

# Mangfoldighedspolitik i Evida Service A/S

## 1. Indledning

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

Medarbejderne er ansat i Evida Service A/S, hvorfor der er udarbejdet individuel Mangfoldighedspolitik og måltal for dette selskab.

Evida følger Statens ejerskabspolitik, Anbefalinger for god Selskabsledelse, Selskabsloven § 139 c vedrørende det underrepræsenterede køn, Lov om ligestilling af kvinder og mænd (Ligestillingsloven) og Løngennemsigtighedsdirektiv.

## 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.

Evida ønsker at leve op til og aflønne lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi mellem kvinder og mænd. Evida vil være parat med lønåbenhed i 2027, som rapporteres på baggrund af løndata for 2026 som led i implementeringen af EU's løngennemsigtighedsdirektiv.

### Kønssammensætning

Det følger af Ligestillingsloven, vedtaget i foråret 2022 og gældende fra primo 2023, at det øverste ledelsesniveau 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 virksomheden afspejler det danske samfund og giver lige muligheder, uagtet af køn. Evida arbejder mod en ligelige kønsmæssig fordeling efter 40/60 princippet.

Evida Service A/S' målsætning ses nedenfor:

Ledelsesniveau	Målsætning	År for opfyldelse
Bestyrelse (øverste ledelsesniveau):	40/60	Målet er opnået.
Direktører og chefer (øvrige ledelsesniveauer)	40/60	2028

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 og nytænkende 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 ledelsesniveauer, ligesom Evida vil sikre, at mandlige og kvindelige medarbejdere har lige adgang til opkvalificering og efteruddannelse.

#### 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. Rapportering**

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

## **7. Godkendelse**

Mangfoldighedspolitikken er godkendt af bestyrelsen den 26. maj 2026 og offentliggjort på Selskabets hjemmeside ([www.evida.dk](http://www.evida.dk)), hvor den vil kunne tilgås, så længe den er gældende.