

Aktieselskabet Schouw & Co.  
Politik til sikring af relevant mangfoldighed

## **POLITIK TIL SIKRING AF RELEVANT MANGFOLDIGHED I SELSKABETS LEDELSESNIVEAUER**

### **1. Indledning**

Nærværende politik har til formål at sikre relevant mangfoldighed i Aktieselskabet Schouw & Co.s (i det følgende benævnt Schouw & Co. eller "selskabet") ledelsesniveauer således, at der til enhver tid findes de rette kvalifikationer og kompetencer blandt selskabets ledelsesmedlemmer, jf. anbefaling 3.1.2 i Anbefalinger for god Selskabsledelse af 2. december 2020:

*"Komitéen anbefaler, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside."*

### **2. Schouw & Co.s organisation**

Ledelsesstrukturen i Schouw & Co. er enkel, idet selskabet ved udgangen af 2020 har en bestyrelse bestående af seks medlemmer og en direktion bestående af to medlemmer. Antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere udgør samlet 14 (inklusive direktionen). Selskabet har historisk set ikke opereret med flere fast definerede ledelseslag, hvorfor nærværende politik ved anvendelsen af begrebet "ledelsesniveauer", hvor ikke andet er angivet, refererer til bestyrelse og direktion i Schouw & Co.

### **3. Sikring af relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer**

Schouw & Co. bygger på den grundlæggende holdning, at resultater skabes gennem mennesker. I den sammenhæng betragter Schouw & Co. mangfoldighed som en styrke, der kan bidrage positivt til koncernens vækst, risikostyring og værdiskabelse. Forskellighed i kompetencer og baggrund ses desuden som en faktor, der kan medvirke til at øge kvaliteten af ledelsens arbejde samt samspillet i og mellem selskabets ledelsesniveauer.

Politikken har som mål at øge og sikre værdiskabelsen i Schouw & Co. ved ansvarligt fokus på relevant diversitet i selskabets ledelsesniveauer som understøttende faktor for bredde og variation i kompetencer samt bedre dialog, vidensdeling og risikostyring.

Schouw & Co. tilstræber en mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, der sikrer en bred vifte af blandt andet kompetencer, synspunkter og erfaringer. En bred repræsentation af uddannelses- og erhvervsmæssige baggrunde, alder og køn samt national såvel som international erfaring i ledelsesniveauerne vægtes højt. Selskabet ønsker herved blandt andet at sikre, at medlemmerne af selskabets ledelsesniveauer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå koncernens aktiviteter og de dermed forbundne risici.

Politikken suppleres af Kompetencebeskrivelse for bestyrelsen i Aktieselskabet Schouw & Co., der indeholder en angivelse af, hvilke generelle kvalifikationer og kompetencer der tillægges vægt ved valg af medlemmer til selskabets bestyrelse. Kompetencebeskrivelsen er tilgængelig på selskabets hjemmeside.

Ved udvælgelse og indstilling af kandidater til selskabets bestyrelse lægges der bl.a. vægt på, at det nye medlem besidder faglig viden og erfaring, som kan bidrage til at sikre den nødvendige kompetencebredde i bestyrelsen, og at det nye medlem kan handle uafhængigt af særinteresser, ligesom der i videst muligt omfang tages hensyn til behovet for fornyelse og mangfoldighed.

#### 4. Politik og rapportering vedrørende det underrepræsenterede køn

Bestyrelsen i Schouw & Co. har fastsat måltal for den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen i Schouw & Co. samt bestyrelserne i selskabets danske datterselskaber i regnskabsklasse store C:

*”For måleperioden 1. april 2021 til 31. marts 2025 er det målsætningen, at antallet af generalforsamlingsvalgte kvindelige medlemmer af bestyrelsen i Aktieselskabet Schouw & Co. skal øges fra nuværende et medlem til mindst to medlemmer ud af maksimalt syv generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Endvidere er det målsætningen for koncernen, at der i alle danske virksomheder i regnskabsklasse store C i samme måleperiode skal opnås en repræsentation på mindst et generalforsamlingsvalgt kvindeligt medlem ud af maksimalt fem generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.”*

Bestyrelsen i Schouw & Co. har vedtaget følgende politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på koncernens øvrige ledelsesniveauer:

*”Schouw & Co. er opmærksom på, at andelen af kvinder blandt de ledende medarbejdere i koncernen generelt er forholdsmæssigt lavere end medarbejdersammensætningen i koncernen i øvrigt. Schouw & Co. koncernens virksomheder skal derfor gøre en særlig indsats for at skabe nogle gode rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling, eksempelvis gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer, der kan styrke den enkeltes ledelseserfaring. Schouw & Co. koncernens virksomheder skal endvidere gøre en målrettet indsats for at sikre den bedst mulige repræsentation af kvinder blandt kandidaterne ved besættelse af lederstillinger.”*

Stillinger i koncernens ledelsesniveauer ønskes altid besat af de bedst kvalificerede kandidater. Det bærende element ved ansættelser er en kompetencevurdering med afsæt i de opgaver og den kontekst, den pågældende leder skal indgå i. Herudover lægges der i videst muligt omfang vægt på diversitet, herunder kønsfordeling, ved ansættelse både internt og eksternt. Schouw & Co.s målsætninger og indsatser omkring mangfoldighed sigter blandt andet mod, at der er et bredt ansøgerfelt til lederstillinger i koncernen, og at der ikke er holdningsmæssige barrierer og (bevidste eller ubevidste) antagelser, som begrænser mangfoldighed eller modvirker lige ansættelses- og karrieremuligheder uanset alder, anciennitet, køn, etnicitet mv.

I selskabets ESG-rapport redegøres der for selskabets politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i koncernens øvrige ledelseslag, ligesom der redegøres for status for opfyldelsen af opstillede måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i de nævnte bestyrelser.

#### 5. Offentliggørelse og ajourføring

Politikken offentliggøres på selskabets hjemmeside. Politikken gennemgås og revurderes af bestyrelsen én gang årligt.

Vedtaget af bestyrelsen i Aktieselskabet Schouw & Co. den 25. januar 2021 til ikrafttræden den 1. april 2021.

---

Jørn Ankær Thomsen

---

Jørgen Dencker Wisborg

---

Kjeld Johannesen

---

Agnete Raaschou-Nielsen

---

Hans Martin Smith

---

Kenneth Skov Eskildsen