

## I REDEGØRELSE FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN, JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS §99 B.

*Denne redegørelse udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i Hi3G Denmark Holding APS's (herefter 3) årsrapport, hvor regnskabsperioden er 1. januar 2018 til 31. december 2018. Denne redegørelse dækker ligeledes perioden fra 1. januar 2018 til 31. december 2018.*

### **Øverste ledelsesorgan**

Selskabet 3 arbejder på at opnå en mere ligelig kønsfordeling i selskabets bestyrelse. Det er således 3's mål at have mindst to kvinder i bestyrelsen i senest 2020. I 2018 blev målet ikke nået, idet bestyrelsen på dette tidspunkt bestod af en kvinde og seks mænd. Årsagen til at målet ikke blev nået var, at generalforsamlingen ikke fandt årsag til at skifte ud i den siddende bestyrelse.

### **Øvrige ledelsesniveauer**

3's personalepolitik er udarbejdet med særlig iagttagelse af kvinder og mænds lige karrieremuligheder og bruges aktivt som værktøj til at arbejde med kvinder og ledelse samt ligestilling generelt. 3 har fokus på, at personalepolitikken ikke indeholder barrierer, direkte såvel som indirekte, for kvinders karrieremuligheder hos 3.

3 arbejder med at opnå en mere ligelig kønsfordeling på 3's øvrige ledelsesniveauer og i virksomheden generelt. Det er 3's mål, at ledelsen på sigt sammensættes således, at den afspejler samfundets fordeling af kvinder og mænd samtidig med, at den effektivt er i stand til at varetage sine opgaver som ledelse. 3 vil søge at ansætte kandidater til ledende stillinger med de for selskabet bedste profiler og kvalifikationer, da dette vurderes bedst for selskabet som helhed. I denne sammenhæng lægger 3 blandt andet vægt på faglige kvalifikationer, brancheerfaring, mangfoldighed, uddannelsesmæssig baggrund mv.

Selskabet har i 2018 tilpasset sine stillingsannoncer således, at det motiverer en ansøgerpulje, hvis sammensætning i større grad afspejler den samfundsmæssige fordeling af køn. Stillingsannoncernes indhold er i den henseende blevet mere beskrivende og forsøger i større grad at belyse arbejdsdag, miljø og selskabet 3's værdier. Herudover har selskabet ændret løn og provisionsforhold blandt butik og salgsansatte, samt øget fokus på kundepleje frem for salg. Hermed ønsker selskabet at understøtte en endnu større mangfoldighed på arbejdspladsen, som afspejler selskabets overbevisning om, at mangfoldighed bidrager til et dynamisk og innovativt miljø.

