

## Redegørelse for mangfoldighed og kvinder i ledelse - 2015

En mangfoldig og rummelig organisation der afspejler Mols-Linien A/S' kundesammensætning, gør virksomheden stærkere, øger konkurrenceevnen og skaber et godt og innovativt arbejdsmiljø.

Mols-Linien A/S ønsker at udvikle og drage nytte af det samlede potentiale hos alle medarbejdere, og at alle medarbejdere kan udvikle deres fulde potentiale i balance mellem arbejdsliv og privatliv. Ligestilling i ledelsen og fokus på mangfoldighed er en integreret del af Mols-Linien A/S' personalepolitik.

Mols-Linien A/S har for nuværende ikke nogen kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsen er sig bevidst om denne underrepræsentation, og ønsker at understøtte og bidrage til, at andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer øges. Bestyrelsen har under hensyn til Mols-Linien A/S' virksomhed og den branche, som Mols-Linien A/S opererer i, fastsat det konkrete mål, at andelen af generalforsamlingsvalgte kvinder skal udgøre mindst 20 procent inden for en 3-årig periode. Medarbejderrepræsentanter er valgt af Mols-Linien A/S' medarbejdere og er ikke omfattet af ovenstående måltal.

Det fastsatte måltal er efter bestyrelsens opfattelse et ambitiøst måltal for et selskab inden for transportsektoren, hvor der traditionelt ikke er en stor andel af kvinder, hverken i bestyrelserne eller på øvrige ledelsesniveauer. Det er imidlertid bestyrelsens ønske og forhåbning, at dette måltal kan øges yderligere, når det ovenfor fastsatte måltal er opnået.

Det er ultimativt aktionærerne i Mols-Linien A/S, der på selskabets generalforsamlinger vælger medlemmerne af bestyrelsen og derved også fastsætter den kønsmæssige sammensætning. I det omfang bestyrelsen indstiller nye kandidater til bestyrelsen, vil bestyrelsen imidlertid inddrage køn som en parameter med henblik på at nå det opstillede måltal. Ved opstilling af kandidater til Mols-Linien A/S' bestyrelse er det imidlertid vigtigt, at medlemmerne repræsenterer faglige kompetencer, der er relevante for Mols-Linien A/S som en væsentlig udbyder af passagertransport i Danmark, og der kan ikke – uanset køn - blive gået på kompromis med de kvalifikationer, der efter bestyrelsens opfattelse er behov for i en transportvirksomhed som Mols-Linien A/S.

I Mols-Linien A/S' ledergruppe er 25 procent kvinder, mens tallet for kvindelige mellemledere er steget fra 8,33 procent i 2014 til 10,77 procent i 2015. Det er Mols-Liniens mål, at andelen af kvindelige mellemledere skal udgøre mindst 12 procent inden selskabets ordinære generalforsamling i 2017. Mols-Linien A/S vil blandt andet nå målet ved at stille krav i rekrutteringsfasen om kandidater af begge køn, og ved at medtænke det underrepræsenterede køn ved efterfølgende planlægning, men uden at gå på kompromis med de kvalifikationer, der skal være for de pågældende stillinger.

Mols-Linien arbejder meget bevidst med at vise mangfoldighed i sin markedsføring for at signalere, at rederiet i medarbejdersammensætningen ønsker at afspejle samfundet.

*Godkendt af Mols-Linien A/S' bestyrelse den 10. marts 2016*