

atp=

Fremskridtsrapport til
UN Global Compact

2014

Januar 2015

ATP's fremskridtsrapport til UN Global Compact

CEO statement:

Til vores interessenter:

Fundamentet for ATP Koncernens arbejde med samfundsansvar er vores vision om at skabe økonomisk grundtryghed for hele Danmark. Som led heri støtter ATP fortsat op om Global Compacts ti principper indenfor områderne Menneskerettigheder, Arbejdstagerrettigheder, Miljø og Anti-korruption.

Som arbejdsplads har ATP i 2014 fortsat arbejdet med at integrere Global Compact og de ti principper i vores forretningsstrategi, kultur og daglige arbejde. Dette beskrives nærmere i denne fremskridtsrapport. Vi forpligtiger os samtidig til at dele disse informationer med vores interessenter via vores primære kommunikationskanaler. ATP's arbejde med samfundsansvar i relation til Koncernens investeringer er afrapporteret i en særskilt rapport (struktureret efter de FN-støttede Principper for Ansvarlige Investeringer).

Hillerød den 23. januar 2015.

Carsten Stendevad, Direktør.

Menneskerettigheder

Som arbejdsplads søger ATP at støtte op om menneskerettighedsforhold, hvor det er relevant og muligt. ATP har valgt at fokusere sit arbejde med menneskerettigheder som arbejdsplads på relationen mellem ledere og medarbejdere. Det understøtter samtidig en af ATP's fire grundlæggende værdier – "Arbejdsglæde" – der er formuleret i en fælles proces mellem ATP's ledelse og medarbejdere.

Implementering

Medarbejdere: ATP arbejder målrettet på at skabe en arbejdsplads hvor toppræstationer og arbejdsglæde går hånd i hånd. I 2014 har ATP bl.a. arbejdet på dette ved at have fokus på understøttelse af suveræn ledelse samt kompetenceudviklingsaktiviteter. Som led heri er ATP's medarbejdersamtalekoncept blevet revideret. Den årlige perspektivsamtale mellem leder og medarbejder er blevet suppleret med kvartalsvise pitstopsamtaler og der er udviklet nye samtalskabeloner. I det reviderede samtalekoncept er der øget fokus på medarbejdernes motivation og arbejdsglæde og samtidig lægges op til en tydelig forventningsafstemning om mål, resultater og udvikling. Perspektiv- og pitstopsamtalerne bidrager derved løbende til at have fokus på præstationer, trivsel og udvikling gennem tydelig feedback.

Resultater

ATP foretager hvert år i 3. kvartal en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU). Formålet er at måle effekten af de indsatser, der medvirker til at højne medarbejdernes arbejdsglæde, engagement og motivation. ATP har tre indsatsområder, hvor målet er at nå indeks 80 (på en skala fra 0-100). I 2014 opnåede ATP følgende resultater: Arbejdsglæde (76), Nærmeste leder (84) og Det daglig arbejde (76). Der ses en mindre tilbagegang på arbejdsglæde ift. 2013. Resultaterne følges op af lederne i form af dialog med medarbejderne samt udarbejdelse af handlingsplaner.

Hvad angår kompetenceudviklingsaktiviteter udbyder ATP løbende kurser med fokus på udvikling af personlige og faglige kompetencer. I løbet af 2014 er der afholdt knap 200 kurser med ca. 3600 deltagere, hvilket er flere kurser end i 2013, hvor der blev afholdt omkring 150 kurser.

Arbejdstagerrettigheder

ATP lever op til gældende dansk lovgivning og overenskomster på området. Koncernen har tradition for et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere samt med de faglige organisationer. Dette er bl.a. forankret i ATP's personalepolitik, arbejdsmiljøpolitik og politik for mangfoldighed.

Implementering

I 2014 har ATP's aktiviteter på området haft fokus på indsatser i forhold til social ansvarlighed og arbejdsmiljø. Derudover har ATP løbende fokus på at skabe en mangfoldig arbejdsplads – herunder andelen af kvinder i ATP's ledelse.

Udsatte grupper:

FASE+ er en afdeling i ATP for udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Målet er at hjælpe udsatte grupper til at blive selvforsørgende, og dermed i stand til at klare et job eller uddannelse på almindelige eller særlige vilkår. FASE+ etableres i samarbejde med lokalsamfundet f.eks. via jobcentret eller produktionsskoler.

Som led i ATP's arbejde for at skabe en rummelig arbejdsplads har ATP også i 2014 haft et samarbejde med virksomheden "Specialisterne". Dette er en konsulentvirksomhed, der har specialiseret sig i at ansætte medarbejdere med autismediagnoser.

Kønssammensætningen i ATP's øverste ledelse:

ATP's bestyrelse har fastsat et måltal for kønssammensætningen i den øverste ledelse. Målsætningen er at der skal være mindst 1/3 af hvert køn i henholdsvis ATP's repræsentantskab (mindst 11) og ATP's bestyrelse (mindst 5). Målet skal være opfyldt senest den 1.april 2016.

Kvinder i ledelse

ATP har løbende fokus på at øge andelen af kvinder i ledelse. Målene er opsat i ATP's politik for mangfoldighed. Hvad angår andelen af kvindelige ledere er målet at minimum 45 pct. af lederne er kvinder. Derudover er målet at minimum 30 pct. af direktørerne er kvinder. Målene søges opnået gennem fokus og prioritering af mangfoldighedshensyn i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere samt en fokuseret indsats på rekruttering og udvikling af interne talenter i ATP's talentprogram.

Arbejdsmiljø:

Som led i at sikre høj produktivitet og trivsel er ATP's centre i Hillerød og Allerød arbejdsmiljø-certificeret efter OHSAS 18001. Der gennemføres årligt en intern og ekstern audit mhp. at sikre at ATP lever op til kravene i arbejdsmiljøcertificeringen.

Resultater

I 2014 beskæftigede FASE+ 51 medarbejdere fordelt på bl.a. kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk, psykisk syge og udsatte unge under 30 år. ATP har i 2014 fortsat arbejdet med udvikling af FASE+ på tværs af alle centre. Bl.a. er der i centrene i Hillerød og Allerød etableret en intern vikarordning, hvor FASE+ indgår aftaler med forretningen om løsning af tidsbegrænsede opgaver. Og i ATP Frederikshavn har man samarbejdet med Frederikshavn Produktionsskole og haft elever fra erhvervsgrunduddannelsen (EGU). Eleverne har varetaget opgaver i henholdsvis centersekretariat, service og i kantinen.

Hvad angår ATP's samarbejde med specialisterne var der i 2014 tilknyttet i alt 5 konsulenter. Konsulenterne arbejder typisk med databehandling og test og bidrager til at løse kerneopgaver flere steder i forretningen. Dette frigør ressourcer hos andre medarbejdere i ATP, således de kan fokusere mere på egne kernekompetencer.

ATP's mål for kønssammensætningen i den øverste ledelse blev opfyldt for repræsentantskabet med 12 kvinder i 2014 (41,4 pct.), og bestyrelsen arbejder fortsat hen imod målet, hvor der i 2014

var 4 kvinder (30,8 pct.). Dermed er der sket en mindre øgning i andelen af kvinder set i forhold til 2013, hvor der var henholdsvis 11 kvinder i bestyrelsen og 3 kvinder i repræsentantskabet.

I 2014 var der 51 pct. kvindelige ledere, mens antallet af kvindelige direktører var 34 pct., hvilket er samme antal som i 2013. Begge mål blev således igen opfyldt i 2014. Som led i ATP's mangfoldighedsarbejde er det også blevet drøftet om der kan være et potentiale i fremadrettet at arbejde på at skabe en ny mangfoldighedsdiskurs internt i organisationen. I stedet for at sætte mål for ligebehandling og repræsentation overvejes det at sætte fokus på at undgå homogenitet af en dominerende gruppe. Dermed problematiseres majoritet i stedet for minoritet, og mangfoldighed ses som en ressource snarere end en udfordring.

I forbindelse med eksternt auditbesøg 2014 er der udarbejdet en auditrapport, der dokumenterer at ATP's centre i Hillerød og Allerød lever op til kravene i OHSAS 18001. ATP har en målsætning om at centrene i Vordingborg, Haderslev, Holstebro og Frederikshavn ligeledes skal arbejdsmiljø-certificeres efter OHSAS 18001 i løbet af 2015.

Miljø

Med udgangspunkt i Global Compacts miljøprincipper arbejder ATP løbende på at nedsætte virksomhedens energiforbrug og klimabelastning, der hvor det er muligt. I forhold til ATP's aktiviteter er det naturligt at have fokus på dette i forbindelse med bygningsdrift, indkøb og transportadfærd.

Implementering

I løbet af 2014 har ATP ikke gjort yderligere tiltag på området. Fokus har fortsat været på at implementere driften af fem bygninger, som ATP overtog i efteråret 2012.

Resultater

ATP følger løbende udviklingen i virksomhedens energiforbrug ift. el, varme og transport. Med ibrugtagningen af fem nye bygninger i 2012 udgør 2013 således baseline, når ATP fremadrettet følger udviklingen i forbruget.

Virksomhedens samlede forbrug i 2014 var følgende:

| Udvikling i el-forbrug 2013-2014: | | |
|--|-------------|-------------|
| | 2014 | 2013 |
| El-forbrug i alt (Mwh) | 3.638 | 3.893 |
| Samlet CO ₂ -emission (ton) | 1.285 | 1.376 |

I 2014 er el-forbruget lavere end i 2013. ATP arbejder fremadrettet på at fastholde det lavere energiforbrug.

| Udvikling i varmemforbrug 2013-2014: | | |
|---|-------------|-------------|
| | 2014 | 2013 |
| Varmeforbrug i alt (Mwh) | 5.012 | 5.482 |
| Samlet CO ₂ -emission (ton) | 746 | 816 |
| Gennemsnitstemperatur | 6,6 | 4,5 |
| Graddage* | 216 | 266 |

(*Graddage indikerer det sandsynlige forbrug af energi til opvarmning af husene; jo større graddageantal, desto større forbrug.)

Der ses et fald i varmemforbruget, hvilket svinger i takt med gennemsnitstemperaturerne og graddagene. Derudover har optimering af varmeanlæg i ATP's hus i Hillerød bidraget positivt til lavere varmemforbrug.

Udvikling i transport 2013-2014:

| | 2014 | 2013 |
|--|-------|-------|
| Kilometer flyrejser (1.000 km) | 2.131 | 1.952 |
| CO ₂ –emission fra flyrejser (ton) | 280 | 259 |
| Kilometer erhvervsmæssig kørsel (1.000 km) | 882 | 635 |
| CO ₂ –emission fra erhvervsmæssig kørsel (ton) | 156 | 112 |
| Samlet CO ₂ -emission fra transport i alt (ton) | 436 | 371 |

Den samlede distance for flyrejser og erhvervsmæssig bilkørsel i 2014 er steget. Set i forhold til 2013 er CO₂-emissionen fra transport derved steget med 65 ton.

Anti-Korruption

ATP arbejder for at modvirke alle former for korruption og har retningslinjer for fortrolighed, gaver og interessekonflikter, personlige relationer, intern viden samt whistleblower-politik. Retningslinjerne og politikken gælder for alle medarbejdere. Der er formuleret ”Retningslinjer for god forretningsadfærd”, som er i overensstemmelse med dansk lovgivning, og indeholder retningslinjer for gaver, frokoster/middage og kurser/arrangementer. Retningslinjerne for personlige relationer omfatter såvel nære relationer som øvrige relationer.

Derudover har ATP formuleret ’Retningslinjer om intern viden, værdipapirhandel, kursmanipulation og spekulation m.v.’, ligesom alle medarbejdere har skærpet tavshedspligt jf. ATP-lovgivningen.

Implementering

ATP etablerede i 2014 en whistleblower-ordning, der giver mulighed for at medarbejdere og medlemmer af ATP’s bestyrelse anonymt kan rapportere, hvis man har mistanke om eller oplever, at der foregår kritisable og direkte ulovlige forhold i organisationen. Ved en ændring af ATP-loven, der trådte i kraft den 1. september 2014, er whistleblower-ordningen udvidet til også at omfatte mindre overtrædelser af den finansielle lovgivning eller mistanke herom. Indrapportering kan ske via link på www.atp.dk. Alle indrapporterede forhold modtages og overvåges af en ekstern advokat.

Resultater

ATP foretager årligt complianceundersøgelser i relevante forretningsområder mhp. at følge op på hvorvidt koncernens politikker og retningslinjer på området efterleves. Koncernjura kvalitetssikrer og styrer processen og rapporterer om eventuelle fejl, risici og efterlevelse af reglerne. På baggrund af Koncernjuras undersøgelser er der ikke fundet nogle overtrædelser af ATP’s politikker og retningslinjer på området. ATP arbejder fortsat fremadrettet på jævnlige at informere alle medarbejdere om gældende politikker og retningslinjer.

ATP’s Revisionsudvalg sikrer, at der sker en årlig rapportering omkring brugen af whistleblower-ordningen til ATP’s bestyrelse. Den årlige rapportering vil også blive drøftet i ATP’s Koncernvirksomhedsudvalg. Whistleblower-ordningen har været testet i 2014, og den aftalte forretningsgang har vist sig egnet til behandling af indkomne sager.