



Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen i Copenhagen Capital A/S

Nærmere redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen jf. årsregnskabslovens §99b, der udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsregnskab 2019.

Selskabet arbejder kontinuerligt på alle niveauer for at sikre, at den bedst kvalificerede får et arbejde i virksomheden uanset køn. Bestyrelsen vil årligt evaluere, at dette sker.

Selskabet har indtil 2018 haft ét kvindeligt medlem i bestyrelsen, og bestyrelsen har fokus på kønsfordelingen i bestyrelsen. Bestyrelsen henstiller til, at valg af medlemmer til bestyrelse sker med udgangspunkt i kompetencer og erfaringsgrundlag hos de pågældende kandidater. Der stiles efter, at få mindst én kvinde i bestyrelsen over de kommende tre år. Måltallet på 25% er ikke opnået i regnskabsåret 2019, idet der ikke var identificeret bedre kandidater til opstilling på selskabets ordinære generalforsamling.

Bestyrelsen anerkender vigtigheden af mangfoldighed i koncernens ledelse og medarbejderstab, og er generelt opmærksom på, at der er lige muligheder for begge køn i koncernen. Grundet antal ansatte, som er mindre en 50, er der ikke fastsat politikker for virksomhedens øvrige ledelsesniveauer.

Bestyrelsen vil således løbende evaluere sammensætningen af bestyrelsen og på den baggrund vurdere det samlede antal af kvinder i selskabets ledelse.

Vedtaget på selskabets ordinære generalforsamling den 29. april 2020.