



PORT OF
AALBORG

Ligestillingspolitik 2026



Indhold

GENDER EQUALITY PLAN 2026 - 2028 (Ligestillingsplan 2026 – 2028) for Port of Aalborg Research & Development ApS (POARD (CVR.nr. 36051095))

KØNSMÆSSIG LIGESTILLING

Status pr. 01-01-2026	4
Mål for 2026 til 2028	5
Konkrete tiltag i 2026 til 2028 i koncernen og PoARD	6
Opfølgning og afrapportering	6

DIVERSITET OG MANGFOLDIGHED

Status pr. 01-01-2026	7
Mål for 2026 til 2028	8
Opfølgning og afrapportering	9

PORT OF AALBORG A/S

CVR-nr. 12 47 31 92
Vejdylbet 16
9220 Aalborg Øst
Ligestillingsrapport 2026

Ligestillingsrapporten er fremlagt og godkendt på
selskabets ordinære generalforsamling den 30. april
2026.

GENDER EQUALITY PLAN 2026 - 2028 (Ligestillingsplan 2026 - 2028) for Port of Aalborg Research & Development ApS (POARD) (CVR.nr. 36051095)

Ligestilling og diversitet er en kerneværdi for Port of Aalborg Research & Development (PoARD). Vi har ambitioner om at være en mangfoldig og inkluderende organisation.

Vi anser grundlæggende forskellighed som en styrke og forudsætning for at udfylde vores formål. Uden ligestilling og diversitet er vi ikke i stand til at tiltrække og fastholde talenter, som øger kvaliteten af vores udviklings- og forskningsaktiviteter på Aalborg Havn.

Vi arbejder målrettet med at fremme ligestilling og diversitet. Vi har gjort fremskridt, men vi er ikke i mål. Vi bærer alle nøglen til forandring.



Kønsmæssig ligestilling

Respekten for menneskerettighederne er en basal forudsætning for, at koncernen kan bevare sin rolle som samarbejdspartner, arbejdsgiver og myndighed. Alt, som koncernen foretager sig, sker inden for rammerne af beslutningsprincipperne og de vedtagne politikker, der skal respektere menneskets værd, demokratiet og retsstaten. Vi ønsker, at Port of Aalborgs medarbejdere afspejler samfundet, og vi betragter en integration med samfundet som afgørende for forretningsstrategien. Respekten for menneskerettighederne har høj prioritet hos koncernen og er derfor skrevet ind i personalepolitikkerne.

Ifølge koncernens ligestillingspolitik må der ikke forekomme forskelsbehandling af medarbejdere eller ansøgere på grund af køn, hudfarve, etnicitet, nationalitet, seksualitet, religiøs eller politisk overbevisning, alder, handicap e.lign. Diskrimination og racisme er absolut uacceptabelt. Der må ikke ske uretmæssig forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, opsigelse, forfremmelse, forflyttelse, aflønning, efteruddannelse, velfærds forhold eller ansættelsesvilkår i øvrigt. Virksomheden tilstræber at opnå en ideel medarbejdersammensætning, som afspejler samfundet, og som opfylder målsætningerne opgivet i de for virksomheden gældende regler i årsregnskabsloven.

STATUS PR. 01-01-2026

Koncern:

Generelt består koncernens ansatte overvejende af mænd, idet 73 % af koncernens ansatte pr. årsskiftet 2025/2026 er mænd (80/110), og 27 % kvinder (30/110).

Koncernens topledelse tegnes af direktionen i Port of Aalborg A/S, som udgøres af en administrerende direktør, der er mand. Den adm. direktør er tillige ansat som administrerende direktør i Port of Aalborg Logistics A/S, hvor de fleste af koncernens medarbejdere, herunder alle chefer, er ansat. Der er intet personale i moderselskabet Port of Aalborg A/S.

Direktionen i Port of Aalborg Logistics A/S understøttes af en ledergruppe, som ved årsskiftet 2025/2026 består af 17 % kvinder (1/6) og 83 % mænd (5/6). Ledergruppen kan betegnes som øvrig ledelse i årsregnskabslovens forstand.



Kønssammensætningen kan delvist forklares med den fagstatistiske kønsfordeling inden for branchen havnedrift samt lav medarbejderomsætningshastighed på chefstillingerne i koncernen.

Moderelskabets øverste ledelse er bestyrelsen, som består af 8 generalforsamlingsvalgte medlemmer, hvoraf 25 % er kvinder (2/8), og 75 % er mænd (6/8). Det er koncernens ambition, at der skal være en ligelig fordeling i henhold til årsregnskabslovens definition på ligelig fordeling. I praksis er denne konstituering op til byrådet i Aalborg Kommune, da udvælgelsen af medlemmer hovedsageligt er politisk betinget og indgår i konstitueringen af byrådet i Aalborg Kommune. Fordelingen indgår dermed i en større forhandling, som er udslag af et demokratisk valg, der af gode grunde ikke kan planlægges. Bestyrelsen varetager ingen funktioner i Port of Aalborg-koncernen ud over bestyrelseshvervet. Udover de 8 generalforsamlingsvalgte medlemmer består bestyrelsen af fire medarbejderrepræsentanter, hvoraf 25% er kvinder (1/4), og 75% (3/4) er mænd. Dette betragtes som en passende ligelig fordeling. Medarbejderrepræsentanterne er demokratisk valgt i 2024 i henhold til Bekendtgørelse om medarbejderrepræsentation, og fordelingen af mænd og kvinder i bestyrelsen afhænger derfor af, hvilke kandidater der stiller op og dernæst vælges ind.

PoARD:

I Port of Aalborg Research & Development ApS er 67% af de ansatte pr. årsskiftet mænd (8/14), og 33% er kvinder (4/12), hvilket er en ligelig fordeling af mænd og kvinder.

Direktionen i Port of Aalborg Research & Development ApS består af en direktør (afdelingschef i chefgruppen), som er mand.

Direktionen i Port of Aalborg Research & Development ApS understøttes ikke af funktionschefer, idet selskabet er netværksorganiseret.

Selskabets øverste ledelse er bestyrelsen, som består af 3 medlemmer, hvoraf 33,3% er kvinder (1/3) og 66,6% er mænd (2/3), hvilket er en ligelig fordeling af mænd og kvinder. Formanden er kvinde, og næstformanden er mand.

Gennemførte tiltag:

Der gælder en rekrutterings- og integrationspolitik, som aktivt skal tilgodese saglighed, ligestilling og mangfoldighed, og der lægges altid vægt på kandidaternes kompetencer og kvalifikationer og koncernens behov ved ansættelse, jf. rekrutterings- og integrationspolitikken.

Der gælder en barselspolitik, som støtter en mere lige fordeling af orlov ved barns fødsel og har derfor indført betalt løn i 14 uger af forældreorloven for ikke-overenskomstdækkede medarbejdere. Gældende lovgivning regulerer området derudover. Reglerne om orlov ved barns fødsel er afgørende for barnet, forældrene og familien og dermed for medarbejderens base. Se personalehåndbogen.

Koncernens politik for hjemmearbejde og flekstid giver mulighed for at skabe bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Port of Aalborg Research & Development har en aktiv agenda om at efteruddanne sine medarbejdere. Dette har sikret efteruddannelse (Ph.D.) til tre ansatte (3/3) af det underrepræsenterede køn i koncernen.

MÅL FOR 2026 TIL 2028

Det er koncernens overordnede ligestillingspolitik, at der så vidt muligt skal være ligelig kønsfordeling blandt medarbejderne generelt på både koncern og selskabsniveau. Ved ligelig kønsfordeling menes en vægtning på 40-60 jf. den fagstatistiske kønsfordeling. Denne målsætning gælder for alle virksomhedens organisatoriske lag: medarbejdere, øvrig ledelse, daglig ledelse og øverste ledelse.

Herudover arbejder koncernen på at opsætte mål for en mere balanceret kønsrepræsentation ved bl.a. nyansættelser og forfremmelser.

KONKRETE TILTAG I 2026 TIL 2028 I KONCERNEN OG POARD**Påtænkte tiltag:**

Koncernen påtænker at tilbyde interne talentforløb, som kan fremme faglige kompetencer hos det underrepræsenterede køn.

Koncernen påtænker at synliggøre ubevidste bias i HR-processer og internt i virksomheden. Koncernen vil gennemgå sit ansøgningsmateriale med henblik på at sikre kønsneutralt sprog i stillingsopslag.

OPFØLGNING OG AFRAPPORTERING**Koncern:**

Koncernen består ved årsskiftet 2025/2026 af 27 % kvinder (26 % årsskiftet 2024/25), hvilket skal bringes tættere på 40 % over de kommende år. Det er ikke lykkedes at komme i mål med målsætningen om ligelig kønsfordeling for den øvrige ledelse, hvilket ikke er tilfredsstillende. Forklaringen på dette kan være, at personsammensætningen i den øvrige ledelse dels afspejler virksomhedens generelle medarbejdersammensætning, hvor kønssammensætningen delvist kan forklares med den fagstatistiske kønsfordeling, hvor inden for branchen og havnedrift. Samt dels at de mest kvalificerede ansøgere ifm. nyrekruttering i leddegruppen ikke har kunnet rette op på den ulige kønsfordeling. Det er koncernens mål, at der inden udgangen af 2028 skal være en ledelsesrepræsentation af det underrepræsenterede køn i koncernens organisatoriske lag: øvrig ledelse, daglig ledelse og øverste ledelse på mindst 40%.

Det er dog erfaringen, at chefstillingerne i koncernen er besatte i lang tid, og da der også er hensyn til intern rekruttering og karriereudvikling for eksisterende personale og talenter, jf. rekrutteringspolitikken, er der flere specifikke hensyn, som skal balanceres ved nyansættelse eller udnævnelse.

Virksomheden redegør for og evaluerer resultaterne af sin politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn en gang årligt i forbindelse med aflæggelse af årsrapport i koncernen. Der henvises til de historiske årsrapporter for Port of Aalborg A/S, hvor også resultaterne for PoARD evalueres.

PoARD:

Sammensætningen af mænd og kvinder i PoARD findes at være inden for den ligelige fordeling, idet 67% af de ansatte pr. årsskiftet mænd (8/12), og 33% er kvinder (4/12). Der er ikke et ledelsesniveau under direktionen, og derfor er der heller ikke p.t. personspecifikke indsatser som skal dæmme op for ulighed i repræsentation.



Diversitet og mangfoldighed

Legitimitet, integritet og etik er grundstøtterne for god ledelse. Manglende mangfoldighed og forskelsbehandling er i denne henseende en risiko, som skal imødegås, hvilket sikres igennem virksomhedens rekrutterings- og integrationspolitik. Koncernens rekrutterings- og integrationspolitik bekæmper diskrimination og forudsætter en mangfoldig medarbejderskare, som reflekterer det omgivende samfund.

Mangfoldighed i relation til organisationen sikres bedst i forbindelse med rekruttering og sikringen af integration, og derfor udgør vores rekrutterings- og integrationspolitik som ledelsesredskab vores fremmeste politik inden for mangfoldighed. Dette ledelsesredskab er forankret i ledelsessystemet og vedtaget af topledelsen.

STATUS PR. 01-01-2026

Koncernen:

Ved årsskiftet 2025/2026 er der i hele koncernen ansat i alt 110 medarbejdere, opgjort i headcount. I løbet af 2025 havde koncernen samlet set 1 medarbejder i fleksjob, 2 medarbejdere med en § 56-aftale efter sygedagpengeloven, 4 medarbejdere ansat på nedsat tid, 5 seniorer over 65 år, 1 elev under erhvervsuddannelse, 8 studentermedhjælpere, 4 praktikanter eller specialestuderende. Det er koncernens målsætning, at der fortsat skal være ansat medarbejdere efter de sociale kapitler svarende til mindst 3-5 % af medarbejdersammensætningen; erhvervsskoleelever, praktikanter og studentermedhjælpere skal svare til mindst 5-10 % af medarbejdersammensætningen, og seniorer over 65 skal fortsat udgøre mindst 5 %.

Koncernens mål om mangfoldighed gælder også for koncernens ledelse, hvor der ønskes en sammensætning, som afspejler mangfoldigheden på arbejdsmarkedet.

Ved årsskiftet 2025/2026 er 17% af ledergruppen mellem 30 – 39 år, 33% af ledergruppen er 50 – 59 år og 50% er over 60 år.

Det ønskes, at ledergruppen skal afspejle arbejdsmarkedet bedre, men samtidig skal det naturligvis sikres, at den rette erfaring og kompetencer bevares i ledergruppen. Omkring den kønsmæssige sammensætning henvises til ovenstående. Erfaringsmæssigt er der lav medarbejderomsætningshastighed på lederstillingerne i koncernen, hvilket i praksis betyder, at det kan være svært at opnå mere mangfoldighed i ledergruppen på kort sigt.

Ved årsskiftet er 33 % af den samlede bestyrelse for Port of Aalborg 40 - 49 år, 33% er 50 – 59 år og 33% er over 60 år. Bestyrelsen består af medlemmer i flere aldersgrupper, der er udpeget som et udslag af demokratiske valg, dels kommunalbestyrelsesvalget, og dels valg ifm. medarbejderrepræsentation. Det vurderes, at den samlede bestyrelse repræsenterer det omgivende samfund på tilfredsstillende måde ift. alder. Omkring den kønsmæssige sammensætning henvises til nedenstående. Det vurderes desuden at koncernbestyrelsens faglige og ledelsesmæssige kompetencer er tilfredsstillende og afspejler omverdenen.

I overensstemmelse med GDPR registrerer koncernen ikke data vedr. religion, seksualitet, politisk overbevisning, hudfarve og lignende.

PoARD:

Ved årsskiftet 2025/2026 er der ansat i alt 12 medarbejdere, opgjort i headcount PoARD. På grund af antallet af medarbejdere opgøres mangfoldighedsindsatser samlet i koncernen, så den enkelte person af hensyn til retten til privatliv ikke kan identificeres.

Direktionen i PoARD er over 60 år.

MÅL FOR 2026 TIL 2028

Koncernen vil fastholde sit arbejde for at sikre lige muligheder i samfundet.

Mangfoldighed skal vægtes og sikres ved rekruttering, da forskellighed og mangfoldighed skaber de bedste muligheder for, at virksomheden kan nå sine mål.

Direktionerne og bestyrelserne har fokus på at sikre ledelsesmæssig og kompetencemæssig forskellighed i sammensætningen af virksomhedens ledelse.

Virksomhedens organisatoriske ledelse skal så vidt muligt have kompetencemæssig og uddannelsesmæssig forskellighed, hvilket virksomheden vil arbejde på at sikre i højere grad.

Gennemførte tiltag:

Der gælder en rekrutterings- og integrationspolitik, som aktivt skal tilgodese saglighed, ligestilling og mangfoldig, og der lægges altid vægt på kandidaternes kompetencer og kvalifikationer og koncernens behov ved ansættelse, jf. rekrutterings- og integrationspolitikken.

Forskelsbehandling af medarbejdere eller ansøgere må ikke finde sted på grund af køn, hudfarve, etnicitet, nationalitet, seksualitet, religiøs eller politisk overbevisning, alder, handicap eller lignende. Koncernen skal så vidt muligt sikre, at der er lige muligheder for alle - både medarbejdere og kandidater.

Koncernens seniorpolitik sikrer, at de ældre medarbejdere tilgodeses med relevante skånehensyn fra fem år før deres pensionsalder, eller hvis der tidliger måtte opstå et behov. derved forsøges en tilpasset overgang til pensionisttilværelsen.

Der er sikret velfærdsordninger, som fastholder sygemeldte eller sårbare medarbejdere, og koncernen gør aktivt brug af § 56-aftaler og de sociale kapitler, herunder fx fleksjobs.

Desuden tilbyder koncernen deltidsjobs, herunder til bl.a. folkepensionister.

Port of Aalborg har et godt samarbejde med handelsskoler, erhvervsskoler, jobcentre, professionsskoler og universiteter, og der tilbydes elevpladser, praktikpladser og studiejobs. Også herigennem arbejder Port of Aalborg aktivt for integration og lige muligheder i samfundet.

PoARD har en Ph.D.-agenda, som igennem årene har videreuddannet dygtige tilknyttede medarbejdere fra det underrepræsenterede køn.

Påtænkte tiltag:

Koncernen agter at kortlægge kompetencer i virksomheden, herunder styrke humanistiske kompetencer, som kan italesætte og modvirke bias i relation til forskellighed/ mangfoldighed.

OPFØLGNING OG AFRAPPORTERING**Koncern:**

Koncernen vil fastholde sit arbejde for at sikre lige muligheder i samfundet og forventer, at indsatsen vil have en afsmittende effekt på koncernens employerbrand. Dog er vi ikke i mål og skal i langt højere grad end i dag sikre en mere ligelig aldersmæssig repræsentation i ledelseslagene samt mere efteruddannelse. Løbende og mindst én gang årligt skal bestyrelsen/ vurdere, om den samlede bestyrelsen evaluere den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring, hvilket sker i forbindelse med ledelsesberetningen i årsrapporten.

PoARD:

Ved årsskiftet 2025/2026 er der ansat i alt 12 medarbejdere, opgjort i headcount PoARD. På grund af antallet af medarbejdere opgøres mangfoldighedsindsatser samlet i koncernen, så den enkelte person af hensyn til retten til privatliv ikke kan identificeres. Det kan dog noteres, at indsatserne i PoARD generelt afspejler koncernens indsatser og findes at være tilfredsstillende, men fortløbende.

Direktør:



Jesper Raakjær



Port of Aalborg A/S
Vejdybet 16
DK-9220 Aalborg Øst

Telefon: + 45 99 30 15 00
Mail: info@portofaalborg.com
CVR: 12 47 31 92

gate to great
portofaalborg.dk