

CSR 2025

REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR jf. ÅRL §99a





ACTIEF HARTMANN'S ER ET DANSK KONSULENTHUS I JOBMARKEDET

Actief Hartmann's er et dansk konsulenthus, der siden 1996 har arbejdet med rekruttering, vikar- og interimløsninger, Newplacement samt udvikling og rådgivning inden for Leadership & Change. Vi tror på, at stærke match mellem virksomheder og medarbejdere skaber vækst, trivsel og udvikling.

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

Selskabet arbejder bredt med Search & Selection, assessment, fleksibel arbejdskraft, arbejdsmiljø, trivsels- og stressforebyggende arbejde, Newplacement og exitstrategier samt rådgivningsforløb tilbage på arbejdsmarkedet. Kunderne udgør både private og offentlige virksomheder.

Vi arbejder tæt sammen med både små og mellemstore virksomheder på tværs af brancher med særligt fokus på at finde de profiler, der skaber værdi – hurtigt og effektivt.

VI VIL SKABE FLERE VINDERE PÅ JOBMARKEDET

Vores mission er; "at skabe flere vindere på jobmarkedet – det gælder både kunder og kandidater"

- Vores ambition er at fordoble vores forretning og antallet af landsdækkende afdelinger.
- Vores mantra er "local for locals"
- Vores vision er at være bæredygtige og bemærkelsesværdige på 3 bundlinjer: Den økonomiske, den menneskelige/etiske og den samfundsmæssige.

- Vores menneskesyn er ressource- og styrkebaseret. Vi arbejder for at fremme allerede eksisterende ressourcer i mennesker såvel som organisationer.

Actief Hartmanns dyrker mangfoldighed, diversitet og socialt ansvar. Vi lægger vægt på at spejle det arbejdsmarked, vi servicerer. Vi mener, at diversitet skaber større dynamik, mere kvalificerede processer og beslutninger samt styrker udvikling og innovation.

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 ligger 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

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

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

CSR-politikken er indarbejdet i selskabets strategi og visioner samt i de daglige retningslinjer og holdninger for arbejdet med kandidater og kunder.

MENNESKE- OG ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER

Risici vedrørende menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder. Der kan være en risiko for, at samarbejdspartnere og medarbejdere ikke respekterer menneskerettighederne, og at personer dermed bliver diskrimineret. I relation til medarbejderforhold kan risikoen være, at medarbejdere ikke føler sig motiverede eller ikke har mulighed for at udvikle deres kompetencer.

Principper og politik

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

I Actief Hartmanns er der i 2025 ikke konstateret sager om krænkelse af menneskerettigheder eller arbejdstagerrettigheder.



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 VINTEREN 2025 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 2025

Besvarelsesprocenten var igen på 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 80, mod et benchmark på 75.



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

Handlingsplanerne bevæger sig i to spor – ét på organisatorisk niveau og ét på lokalt niveau.

For at sikre relevans i handlingsplanerne og inddrage svarene fra trivselsundersøgelsen har Actief Hartmanns etableret en Arbejdsglædegruppe, hvor både ledere, HR og medarbejdere er repræsenteret på tværs af kontorer.

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

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

Kontoret i Ballerup havde i februar 2022 besøg af Arbejdstilsynet, hvor kontoret fik en grøn smiley. Actief Hartmanns har ikke haft besøg i 2025. 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 en del af, uanset baggrund, etnisk oprindelse, alder, kultur, køn eller sociale forhold. Vores politikker for mangfoldighed og socialt ansvar er en del af vores dagligdag og af dialogen med kandidater og kunder.

PERSONDATAFORORDNINGEN

Actief Hartmanns har siden 2006 arbejdet systematisk med beskyttelse af personoplysninger. Virksomheden efterlever EU's persondataforordning (GDPR) og har etableret klare rammer for organisering, håndtering og kontrol af persondata.

Medarbejdere modtager løbende undervisning i databeskyttelse, og der gennemføres intern audit samt vurdering af it-sikkerhed, trusselsbillede og behandlingsaktiviteter.

Der er i 2025 ikke konstateret brud på persondatasikkerheden.

Handleringer gældende for Persondataforordningen

For at alle i Actief Hartmanns kan arbejde ud fra virksomhedens politikker og instrukser for håndtering af persondata, er der udarbejdet en GDPR-manual for Actief Hartmanns. Der gennemføres desuden undervisningsmoduler heri – både centralt og lokalt. I forlængelse heraf foretages der løbende vurderinger af sikkerhedsniveau og trusselsbillede på it-området.

Vi har i dagligdagen opmærksomhed på følgende 4 hovedpunkter:

- ▶ Der skal altid være et sagligt formål med at behandle personoplysninger. 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 samler 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.

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 varmekonsum ikke løbende revideres.

Principper og politik

- ▶ **Actief Hartmanns støtter en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer**
- ▶ **Actief Hartmanns tager initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed**
- ▶ **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 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.**

Handlinger

Actief Hartmanns bortskaffer alt elektronikaffald i henhold til gældende lovgivning og sorterer elektronikaffald, kabler samt øvrigt affald efter affaldstyper. Actief Hartmanns benytter certificerede virksomheder til håndtering af elektronikaffald.

Siden første kvartal 2023 har Actief Hartmanns haft et samarbejde med Stena Recycling om sortering af kontoraffald i Ballerup. Affaldet sorteres i seks fraktioner, som afhentes og vejes af Stena til brug i fremtidige bæredygtighedsrapporteringer.

Resultater

Actief Hartmanns har fortsat fokus på at være energibesparende og har automatisk sluk af belysning i flere kontorlokaler. Vi udskifter løbende ældre it-hardware med mere strømbesparende udstyr.

Kontoret i Ballerup (HQ) har reduceret elforbruget fra 27.848 kWh i perioden januar–maj 2023 til 19.401 kWh i perioden januar–maj. Vi har haft fokus på at slukke lyset i rum, vi ikke opholder os i, samt lukket flere lokaler helt ned.

Actief Hartmanns har investeret i møde- og konferenceskærme på alle kontorer for at nedbringe kørsel og dermed kilometerforbrug.

Papirforbruget er faldet de seneste 12 måneder i 2023. Vi printer som udgangspunkt på begge sider af papiret. Derudover har vi indført Follow Me-print, hvor print først frigives ved aktiv, personlig handling ved printeren. Effekten af denne løsning er markant.

Actief Hartmanns har gennem sine kerneaktiviteter en begrænset påvirkning af miljøet.

ANTI KORRUPTION

Risici

Risici vedrørende korruption og bestikkelse. Der kan forekomme risiko for, at medarbejdere uberettiget påvirkes af gaver eller fordele fra samarbejdspartnere.

Actief Hartmanns modarbejder alle former for korruption, 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**

Principper og Handlinger

Økonomiafdelingen arbejder med funktionsadskillelse.

I arbejdet med kandidater indhenter Actief Hartmanns referencer og beder om at se straffeattest og/eller børneattest. Hvis kunden stiller krav om ren straffeattest og/eller børneattest, vil Actief Hartmanns udelukkende præsentere kandidater, der opfylder disse krav.

Actief Hartmanns tager afstand fra alle former for korruption, bestikkelse, svig og hvidvask. Virksomheden er værdibaseret, og medarbejderadfærd reguleres gennem klare værdier og organisatoriske kontroller – herunder funktionsadskillelse i økonomifunktionen.

Resultater

Actief Hartmanns har i 2025 ikke konstateret tilfælde, hvor virksomheden og dets medarbejdere er involveret i korruption eller bestikkelse. Konsekvens vil være opsigelse af ansættelsesforholdet

ENGAGEMENT I SAMFUNDET

Politik

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

Handlinger

Actief Hartmanns arbejder aktivt for at fremme socialt ansvar og et bæredygtigt arbejdsmarked gennem partnerskaber, videndeling og samfundsengagement.

- ▶ **Samarbejde med organisation MOT-Danmark**
- ▶ **I 2025 har vi støttet Børnetelefonen i stedet for julegaver til samarbejdspartnere**
- ▶ **I 2025 har vi støttet et lokalt team, som har kørt Team Rynkeby**
- ▶ **Støtter lokale sportsforeninger / hold med særligt fokus på ungdomsidræt og holdsport.**
- ▶ **Bidrager til den offentlige debat om arbejdsmarkedet**
- ▶ **Afholder åbne arrangementer med arbejdsmarkedsrelevante temaer**

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 er defineret i virksomhedens personale- og trivselspolitik.

Værdierne blev etableret i fællesskab i 2001 og er siden blevet indarbejdet i relationen 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 m.v.

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



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 kendetegnet 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 en del af, uanset baggrund, etnisk oprindelse, alder, kultur, køn eller sociale forhold.

Vi tror også på, at alle mennesker SKAL bidrage på det arbejdsmarked, vi er en del af.

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 både op- og nedgang.

Et 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 over for opgaver, hvor vi vurderer, at 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.

