



LIGESTILLINGSPOLITIK

FOR COLAS DANMARK A/S

BAGGRUND

Diversitet i ledelsen er vigtig for Colas Danmark A/S. Ledelsens sammensætning skal afspejle samfundet for at sikre den bedst mulige konkurrenceevne, innovativ tænkning og i sidste ende ledelse af virksomheden og økonomisk performance.

Ligestillingspolitikken har til formål at øge andelen af det underrepræsenterede køn, så Colas Danmark A/S opnår en ligelig kønsfordeling i ledelsen, jf. årsregnskabsloven § 99 b og selskabslovens § 138 c. Ifølge lovgivningen skal de største danske virksomheder og virksomhederne på det finansielle område opstille et måltal og udarbejde en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn og rapportere herom.

Reglerne gælder ligeledes for de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kan ifølge reglerne ikke indgå i måltallet.

BRANCHEN OG COLAS DANMARK A/S

Branchen er som helhed underrepræsenteret af kvinder og kvindelige ledere, hvilket også afspejles i Colas Danmark A/S' medarbejdersammensætning.

Colas Danmark A/S har oplevet en stigning af antallet af kvinder i funktionærstillinger og vil fortsat tilstræbe at mindske forskellen. I 2020 var 75% af Colas Danmark A/S' funktionærer mænd og 25% kvinder. I 2023 var fordelingen 70% mænd og 30% kvinder i funktionærstillinger.

I efteråret 2023 tiltrådte en ny direktion i Colas Danmark A/S. Den tidligere direktion bestod af en mand og en kvinde. Den nye direktion, bestående af CEO og CFO, udgøres af to mænd. Colas Danmark A/S' ledergruppe består af 12 personer, heraf udgør kvinder 25%.

MÅL

1. Colas Danmark A/S anmoder bestyrelsen om, at der i forbindelse med valg af nye bestyrelsesmedlemmer tilstræbes en repræsentation på mindst 25% af kvinder i bestyrelsen. Der videregives til bestyrelsen et mål om, at dette er implementeret inden 1. maj 2026
2. Colas Danmark A/S stræber efter at forøge andelen af kvindelige ledere på alle niveauer. Det er Colas Danmark A/S' mål at tilstræbe, at 25% af ledelsen udgøres af kvinder inden 1. maj 2027.



HANDLEPLAN

Colas Danmark A/S vil forankre målsætningen i det allerede eksisterende setup, som vi arbejder med på alle niveauer af organisationen:

Fastholdelse af eksisterende medarbejdere

Vi reviderer løbende Colas Danmarks A/S' medarbejderpolitik for at sikre, at der er lige karrieremuligheder for begge køn i selskabet. Colas har politikker for fleksible arbejdstider, mulighed for orlov, initiativer til at modvirke stress, adgang til sundhedsforsikring m.m.

Colas Danmark A/S har forpligtet sig til at deltage i et fællesnordisk koncernprojekt med henblik på at inspirere og dele nye tiltag med fokus på kønsdiversitet. I 2022 introducerede vi derudover et nyt sæt retningslinjer for fleksible arbejdsordninger, som skal gøre det lettere for medarbejdere at anmode om fleksibelt arbejde.

En gang årligt afholder leder og medarbejder en performance- og målsamtale. Som et nyt tiltag er der i 2023 tilføjet fire kvantitative spørgsmål om balancen mellem arbejde og fritid.

Rekruttering af nye medarbejdere

Colas Danmark A/S søger at tiltrække flere kvindelige ansøgere ved at opfordre til at søge uanset mulige traditionelle opfattelser af branchen. Derudover opfordrer Colas Danmark A/S alle – uanset race, etnicitet, nationalitet, alder, køn, mv. - til at søge vores stillinger. Det fremgår af stillingsopslagene, at selskabet ser en mangfoldig medarbejdersammensætning som et aktiv for selskabet.

EVALUERING OG AFRAPPORTERING

Denne politik evalueres årlig for at sikre, at vi lever op til vores egne mål. Målene og opfyldelse af disse medtages i den årlige CSR-rapport, der udgives samtidig med årsrapporten.

Februar 2024

Jan Johansen, CEO

Colas Danmark A/S
Fabriksparken 40, 2600 Glostrup
Telefon: 4598 9898
CVR 10246415
www.colas.dk

Colas Danmark A/S sikrer, at interne kandidater kommer i betragtning til stillinger ved at opslå både lederstillinger og øvrige stillinger på intranettet.

HR-afdelingen og udvalgte medarbejdere deltager på uddannelsesmesser med fokus på at ændre opfattelsen af branchen og fortælle om mulighederne uanset køn.

Løn

Colas Danmark A/S' HR-afdeling og direktion gennemgår årligt lønprocessen og lønniveauer og tilstræber, at der ikke er lønforskel mellem køn for tilsvarende arbejde.

Medarbejderudvikling

Det er vigtigt for Colas Danmark A/S, at der sikres mulighed for uddannelse og udvikling i virksomheden. Herunder at skabe mulighed for, at kvindelige medarbejdere kan varetage en lederstilling. Her tænkes ikke kun på uddannelse/træning, men også fleksibilitet og lydhørhed over for de forhindringer, som kan være årsag til at kvinder fravælger en karriere i Colas Danmark A/S.

Kommunikation

Colas Danmark A/S vurderer og minimerer bias i sin kommunikation, profilering og fysiske kontormiljø. I valg af billedmateriale og udfærdigelse af tekster er der fokus på biasfri kommunikation.

Trivselsmålingen Dialogue

Colas Danmark A/S gennemfører hvert år en anonym medarbejderundersøgelse. Her måles tilfredsheden med Colas Danmark A/S som arbejdsplads, herunder inklusion og diversitet, og om medarbejderne oplever, at der er lige muligheder for alle.