

Mangfoldighedspolitik i Evida Holding A/S

1. Indledning

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

Evida følger statens ejerskabspolitik og anbefalinger for god selskabsledelse 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 bidrager til at gøre en arbejdsplads dynamisk og attraktiv. Derudover øger en mangfoldig medarbejderstab Evidas forståelse for kundernes behov, og det skaber forretningsmæssig værdi.

4. Ambitioner

Evida vil understøtte ligestilling og diversitet 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 og andre forhold, der er beskyttet under dansk og international lovgivning.

Evida ønsker 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

Evida ønsker at opretholde andelen af kvinder på ledende positioner i virksomheden, så den ledelsesmæssige kønsfordeling minimum afspejler den generelle kønsfordeling blandt virksomhedens medarbejdere. Der henvises til Bilag 1 for en status på kønsfordelingen i Evida som hele og på de ledende poster primo 2021.

Evida overvejer løbende, hvordan rekrutteringsprocesser i selskabet tilrettelægges på en sådan måde, at rekrutteringsprocesserne i hvert tilfælde fører frem til ansættelsen af den mest egnede kandidat, og at Evida i den forbindelse har fokus på tiltag og initiativer, der kan bidrage til mangfoldighed blandt ledelsen. En sådan indsats er vigtig på alle ledelsesniveauer både for at udnytte talentmassen og for at sikre en effektiv opgaveløsning, men også fordi ledelseserfaring på lavere niveauer er en forudsætning for at kvalificere sig til at avancere til stillinger på højere ledelsesniveau. Derfor arbejder Evida for at fremme

mangfoldighed i alle ledelseslag, ligesom Evida vil sikre, at mandlige og kvindelige medarbejdere har lige adgang til opkvalificering og efteruddannelse.

Det følger af ligestillingsloven, at bestyrelsen i et statsligt selskab bør have en afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd. Ifølge Statens ejerskabspolitik (april 2015) bør der stræbes efter, at hvert køn er repræsenteret med minimum en tredjedel. Evidas bestyrelse er udpeget af finansministeren. Der henvises til Bilag 1 for en status på kønsfordelingen i Evidas bestyrelse primo 2021.

Lærlinge, elever og praktikanter

Som ansvarligt selskab tager Evida del i forpligtelsen at uddanne unge mennesker. Det gælder fx i form af lærlinge og elever.

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. Der henvises til Bilag 1 for en status på aldersfordelingen blandt Evidas medarbejdere primo 2021.

Evida vurderer, at det udover kønsammensætningen 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.

D. 7. april 2021



Således vedtaget af bestyrelsen den 7/4 2021

Bestyrelsen:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Strand', written over a horizontal line.

Navn: Charlotte Strand (formand)

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Juhl', written over a horizontal line.

Navn: Susanne Juhl

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Dalsgaard', written over a horizontal line.

Navn: Thomas Dalsgaard

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Christensen', written over a horizontal line.

Navn: Per Christensen

Bilag 1 – aktuelle tal primo 2021

Nedenstående viser en oversigt over køns- og aldersfordelingen i Evida.

Fordeling efter køn

	Mænd	Kvinder	Andel mænd	Andel kvinder
Bestyrelse	2	2	50%	50%
Direktion	3	0	100%	0%
Chefer	5	3	62%	38%
Ledere	13	12	52%	48%
I alt på ledende poster	21	15	57%	43%
Hele Evida	288	154	65%	35%

Fordeling efter alder

Alder	Procentandel / gennemsnitlig alder
29 år og derunder	8 %
30-39 år	15 %
40-49 år	23 %
50-59 år	32 %
60 år og derover	20 %
Gennemsnitsalder	49 år