

# CSR 2018

REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR

HARTMANN'S

## REDEGØRELSE FOR HARTMANNS' SAMFUNDSANSVAR



### **HARTMANNS KONSULENTHUS ER UDEN FOR KATEGORI - MEN FREMTIDENS SVAR PÅ DET AGILE JOBMARKED**

Vi specialiserer os i flere kompetencer inden for det moderne arbejdsliv. Det gør vi fordi, det giver perspektiv.

Selskabets hovedaktivitet består i at udbyde og facilitere arbejdskraft til private og offentlige organisationer, danske såvel som internationale.

Selskabet arbejder bredt med search & selection, vikarassistance, rådgivning af ledige, konsulenttydelser samt newplacement. Kunderne udgør private og offentlige virksomheder såvel som kommuner og jobcentre.

Hartmanns er som konsulenthus i jobmarkedet uden for kategori, idet Hartmanns er specialiseret i flere kompetencer, end kategorien normalt tilsiger. Dette giver perspektiv for kunder og marked. Således imødegås behovet for at perspektivere ansættelser med fastholdelse og udvikling. Ligesom håndtering af opsigelser må inkludere perspektivet for tiltrækning og employer branding. Endeligt må planlægning af arbejdskraft i dag og fremover inkludere planlægning af både fast og fleksibel bemanning.

### **VI BYGGER BRO**

Vi bygger bro mellem organisationer og kandidater, hvor målet er at skabe flere vindere i arbejdsmarkedet.

Vi bygger relationer i organisationer, hvor målet er at skabe trivsel, udvikling og produktivitet.

Vi bygger veje ind i fremtidens arbejdsmarked med ønsket om, at vores samarbejdspartnere går kompetente ind i fremtidens transformationer.

Hartmanns er en virksomhed, der har som kernekompetence at skabe positive forandringer for organisationer og mennesker på jobmarkedet. Vores væsentligste indvirkning på det omgivende samfund er i spændingsfeltet mellem mennesker og job, og det er derfor også dér vores fokus er i CSR-arbejdet. Vi har udarbejdet skriftlige CSR politikker, herunder tilmeldt os FN's Global Compact og underskrevet de bagvedliggende 10 principper.

Global Compacts principper, som Hartmanns har tilsluttet sig, involverer følgende 4 områder:

- Menneskerettigheder
- Arbejdstagerrettigheder
- Miljø
- Anti-korruption

Endvidere engagerer Hartmanns sig på forskellig måde i initiativer og projekter til gavn for samfundet. Det gælder bl.a. Hartmanns partnerskab med den frivillige organisation MOT-Danmark. MOT's mål er at skabe robuste unge. MOT arbejder med folkeskolens 7., 8., og 9. klasser.

Herved støtter Hartmanns initiativer, som bidrager til trygge ungdomsmiljøer, stærkere arbejdstagere og et bedre arbejdsmarked på lang sigt.

CSR politikken er indarbejdet i selskabets strategi og visioner såvel som i daglige retningslinjer og holdninger for arbejdet med kandidater og kunder.

## **1. MENNESKE- OG ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER**

### **1.1. Principper og politik**

1. Hartmanns støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder.
2. Hartmanns sikrer, at vi ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.
3. Hartmanns opretholder foreningsfriheden og anerkender effektivt retten til kollektiv forhandling.
4. Hartmanns støtter udryddelsen af alle former for tvangsarbejde.
5. Hartmanns støtter effektiv afskaffelse af børnearbejde.
6. Hartmanns støtter afskaffelsen af diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

I Hartmanns har vi en vision om at skabe bemærkelsesværdige resultater på to bundlinjer, den økonomiske bundlinje og den menneskelige/etiske bundlinje.

Arbejdsglæde har altid været et vigtigt tema i Hartmanns. I gennem 6 år frem til 2016 har Hartmanns ligget i top10 blandt Danmarks bedste arbejdspladser i undersøgelsen Great Place to Work.

## **I EFTERÅRET 2017 GENNEMFØRTE HARTMANNS EN MEDARBEJDERUNDERSØGELSE**

Målingen er en helhedsorienteret måling, som sætter fokus på Effektivitet, Kvalitet og Tillid. Der er igangsat handlingsplaner, men effekten af disse, kan endnu ikke måles. Hartmanns fortsætter med en ny medarbejderundersøgelse forår 2019 med det formål fortsat at arbejde med trivsel og derigennem forebyggelse af stress, forholdet mellem medarbejder og leder samt arbejdsglæde.

## **HARTMANNS MENNESKESYN**

Den gensidige respekt for mennesker er en del af vores værdigrundlag. Vi lægger vægt på respekten for det enkelte individ og møder alle vores kandidater som ligeværdige parter. Vi tror på, at alle mennesker har noget at bidrage med på det arbejdsmarked vi er i, uanset baggrund, etnisk oprindelse, alder, kultur, køn eller sociale forhold. Vores politikker for mangfoldighed og socialt ansvar er en del af vores dagligdag og i dialogen med kandidater og kunder.

## **PERSONDATAFORORDNINGEN**

Siden 2007 er Hartmanns årligt blevet revideret i forhold til vores håndtering af persondata. Med EUs persondataforordning (General Data Protection Regulation – GDPR pr. maj 2017) organiseres, håndteres og kontrolleres persondata jf. disse regler. Alle medarbejdere har modtaget undervisning med efterfølgende eksamen samt vi løbende foretager intern audit i alle funktioner.

## **1.2. Handlinger**

I forbindelse med medarbejdermålingen, har Hartmanns etableret en HR-arbejdsglæde-gruppe, som arbejder på organisatorisk niveau. Ligeledes er der igangsat lokale grupper i afdelingerne for at sikre et lokalt fæste og systematisk arbejde.

Arbejdsglædeprogrammet indeholder en række årlige faste aktiviteter, der gennemføres dels på organisationsniveau og dels på afdelingsniveau. Programmet skal sikre en gennemsigtig kommunikation i organisation og en motivation til løbende kompetenceudvikling.

Hartmanns har senest i efteråret 2017 gennemført APV undersøgelsen, og APV gruppen arbejder løbende med kommunikation og indsatser på baggrund af medarbejdernes besvarelse. APV undersøgelsen gentages hvert 3. år.

## **HANDLINGER GÆLDENDE FOR PERSONDATAFORORDNINGEN**

For at alle i Hartmanns skal kunne arbejde ud fra Hartmanns politik og instruks for håndtering af persondata udarbejdes der en manual for Hartmanns GDPR ligesom der gennemføres undervisningsmoduler i samme – både centralt og regionalt. I forlængelse af dette udføres der løbende vurdering af sikkerhedsniveau og trusselsbillede på IT-området.

Vi har i dagligdagen opmærksomhed på følgende 4 hovedpunkter:

- Der skal altid have et sagligt formål med at behandle personoplysninger, og vi skal begrænse behandlingen til det, der er nødvendigt i forhold til det saglige formål. Her har alle en opgave i at vi forholder os kritisk til, hvilke data vi samtaler ind.

- Det skal kunne dokumenteres, at vi har overblik over behandlingen af personoplysninger. Hvilke oplysninger behandles, hvem behandler dem, hvor arkiveres de m.v. Fortegnelsen over dette udarbejdes og vedligeholdes af Hartmanns DPO.
- Den registrerede skal orienteres om, hvilke oplysninger der behandles og hvorfor. Dette sker i en privatlivspolitik på vores hjemmeside, men også som oplysning ved oprettelse i emnebank, i breve ved forløbsstart og på introduktionsmøder.
- I tilfælde af brud på sikkerheden skal dette anmeldes til Datatilsynet. Dette varetages centralt i Hartmanns under overvågning af Hartmanns DPO.

Den fulde GDPR instruks kan findes i Hartmanns personalehåndbog. Der er ikke konstateret overtrædelser af menneskerettigheder i 2018.

## 2. MILJØ OG KLIMA

### RISICI VEDRØRENDE MILJØ OG KLIMA

Hartmanns har gennem sine kerneaktiviteter begrænset påvirkning af miljøet. En risiko kunne dog være af miljøet via PC, lys og varmeforbrug ikke løbende revideres.

#### 2.1. Principper og politik

7. Hartmanns støtter en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer
8. Hartmanns tager initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed
9. Hartmanns vil opfordre til at udvikle og sprede miljøvenlige teknologier

Hartmanns arbejder for et bedre miljø og arbejdsmiljø og lader miljø-, helbreds- og sikkerhedshensyn have prioritet i vores beslutningsproces. Vi tager hensyn til beskyttelse af miljø og arbejdsmiljø til gavn for medarbejdere, kunder, kandidater, samarbejdspartnere samt lokalsamfund. Vi anser medarbejderne for at være vores vigtigste ressource.

Det indebærer, at vi:

- Sørger for, at vores ledere tager ansvar for miljø og arbejdsmiljø og i samarbejde med sikkerhedsorganisationen sikrer, at arbejdsmiljøet integreres i det daglige arbejde.
- Arbejder på løbende miljø- og arbejdsmiljøforbedringer.
- Uddanner og motiverer vores medarbejdere til at tage ansvar og handle i alle spørgsmål, der vedrører vores egne kollegers og kunders sikkerhed.
- Efterlever lovgivning, tilladelser og myndighedskrav.
- Informerer åbent om miljø- og arbejdsmiljøpolitik og -indsats vis intranet.

Generelt yder Hartmanns' aktiviteter ikke en væsentlig påvirkning af miljøet. Miljøforhold er dog et vigtigt emne, og vores indflydelse på miljøet bliver løbende undersøgt og behandlet. Vi har identificeret vores primære kilder til forurening som værende:

- Co2-udslip – fra computere, servere, elektriske installationer og firmabiler
- Papirspild fra normal kontorhold og ikke-digital anvendelse af dokumenter
- Genbrug af computere, skærme og servere

## 2.2. Handlinger

Hartmanns afskaffer alt elektronik affald i henhold til gældende lovgivning og sorterer elektronik affald, kabler samt andet affald efter typer. Hartmanns benytter sig af certificerede virksomheder til håndtering af elektronik affald.

## 2.3. Resultater

Hartmanns har fortsat fokus på at være energibesparende og har automatisk sluk af belysning i flere kontor-rum. Vi udskifter løbende gammelt IT-hardware ud med strømbesparende udstyr.

Hartmanns har investeret i møde- og konferenceskærme på alle kontorer, hvilket skal nedbringe kilometerforbruget.

Papirforbrug er de seneste 12 måneder i 2018 faldet med 7,8%. Vi printer som udgangspunkt på begge sider af papiret. Ligeledes har vi indført Follow Me-print, hvor print først frigives ved aktiv personlig handling med printeren. Effekten af denne løsning, er endnu ikke målbar.

Hartmanns har gennem sine kerneaktiviteter begrænset påvirkning på miljøet.

## 3. ANTIKORRUPTION

Risici vedrørende korrupsion og bestikkelse . Hartmanns vurderer at en risiko kunne være at en medarbejder uberettiget lader sig påvirke til en beslutning påvirket af modtagelse af gaver eller andre midler fra samarbejdspartnere.

### 3.1. Principper og politik

10. Hartmanns modarbejder alle former for korrupsion, herunder afpresning og bestikkelse.

Hartmanns har ingen officiel nedskrevet code of conduct, da vi er en værdibaseret organisation og værdierne således regulerer medarbejdernes adfærd. Derudover tager vi som arbejdsgiver afstand fra:

- Deltagelse i en kriminel organisation
- Bestikkelse
- Medvirke eller forårsage svig
- Medvirke til hvidvaskning af penge

### 3.2. Handlinger

Økonomiafdelingen arbejder med funktionsadskillelse.

I arbejdet med kandidater udfører Hartmanns referencer samt beder om at se straffeattest og/eller børneattest.

### 3.3. Resultater

Hartmanns har i 2018 ikke konstateret tilfælde, hvor virksomheden og dets medarbejdere er involveret i korrupsion eller bestikkelse.

## 4. ENGAGEMENT I SAMFUNDET

### 4.1. Politik

Vi arbejder generelt for at fremme det sociale ansvar i erhvervslivet. Det betyder, at vi udover at tage ansvar for vores medarbejdere og i relation til vores kunder, også har involveret os flere projekter og indsatser, som på hver sin måde bidrager til et bæredygtigt jobmarked og samfund.

### 4.2. Handlinger

- Samarbejde med organisationen MOT-Danmark.
- Støtter lokale sportsforeninger/hold med særligt fokus på ungdomsidræt og holdsport.
- CEO Anne-Mette Ravn har i 2018 været medlem af Regeringens Stresspanel.

### 4.3. Resultater

Hartmanns vurderer med indsatsen i 2018 fortsat at have bidraget positivt gennem de udvalgte projekter og dermed skabt værdi for samfundet og de konkret involverede personer.

## AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER - VÆRDIER/HOLDNINGER

Hartmanns er en værdibaseret virksomhed, hvilket defineres i Hartmanns personale- og trivselspolitik.

Værdierne etableredes i fællesskab i 2001, og er siden indarbejdet i relation til tre parter:

- Kunder og samarbejdspartnere
- Kandidater
- Internt/Os selv

Værdierne er en integreret del af Hartmanns personalepolitik, interne processer, rekrutteringer, årlige MUS-samtaler, beslutningsgrundlag mv.

Det er grundlæggende for Hartmanns, at der ved ansættelse af medarbejdere udelukkende vurderes på ansøgernes egnethed, og der ikke sker en sortering på baggrund af race, religion, etnisk oprindelse, livsopfattelse mv.

Hartmanns er en "holdningsvirksomhed" – og vi forventer, at vores kunder lever op til vores etiske normer, værdier og holdninger – samt at vores partnerskaber med kunder er kendetegnede ved nedenstående værdier.

- Gensidig respekt
- Samarbejde
- Resultatskabelse
- Innovation

## **GENSIDIG RESPEKT**

- Vi lægger vægt på respekten for det enkelte individ og møder alle vores kandidater som ligeværdige parter.
- Vi tror på, at alle mennesker HAR noget at bidrage med på det arbejdsmarked vi er i, uanset baggrund, etnisk oprindelse, alder, kultur, køn eller sociale forhold.
- Vi tror også på, at alle mennesker SKAL bidrage i det arbejdsmarked vi er i.
- Vi forventer, at vores samarbejdsrelationer bygger på gensidig respekt.

## **SAMARBEJDE**

- Vi vil være vores kunders og kandidaters samarbejdspartner, og vi tror på at partnerskaber med gensidig vidensdeling skaber resultater.
- Vi vil være en loyal sparringspartner i op- og nedgang.
- Godt internt samarbejde skaber resultater for vores kunder.

## **RESULTATSKABELSE**

- Vores mål i enhver relation og opgave er, at skabe resultater for vores kunder og kandidater.
- Det er således også vores pligt, at sige fra til opgaver, hvor vi mener vores kunder kan skabe bedre resultater, sammen med andre samarbejdspartnere.
- Vi vil nå de mål vi sætter os, med respekt for det enkelte individ.
- Vi mener, at kompetente og kvalitetsbevidste medarbejdere er en forudsætning for resultatskabelse.

## **INNOVATION**

- Vores medarbejdere forventes at tænke "ud af boxen" med henblik på at skabe resultater for vores kunder og kandidater.
- Vi tror på, at personlig frihed giver engagement, optimisme og nytænkning.
- Vi arbejder med en flad organisationsstruktur, som støtter fleksibilitet og nye tiltag.
- Vores mål er, at være toneangivende i spændingsfeltet mellem mennesker og job.