

Politik for diversitet og inklusion i ATP Koncernen

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

Indhold

1.	Formål, anvendelsesområde og strategiske mål	2
2.	Identificering af risici og ønsket risikoprofil	2
3.	Principper og forståelsesramme for D&I i ATP	2
4.	ATP's tilgang til operationalisering af D&I	3
5.	Governance og organisering	3
6.	Medarbejderinvolvering	3
7.	Repræsentation af køn i ledelse og bestyrelse	3
8.	Rapportering	4
9.	Dispensationsmuligheder	4
10.	Opdatering	5
11.	Reference til andre politikker og retningslinjer	5

Vedtaget af ATP's bestyrelse den 28. august 2026

1. Formål, anvendelsesområde og strategiske mål

ATP arbejder aktivt for at fremme diversitet og inklusion (D&I) på tværs af koncernen. Denne politik beskriver vores overordnede retning, principper og måltal på området.

Politikken er forankret i dansk og europæisk lovgivning, herunder ligestillingsloven, forskelsbehandlingsloven, ATP-loven og relevante EU-direktiver om ligebehandling og arbejdstagerrettigheder.

Som deltager i FN's Global Compact arbejder ATP desuden ud fra internationalt anerkendte principper for menneskerettigheder og ikke-diskrimination. Denne politik bidrager til at efterleve disse principper i praksis – særligt i forhold til ligebehandling, lige muligheder og respekt for individet.

Politik for diversitet og inklusion i ATP Koncernen skal understøtte ATP's koncernstrategiske mål om bæredygtighed.

Politikken gælder for hele ATP-koncernen. Kravene til måltal for det underrepræsenterede køn gælder dog kun for ATP, da datterselskaberne er omfattet af andre regelsæt.

2. Identificering af risici og ønsket risikoprofil

Der er identificeret tre centrale risici relateret til D&I i ATP: risiko for manglende overholdelse af lovgivning, omdømmemæssige konsekvenser ved ikke at leve op til samfundets og opdragsgiveres forventninger samt negative konsekvenser for tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere. Derudover vurderes det som en sekundær risiko, at indsatser mister effekt, hvis de ikke forankres i ledelse og processer, samt at uklare eller uvedkommende tiltag kan skabe træthed og modstand blandt medarbejdere.

ATP's ønskede risikoprofil er som defineret afsnit 5.6 i Risikopolitik for ATP udtrykt således, at ATP skal tilstræbe at overholde gældende regler således at compliancerisici så vidt muligt undgås og at omdømmemisici skal begrænses under hensyn til omkostninger. Øvrige risici accepteres i begrænset omfang og håndteres løbende gennem inddragelse, tydelig prioritering og balancerede hensyn til effektivitet, kerneopgave og trivsel.

3. Principper og forståelsesramme for D&I i ATP

Som samfunds bærende institution ønsker ATP at afspejle det samfund, vi er en del af. Som virksomhed har ATP en vigtig rolle i at sikre, at nuværende og kommende medarbejdere har lige muligheder for at udvikle deres potentiale. Vi ved, at vi lykkes bedst, når medarbejdere trives og får mulighed for at bringe deres fulde potentiale i spil.

D&I handler derfor særligt om at skabe rammer, hvor alle kan bidrage – til gavn for både den enkelte og ATP som helhed.

Vi bestræber os på at tiltrække, styrke og tilknytte en mangfoldig medarbejdergruppe baseret på kompetencer og potentiale. Alle – uanset køn og kønsidentitet, etnicitet, national, social og kulturel baggrund, religion eller tro, seksuel orientering, funktionsnedsættelse og alder – skal have reelle og retfærdige muligheder i ATP.

Det er et fælles ansvar for både ledere og medarbejdere at bidrage til en arbejdsplads præget af respekt, tryghed og åbenhed.

4. ATP's tilgang til operationalisering af D&I

I ATP arbejder vi helhedsorienteret med D&I og anerkender, at reel forandring kræver indsats på flere niveauer. Vores arbejde tager afsæt i tre gensidigt forbundne områder:

Organisation og struktur

Vi arbejder med at forankre D&I i ATP's strukturer, politikker og strategiske beslutninger, herunder rekrutteringsprocesser, onboarding og medarbejderudvikling. Vi rapporterer åbent om fremskridt og udfordringer, bl.a. i ledelsesberetning og bæredygtighedsrapportering.

Lederskab

Ledelsen spiller en central rolle i at skabe rammerne for D&I i praksis. Vi klæder ledere på til at tage aktivt medansvar gennem træning og ledelsesdialoger. Inklusion indgår som en integreret del af ledelsesopgaven og kobles til både trivsel og performance.

Medarbejdere, kollegiale relationer og kultur

Vi arbejder for en inkluderende samarbejdskultur, hvor medarbejdere oplever, at de kan være sig selv og blive værdsat for deres bidrag uanset baggrund. Vi styrker samtidig den fælles bevidsthed om egne bias, adfærd og rolle i at fremme inkluderende fællesskaber.

5. Governance og organisering

Ansvaret for ATP's Politik for diversitet og inklusion er forankret i People & Culture (P&C), som har til opgave at sikre den strategiske retning og for at arbejde målrettet med D&I.

P&C har til opgave at stå for den daglige implementering og forvaltning af politikken, herunder indsatsområder som rekruttering, ledelsesudvikling og trivsel. P&C gennemfører desuden den årlige MTU, som blandt andet monitorerer medarbejdernes oplevelse af inklusion i ATP.

6. Medarbejderinvolvering

For at sikre bred organisatorisk forankring og medarbejderperspektiver inddrages Referencegruppen for Diversitet & Inklusion en-to gange årligt. Gruppen består af repræsentanter fra virksomhedsudvalgene samt udpegede medarbejdere fra organisationen og bidrager med input og dialog, der kvalificerer og understøtter ATP's arbejde med D&I.

7. Repræsentation af køn i ledelse og bestyrelse

Bestyrelse og repræsentantskab

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 1/3 medlemmer af det underrepræsenterede køn.

ATP's bestyrelse og repræsentantskab udpeges af Beskæftigelsesministeriet på baggrund af indstillinger fra arbejdsmarkedets parter.

Ledelse

For sammensætningen af mænd og kvinder på de øverste ledelsesniveauer – forstået som de to øverste niveauer under bestyrelsen – på tværs af afdelinger i ATP, tilstræber ATP en ligelig kønsfordeling.

Denne ambition er fastsat med udgangspunkt i ligestillingslovens § 11, hvorefter der skal tilstræbes en ligelig sammensætning af mænd og kvinder på de øverste ledelsesniveauer forstået som en fordeling på mindst 40 pct. af det ene køn og 60 pct. af det andet køn.

Alle forretningsområder i ATP med en kønsbalance arbejder for at bevæge sig i en positiv retning, som sikrer en mere ligelig kønssammensætning og tager højde for branchen og markedet.

Hvis ATP ikke efterlever kravene til kønssammensætning, skal der opstilles måltal på de relevante ledelsesniveauer.

8. Rapportering

Der foretages årlig rapportering til ATP's bestyrelse om status for eventuelt opstillede måltal for det underrepræsenterede køn i bestyrelse, repræsentantskab og de øverste ledelsesniveauer (se bilag 1) samt nøgletal om medarbejdersammensætning vedrørende køn og desuden nøgletal fra ATP's FASE-program¹. Derudover orienteres bestyrelsen om centrale initiativer inden for D&I i ATP.

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

Hvert andet år indberettes kønssammensætningen i bestyrelsen og på de øverste ledelsesniveauer samt eventuelt opstillede måltal og status for opfyldelsen til beskæftigelsesministeren, jf. § 11, stk. 6 i ligestillingsloven.

9. Dispensationsmuligheder

Det er ikke muligt at dispensere fra politikken

¹ ATP's FASE-program er en af de indsatser, der 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.

10. 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. Er der væsentlige ændringer i de forudsætninger, der ligger til grund for politikken, skal politikken tilpasses.

11. Reference til andre politikker og retningslinjer

Politik for diversitet og inklusion i ATP Koncernen skal ses i sammenhæng med følgende politikker og retningslinjer i ATP:

Retningslinjer for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

Bilag 1: Måltal for kønssammensætning i ATP's bestyrelse