



Måltal og politik

for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i 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 og selskabslovens § 138. 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 i 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 2024 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 11 personer, heraf udgør kvinder 20%.

Fastsættelse af måltal for at øge andelen af det underrepræsenterede køn:

Nuværende status:

Samlet antal medlemmer i bestyrelsen:	4
Andel af underrepræsenteret køn i bestyrelsen:	0 %
Samlet antal medlemmer i øvrige ledelsesniveauer:	11
Andel af underrepræsenteret køn i øvrige ledelsesniveauer:	20 %
Indeværende årstal:	<u>2024</u>

Mål for andelen af det underrepræsenterede køn:

Måltal for andelen af underrepræsenteret køn i bestyrelsen:	25 %
Årstal for opnåelse af målet:	<u>2026</u>
Måltal for andelen af underrepræsenteret køn i øvrige ledelsesniveauer:	25 %
Årstal for opnåelse af målet:	<u>2027</u>

COLAS DANMARK A/S

Fabriksparken 40, 2600 Glostrup, Danmark
Telefon: 4598 9898 - colas@colas.dk
CVR 10246415
www.colas.dk

HANDLEPLAN

Colas Danmark A/S vil forankre målsætningen i det allerede eksisterende setup, som vi arbejder med på alle niveauer i 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. Vi har et sæt retningslinjer for fleksible arbejdsordninger, som skal gøre det lettere for medarbejdere at anmode om fleksibelt arbejde. Én gang årligt afholder leder og medarbejder en performance- og målsamtale. Der er fire kvantitative spørgsmål om balancen mellem arbejde og fritid i samtalen.

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 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. 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.

Colas Danmark A/S sikrer, at interne ledertalenter kommer i betragtning til lederstillinger ved at opslå ledige lederstillinger internt på intranettet og opfordre ledertalenter til at søge stillingerne.

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. I 2025 tilføjes en pulsmåling hvert kvartal. Pulsmålingen starter fra maj 2025, og resultatet vil blive delt i alle afdelinger. Der sættes mål for både puls og dialogue-målingen, som løbende bliver fulgt op af ledelsen og HR.

Opfølgning og afrapportering

Jan Johansen, CEO, er ansvarlig for at alle medarbejdere kender denne politik og følger løbende op på, at retningslinjerne bliver fulgt. Jan Johansen, CEO evaluerer hvert år, om tiltagene har den ønskede effekt og rapporterer til bestyrelsen om status på indsatsen for at øge andelen af det underrepræsenterede køn. Bestyrelsen tager herefter stilling til, om Colas Danmark A/S skal iværksætte yderligere tiltag for at opnå en ligelig fordeling af køn i ledelsen.

Herudover afrapporteres i årsrapporten, jf. årsregnskabslovens § 99 b.

Denne politik er senest opdateret af Jan Johansen, CEO, den 29. januar 2025

COLAS DANMARK A/S

Fabriksparken 40

2600 Glostrup

Tlf.: 4598 9898

Web: www.colas.dk

CVR. nr. 10246415