

Redegørelse for mangfoldighed i ledelsen 2018

Redegørelsen er en del af Alm. Brands årsrapport 2018

I henhold til gældende lovgivning vedtog Alm. Brand-koncernen i 2013 en koncernpolitik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Alm. Brand-koncernens ledelsesniveauer, som indebærer en årlig opfølgning på udviklingen i kønnenes repræsentation i lederstillinger. Desuden følger koncernen anbefalingen fra Komitéen for god Selskabsledelse om, at der årligt drøftes aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer.

Ligestilling og mangfoldighed

Koncernens mangfoldighedspolitik samt koncernpolitik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn fokuserer på at sikre en bred vifte af erfaringer, kompetencer og kvalifikationer i ledelsen samt et ønske om at fremme en ligelig repræsentation af kønnene i koncernens øverste ledelse og øvrige ledelseslag. Begge politikker er senest revideret i november 2018.

I henhold til loven er et køn underrepræsenteret, når det som udgangspunkt udgør mindre end 40 %. Erhvervsstyrelsens vejledning foreskriver, at ved en bestyrelse på 12 medlemmer er der tale om ligelig fordeling, når det underrepræsenterede køn som minimum er repræsenteret ved fire medlemmer (33 %).¹

Måltal for bestyrelsen

Alm. Brand A/S' bestyrelse består af 12 medlemmer, hvoraf fire medlemmer er medarbejdervalgte. For koncernen, som er omfattet af lov om finansiel virksomhed, indgår medarbejdervalgte repræsentanter i måltallet.

I 2018 var to ud af otte medlemmer i bestyrelsen kvinder. Inklusive medarbejdervalgte var fire medlemmer ud af 12 medlemmer kvinder. En andel på henholdsvis 25 % og 33 %. Inklusive medarbejdervalgte repræsentanter er målet om ligelig kønsfordeling dermed overholdt.

Køn og ledelse

Koncernpolitikken for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i Alm. Brands ledelsesniveauer har til formål at sikre koncernen de bedst egnede ledere og medarbejdere med gode personlige egenskaber og nødvendige og faglige kompetencer.

En leder er defineret som en medarbejder, der har kompetence til at ansætte og afskedige medarbejdere, og som afholder MUS med sine medarbejdere.

Ultimo 2018 udgjorde kønsfordelingen på koncernens øvrige ledelsesniveauer 137 mænd og 50 kvinder svarende til 73 % / 27 %. Det underrepræsenterede køn er derved kvinder.

Det tilstræbes, at koncernen altid ansætter den kandidat, som ud fra en helhedsbetragtning er den bedst egnede til det pågældende job - uden hensyntagen til køn, alder og oprindelse.

Koncernen ønsker, at ligestilling i enhver henseende skal være en naturlig holdning i koncernen ud i alle led. Alm. Brand ønsker at vurdere medarbejdere på det arbejde, de udfører, og den måde de er på, frem for andre personlige faktorer, som i arbejdsmæssig henseende er irrelevante.

For at øge andelen af kvindelige ledere vil HR, i henhold til gældende politik, følge op på en række punkter:

Rette ansættende leders opmærksomhed mod at skabe et diversificeret lederteam. Rette opmærksomhed mod, at Alm. Brands lederkompetencer gennemgås for kandidaterne til lederjob.

Understøtte at der i udviklingsmæssige sammenhænge spørges ind til interessen for ledelse hos både kvinder og mænd.

¹ Vejledning om Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom, Erhvervsstyrelsen Marts 2016

Påvirke at der skabes et balanceret billede af kvindelige og mandlige ledere i både den interne og eksterne omtale af ledere i Alm. Brand-koncernen.

Disse tiltag vil løbende blive evalueret og justeret i takt med, at arbejdet med at implementere skrider frem.