

Politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen i Lind Invest ApS

Contents

1. Indledning.....	1
2. Måltal for det øverste ledelsesorgan	2
2.1. Måltal.....	2
2.2. Forudsætninger	2
3. Politik for de øvrige ledelseslag.....	2

1. Indledning

Lind Invest og alle datterselskaber er omfattet af følgende politik. Formålet er at skabe fokus omkring det underrepræsenterede køn i ledelsen i koncernens selskaber.

Politikken og måltallene på de efterfølgende sider har ligeledes til formål at sørge for, at den samlede koncern lever op til kravene i Selskabslovens regler om måltal for politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan.¹

Politikken tager udgangspunkt i kvinder, som det underrepræsenterede køn grundet koncernens nuværende kønsfordeling.

¹ Lov nr. 1383 af 23/12/2012: Lov om ændring af selskabsloven, årsregnskabsloven og forskellige andre love. (Indførelse af regler om måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning i det øverste ledelsesorgan og for afrapportering herom)

2. Måltal for det øverste ledelsesorgan

Lind Invest har for den samlede koncern opstillet måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ledelsen. Af afsnit 2.1. fremgår den nuværende repræsentation af kvinder i bestyrelserne. Der bliver udelukkende givet ét samlet måltal for koncernen som helhed.

2.1. Måltal

	Medlemmer af øverste ledelse	Heraf kvinder	Andel
Lind Invest ApS	1	0	0,0%
Danske Commodities A/S	4	1	25,0%
Lind Capital A/S	5	1	20,0%
Lind Capital Fondsmæglerselskab A/S	5	1	20,0%
Cornerstone Properties Germany Holding ApS	4	0	0,0%
Total	19	3	15,8%

Det er et mål for Lind Invest koncernen at selskabet inden 2017 har 15,8 % kvinder i det øverste ledelsesorgan på tværs af koncernen. Dette svarer til at øge antallet af kvinder i det øverste ledelseslag med én. Se nedenfor for argumenter og forudsætninger for fastlæggelsen måltallene.

2.2. Forudsætninger

Koncernen opererer inden for Energi, Finans, Ejendomme og Vækst & Kapital. Alle fire brancher er kendetegnet ved, at langt hovedparten af de relevante stillinger med og uden ledelsesansvar besættes af mænd. Dette, sammenholdt med at der i koncernen er et fokus på, at man bliver belønnet for performance, gør at det øverste ledelseslag i dag er besat af mænd.

Koncernens struktur gør, at mange af ledelsesposterne besættes af samme person. Henrik Lind, som er hovedaktionær i alle selskaber i koncernen, sidder med i det øverste ledelseslag i alle fire selskaber. Dette bevirker, at Henrik Lind tæller med i opgørelsen fire gange.

Politikkerne herunder skal medvirke til at sætte fokus på diversiteten i det øverste ledelseslag i koncernen.

3. Politik for de øvrige ledelseslag

Selskaberne i Lind Invest koncernen fokuserer på, at de personer, der performer, skal belønnes for deres arbejde. Derfor ser Lind Invest det som diskriminerende, hvis den bedste kandidat skal fravælges på grund af køn, alder, nationalitet eller lignende, og selskaberne er opmærksomme på, at der i koncernen ikke skal forekomme nogen form for diskrimination.

Selskabets underrepræsenterede køn skal til enhver tid opleve, at de har samme muligheder for karriere og lederstillinger som de øvrige medarbejdere.

Medarbejderne skal opleve, at selskabet har en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

Selskaberne skal sørge for at få nok kvinder ind i organisationen. Hvad der defineres som 'nok', vil til enhver tid blive påvirket af stillingernes karakteristika samt andelen af kvinder med rette kompetencer, uddannelse, ambitioner osv., der søger de respektive jobs. Derefter er det holdningen, at det er medarbejdernes egne ambitioner og kompetencer, der afgør, om de skal belønnes i koncernen.

Selskaberne er meget opmærksomme på fordelene ved en diversificeret organisation og ikke mindst ledelse. Derfor har selskaberne et incitament til at øge diversifikationen både med hensyn til køn, alder, kompetencer, nationalitet osv.