

ATP
Fremskridtsrapport til Global Compact 2012

atp=



Indhold

Forord	3	Særlige vilkår	11
		Andre fokusområder	12
Resumé	4		
Samfundsansvar i ATP	6	Miljø	13
		Elforbrug	13
		Varmeforbrug	13
Mennesker	8	Energioptimering af bygninger	13
Arbejds miljø og samarbejde	8	Transport	14
Uddannelse og kulturIntegration	8		
Medarbejdertrivsel	9	Øvrige aktiviteter	
		- kunder, leverandører og anti-korruption	15
Mangfoldighed	10	Kundeambassadør	15
Kvindelige ledere	10	Leverandørstyring	15
Kvindelige direktører	10	Anti-korruption	16
Nyuddannede og medarbejdere under 35 år	10	Whistleblower-funktion	16
Medarbejdere over 55 år	11		



Forord

Fundamentet for ATP koncernens politik for samfundsansvar er en vision om at sikre økonomisk grundtryghed for hele Danmark. Dette kommer bl.a. til udtryk ved at levere positive økonomiske resultater samt billig, enkel og effektiv administration - til gavn for ATP's kunder. Ved at drive virksomhed på en samfundsmæssig ansvarlig måde, skabes øget værdi og tryghed for både kunder og medlemmer. ATP arbejder derfor proaktivt med samfundsansvar i alle dele af forretningen - og går gerne nye veje og sætter nye standarder der, hvor det kan bidrage positivt til forretningen og kunderne.

ATP underskrev i 2011 FN's Global Compact (UNGC) og støtter fortsat op herom. I februar 2012 udgav ATP den første fremskridtsrapport (CoP) for 2011 til Global Compact. ATP har desuden siden 2006 været tilsluttet FN's Principper for Ansvarlige Investeringer (PRI).

Denne fremskridtsrapport omfatter ikke ATP's aktiviteter

vedrørende ansvarlige investeringer, men beskriver hvordan ATP som arbejdsplads i løbet af 2012 har arbejdet med at omsætte og implementere Global Compacts ti principper indenfor Menneskerettigheder, Arbejdstagerrettigheder, Miljø og Anti-korruption.

I fremskridtsrapporten for 2012 er mangfoldighed det primære fokusområde. Herudover rapporteres der på en række aktiviteter i forhold til UNGC's øvrige principper. For så vidt angår principperne om arbejdstagerrettigheder, lever ATP op til gældende dansk lovgivning på området, og har en mangeårig tradition for et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Derfor rapporteres der primært indenfor arbejdstagerrettigheder i forhold til eliminering af diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Med udgangspunkt i denne rapport ønsker ATP samtidig at påvirke og inspirere samarbejdspartneres og leverandørers tilgang til social og miljømæssig bæredygtighed.

Hillerød, den 31. januar 2013

Henrik Gade Jepsen
konstitueret direktør



Resumé



ATP's fremskridtsrapport for 2012 beskriver, hvordan ATP som arbejdsplads har arbejdet med at implementere Global Compacts ti principper indenfor Menneskerettigheder, Arbejdstagerrettigheder, Miljø og Anti-korruption. Som led i arbejdet er Global Compact-principperne blevet omsat til tre overordnede temaer: Mennesker, Mangfoldighed og Miljø. I fremskridtsrapporten er mangfoldighed udvalgt som primært fokusområde. Herudover rapporteres på en række Øvrige aktiviteter - kunder, leverandører og anti-korruption.

Mennesker

I ATP er der strategisk fokus på at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne udvikles og trives. Derfor prioriteres bl.a. sundhed og et godt arbejdsmiljø, og ATP fik i 2012 fornyet sit arbejdsmiljøcertifikat frem til 2015.

Som led i etableringen af Udbetaling Danmark modtog ATP et stort antal medarbejdere fra kommunerne. I den sammenhæng har der været særligt fokus på at uddanne og integrere de nye medarbejdere og opretholde høj trivsel, arbejdsglæde og produktivitet i den nye og betydeligt større organisation.

I et år præget af både forretningsmæssige, organisatoriske og kulturelle forandringer viste den årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) høje scorer på kon-

cernens fire indsatsområder: Arbejdsglæde (83), Daglig ledelse (86), Det daglige arbejde (83) samt Faglig og personlig udvikling (82). Med et mål på 80 for hvert af områderne, blev koncernmålsætningen dermed opfyldt.

Mangfoldighed

Ved udgangen af 2012 er det lykket at indfri målene for andelen af henholdsvis kvindelige ledere og kvindelige direktører. Hvad angår andelen af medarbejdere under 35 og over 55 år er målet endnu ikke nået, men der er en svagt stigende tendens.

Andelen af medarbejdere på særlige vilkår er forholdsvist blevet mindre, idet antallet af ansatte på koncernniveau er steget markant i forbindelse med etableringen af Udbetaling Danmark.

ATP's afdeling FASE+ blev i 2012 gjort permanent og udvidede sine aktiviteter til at omfatte yderligere to nye ATP-centre. Afdelingen var desuden nomineret til årets People Price samt Integrationsprisen 2012.

På rekrutteringsområdet støtter ATP op om regeringens Akutpakke, og har generelt i koncernen sat fokus på at være proaktiv på området i forbindelse med rekrutteringer.



Miljø

ATP arbejder løbende på at nedsætte virksomhedens energiforbrug og klimabelastning. Indsatsen omhandler primært ATP's bygninger samt transport. Energiforbruget for ATP's fem nye centre er ikke med i denne rapportering.

Forbruget af såvel elektricitet som varme i ATP er gennem de foregående fem år optimeret, og målet for 2012 har været at fastholde det lave niveau fra 2011. Dette er lykket, og der ses en mindre reduktion af både el- og varmeforbruget i 2012.

For så vidt angår ATP's transportmønster, er den samlede distance for flyrejser faldet og den erhvervmæssige kørsel steget. Samlet set er CO₂-emissionen fra transport steget.

Øvrige aktiviteter

- kunder, leverandører og anti-korruption

ATP har i august 2012 ansat en kundeambassadør, som skal medvirke til at forbedre servicen overfor kunderne. I løbet af efteråret 2012 er der bl.a. arbejdet med at etablere principperne for kundeambassadørens klagebehandling og skabe et system til opsamling og statistik af indkomne klager.

ATP har fokus på at videreudvikle ansvarlig leverandørstyring. Dette arbejde fortsættes i 2013.

I ATP's bestræbelser på at modvirke alle former for korruption indgår oprettelsen af en Whistleblower-funktion. Det forventes, at funktionen kan implementeres i løbet af første halvår 2013.

Samfundsansvar i ATP

Personalepolitik

Personalepolitikkerne bygger på forskellige retningslinjer, værdier og politikker, der sætter rammen for samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne.

Politik for mangfoldighed

Politikken for mangfoldighed lægger vægt på en rummelig arbejdsplads i forhold til køn, alder, etnicitet, religion og nedsat arbejdsevne.

Arbejds miljøpolitik

Politikken for arbejdsmiljø fokuserer på et sikkert, sundt og attraktivt arbejdsmiljø for alle i ATP.

Indkøbspolitik

Indkøbspolitikken tilstræber bæredygtige løsninger med vægt på pris, kvalitet og service.

I 2012 har ATP vedtaget en overordnet politik for samfundsansvar:

“I ATP tror vi på, at vi kan skabe øget værdi og tryghed for vores kunder, hvis vi driver vores virksomhed på en samfundsansvarlig måde.

Vores ambition er:

- *At integrere samfundsansvar i alle dele af det daglige arbejde for dermed at styrke den forretningsmæssige udvikling i ATP og drive en sund forretning til gavn for ATP's medlemmer, kunder, medarbejdere og samfund.*
- *At arbejde proaktivt med samfundsansvar.*
- *At gå nye veje og sætte nye standarder, hvor det kan bidrage positivt til forretningen.*

- *At kommunikere åbent og transparent omkring de forskellige tiltag i vores forretning – og dermed bidrage til yderligere videndeling og inspiration inden for samfundsansvar.“*

Som arbejdsplads er ATP's aktiviteter koncentreret omkring områderne: medarbejderforhold, bygningsdrift, indkøb og leverandørsamarbejde. ATP vil gerne bidrage til en konstruktiv og bæredygtig udvikling, der hvor det er relevant og muligt indenfor de nævnte områder. Udover Politik for samfundsansvar er aktiviteterne forankret i organisationens Personalepolitik, Arbejds miljøpolitik, Politik for Mangfoldighed, Indkøbspolitik, værdier og interne retningslinjer samt i tilslutningen til Global Compact.

ATP har siden 2008 udarbejdet rapporter om miljø og kli-

FN's Global Compact's ti principper (UNGC)

Menneskerettigheder

1. Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder og
2. sikre sig, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Arbejdstagerrettigheder

3. Virksomheder bør opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling,
4. støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde,
5. støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde og
6. eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

Miljø

7. Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer,
8. tage initiativer til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed og
9. tilskynde udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

Anti-korruption

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.



ma og sidenhen samfundsansvar, som giver et samlet billede af, hvordan ATP arbejder med samfundsansvar. ATP's rapporter er tilgængelige på www.atp.dk.

Det er målsætningen, at aktiviteterne skal være meningsfulde og relevante for både kunder, medarbejdere og andre interessenter. I 2012 er Global Compact-principperne i ATP derfor omsat til tre overordnede temaer, som er relevante for aktiviteterne på arbejdspladsen. Temaerne har primært fokus på sociale og miljømæssige forhold og går på tværs af Global Compact's principper. På den måde kobles hovedparten af principperne sammen med ATP's forretningstrategier, værdier og kultur. Derudover er rapportereres der ligeledes på Øvrige aktiviteter, der omfatter kunder, leverandører og anti-korruption.

Mennesker

Kendetegnende for dette tema er, at det omfatter alle medarbejdere eller større områder i ATP, i modsætning til mangfoldighed nedenfor, der kun omfatter særlige grupper. I ATP er der en grundlæggende opfattelse af, at alle medarbejdere skal føle sig set, hørt og forstået, og at høj medarbejdertilfredshed er en vigtig forudsætning for høj kundetilfredshed. Med udgangspunkt heri tilstræber ATP at skabe en spændende og dynamisk arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og udvikles. Det udmynter sig i fokus på arbejdsglæde, livsbalance, kompetenceudvikling, suveræn ledelse, godt arbejdsmiljø og sundhed.

Mangfoldighed

Kendetegnende for dette tema er, at det ikke omfatter alle

medarbejdere i ATP, men refererer til grupper i ATP, der gives et særligt fokus. ATP har en lang tradition for at skabe en rummelig arbejdsplads. Mangfoldighed er en styrke i sig selv, det giver en bredere opgaveløsning og dermed også en bedre bundlinje. Endvidere gør mangfoldighed arbejdsmiljøet mere dynamisk og inspirerende, og ikke mindst kan det være med til at give den enkelte medarbejder en større menneskelig fleksibilitet og læring.

Miljø

ATP bestræber sig på at drive en miljøbevidst virksomhed og søger løbende at reducere virksomhedens energiforbrug og klimabelastning. Der er fokus på at vælge bæredygtige løsninger og fremme bæredygtig adfærd blandt medarbejdere, samarbejdspartnere og leverandører, der hvor det bidrager positivt til forretningen.

Øvrige aktiviteter

- kunder, leverandører og anti-korruption

For ATP er god kundeservice vigtigt, og med nye og flere administrationsopgaver er det vigtigt, at kunderne oplever ATP som åben og tilgængelig.

På leverandørsiden er ansvarlig leverandørstyring startet op i 2012 og det vil være et fokusområde i 2013 til gavn for forretningen som helhed.

ATP ønsker at modvirke alle former for korruption. I praksis udmøntes dette i en række retningslinjer, der gælder for alle medarbejdere.

Udbetaling Danmark - kort fortalt

I efteråret 2012 blev Udbetaling Danmark etableret under ATP. Dette indebærer, at ATP geografisk måtte udvide med fem nye centre i henholdsvis Allerød, Vordingborg, Haderslev, Holstebro og Frederikshavn. Udbetaling Danmark er en ny offentlig myndighed under ATP. Myndigheden skal varetage en række opgaver for kommunerne i forhold til udbetaling af familiedelser, barseldagpenge, boligstøtte, folke- og førtidspension. Som led i etableringen af Udbetaling Danmark har ATP ansat 454 nye medarbejdere og ledere.



Mennesker

Gennem flere års målrettet indsats har ATP søgt at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne udvikles og trives. ATP har fortsat fokus på at understøtte arbejdsglæde, livsbalance, kompetenceudvikling, suveræn ledelse, godt arbejdsmiljø og sundhed.

Arbejdsmiljø og samarbejde

ATP arbejder systematisk på at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Siden 2003 har ATP været arbejdsmiljøcertificeret efter den internationale standard OHSAS 18001 og haft et overordnet ledelsessystem for arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøledelsessystemet auditeres to gange årligt ved henholdsvis en intern og ekstern audit. I 2012 fik ATP fornyet sit arbejdsmiljøcertifikat frem til 2015.

Som led i at understøtte samarbejde, trivsel og arbejdsmiljø i ATP's nye landsdækkende organisation, har ATP valgt at sammenlægge Arbejdsmiljøudvalget (AMU) og Samarbejdsudvalget (SU) med virkning fra maj 2013. ATP og de faglige organisationer har indgået en organisationsaftale herom, som er udarbejdet af repræsentanter fra AMU og SU. Fremover får ATP-koncernen et overord-

net virksomhedskoncernudvalg samt seks lokale virksomhedsudvalg - ét i hvert ATP-center.

Uddannelse og kulturintegration

I forbindelse med etableringen af Udbetaling Danmark har ATP i 2012 modtaget 454 nye kunderådgivere. Heraf er 305 kunderådgivere virksomhedsoverført fra kommunerne og 149 kunderådgivere nyansatte. Der har været fokus på at uddanne og integrere de nye medarbejdere og opretholde høj trivsel, arbejdsglæde og produktivitet i den nye og betydeligt større organisation. Desuden er ATP's HR-koncepter blevet gennemgået og tilpasset med udgangspunkt i ATP's værdigrundlag, således at de er bæredygtige i forhold til ATP's nye og større organisation.

Alle medarbejdere i Udbetaling Danmark har i 2012 gennemgået skræddersyede, faglige uddannelsesmoduler. Uddannelseskonceptet og de faglige moduler er en del af et større uddannelsesprogram. Der har været fokus på både faglig uddannelse samt ledelsesudvikling. Derudover er medarbejderne blevet oplært i ATP's værktøjer, ligesom der er blevet arbejdet med kulturintegration.



Udvikling i medarbejdertilfredshed 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Arbejdsglæde	79	82	84	83	83
Daglig ledelse	83	84	84	85	86
Det Daglige Arbejde	79	82	84	83	83
Faglig og personlig udvikling	78	80	82	81	82

Udvikling i kompetencedage, sygefravær og personaleomsætning 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Kompetencedage (gennemsnit pr. medarbejder)	9,0	8,3	8,7	8,8	8,1
Sygefravær (korttid)	4,7	5,0	4,1	4,4	4,1
Personaleomsætning	15,2	6,8	9,0	9,3	11,4

Medarbejdertrivsel

ATP's medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU) viser høje scorere i et år præget af både forretningsmæssige, organisatoriske og kulturelle forandringer. Målsætningen i 2012 var at opnå indeks 80 på fire indsatsområder: Arbejdsglæde, Daglig ledelse, Det daglige arbejde samt Faglig og personlig udvikling. Årets resultater viser, at disse mål alle er blevet opfyldt jf. tabel ovenfor.

ATP følger også udviklingen på kompetencedage, korttidssygefravær og personaleomsætning jf. tabel ovenfor. For at kunne sammenligne resultaterne på koncernniveau for 2012 med de foregående år, er andelen af nye medarbejdere i Udbetaling Danmark ikke indregnet i tallene.

Målet om at alle medarbejdere skal have minimum fem kompetencedage om året er opfyldt. I gennemsnit har medarbejderne haft 8,1 kompetencedage i 2012.

Korttidssygefraværet er faldet med 0,3 dage pr. medarbejder, hvilket indikerer en effekt af, at der i 2012 har været særlig fokus på at nedbringe korttidssygefraværet i ATP som helhed. Der vil fortsat være fokus herpå, idet der på tværs af koncernen stadig er enkelte områder, hvor korttidssygefraværet ligger højt.

Personaleomsætningen er på koncernniveau steget 2,1 pct.-point i antallet af fratrædelser i forhold til 2011.

Resultat af medarbejdertilfredshedsundersøgelse 2012

Medarbejderundersøgelsen i 2012 viste, at det er lykkedes at fastholde et højt tilfredshedsniveau, når det gælder ATP som arbejdsplads. Alle forretningsenheder i virksomheden får tilbagemeldinger på resultaterne i form af detaljerede rapporter for det respektive forretningsområde. Ligeledes afrapporteres der på resultaterne til koncerndirektionen, arbejdsmiljøudvalget og samarbejdsudvalget. På baggrund af resultaterne identificeres de indsatsområder, der skal inddrages i det løbende arbejde med at skabe forbedringer. Hvis nogle enheder scorer mindre end indeks 75, skal ledelsen udarbejde handlingsplaner, der identificerer, hvordan man vil forbedre resultatet. Som led i det systematiske arbejdsmiljøarbejde følges der løbende op på handlingsplanerne. Alle medarbejdere i ATP koncernen får adgang til at se rapporten samt handlingsplaner for deres eget område.

Mangfoldighed

Mangfoldighed i medarbejderstaben

(Pct.)	2010	2011	2012	Mål 2013
Kvindelige ledere (ex. direktører)	40	36	45	45
Kvindelige direktører	21	23	34	30
Medarbejdere under 35 år	16	16	21	30
Medarbejdere over 55 år	14	12	14	20
Særlige vilkår	4,3	4,4	2,9	5,0



ATP ønsker, at mangfoldighed skal være en naturlig del af hverdagen og afspejle sig i virksomhedskulturen. Det handler om at se potentialet i den enkelte medarbejder og skabe grundlaget for, at den enkelte kan udvikle sig. I det daglige stræbes der efter, at både ledere og medarbejdere er med til at sikre, at mangfoldigheden trives og blomstrer på arbejdspladsen. Det er visioner og holdninger, som er formuleret i koncernens "Politik for mangfoldighed", og som lever gennem personalepolitikken. For at komme fra tanke til handling er der bl.a. opstillet en række ambitiøse målsætninger, der i det daglige skal udfordre og drive organisationens tiltag på området.

Mangfoldighedstiltag

ATP arbejder med konkrete mangfoldighedsmålsætninger for 2013. Målet er at øge andelen af medarbejdere indenfor fem udvalgte fokusområder. ATP's fokusområder og måltal fremgår ovenfor.

Kvindelige ledere (ex. direktører)

ATP underskrev i 2008 Charter for flere kvinder i ledelse. Målet var bl.a. at få et bredere rekrutteringsgrundlag til lederstillinger, hvilket er lykket. I 2010 underskrev ATP desuden Operation Kædereaktion, der har som formål at fremme kvindelige medlemmer i bestyrelser. Antallet af kvindelige ledere er i 2012 steget til 45 pct. mod 36 pct. i 2011. Dermed er målsætningen for 2013 allerede indfriet. Stigningen skyldes bl.a., at et stort antal af de nyan-

satte sektionsledere i Udbetaling Danmarks kundeservice er kvinder.

Kvindelige direktører

I forhold til ATP's mangfoldighedsmålsætning er virksomhedens fokus på kvinder i ledelse det område, hvor ATP er nået længst. Antallet af kvindelige direktører i ATP er nu på 34 pct., hvilket overstiger målsætningen for 2013 og udgør en stigning på 11 pct.-point i forhold til 2011. Dette skyldes bl.a., at fire ud af fem stillinger som centerdirektører blev besat med kvinder. Endvidere blev der ansat en kvindelig kommunikationsdirektør.

Nyuddannede og medarbejdere under 35 år

ATP ønsker at øge andelen af nyuddannede samt medarbejdere under 35 år. ATP har derfor i 2012 generelt haft et skærpet rekrutteringsfokus herpå. Ved udgangen af 2012 var andelen af medarbejdere under 35 år på 21 pct. Denne stigning på 5 pct.-point i forhold til 2011 skyldes bl.a., at der har været fokus på at ansætte flere yngre samt nyuddannede medarbejdere. Rekrutteringen af medarbejdere til Udbetaling Danmark foregår i tre bølger. En stor del af medarbejderne, der blev rekrutteret i forbindelse med igangsættelsen af Udbetaling Danmark, var under 35 år.

ATP har en lang tradition for at tage elever ind i organisationen. I 2012 havde ATP i alt ni elever fordelt på seks administrationselever, to finanselever og en kokkelev. Frem-



adrettet forventes, i forbindelse med den videre etablering af Udbetaling Danmark, at hvert center vil have omkring fire elever.

Medarbejdere over 55 år

ATP arbejder på at øge andelen af medarbejdere over 55 år. Ved udgangen af 2012 var andelen af medarbejdere over 55 år på 14 pct. Andelen er dermed kun steget 2 pct.-point i forhold til 2011. Pensionsalderen i ATP er 70 år, og der er løbende fokus på at udvikle og tilbyde ansættelsesformer, der sikrer fleksibilitet for at fastholde medarbejderne længere tid på arbejdsmarkedet.

Særlige vilkår

ATP har opstillet konkrete målsætninger om ansatte på særlige vilkår for at bevare et fokus på denne del af samfundsansvaret. Hvis en medarbejder får brug for en særlig rummelighed, fx i forbindelse med en personlig krise, langvarig sygdom eller tab af arbejdsevne, samarbejder ATP bl.a. med medarbejderens bopælskommune og anden fagrelevant ekspertise om at bevare tilknytningen til arbejdspladsen. Der er således allerede flere ansatte på særlige vilkår, fx job med løntilskud og fleksjob.

Antallet af medarbejdere på særlige vilkår udgjorde 2,9 pct. i 2012. Tallet var i 2011 på 4,4 pct. Nedgangen er ikke udtryk for mindre fokus eller et færre antal medarbejdere på særlige vilkår. Tallet skal ses i lyset af, at antallet af

ansatte på koncernniveau er steget markant i forbindelse med etableringen af Udbetaling Danmark. Samlet set udgør medarbejdere på særlige vilkår derfor nu en relativ mindre andel af det samlede antal medarbejdere end i 2011. Fremadrettet forventes andelen af medarbejdere på særlige vilkår at stige - dels i forbindelse med at ATP udvider en række aktiviteter på området og dels i forbindelse med at der via Udbetaling Danmark kommer en tilgang af virksomhedsoverførte medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår.

FASE+ og samarbejdet med Specialisterne er ligeledes eksempler på samarbejde med grupper, der er ansat på særlige vilkår, og hvor ATP i 2013 udvider aktiviteterne.

FASE+

I januar 2010 oprettede ATP Hillerød en midlertidig afdeling for udsatte grupper på arbejdsmarkedet, FASE+. Evalueringen af afdelingen viser, at det er muligt at hjælpe kvinder med anden etnisk baggrund end dansk med at få fodfæste på arbejdsmarkedet og/eller påbegynde en uddannelse. Afdelingen er i 2012 gjort permanent. I forbindelse med, at ATP har etableret de nye ATP-centre, er det besluttet, at der ligeledes skal oprettes FASE+ funktioner på hver af de nye lokationer. I efteråret 2012 blev FASE+ derfor udvidet med yderligere funktioner i to af ATP's nye centre, dog med andre målgrupper.

FASE+

Formålet med afdelingen er at integrere udsatte grupper på arbejdsmarkedet og give dem mulighed for at blive selvforsørgende på længere sigt, enten i eller uden for ATP. Medarbejderne løser forskellige serviceopgaver på tværs af ATP's forretningsenheder, og aflaster dermed ATP's enheder. Dette bidrager til, at forretningsenhederne mere effektivt kan fokusere på at løse kerneopgaver. Erfaringer indtil nu viser, at det kan lykkes at give udsatte grupper fodfæste på arbejdsmarkedet, men at det kræver ledelsesfokus samt individuel, grundig introduktion og oplæring.



Ultimo 2012 er de resterende tre ATP-centre i gang med at afdække, hvilke målgrupper deres kommende FASE+ funktioner skal have fokus på. Det kan fx være utilpassede unge, borgere med psykiske og fysiske lidelser eller førtidspensionister. Beslutningen om, hvilken målgruppe der peges på, vil blive taget i samarbejde med lokalsamfundet med henblik på at finde den målgruppe, der kan gøre en forskel netop der. Centrene forventer at etablere deres FASE+ funktioner i starten af 2013.

FASE+ var i 2012 nomineret til årets People Price, som blev uddelt af VINSÅ. Desuden var FASE+ nomineret til Integrationsprisen 2012, der blev uddelt af Social- og Integrationsministeriet.

Specialisterne

I maj 2012 indledte ATP et samarbejdsprojekt med virksomheden Specialisterne. Specialisterne tilbyder konsulentytelser, der trækker på de særlige kompetencer, som personer med autismespektrumsforstyrrelser har. I løbet af 2012 var der således to konsulenter fra Specialisterne ansat i ATP Hillerød. De var tilknyttet et pilotprojekt, hvor de løste opgaver for Kundeservice og IT. Specialisterne er gode til bl.a. at se mønstre, hvilket passer godt til netop denne type opgaver. Erfaringerne fra projektet har vist, at der er et godt match mellem de særlige kompetencer, som konsulenterne fra Specialisterne kommer med, og de opgaver ATP løser. Derfor blev der ultimo 2012 indgået en to-årig aftale med Specialisterne på i alt fire konsulenter. Fremadrettet skal konsulenterne foruden ovennævnte opgaver løse kunderådgivningsopgaver for Helhedsorienteret Kontrol i Udbetaling Danmark.

Andre fokusområder

Akutpakken

Regeringen har vedtaget den såkaldte Akutpakke, og ATP ønsker at bidrage hertil. Derfor er der generelt i koncernen sat fokus på at være proaktiv på området i forbindelse med rekrutteringer.

Dette gør sig bl.a. gældende i processen omkring Udbetaling Danmarks tredje rekrutteringsrunde. ATP har indledt en dialog med Jobcentrene om at identificere ledige, som er omfattet af ordningen. ATP sørger for, at alle ansøgere, der er omfattet af Akutpakken, så vidt muligt indkaldes til samtale, og at der i rekrutteringsprocessen ses velvilligt på deres kompetencer i forhold til de ledige stillinger. De samtaler, som er afholdt indtil nu tyder på, at ATP vil kunne ansætte en del af disse ansøgere. I ansættelsesprocessen går ATP ikke på kompromis med kompetencekravene til de ledige stillinger. ATP er ikke omfattet af den præmieringsordning, som virksomheder, der ansætter de ledige, får andel i.

Forud for vedtagelsen af Akutpakken havde ATP ligeledes taget initiativ til et nært samarbejde med Jobcentrene i centerbyerne og de omkringliggende kommuner omkring kompetenceudvikling af ledige indenfor Udbetaling Danmarks arbejdsområder. En del af disse er efterfølgende blevet ansat i Udbetaling Danmark, og i alt var 45 pct. af de nyansatte i første og anden rekrutteringsrunde ledige forud for ansættelsen i ATP.

Helhedsorienteret Kontrol

Med Udbetaling Danmarks overtagelse af myndighedsansvaret følger også ansvaret for at tildele ydelserne på korrekt grundlag – ansvaret for at gennemføre helhedsorienteret kontrol og træffe afgørelser, der modvirker socialt bedrageri. De indførte kontroller skal sikre en "korrekt udbetaling på korrekt grundlag".

Akutpakken

Akutpakkens formål er at nedbringe antallet af ledige, der mister retten til dagpenge som følge af ændringer i dagpengereglerne. Jobbene er på sædvanlige løn- og arbejdsvilkår og kan være både permanente og midlertidige. For at øge arbejdsgivernes tilskyndelse til at finde akutjob til målgruppen, indføres en præmieringsordning for de virksomheder, der ansætter dagpengemodtagere, som står til at opbruge dagpengeretten.

Miljø

Udvikling i el-forbrug 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
El-forbrug i alt (Mwh)	3.224	2.883	2.731	2.658	2.457
Samlet CO ₂ -emission (ton)	1.841	1.300	1.232	1.199	1.108
CO ₂ -besparelse for hvert år (CO ₂)	119	540	69	33	91
Økonomisk besparelse for hvert år (t.kr.)	107	172	77	35	92

Udvikling i varmekonsum 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Varmeforbrug i alt (Mwh)	3.448	3.786	3.869	3.702	3.460
Samlet CO ₂ -emission (ton)	326	358	367	350	331
Gennemsnitstemperatur	9,2	8,6	6,9	8,9	8,3
Graddage*	242	260	313	250	275

* Graddage indikerer det sandsynlige forbrug af energi til opvarmning af huse; jo større graddage, desto større forbrug.

ATP har løbende fokus på at nedsætte virksomhedens energiforbrug og klimabelastning. Der er en integreret del af den daglige drift og omhandler primært ATP's bygninger samt transport. Idet de nye ATP-centre først er taget i brug i efteråret 2012, er energiforbruget for disse bygninger ikke medtaget i denne rapportering. I de opgjorte tal indgår således kun lokationerne i Hillerød samt datterselskaberne i København. Forbruget af såvel elektricitet som varme er gennem de foregående fem år optimeret, og målet for 2012 har været at fastholde det lave niveau fra 2011.

El-forbrug

Siden 2006 er ATP's el-forbrug reduceret. I de seneste fem år har ATP i gennemsnit haft en økonomisk besparelse på godt 100 t.kr. hvert år i forhold til det foregående år. Dette svarer til en CO₂-besparelse på ca. 850 tons i den seneste fem-årige periode. I 2012 er el-forbruget reduceret yderligere sammenlignet med 2011, jf. tabel ovenfor.

Varmeforbrug

Størstedelen af varmekonsumet ligger i ATP Hillerød, hvor

bygningen løbende er blevet energioptimeret. Varmeforbruget svinger generelt i takt med gennemsnitstemperaturer og graddage, og der har været et mindre fald i varmekonsumet for 2012, jf. tabel ovenfor.

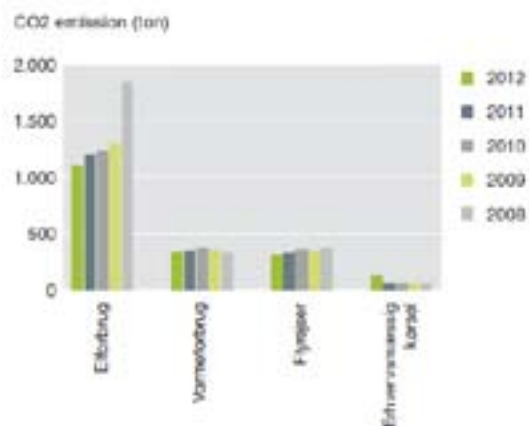
Energioptimering af bygninger

ATP ønsker så vidt muligt at bidrage til udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier. I forbindelse med etableringen af Udbetaling Danmark overtog ATP d. 1. oktober 2012 tre nybygninger, der alle er opført som lavenergi-bygninger, der som minimum lever op til energikrav 2015. På to af bygningerne er der installeret solcelleanlæg for at energioptimere. Hvad angår ATP's bygning i Hillerød er der gennem flere år løbende gjort forskellige tiltag for at energioptimere bygningen. Set i lyset af udviklingen på solcelleområdet - dels den teknologiske og dels den lovgivningsmæssige - har ATP i 2012 indledt en proces, hvor det undersøges og vurderes, om etablering af solcelleanlæg på bygningen i Hillerød samlet set kan bidrage positivt til yderligere energioptimering. Arbejdet forventes afsluttet i løbet af 2013.



Udvikling i transport 2008 - 2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Kilometer flyrejser	2.788	2.612	3.323	2.825	2.680
CO ₂ -emission fra flyrejser (ton)	371	348	361	321	303
Kilometer erhvervmæssig kørsel (1.000 km)	292	277	279	323	674
CO ₂ -emissioner fra erhvervmæssig kørsel (ton)	52	49	49	57	119
Samlet CO ₂ -emission fra transport i alt (ton)	423	397	411	379	422



Transport

Hvad angår ATP's transportmønster fremgår det af ovenstående tabel, at den samlede distance for flyrejser er faldet, og den erhvervmæssige bilkørsel er steget. Samlet set er CO₂-emissionen fra transport steget.

Den øgede kørsel skal ses i lyset af, at de fem nye ATP-centre er fordelt på tværs af landet. Antallet af medarbejdere i koncernen stiger yderligere i 2013 i forbindelse med den sidste rekrutteringsbølge til Udbetaling Danmark.

Samlet set forventes der derfor fremadrettet en stigning i ATP's samlede CO₂-emission fra transport. ATP følger udviklingen og har fortsat fokus på så vidt muligt at begrænse CO₂-emissionen fra transport. Det gøres bl.a. ved at begrænse interne møder på tværs af koncernens lokationer, ved at etablere de nødvendige teknologiske rammer og dermed opfordre medarbejderne til så vidt muligt at anvende forskellige kommunikationsløsninger såsom telefonmøder og videokonferencer i stedet for fysiske møder.



Øvrige aktiviteter - kunder, leverandører og anti-korruption

Som led i ATP's arbejde med samfundsansvar indgår også tiltag rettet mod kunder og leverandører samt en indsats for at modvirke korruption. Nedenfor gennemgås hvordan ATP har arbejdet med disse områder i løbet af 2012.

Kundeambassadør

For ATP er god kundeservice vigtigt. Med nye og flere administrationsopgaver, der betyder endnu større interaktion med kunder, har ATP i august 2012 ansat en kundeambassadør. Etableringen af kundeambassadørrollen er et led i ATP Koncernens arbejde med at skabe kundeservice i verdensklasse og sætte borgeren i centrum. Kundeambassadøren skal medvirke til at forbedre servicen over for kunderne og sikre, at ATP fremstår åbne og tilgængelige.

Kundeambassadøren vil bringe kundernes synspunkter ind i organisationen, og bruge dette til at anbefale forbedringer af kundebetjeningen. Kundeambassadøren træder ikke i stedet for det retslige ankesystem, men målet er, at flere sager løses inden de når til ankesystemet. I løbet af efteråret 2012 er der bl.a. arbejdet med at etab-

lere principperne for kundeambassadørens klagebehandling og skabe et system til opsamling og statistik af indkomne klager.

Leverandørstyring

I slutningen af 2011 satte ATP fokus på at videreudvikle arbejdet med ansvarlig leverandørstyring og udarbejde en Code of Conduct. Formålet er at styrke ATP's indsats på området, der hvor det er relevant og muligt til gavn for forretningen. ATP's forventning er ligeledes, at en styrket indsats på området vil have en positiv effekt til gavn for efterlevelsen af alle UNGC-principper, idet ansvarlig leverandørstyring omhandler både sociale og miljømæssige forhold.

I 2012 har ATP prioriteret at indhente og opbygge viden om leverandørstyring. Dels gennem aktiv deltagelse på to netværksmøder i Global Compact Nordiske Netværk og dels gennem intern vidensopbygning. Derudover har ATP i forbindelse med etableringen af Udbetaling Danmark haft en række større opgaver i udbud. I den forbindelse var

Code of Conduct

Code of Conduct er retningslinjer i en virksomhed, der omhandler ansvarlighed og god praksis for medarbejdere og organisation, samt hvilke krav man stiller til sine leverandører vedrørende sociale, etiske og miljømæssige forhold.



der bl.a. indarbejdet krav i udbudsmaterialet om, at leverandørerne anvender materialer, der så vidt muligt kan genanvendes eller afskaffes på en miljöhensigtsmæssig måde.

Målsætningen for 2012 var at udvikle en Code of Conduct samt procedurer for håndtering af leverandørsamarbejdet og bæredygtige indkøb. Dette arbejde fortsættes i 2013, hvor leverandørstyring er udvalgt som det primære indsatsområde. Udvikling og implementering af en Code of Conduct forventes afsluttet ved udgangen af 2013. Samlet set er målet at udvikle, tilpasse og implementere procedurer for håndtering af leverandørsamarbejder indenfor ATP's indflydelsessfære.

Anti-korruption

ATP ønsker at modvirke alle former for korruption. I praksis udmøntes dette i en række retningslinjer, der gælder for alle medarbejdere. Disse er nærmere beskrevet i ATP's "Rapport om Samfundsansvar 2011", som er tilgængelig på www.atp.dk.

Whistleblower-funktion

Siden foråret 2011 har ATP arbejdet med at etablere en Whistleblower-funktion. Funktionen skal sikre, at ATP's medarbejdere og bestyrelse anonymt kan kontakte en uvildig instans og anmelde interne forhold, hvis der er mistanke om eller oplevelse af, at der foregår kritisable eller direkte ulovlige forhold i organisationen. Det forventes, at funktionen kan implementeres i løbet af første halvår 2013.

I 2012 er der udviklet et egnet it-system, der kan håndtere den type af følsomme data, som Whistleblower-funktionen skal kunne behandle. Desuden har en arbejdsgruppe, nedsat af Samarbejdsudvalget, udarbejdet informationsmateriale til medarbejderne, hvor funktionen og vejledning i brug heraf beskrives nærmere.

Generelt tager funktionen udgangspunkt i ATP's værdier, og der er fokus på, at alle medarbejdere skal føle sig trygge ved at indrapportere kritisable og ulovlige forhold. I forbindelse med implementering af funktionen vil informationsmateriale blive tilgængeligt for alle medarbejdere på ATP's medarbejderportal.

ATP
Kongens Vænge 8
3400 Hillerød

Telefon 70 11 12 13
Fax 48 20 48 00
www.atp.dk
www.atp.dk/kontakt