

## I REDEGØRELSE FOR DEN KØNSMÆSSIGE SAMMENSÆTNING AF LEDELSEN, JF. ÅRSREGNSKABSLOVENS §99 B.

*Denne redegørelse udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i HI3G DK Holdings ApS's (herefter 3) årsrapport, hvor regnskabsperioden er 1. januar 2020 til 31. december 2020. Denne redegørelse dækker ligeledes perioden fra 1. januar 2020 til 31. december 2020.*

### Øverste ledelsesorgan

Hos 3 arbejder vi på at opnå en mere ligelig kønsfordeling i vores bestyrelse i HI3G DK Holding ApS og datterselskabet HI3G Denmark ApS. I 2018 definerede vi et mål om at have mindst to kvinder i bestyrelsen i senest 2020 i hver af de to selskaber. Målet blev ikke nået i 2020, idet bestyrelsen i HI3G DK Holding ApS består af en kvinde og seks mænd, og bestyrelsen i HI3G Denmark ApS består af syv mænd. Årsagen til, at målet ikke blev nået, var, at generalforsamlingen ikke fandt årsag til at skifte ud i de siddende bestyrelser.

### Øvrige ledelsesniveauer

For at kunne drive en god og effektiv forretning erklærer vi os afhængige af at have dygtige og kvalificerede medarbejdere og ikke mindst ledere. Vi er overbeviste om, at mangfoldighed bidrager til et dynamisk og innovativt miljø, da vi tror på, at forskellighed er med til at skabe muligheder. Vores medarbejderhåndbog afspejler denne overbevisning, og vi sørger desuden for, at ansøgere vurderes ud fra en helhedsbetragtning, hvor personlighed, erfaring og kompetencer er det primære vurderingsgrundlag.

Vi arbejder ligeledes på at opnå en mere ligelig kønsfordeling på alle ledelsesniveauer og i virksomheden generelt. Det er vores mål, at ledelsen på sigt skal afspejle samfundets fordeling af kvinder og mænd. Vi ansætter kandidater til ledende stillinger med de for selskabet bedste profiler og kvalifikationer, da dette vurderes bedst for selskabet som helhed. I denne sammenhæng lægger vi blandt andet vægt på faglige kvalifikationer, brancheerfaring, mangfoldighed, uddannelsesmæssig baggrund, personligt 'drive' mv.

Vi har i 2020 fortsat arbejdet på at tilpasse vores stillingsannoncer, således at de motiverer en ansøgerpulje, hvis sammensætning i større grad afspejler den samfundsmæssige fordeling af køn. Stillingsannoncernes indhold er i den henseende blevet mere beskrivende end tidligere og forsøger i større grad at belyse arbejdsdag, miljø og vores værdier. Hermed ønsker vi at understøtte en endnu større mangfoldighed på arbejdspladsen, som afspejler vores overbevisning om, at mangfoldighed bidrager til et dynamisk og innovativt miljø. Vi har også haft fokus på diversitet i rekrutteringsprocessen og således prioriteret at have begge køn repræsenteret i alle udvælgelsesrunder.

Ved årets udgang var 26 % af medarbejdere i ledende stillinger kvinder, og vi nåede derfor i 2020 ikke vores definerede mål om at have mindst 40 % kvinder i den øvrige ledelse. Vi øger løbende andelen af kvinder på øvrige ledelsesniveauer ved hjælp af ovennævnte indsatser, i takt med at ledende stillinger bliver ledige og skal genbesættes. Men målet blev ikke nået i 2020, da der ikke var tilstrækkelig kvalificerede kvindelige kandidater til de ledige stillinger, og den øverste ledelse ikke har fundet grund til at skifte yderligere ud på posterne.

Ovenstående er en redegørelse for de øvrige ledelsesniveauer i HI3G Denmark ApS, da HI3G DK Holdings ApS ikke har nogen medarbejdere.

