrund bidrager positivt til arbejdsmiljøet og styrker Gabriels konkurrenceevne og performance.

Gabriel har længe haft fokus på en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejderne har vidt forskellige baggrunde, kompetencer og livsvilkår. Ikke kun i forhold til køn, alder og herkomst, men i lige så høj grad i forhold til uddannelse, erfaringer og personlighed. Derfor er målsætningen, at ledelsen i lige så høj grad skal afspejle mangfoldigheden blandt vores medarbejderne.

Bestyrelsesmedlemmerne i Gabriel Holding A/S dækker et bredt spektrum af erfaringer fra både dansk og internationalt erhvervsliv. Denne sammensætning vurderes hensigtsmæssig, idet den sikrer en bredde i medlemmernes tilgang til opgaverne, og således er medvirkende til at sikre kvalificerede overvejelser og beslutninger.

1. Definition af ledelsesniveauer

I Gabriel koncernen defineres en leder som: "En leder, der enten har ansvar for andre medarbejdere eller indtager en så selvstændig stilling, at vedkommende kan disponere på Gabriels vegne".

Der er 3 ledelsesniveauer i organisationen: bestyrelse, direktion og mellemledere, bestående af funktionsdirektører/-chefer eller site managers.

2. Politik

Den til enhver tid gældende mangfoldighedspolitik kan findes på Gabriels hjemmeside www.gabriel.dk, og gælder på koncernplan. Den tidligere politik for det underrepræsenterede køn er indarbejdet i mangfoldighedspolitikken.

3. Overordnede mål

Jf. politikken om mangfoldighed er det et overordnet mål, at der ifm. rekrutteringsprocesser og forfremmelser lægges vægt på mangfoldighed.

I 2020 opstillede bestyrelsen følgende mål for koncernens kønsmæssige sammensætning af ledelsen, som fortsat er gældende:

Måltal for kønsmæssig sammensætning	Underrepræsenteret køn
Bestyrelse	50 %
Topledelse/Direktion	50 %
Mellemledelse	50 %

Der blev opstillet en konkret handlingsplan for at opnå de stillede mål. Handlingsplanen blev lavet ud fra en viden om, at personaleomsætningen i Gabriel koncernen er lav, mens den forventede aktivitetsstigning og øget geografisk tilstedeværelse ville kræve en samlet forøgelse i antallet af mellemledere.

Samtidigt er det et mål, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, jf. anbefalingerne for god Selskabsledelse.

Udover ovennævnte måltal ønsker Gabriel generelt at fremme en mangfoldig arbejdsplads og et inkluderende arbejdsmiljø, herunder sikre, at alle medarbejdere kan udnytte deres kompetencer bedst muligt uanset køn, etnicitet, religion, politisk anskuelse, alder, funktionsnedsættelser, seksuel orientering m.v. Samme principper lægges til grund i forbindelse med rekrutteringsprocesser og forfremmelser, hvor alle ansøgere behandles lige og hvor diversitet prioriteres.

4. Status på overordnede mål

Ved udgangen af regnskabsåret 2020/21 er den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i koncernen som følger:

Kønsmæssig sammensætning	Kønsfordeling		I alt	Underrepræsenteret køn
Bestyrelse	3	1	4	25 %
Topledelse/Direktion	2	0	2	0 %
Mellemedelse ¹⁾	25	13	38	34 %
I alt	30	14	44	32 %

1) Der henvises til Bilag 1

Målene er ikke opnået for bestyrelsen eller direktionen i Gabriel Holding A/S, idet der i perioden ikke har været udskiftninger.

Af de 38 mellemedlere er 13 kvinder, svarende til 34%, og målet er derfor ikke opnået. Der har i løbet af perioden været få udskiftninger, og procentsatsen har derfor kun ændret sig fra 32% sidste år til 34%.

Målet ift. uafhængige bestyrelsesmedlemmer er opnået, da to ud af de fire bestyrelsesmedlemmer anses som værende uafhængige.

5. Status på handlingsplan

Sammensætningen af bestyrelsen evalueres én gang årligt, og der indstilles valg af medlemmer på generalforsamlingen baseret på de kompetencer, som anses for nødvendige.

På øvrige ledelsesniveauer sker rekruttering i henhold til handlingsplanen, dvs. at der primært lægges vægt på kandidatens faglige og personlige kvalifikationer. Det tilstræbes at søge ligelig kønsfordeling, hvor det er muligt, ligesom der skeles til det pågældende selskabs/den pågældende afdelings personalesammensætning med henblik på at fremme mangfoldighed.

I alle koncernens selskaber er der fastlagt initiativer til fastholdelse og udvikling af det underrepræsenterede køn (pt. kvinder) på mellemederniveau:

- HR-afdelingen i det enkelte selskab yder rådgivning til ledere og medarbejdere omkring kompetenceudvikling.
- Kompetenceudvikling er et fast punkt ved årlige udviklingssamtaler for at sikre, at potentielle ledertalenter blandt medarbejderne identificeres og udvikles.

- Det er klart tilkendegivet, at det skal være muligt at være leder og stadig opretholde en god balance mellem job og familieliv.
- Der er drøftet relevant efteruddannelse med kvindelige ledere. Aftale om kompetenceudvikling sker altid i tæt samarbejde mellem leder og medarbejder.

6. Overordnede mål fremadrettet

Måltallet på 50% for det underrepræsenterede køn fastholdes fremadrettet i bestyrelsen og i den øvrige ledelse på koncernplan, herunder målet for at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige.

Det forventes at have lange udsigter at nå målopfyldelse, da en stigning i andelen af det underrepræsenterede køn skal finde sted ved behov for ændring eller udvidelse af bestyrelsen eller i den øvrige ledelse. Ved besættelse af åbne stillinger er det den nødvendige kompetence til den pågældende stilling, der anses for at være afgørende for beslutningen om valg af kandidat til jobbet, men er to eller flere kandidater lige kvalificerede, vil den person, der repræsenterer det underrepræsenterede køn, blive foretrukket.

7. Handlingsplan

For så vidt angår mål for mangfoldighed og ledelsesniveauer videreføres følgende handlingsplaner:

Retningslinjer for rekruttering af nye ledere:

- Ved rekruttering bliver stillingen opslået internt, eksternt og bredt.
- Ved rekruttering vil alle kvalificerede ansøgere uanset køn, etnicitet, religion, politisk anskuelse, alder, funktionsnedsættelser, seksuel orientering mv. komme i betragtning til stillingen.
- Ved eksternt rekruttering vil vi om muligt have mindst 2 kandidater (af det underrepræsenterede køn) til samtale.
- I forbindelse med brug af headhunters/eksterne rekrutteringsbureauer vil vi, hvor det er muligt, forlange, at mindst 50% af kandidatfeltet er af det underrepræsenterede køn.

Vi viderefører arbejdet med at udvikle alle koncernens medarbejders funktioner, kompetencer og uddannelsesplaner. Dette arbejde skal bl.a. medvirke til:

En objektiv vurdering af kompetencer i forbindelse med intern rekruttering, således at

- kønnene vurderes på lige fod,
- fokus på at øge det underrepræsenterede køns incitament til at søge karriereudvikling til ledelsesniveau,
- øget fokus på styrkelse af nuværende ledes personlige og faglige kompetencer samt aftale evt. yderligere udvikling, samt
- statusopfølgning på fastsatte mål

8. Ansvar, rapportering, evaluering og revidering

Den øverste ledelse i Gabriel har det overordnede ansvar for, at de interne retningslinjer for den kønsmæssige sammensætning bliver respekteret samt politikken for mangfoldighed.

HR-afdelingerne i de respektive koncernselskaber er ansvarlige for iværksættelse af de forskellige tiltag i handlingsplanen og for at arbejde videre med tiltag samt for at evaluere og rapportere tilbage til den øverste ledelse.

Afdelingen for kvalitet, miljø & produktion er ansvarlig for i den lovpligtige redegørelse om samfundsansvar, jf. Årsregnskabslovens § 99 a, at rapportere om resultaterne af handlingsplanernes planlagte initiativer. HR-afdelingen er ansvarlig for i 2021/2022 at evaluere og opdatere handlingsplanen mere overordnet.

Bilag 1 – Mellemedelse består ultimo september 2021 af følgende:

Kønsmæssig sammensætning pr. juridisk enhed	Kønsfordeling		I alt
Gabriel Holding A/S	3	2	5
Gabriel A/S	7	3	10
Gabriel Asia Pacific	1	1	2
Gabriel GmbH	1		1
Visiotex GmbH	1		1
Gabriel Sweden AB	1		1
Gabriel North America Inc.	1	1	2
UAB FurnMaster	1	1	2
FurnMaster Sp. Z o.o.	1	1	2
FurnMaster Mexico – Grupo RYL	1		1
Screen Solutions Ltd.	1		1
Gabriel UK	1		1
Gabriel Iberica SL	1		1
UAB Gabriel Textiles	1	1	2
UAB SampleMaster	1	1	2
UAB Gabriel Baltics	1	1	2
Gabriel Italien (filial)		1	1
Gabriel Frankrig (filial)	1		1
I alt	25	13	38