

CSR 2023

REDEGØRESLE FOR SAMFUNDSANSVAR





ACTIEF 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.

Actief Hartmanns er som konsulenthus i jobmarkedet uden for kategori, idet Actief 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.

Actief 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.

Global Compacts principper, som Actief Hartmanns følger, involverer følgende 4 områder samt ARL §99a:

- **Menneskerettigheder**
- **Arbejdstagerrettigheder**
- **Miljø**
- **Anti-korruption**

Endvidere engagerer Actief Hartmanns sig på forskellig måde i initiativer og projekter til gavn for samfundet. Det gælder bl.a. Actief 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 Actief 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 ARBEJDTAGERRETTIGHEDER

Risici vedrørende menneskerettigheder samt arbejdstagerrettigheder. Der kan være en risiko for, at samarbejdspartnere og medarbejdere ikke respekterer menneskerettigheder, derfor kan der være personer, som bliver diskrimineret. Ved medarbejderforhold kan risikoen være, at medarbejderen ikke føler sig motiveret og ikke har mulighed for at udvikle sine kompetencer.

1.1. Principper og politik

- 2. Actief Hartmanns støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder.**
- 3. Actief Hartmanns sikrer, at vi ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.**

4. Actief Hartmanns opretholder foreningsfriheden og anerkender effektivt retten til kollektiv forhandling.
5. Actief Hartmanns støtter udryddelsen af alle former for tvangsarbejde.
6. Actief Hartmanns støtter effektiv afskaffelse af børnearbejde.
7. Actief Hartmanns støtter afskaffelsen af diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

Actief Hartmanns har i 2023 ikke konstateret sager vedr. krænkelser.



I Actief 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 Actief Hartmanns.

I EFTERÅRET 2023 GENNEMFØRTE ACTIEF HARTMANNS EN MEDARBEJDERUNDERSØGELSE

Målingen er en helhedsorienteret måling, som sætter fokus på at:

- **Medarbejdertilfredshed og belastninger/stress.**
- **Dialog om trivsel i relation til arbejdsopgaver, samarbejdsrelationer etc.**
- **Indblik i større forandringer, som vi har været (og stadig er på vej) igennem.**
- **Undersøge potentialer for forbedring og optimering i forretningen.**
- **Følge og målet effekten bag indsatserne.**

UDDRAG AF TRIVSELSMÅLING 2023:

Besvarelsesprocenten var 97%, hvilket må betegnes som flot.

Trivselsmålingen dækker følgende emner:

- **Samarbejde**
- **Ledelse**
- **Arbejdets udførelse**
- **Engagement**
- **E-NPS (Employer Netpromoter Score)**
- **Stress niveau**

På det totale trivselsindeks ligger Actief Hartmanns på 78, mod et benchmark på 75.



På områderne samarbejde og tillid til ledelsen samt områderne omhandlende arbejdets udførelse og indflydelse på eget arbejde scorede Actief Hartmanns væsentligt over benchmark, hvilket er særdeles flot.

Handlingsplaner bevæger sig i to spor - et på organisatorisk niveau og et på lokalt niveau.

I forbindelse med at sikre relevans i handlingsplanerne og medtage svar fra trivselsundersøgelsen, har Actief Hartmanns etableret en Arbejdsglædegruppe, hvor både ledere, HR og medarbejdere er repræsenteret på tværs af kontorer.

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.

Actief Hartmanns har senest i efteråret 2023 gennemført APV undersøgelsen, og APV-gruppen arbejder løbende med kommunikation og indsatser på baggrund af medarbejdernes besvarelse.

Kontoret i Ballerup havde i februar 2022 besøg af arbejdstilsynet, hvor kontoret fik en grøn smiley. Actief Hartmanns fik ikke besøg i 2023.

ACTIEF 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 Actief 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 samtidig foretager vi løbende intern audit i alle funktioner.

HANDLINGER GÆLDENDE FOR PERSONDATAFORORDNINGEN

For at alle i Actief Hartmanns skal kunne arbejde ud fra Actief Hartmanns politik og instruks for håndtering af persondata udarbejdes der en manual for Actief 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. o Fortegnelsen over dette udarbejdes og vedligeholdes af Actief 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 Actief Hartmanns under overvågning af Actief Hartmanns DPO.

Den fulde GDPR-instruks kan findes i Actief Hartmanns personalehåndbog.

Der er ikke konstateret overtrædelser af menneskerettigheder i 2023.

2. MILJØ OG KLIMA

RISICI VEDRØRENDE MILJØ OG KLIMA

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

Actief Hartmanns arbejder for et bedre miljø og lader miljø-, helbreds- og sikkerhedshensyn have prioritet i vores beslutningsproces. Vi tager hensyn til beskyttelse af miljø og 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 i samarbejde med sikkerhedsorganisationen sikrer, at miljøet integreres i det daglige arbejde.**
- **Arbejder på løbende miljøforbedringer.**
- **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 miljøpolitik og –indsats vis intranet.**

Generelt yder Actief 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 normalt kontorhold og ikke-digital anvendelse af dokumenter.**
- **Genbrug af computere, skærme og servere.**
- **Genbrug af kontormøbler**

2.2. Handlinger

Actief Hartmanns afskaffer alt elektronik affald i henhold til gældende lovgivning og sorterer elektronik affald, kabler samt andet affald efter typer. Actief Hartmanns benytter sig af certificerede virksomheder til håndtering af elektronik affald. Siden første kvartal 2023 har Actief Hartmanns et samarbejde med Stena Recycling om sortering af kontoraffald i Ballerup. Vores affald bliver sortering i 6 grupper, som afhentes og vejes af Stena til brug i fremtidige bæredygtighedsberetninger.

2.3. Resultater

Actief 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.

Kontoret i Ballerup (HQ) har mindsket el-forbrug fra 27848 kWh i 2023 (januar -maj) til 19401 kWh (januar – maj). Vi har haft fokus på at slukke lyset i rum, vi ikke befandt os i samt lukket flere lokaler helt ned.

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

Papirforbrug er de seneste 12 måneder i 2023 faldet. 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 markant, hvor Corona har haft en stor påvirkning.

Actief Hartmanns har gennem sine kerneaktiviteter begrænset påvirkning på miljøet.

3. ANTIKORRUPTION

Risici vedrørende korrupsion og bestikkelse. Actief 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.

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

Actief 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 Actief Hartmanns referencer samt beder om at se straffeattest og/eller børneattest. Hvis kunden har krav om ren straffeattest og/eller børneattest, vil Actief Hartmanns udelukkende præsentere kandidater med sådanne.

3.3. Resultater

Actief Hartmanns har i 2023 ikke konstateret tilfælde, hvor virksomheden og dets medarbejdere er involveret i korruption eller bestikkelse. Konsekvens vil være opsigelse af ansættelsesforholdet

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 i flere projekter og indsatser, som på hver sin måde bidrager til et bæredygtigt jobmarked og samfund.

4.2. Handlinger

- **Samarbejde med organisation 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.**
- **CEO Anne-Mette Ravn deltager i den daglige dagsorden om Arbejdsmarkedet i Danmark. Det være sig i artikler, LinkedIn og ved foredrag i private og offentlige virksomheder.**
- **Actief Hartmanns afholder gratis go morgen møder med forskellige arbejdsmarkeds relaterede emner. Alle er velkomne private som virksomheder**

4.3. Resultater

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

AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER - VÆRDIER / HOLDNINGER

Actief Hartmanns er en værdibaseret virksomhed, hvilket defineres i Actief 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 Actief Hartmanns personalepolitik, interne processer, rekrutteringer, årlige MUS-samtaler, beslutningsgrundlag mv.

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





Actief 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 boksen" 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.

