



September 2023

Årsregnskabsloven § 99b:

Redegørelse om det underrepræsenterede køn 2022

Det er ALPI Danmark A/S' politik, at medarbejdere af begge køn skal have lige muligheder med hensyn til uddannelse, forfremmelse og repræsentation i ledelsen, i grupper og i direktionen.

Underrepræsentation af kvinder på ledelses- og bestyrelsesposter er et generelt problem, og ALPI Danmark A/S forsøger gennem opmuntring og tilbud om uddannelse at opfordre kvinder i virksomheden til at søge stillinger med ledelsespotentiale.

Måltal og politikker for det underrepræsenterede køn

Koncernen har sat et mål for repræsentationen i bestyrelsen. Målet er, at det underrepræsenterede køn skal udgøre mindst 20 procent af de valgte medlemmer ved bestyrelsesvalget i 2026. I 2023 er målet ikke nået, da der ikke var behov for ændringer i bestyrelsen. På nuværende tidspunkt er den underrepræsenterede kønsandel stadig 0 procent.

Ledelsen har sat som mål, at kvindelige mellemledere skal udgøre mindst 22 procent ved udgangen af 2026. For 2023 er kønsfordelingen af mellemledere 14 procent kvinder og 86 procent mænd. I 2022 var fordelingen 18 procent kvinder og 82 procent mænd.

Vi har i 2023 ansat nye kvindelige teamledere, men de indgår ikke i målingerne på grund af definitionerne på mellemledere.

ALPI ønsker, at vores medarbejdere oplever en åben og objektiv kultur, hvor den enkelte medarbejder kan bruge sine kompetencer bedst muligt uanset køn. ALPI Danmark A/S vil gerne understrege, at adgangen til udviklings- og karrieremuligheder er åben for alle medarbejdere, men der er designet specifikke initiativer for at tilskynde kvinder til at forfølge karrieremuligheder i virksomheden.