

Mangfoldighedspolitik i Evida Holding A/S

1. Indledning

Denne mangfoldighedspolitik ("Mangfoldighedspolitikken") beskriver rammerne og arbejdet for øget mangfoldighed i Evida Holding A/S ("Evida" eller "Selskabet").

Evida Holding A/S er omfattet af regler for kønsmæssig sammensætning af ledelsen, da moderselskabet aflægger koncernregnskab. Medarbejderne er ansat i datterselskabet Evida Service A/S, hvorfor der er udarbejdet individuel Mangfoldighedspolitik og måltal for dette selskab. De øvrige datterselskaber går under bagatelgrænsen på 50 ansatte.

Evida følger Statens ejerskabspolitik, Anbefalinger for god Selskabsledelse og Lov om ligestilling af kvinder og mænd, også kaldt Ligestillingsloven, under hensyn til Evidas særlige forhold og ejerforhold.

2. Formål

Formålet med Mangfoldighedspolitikken er at rammesætte Evidas syn på mangfoldighed som en stærk ressource i den daglige drift.

3. Baggrund

Mangfoldighed bidrager til nytænkning og Evidas fortsatte udvikling, hvor menneskers forskelligheder og diversitet bidrager til at gøre en arbejdsplads nytænkende, dynamisk og attraktiv. Derudover øger en mangfoldig medarbejderstab Evidas forståelse for kundernes og øvrige stakeholders behov, og det skaber forretningsmæssig værdi.

4. Ambitioner

Evida vil understøtte diversitet, lighed og inklusion (diversity, equity and inclusion = DEI) i arbejdsmarkedet igennem virksomhedens medarbejdersammensætning og sammensætning af ledelsen. Evidas chefer og ledere skal være forbilleder og arbejde aktivt for ligestilling og ligebehandlingsplaner på grundlag af Evidas retningslinjer nedenfor.

5. Målsætninger

Ligestilling og diskrimination

Evida ønsker at leve op til danske og internationale standarder vedrørende menneskerettigheder samt love vedrørende ligestilling. Det betyder bl.a., at Evida tilbyder fair og lige vilkår i ansættelses- og arbejdsforhold, uanset etnisk oprindelse, religion, køn, identitet, handicap og andre forhold, der er beskyttet under dansk og international lovgivning.

Evida ønsker ordentlighed og så vidt muligt at sikre, at ingen medarbejdere på noget tidspunkt udsættes for nogen form for chikane. Mobning, sexchikane, diskrimination, trusler og andre former for krænkende adfærd accepteres ikke.

Kønssammensætning

Det følger af ligestillingsloven, vedtaget i foråret 2022 og gældende fra primo 2023, at det øverste ledelseslag samt de to ledelsesniveauer under det øverste ledelsesorgan i et statsligt selskab bør have en ligelig kønssammensætning af kvinder og mænd.

Evida arbejder proaktivt for at sikre, at vores virksomhed afspejler det danske samfund og giver lige muligheder, uagtet af køn. Evida arbejder mod en ligelige kønsmæssig fordeling efter 40/60 princippet på de to ledelsesniveauer under øverste ledelseslag og ønsker at fastholde 40/60 princippet for det øverste ledelseslag.

Evida Holding A/S' målsætning ses nedenfor:

Ledelseslag	Målsætning	År for opfyldelse
Bestyrelse (øverste ledelseslag):	40/60	2023

Lærlinge, elever, praktikanter og graduates

Som socialansvarligt selskab tager Evida del i forpligtelsen at uddanne unge mennesker. Det gælder f.eks. i form af lærlinge, elever, praktikanter og graduates.

Aldersfordeling

Evida tilstræber en personalesammensætning bestående af en kombination af unge og erfarne medarbejdere, der i fællesskab kan inspirere og bidrage til udviklingen i Evida.

Evida vurderer, at det udover kønssammensætningen ikke er hensigtsmæssigt at opstille konkrete retningslinjer for de målbare karakteristika, herunder alder, antal ledelseshverv, uddannelses- eller erhvervs-mæssig mv., da det i flere situationer kan indskrænke rekrutteringsgrundlaget i en sådan grad, at det kan ende med at reducere kompetenceniveauet. Det vigtige for Evida som statsligt selskab er i betydeligt omfang at afspejle befolkningsgrupperne i det danske samfund gennem en mangfoldig medarbejderstab og ledelse.

Evida er af den overbevisning, at selskabet med en mangfoldig medarbejdersammensætning, der bidrager med mange forskellige perspektiver, kan opnå bedre løsninger og samtidig nå i mål med selskabets mission. Nemlig at levere sikker og stabil distribution af gas og samtidig bidrage aktivt til den grønne omstilling - til gavn for Evidas kunder og for samfundet.

6. Governance

Evida rapporterer årligt om opfyldelse af målsætninger og organisatoriske forhold, herunder i relation til Evidas mangfoldighedspolitik.

7. Godkendelse

Mangfoldighedspolitikken er godkendt af bestyrelsen den 7. april 2021 og offentliggjort på Selskabets hjemmeside (www.evida.dk), hvor den vil kunne tilgås, så længe den er gældende. Bestyrelsen har den 7. marts 2024, 3. marts 2022 og den 15. marts 2023 genbekræftet sin godkendelse af politikken.