

## 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 30.09.2016 0 %. Målet er, at kvinder ultimo regnskabsperioden 2018/2019 udgør 20 % af de på generalforsamlingens valgbare bestyrelsesposter.

### 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 30.09.2016 17 % 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 øge 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 30.09.2015		Måltal	Ansættelser i perioden		Sammensætning 30.09.2016	
	Kvinder	Mænd		Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Øverste ledelsesorgan	0	5	20%	0	0	0	5
Øvrige ledelsesniveauer	0	10		1	0	1	5

**Øvrige ledelsesniveauer**

Brd. Klee A/S har i regnskabsperioden 2015/2016 udvidet antallet af kvinder på øvrige ledelsesniveauer med 1 qua ansættelse af kvindelig HR-chef.

**Handlinger for regnskabsperioden 2016/2017**

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.