

# MANGFOLDIGHEDSPOLITIK

---

Gabriel Holding A/S

**Gabriel**

## 1. Formål

Nærværende politik omfatter hele Gabriel koncernen (Gabriel) og har til formål at fremme mangfoldighed, lighed og inklusion i Gabriel. Politikken er tæt forbundet til Gabriels Code of Conduct og en videreførelse af det langsigtede arbejde med organisationskultur, værdier og adfærdskodeks, samt holdninger blandt og til medarbejdere. Politikken har til formål at sikre en arbejdsplads uden chikane og diskrimination af nogen art. Politikken søger også at kommunikere organisationens forpligtelse til at fremme lige muligheder og involvering af alle interessenter, der er relateret til Gabriel, uanset race, hudfarve, køn, alder, religion, seksuel orientering, identitet eller udtryk, national oprindelse, funktionsnedsættelser eller civilstand.

Gabriels strategi er at vokse med de største og Gabriel ser mangfoldighed, lighed og inklusion som en styrke samt forudsætning for at træffe de rigtige beslutninger og i sidste ende fremme værdiskabelsen i Gabriel til fordel for samtlige interessenter. Samtidigt understøttes Gabriels forretningsstrategi gennem politikken ved at tiltrække, motivere og fastholde kvalificerede medarbejdere og bestyrelsesmedlemmer.

## 2. Overordnede formål og mål

Gabriel tilskynder en mangfoldig arbejdsplads og et inkluderende arbejdsmiljø, med lige muligheder for alle. Gabriel respekterer og støtter kulturelle og personlige værdier samt forskelle mellem sine medarbejdere og tolererer således ikke nogen form for diskrimination, chikane eller repressalier. Målet er derfor at rapportere om antallet af diskriminationer, chikane og krænkelse og sikre kritiske og hurtige løsninger på det. Gabriel arbejder på at fremme antallet af det underrepræsenterede køn i alle medarbejdergrupper, herunder topledelse, øvrige ledelseslag, direktion og bestyrelse.

Gabriel ønsker at sikre, at alle medarbejdere kan udnytte deres kompetencer bedst muligt uanset køn, etnicitet, religion, politisk anskuelse, alder, funktionsnedsættelser, seksuel orientering, uddannelsesmæssig baggrund mv. De samme principper gælder for ansættelsesprocesser og forfremmelser, hvor alle ansøgere behandles retfærdigt og med respekt og værdighed.

### Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

Det langsigtede mål for det underrepræsenterede køn i Gabriel Holding A/S' bestyrelse er ligelig kønsfordeling 50/50. Med udgangspunkt i Erhvervsstyrelsens vejledning af 3. december 2023, der specificerer, at i en bestyrelse, hvor der er 5 generalforsamlingsvalgte medlemmer, betyder det, at andelen af det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 40%. Såfremt antallet af bestyrelsesmedlemmer i perioden ændrer sig i op- eller nedadgående retning, så vil målet hedde 50/50. Gabriel sigter mod at nå målet i 2026/27.

Samtidigt anbefales det, at halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal være uafhængige, jf. Anbefalingerne for god Selskabsledelse.

## 3. Opnåelse af mål

Politikken fremsættes af Governance-, Vederlags- og Nomineringsudvalget og godkendes af bestyrelsen i Selskabet. Direktionen har ansvaret for implementering af politikken og definerer konkrete mål, planlagte og løbende aktiviteter samt handlingsplaner afledt heraf.

Koncernens politik for mangfoldighed, lighed og inklusion indebærer et klart fokus i forhold til rekrutteringsprocessen, hvor Gabriel har fokus på kompetencer, udviklingspotentiale og den enkeltes bidrag til mangfoldigheds-, ligheds- og inklusionsagendaen til gavn for bundlinjen. Udover at kvalifikationer og kompetencer skal matche, prioriteres det højt, at en kandidat kan identificere sig med Gabriels værdier og har de rigtige sociale og personlige kompetencer.

Med hensyn til målsætninger og mål for mangfoldighed og ligelig kønsfordeling er følgende planer på plads:

- Ved rekruttering vil Gabriel slå stillingen op internt, eksternt og bredt
- Ved rekruttering vil Gabriel overveje alle kvalificerede ansøgere uanset køn, etnicitet, religion, politisk overbevisning, alder, funktionsnedsettelse, seksuel orientering mv. til stillingen
- Ved rekruttering vil Gabriel have interviews med mindst to kandidater (af det underrepræsenterede køn), hvis det er muligt
- Ved brug af headhuntere/eksterne rekrutteringsmedarbejdere vil vi kræve, at mindst 50% af kandidatfeltet skal være af det underrepræsenterede køn, hvis det er muligt

#### **4. Rapportering**

Selskabet vil hvert år i årsrapporten beskrive det forløbne års arbejde med mangfoldigheden i det øverste ledelsesorgan i Gabriel Holding A/S jf. årsregnskabslovens § 107 d (Redegørelse for mangfoldighedspolitik) og § 99 b (Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen). Den til enhver tid gældende mangfoldighedspolitik kan findes på Gabriels hjemmeside [www.gabriel.dk](http://www.gabriel.dk)

Således vedtaget på bestyrelsesmødet d. 16. november 2023