

Redegørelse for mangfoldighed, jf. Årsregnskabslovens §107d

1. Mangfoldighedspolitik

I Flügger tror vi på, at en mangfoldig arbejdsplads og et inkluderende arbejdsmiljø er et aktiv for vores arbejdsplads. I Flügger anerkender vi vores medarbejderes forskelligheder. Vi tror på, at mangfoldige teams, herunder ledelsesgrupper, arbejder mere innovativt, træffer bedre beslutninger og bidrager til nytænkning, samtidig med at rummelighed og tolerance blandt medarbejderne fremmes.

Flügger ønsker og tilstræber at være en ansvarlig arbejdsplads, der rekrutterer, fremmer og udvikler medarbejdere baseret på deres kompetencer og på en måde, der understøtter diversitet. Vi tilstræber således, at vores rekruttering, ansættelsesvilkår, fremmelser og evt. afskedigelser foretages uden skelen til køn, seksuel orientering, alder, nationalitet, fysiske evner, handicap, politisk ståsted, etnicitet, familiestatus, religiøs overbevisning, eller andre ideologier.

I Flügger rapporterer vi den kønsmæssige fordeling i bestyrelsen og øvrige ledelsesniveauer jf. årsregnskabslovens §99b i forbindelse med vores årlige lovpligtige rapportering. Vi henviser derfor til seneste årsrapport for yderligere data.

Sådan arbejder vi med mangfoldighed i Flügger

Vi arbejder løbende på at sikre mangfoldighed både i ledelseslagene såvel som i alle øvrige medarbejdergrupper. Vi arbejder ud fra følgende principper:

- Flügger er en arbejdsplads med lige muligheder for alle i et sikkert og ikke-diskriminerende arbejdsmiljø
- Vi tilstræber, at begge køn er repræsenteret med mere end 40% i vores ledelseslag, og vi fokuserer derfor på lige vilkår og på at identificere kandidater af begge køn, når vi rekrutterer nye ledere
- Vi lever op til danske og internationale standarder vedrørende menneskerettigheder samt love vedrørende ligestilling og tilbyder fair og lige vilkår i ansættelses- og arbejdsforhold, uanset køn, etnisk oprindelse, religion og andre personlige forhold
- Vi tolererer ikke mobning, sexchikane, diskrimination, krænkende adfærd eller trusler, og forbygger med løbende træning af medarbejdere for at minimere risikoen for, at medarbejdere udsættes for adfærd, der strider mod denne politik
- Vi tilstræber en personalesammensætning bestående af en kombination af unge og erfarne medarbejdere, der i fællesskab kan inspirere og bidrage til udviklingen i Flügger.
- Ved behov, og minimum én gang årligt, gennemgår bestyrelsen i Flügger mangfoldighedspolitikken og foretager evt. revidering.

2. Mangfoldighed i ledelsen i Flügger, mål og resultater 2020/21

Flügger har i henhold til Årsregnskabslovens § 107d defineret mål for mangfoldighed i forbindelse med sammensætningen af koncernens bestyrelse, øvrige ledelse samt samlede medarbejderstab.

Bestyrelse

Ved sammensætning af de fire generalforsamlingsvalgte medlemmer har Flügger fokus på mangfoldighed samt på medlemmernes kompetencer og erfaringer. Der tilstræbes en ligelig kønsmæssig sammensætning, som samtidig afspejler væsentlige kompetencer inden for Flüggers kerne- og fokusområder.

For at sikre, at koncernens bestyrelse udgøres af de rette profiler og kompetencer, har Flügger defineret mål for bestyrelsens køn og status (afhængigt/uafhængigt medlem). Flügger ønsker en bestyrelse, hvor begge køn er repræsenteret, og hvor mindst 50% af bestyrelsens medlemmer er uafhængige. Det tror vi på, kan skabe grobund gode diskussioner samt forskellige syn og input til, hvordan vi driver og udvikler vores forretning og griber udfordringer an.

- 1) For den generalforsamlingsvalgte bestyrelse ønsker Flügger en repræsentation af det underrepræsenterede køn på minimum 40% (40/60%). Målet for den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen er i 2020/21 opnået, med en fordeling på hhv. to mænd og to generalforsamlingsvalgte kvinder, dvs. 50/50%.
- 2) Mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer skal være uafhængige i henhold til de danske anbefalinger inden for god Selskabsledelse.

Direktion

Direktionen i Flügger består af tre medlemmer, hvoraf Flüggers majoritetsaktionær Ulf Schnack historisk set udgør det ene medlem. De resterende to poster udgøres af CEO og CFO. Flügger har valgt ikke at definere mål for mangfoldighed i direktionen, da vi prioriterer profilernes indsigt, erfaring og kompetencer.

Øvrig ledelse samt alle medarbejdere

Flügger ønsker en kønsmæssig sammensætning i den øvrige ledelse samt i den samlede gruppe af medarbejdere, hvor det underrepræsenterede køn udgør mindst 40% (40/60%), i tråd med målsætningen for sammensætningen af bestyrelsen

		Mål	Status 30.04.21
Kønsfordeling			
Bestyrelsen	Ligelig repræsentation af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen	40% / 60%	50% (k) - 50% (m)
Øvrige ledelseslag (ledelseslag under topledelsen)	Fokus på det underrepræsenterede køn i ledelseslaget under topledelsen	40% / 60%	47% (k) - 53% (m)
Alle	Fokus på det underrepræsenterede køn i den samlede medarbejderstab	40% / 60%	49% (k) – 51% (m)