

Politik for diversitet og inklusion i ATP

Ref. nr.: ATP-02-02-000310617

Indhold

1. Formål, anvendelsesområde og strategiske mål.....	2
2. Identificering af risici og ønsket risikoprofil.....	2
3. Diversitet og inklusion.....	2
4. Måltal for det underrepræsenterede køn	3
5. Retningslinjer	4
6. Rapportering	4
7. Dispensationsmuligheder.....	4
8. Opdatering.....	5

Vedtaget af ATP's bestyrelse den 11. december 2024

1. Formål, anvendelsesområde og strategiske mål

ATP ønsker at være en konkurrencedygtig og attraktiv arbejdsplads, som er i stand til at tiltrække, udvikle og fastholde kompetente medarbejdere – nu og i fremtiden. Samtidig vil vi være en organisation med lige muligheder, som ser, rummer og værdsætter potentialet i forskellighed.

Denne politik understøtter ATP's strategiske mål om, at ATP skal bidrage positivt til samfundsansvar gennem en ambitiøs og strategisk tilgang til diversitet, lige muligheder og inklusion (D&I) på arbejdspladsen. Vi vil sikre en systematisk og koordineret tilgang til samfundsansvar på tværs af ledelsesniveauer og forretningsområder. Samtidig skal vi udfylde vores sociale ansvar i forhold til det danske samfund og ATP's væsentligste interesser.

Politikken og de tilhørende aktiviteter har derudover også fokus på at forbedre mulighederne for det underrepræsenterede køn, idet det tilstræbes, at der er ligelig repræsentation af kønnene på de øverste ledelsesniveauer.

ATP er medlem af FN's Global Compact og forpligter sig til at opfylde de ti principper, som er afledt af:

- Verdenserklæringen om menneskerettigheder
- Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen
- Rio-erklæringen om miljø og udvikling
- FN's konvention mod korruption

Principperne operationaliseres gennem: The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights og OECD-Guidelines for Multinational Enterprises, hvilket bl.a. omhandler, at ATP ikke diskriminerer i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

Politikken udmøntes i langsigtede strategiske mål, indsatsområder og handlingsplaner.

Politikken gælder for hele ATP-koncernen, dog gælder kravene til måltal for det underrepræsenterede køn kun for ATP, idet ATP's datterselskaber er omfattet af andet regelsæt end ATP.

2. Identificering af risici og ønsket risikoprofil

Der er identificeret tre risici/konsekvenser direkte eller indirekte relateret til diversitet og inklusion:

- Compliancemæssig risiko ved ikke at leve op til national lovgivning.
- Omdømmemæssige konsekvenser ved ikke at leve op til samfundets og opdragsgiveres forventninger til det sociale ansvar og gældende normer.
- Negative økonomiske konsekvenser ved ikke at kunne tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere.

For at begrænse disse risici og konsekvenser, skal ATP tilstræbe, at interne retningslinjer og gældende regler til enhver tid er overholdt, således at compliancerisici så vidt muligt undgås.

3. Diversitet og inklusion

Diversitet

ATP bestræber sig på at tiltrække, styrke og fastholde en mangfoldig medarbejdergruppe baseret på kompetencer og potentiale og dermed være en virksomhed, der værdsætter og drager fordel af

forskellighed. Gennem diversitet kan vi få flere perspektiver og færdigheder i spil og sikre en bred vifte af kompetencer og gode beslutninger til gavn for vores forretning, herunder innovations- og konkurrencekraft, kunder og medarbejdere. Det betyder også, at vi skal give plads til grupper, som har brug for særligt fokus i forhold til at udvikle sig og sikre lige adgang til lige muligheder for nuværende og fremtidige medarbejdere.

I ATP anerkender vi medarbejdere på grund af, og ikke på trods af, at de er forskellige. Vi ser værdi i den enkelte medarbejder, og der skal være plads til alle uanset køn, kønsidentitet, kønsudtryk, køns karakteristika, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, funktionsnedsættelse, uddannelse, erfaring, handicap, eller national, social eller etnisk oprindelse mv. Der skal være plads til diversitet i hverdagen og i vores kultur på tværs af afdelinger og ledelsesniveauer, således at vi afspejler det samfund, vi lever i.

Inklusion

For at diversitet kan lykkes, er inklusion afgørende. I ATP stræber vi efter at skabe en respektfuld og inkluderende kultur fri for diskrimination. Medarbejdere skal føle sig hørt, anerkendt og frit kunne udtrykke synspunkter og perspektiver, derved sikrer vi, at medarbejdere trives, kan være sig selv på arbejdet og skabe de bedste resultater.

4. Måltal for det underrepræsenterede køn

For sammensætningen af mænd og kvinder i ATP's repræsentantskab og bestyrelse følger det af ATP-lovens § 25, at der skal tilstræbes en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder, hvilket fortolkes som et krav om mindst en tredjedel medlemmer af hvert køn. Fra og med den 26. august 2024 er der ikke længere en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder i ATP's bestyrelse, hvorfor ATP er forpligtet til at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen.

Sammensætning af ATP's bestyrelse pr. 26. august 2024

Samlet antal medlemmer i bestyrelsen:	13 medlemmer
Andel af det underrepræsenterede køn:	4 medlemmer (31 pct.)

Måltal

Måltal for andel af underrepræsenterede køn	5 medlemmer (38 pct.)
Opnåelse af måltal for andel af det underrepræsenterede køn	2028

Opnåelse af målet varetages af de indstillende organisationer og beskæftigelsesministeren. De indstillende organisationer vil tage den ikke balancerede sammensætning af mænd og kvinder i ATP's bestyrelse i betragtning ved fremtidige indstillinger.

For sammensætningen af mænd og kvinder på de øverste ledelsesniveauer, forstået som de to øverste ledelsesniveauer under bestyrelsen, på tværs af afdelinger i ATP tilstræbes en ligelig kønssammensætning, hvorved forstås mindst en 60/40pct. kønsfordeling. Alle forretningsområder i ATP med en kønsbalance er forpligtet til at bevæge sig i en positiv retning, som sikrer en mere ligelig kønssammensætning og tager højde for branchen og markedet.

5. Retningslinjer

ATP's forventninger til medarbejdere og ledere

Som virksomhed har ATP en vigtig rolle i at skabe rammerne for, at både minoritets- og majoritetsgrupper trives, at nuværende og fremtidige medarbejdere har lige muligheder, og at alle kan udvikle deres fulde potentiale.

I ATP stilles krav om åbenhed, nysgerrighed og mod til at turde og ville forskellighed. Da det er et fælles ansvar, at ATP lykkes med at skabe en mangfoldig og tolerant arbejdsplads, er det både ledere og medarbejders ansvar at bidrage til et inkluderende, respektfuldt og trygt miljø, hvor diversitet bidrager til, at ATP skaber de bedste mulige resultater.

Hverken i hverdagen i ATP eller i rekrutteringssammenhæng skal personer opleve at blive diskrimineret. Dette er beskrevet i ATP's retningslinjer om krænkende handlinger, mobning, seksuel chikane eller anden grov chikane, herunder chikane på grund af race, politisk eller religiøst tilhørsforhold. Hvis en medarbejder udsættes for krænkende handlinger, kan personen kontakte en leder, en tillids-/medarbejderrepræsentant, HR eller benytte ATP's eksterne whistleblower system.

ATP arbejder målrettet med at skabe en rummelig og tolerant arbejdsplads ved at tage særligt hensyn til medarbejdere, som oplever vanskeligheder eller udfordringer af helbredsæssige, sociale eller personlige årsager. Hvis en medarbejder i en periode ikke længere kan varetage sit job, vil ATP så vidt muligt forsøge at sikre fortsat tilknytning ved at afstemme job og medarbejderens arbejdsevne.

ATP's FASE-program medvirker til at understøtte større diversitet på arbejdspladsen. I programmet ansættes sårbare eller særlig udsatte grupper i en begrænset periode for at hjælpe dem tilbage på arbejdsmarkedet eller videre i uddannelse. Medarbejderne er primært mænd og kvinder med ikke-vestlig baggrund, psykisk udfordrede personer, borgere med behov for afklaring af arbejdsevne og udsatte unge under 30 år.

6. Rapportering

Der foretages følgende årlig rapportering til ATP's bestyrelse for status for måltal for det underrepræsenterede køn. Derudover orienteres bestyrelsen om centrale initiativer inden for diversitet og inklusion i ATP.

Der skal i ATP's årsrapport redegøres for status, politik m.v., jf. § 24 i ATP's regnskabsbekendtgørelse.

Der foretages derudover en årlig indberetning til beskæftigelsesministeren, jf. § 11, stk. 5 i ligestillingsloven.

7. Dispensationsmuligheder

Ingen.

8. Opdatering

Denne politik skal mindst en gang om året forelægges bestyrelsen med henblik på en vurdering af, om den fortsat er betryggende, herunder med rapportering på efterlevelsen. Ved væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for politikken, skal denne tilpasses.