

# REDEGØRELSE FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN

---

jf. årsregnskabslovens § 99 b – 2019-2020

Redegørelsen udgør en integreret del af ledelsesberetningen i Gabriel Holding A/S' årsrapport for regnskabsåret 2019/20.

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.

Den vedtagne politik for mangfoldighed gælder på koncernplan.

### 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.

### Politik

Vi vil fremme en mangfoldig arbejdsplads og arbejde for at fremme antallet af det underrepræsenterede køn i ledende stillinger. Vi vil sikre, at alle vores medarbejdere kan udnytte deres kompetencer bedst muligt uanset køn, etnicitet, religion, politisk anskuelse, alder, handicap, seksuel orientering m.v.

### Overordnede mål

I 2018 opstillede bestyrelsen følgende mål for koncernens kønsmæssige sammensætning af ledelsen:

| Måltal for kønsmæssig sammensætning | Underrepræsenteret køn |
|-------------------------------------|------------------------|
| Bestyrelse                          | 25 %                   |
| Topleddelse/Direktion               | 30 %                   |
| Mellemledelse                       | 40 %                   |

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.

### Status på overordnede mål

Ved udgangen af regnskabsåret 2019/20 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 %                    |
| Mellemlidelse <sup>1)</sup> | 26            | 12        | 38        | 32 %                   |
| <b>I alt</b>                | <b>31</b>     | <b>13</b> | <b>44</b> | <b>30 %</b>            |

1) Der henvises til Bilag 1

Målet er opnået for bestyrelsen i Gabriel Holding A/S og er i overensstemmelse med "Vejledning om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom" udgivet af Erhvervsstyrelsen i marts 2016.

Direktionen består af 2 mænd, og målet er derfor ikke opnået.

Af de 38 mellemlidere er 12 kvinder, svarende til 32%, og målet er derfor ikke opnået.

### 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 kvindelige medarbejdere på mellemliderniveau:

- 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.

### Overordnede mål fremadrettet

For 2020/21 og fremadrettet har selskabet justeret måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelsen og i den øvrige ledelse. Måltallet er 50% for alle ledelseslag.

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.

### **Handlingsplan**

For så vidt angår mål for 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, handicap, seksuel orientering mv. komme i betragtning til stillingen.
- Ved ekstern rekruttering vil vi om muligt have mindst 2 kvindelige kandidater til samtale.
- I forbindelse med brug af headhunters/eksterne rekrutteringsbureauer vil vi, hvor det er muligt, forlange, at mindst 50% af kandidatfeltet er kvinder.

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 de kvindelige medarbejders incitament til at søge karriereudvikling til ledelsesniveau,
- øget fokus på styrkelse af nuværende kvindelige leders personlige og faglige kompetencer samt aftale evt. yderligere udvikling, samt
- statusopfølgning på fastsatte mål

### **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.

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 2020/2021 at evaluere og opdatere handlingsplanen mere overordnet.

**Bilag 1 – Mellemlidelse består ultimo september 2020 af følgende:**

| <b>Kønsmæssig sammensætning pr. juridisk enhed</b> | <b>Kønsfordeling</b> |           | <b>I alt</b> |
|--|----------------------|-----------|--------------|
| Gabriel Holding A/S                                | 2                    | 2         | 4            |
| Gabriel A/S  | 7                    | 4         | 11           |
| 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                                   | 2                    |           | 2            |
| UAB Gabriel Baltics                                | 2                    |           | 2            |
| Gabriel Italien (filial)                           |                      | 1         | 1            |
| Gabriel Frankrig (filial)                          | 1                    |           | 1            |
| <b>I alt</b>                                       | <b>26</b>            | <b>12</b> | <b>38</b>    |