

## UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

### COP - Communication On Progress 2015



## Indhold

<b>Kort om Hartmanns A/S .....</b>	<b>3</b>
Hartmanns i dag.....	3
Hartmanns – Best man for the job .....	3
<b>Erklæring om fortsat støtte .....</b>	<b>4</b>
<b>Menneskerettigheder .....</b>	<b>5</b>
Principper .....	5
Handlinger og resultater .....	5
Reference til politikker .....	5
<b>Arbejdstagerrettigheder .....</b>	<b>6</b>
Princip .....	6
Handlinger og resultater .....	6
Reference til politikker .....	6
Hartmanns samarbejder med MOT .....	7
Filantropi .....	8
Lokal CSR -Aktivitet.....	9
Princip .....	10
Miljøpolitik .....	10
Handlinger og resultater .....	10
CO 2-udledning .....	10
Papirforbrug .....	11
<b>Antikorrruption .....</b>	<b>12</b>
Princip .....	12
Handlinger og resultater .....	12
Reference til politikker .....	12

## Kort om Hartmanns A/S

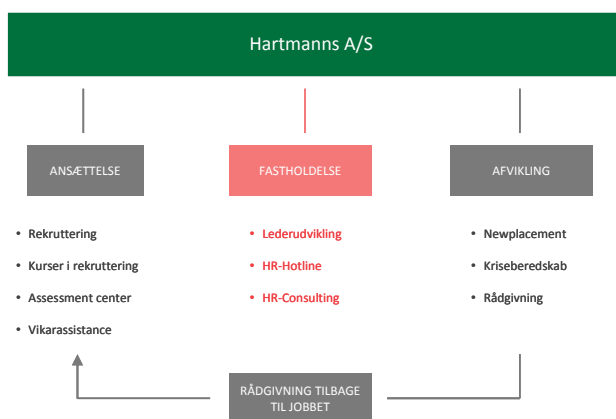
### Hartmanns i dag

- Nordisk konsulenthus, etableret i 1996
- 12 kontorer i Danmark
- 1 kontor i Norge.
- 140 engagerede medarbejdere
- Omsætning 242 mio. Kr.
- Kåret i 2014 som Danmarks 9. bedste arbejdsplads af Great Place to Work Institute®.
- Kåret som Europas 15. bedste arbejdsplads i 2015 af Great Place to Work Institute®.



### Hartmanns – Best man for the job

Hartmanns er en katalysator på det moderne jobmarked. Via rekruttering, rådgivning, vikarservice, newplacement og outsourcing arbejder vi hver dag på at skabe succes i menneskers jobliv – og på at opfylde offentlige og private virksomheders behov for kvalificeret arbejdskraft og opgaveløsning.



At sætte det rigtige hold er en kunst. I samarbejdet tilbyder Hartmanns et eksternt professionelt blik på virksomhedens ansættelser og holdopstilling – og vi udfordrer gerne vanetænkning og dogmer. Vi arbejder ud fra en analytisk grundighed og gennemprøvede

metoder, der sikrer, at vi indfrier kundens mål og forventninger.

Vores konsulenter har et højt videns- og erfaringsniveau, der betyder, at vi matcher kandidaternes uddannelse og faglighed. Vi prioriterer, at specialister rådgiver specialister, og vores konsulenter er uddannede til at møde kandidater inden for alle faggrupper, på alle niveauer.

Hartmanns tror på mennesker og på, at mangfoldighed betaler sig. Vi vurderer de enkelte kandidater ud fra såvel deres kvalifikationer og erfaringer som deres faglige, sociale og læringsmæssige kompetencer. Vi har en værdibaseret tilgang til både virksomheder og mennesker, og det er vigtigt, at alle kandidater bliver gode ambassadører for sig selv, for Hartmanns og for en eventuel virksomhed.

At skabe mening og værdi for virksomheder og kandidater kræver, at Hartmanns medarbejdere har overskud. At de ikke bare trives, men at de har en arbejdsglæde og energi, der smitter både internt og eksternt. Derfor har Hartmanns et stærkt fokus på det gode jobliv, udvikling og stolthed – og vi har en ambition om at være blandt Danmarks bedste og mest attraktive arbejdspladser.

## Erklæring om fortsat støtte

I Hartmanns tror vi på, at den eneste bæredygtige langtidsholdbare forretningsstrategi må være retfærdig og ansvarlig – både i forhold til egen organisation og i forhold til vores omverden og samfund.

Hartmanns har valgt for 6 år siden at tilmelde sig FN's Global Compact, og de dertilhørende 10 principper. Vi bakker til stadighed op om de fire hovedprincipper, ligesom vi løbende sætter nye mål for hvad vi ønsker at fokusere på.

Som katalysator på det moderne jobmarked, ser vi det som vores pligt selv at repræsentere det mangfoldige arbejdsmarked. Vi vil som virksomhed selv udgøre et spejl af det mangfoldige arbejdsmarked og bidrage til udvidelsen af normalbilledet på den moderne arbejdsplads.

Vi arbejder for et for bedre miljø og arbejdsmiljø, og lader miljø, helbreds- og sikkerhedshensyn have prioritet i vor beslutningsproces.

Vores grundfortælling indledes med: *"Hartmanns er en katalysator på det moderne jobmarked"*. Videre skriver vi: *"Hartmanns tror på mennesker og på, at mangfoldighed betaler sig"*.

Som en af de større aktører i det danske jobmarked, ser vi det som vores pligt at bidrage til et mangfoldigt og fleksibelt arbejdsmarked. Vi mener også, at det moderne jobmarked i langt højere grad bør udnytte værdien af mangfoldighed.

Det betyder, at vi selv bestræber os på at skabe en ligelig fordeling af mænd og kvinder, en balanceret aldersmæssig spredning mellem 20 og 70 år, mangfoldighed i etnisk herkomst samt ansætter medarbejdere i fleksjob, løntilskud, i praktikker mv. Vi har skrevet under på sociale klausuler i samarbejdet med flere af vores store kunder.

Vores 4 værdier bidrager i høj grad til retfærdighed og ligeværdighed. Værdien "gensidig respekt" betyder bl.a. at vi respekterer forskellighed.

I Hartmanns går fællesskabet forud for individet. Vi vil gerne imødekomme individuelle ønsker – men ikke på bekostning af fællesskabet. Dermed skabes en automatisk intern retfærdighedsbalance.

Når vi deltager i FN's Global Compact får vi løbende en række gode diskussioner om hvad vi kan gøre bedre – specielt når vores ideer bliver præsenteret for nye medarbejdere. Herudover oplever vi, at viden om et område fungerer som inspiration for dels at søge mere viden, og dels arbejder det også som katalysator for gode intentioner. Dette gælder både for os som virksomhed, men også for os som individuelle samfundsborgere.

Vi håber og tror, at vores medarbejdere er stolte over at være med i UN Global Compact. Som medarbejder i Hartmanns bliver de 10 principper overholdt, og lever som en integreret del af vores kultur og værdier.

Rigtig god læselyst!



Anne-Mette Ravn, Adm. Direktør



## Menneskerettigheder

### Principper

- 1) Hartmanns støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder
- 2) Hartmanns sikrer, at vi ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

### Handlinger og resultater

I forhold til Hartmanns medarbejdere følger vi dansk lovgivning på området. Eftersom størstedelen af vores kunder og samarbejdspartnere opererer i Danmark, er de også underlagt dansk lovgivning. I Danmark er der en stor respekt for de internationale menneskerettigheder, hvilket også er afspejlet i dansk lovgivning og derigennem Hartmanns.

Det skal nævnes, at Hartmanns efterlever og praktiserer gældende etiske spilleregler på det moderne jobmarked. Vi skelner derfor hverken til køn, etnisk oprindelse, alder eller lignende, i forbindelse med rekrutteringer.

Oplever vi det modsatte, går vi i dialog med kunden, i et forsøg på at ændre kundens holdning. Hvis dette ikke ender med et resultat, der matcher vores værdier, kan vi ultimativt blive nødsaget til at opsige samarbejdet.

### Reference til politikker

Vores fire overordnede værdier indeholder blandt andet "Gensidig respekt", der lægger stor vægt på respekten for det enkelte individ, derudover tror vi på, at alle mennesker har noget at bidrage med på arbejdsmarkedet uanset baggrund, etnisk oprindelse, alder, køn, sociale forhold og lignende.

Vi arbejder desuden med "den dobbelte bundlinje", hvor vi udover økonomien også fokuserer på det menneskelige/etiske.

I forhold til den menneskelige/etiske bundlinje ligger vi for 4 år i træk i top 10 blandt Danmarks bedste arbejdspladser. Kåringerne er gennemført af Great Place to Work Institute. Vi har opnået følgende

placeringer på listen over Danmarks bedste Arbejdspladser:

- År 2015: Nr. 7
- År 2014: Nr. 9
- År 2013: Nr. 2 + Kommunikationsspecialpris .
- År 2012: Nr. 3 + Specialprisen for Livsbalance
- År 2011: Nr. 3
- År 2010: Nr. 23.

Endelig har vi 3 år i træk også været med på listen over Europas bedste arbejdspladser, med følgende placeringer:

- År 2015: Nr.15
- År 2014: Nr. 5
- År 2013: Nr. 15
- År 2012: Nr. 23.

### FN'S GLOBAL COMPACT OG VERDENS BEDSTE NYHEDER

Da Hartmanns er en Global Compact virksomhed, arbejder vi med de ti principper og deltager i aktiviteter, der bidrager til opnåelsen af FN's 2015 Mål. Ved at deltage i Verdens Bedste Nyheder opfylder Hartmanns denne del af Global Compact- forpligtelsen. Vi mener, det er vigtigt at bidrage til kampagnen og hjælpe med at sprede budskabet og fortælle de positive historier om fremskridtene i udviklingslandene.

Kampagnen giver også mulighed for at kommunikere vores arbejde med de 10 principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption.

I kampagnen har Hartmanns mulighed for at kommunikere vores CSR-indsats og etiske holdninger til medarbejdere og kunder. Partnerskabet viser på en troværdig måde, at vi er engagerede og gør en indsats. Vi får også anledning til at fortælle medarbejdere og kunder om, hvordan vi selv gør en indsats.

### Kampen mod fattigdom bærer frugt

Både i 2011, 2012, 2013 og 2014 lavede vi følgende tiltag for at sprede Verdens Bedste Nyheder:

- Nyhed på [www.hartmanns.dk](http://www.hartmanns.dk)
- Rosette på [www.hartmanns.dk](http://www.hartmanns.dk)
- Elektronisk nyhedsbrev til vores kunder og samarbejdspartnere
- Update på vores Company Page på LinkedIn
- Indlæg på vores intranet Kloge Åge



## Arbejdstagerrettigheder

### Princip

- 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

### Handlinger og resultater

I Hartmanns arbejder vi imod børnearbejde, vi kræver bl.a. at vikarer er mindst 18 år for at kunne blive optaget i vores emnebank.

Hartmanns tager afstand fra al form for forskelsbehandling, herunder alder, køn, race, seksuel orientering osv. Vi er fx blevet 'afsløret' af Urban som det eneste vikarbureau, der havde taget pænt imod en journalist forklædt som hjemløs og endda tilbudt ham et arbejde samme dag.

Alle Hartmanns medarbejdere har individuelle kontrakter, som naturligvis er i overensstemmelse med lovgivningen.

Vi har i Hartmanns et sikkerhedsudvalg, ligesom vi har et projekt omhandlende arbejdsmiljø med specielt fokus på social, psykisk og fysisk sundhed.

Vi støtter desuden naturligvis foreningsfriheden, som en integreret del af det danske samfund.

### Reference til politikker

Hartmanns består i dag af 140 kvalificerede medarbejdere, som alle ved ansættelsen har underskrevet overholdelsen af vore interne politikker, herunder vores nedskrevne politik for mangfoldighed og socialt ansvar.

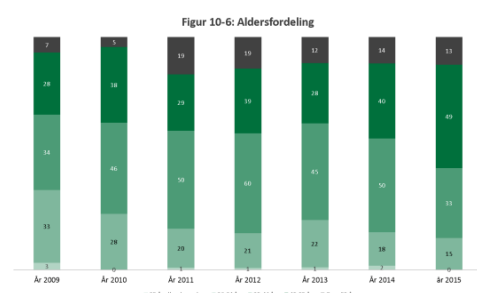
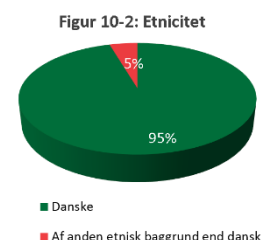
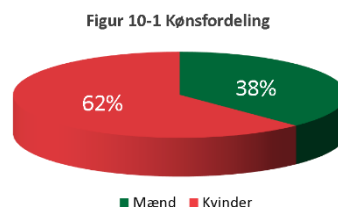
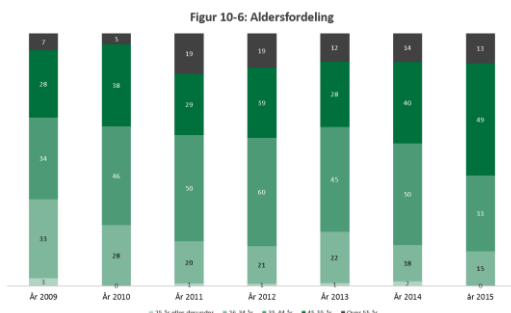
- Det er en holdning i Hartmanns, at vi som konsulenthus inden for jobmarkedet skal afspejle det marked, vi arbejder på. Derfor er det en del af Hartmanns personaleholdning at afspejle mangfoldighed.

- Det er Hartmanns' holdning, at vi som rekrutteringsvirksomhed har et væsentligt medansvar for det rummelige og mangfoldige arbejdsmarked.
- Således er det vores pligt at arbejde med kandidater uden hensyntagen til etnisk baggrund, sociale forhold, politiske tilhørsforhold, køn og alder.

Hartmanns praktiserer disse holdninger i forhold til vore kunder såvel som i forhold til egne medarbejdere, hvor vi lægger vægt på en bred fordeling af kompetencer.

Den demografiske fordeling af Hartmanns' medarbejdere på køn, alder, etnisk oprindelse mv. afspejler også i høj grad vores holdninger til mangfoldighed.

- Hartmanns' medarbejdere er aldersmæssigt fordelt fra 24-71 år
- Der er en ligelig fordeling af mand og kvinder på alle niveauer inkl. ledelsesniveau
- Hartmanns uddanner som hovedregel to elever løbende
- Ca. 6 % af vore medarbejdere er af anden etnisk herkomst.
- Hartmanns har løbende kandidater i praktik, ansatte på løntilskud og/eller i fleksjob.



## Hartmanns samarbejder med MOT

Hartmanns har valgt at indgå et samarbejde med den frivillige organisation MOT (red. 'mod' på dansk), da vi ønsker at støtte op om organisationens arbejde med at skabe robuste unge og trygge ungdomsmiljøer.

MOT's værdier er:

- MOD til at leve
- MOD til at bryde sig om
- MOD til at sige nej

Den 1. januar 2010 indgik Uno-X Gruppen i Norge en samarbejdsaftale med organisationen MOT, og nu er MOT i fuld gang med at blive bredt ud til skoler i Danmark.

### Chef i eget liv

Grundtanken om at lave forebyggende arbejde, når det gælder unge mennesker ligger godt i tråd med Hartmanns filosofi om, at man skal være chef i sit eget liv. Når vi arbejder med at bringe ledige tættere på jobmarkedet, er omdrejningspunktet netop, at kandidaten skal tage ansvar for sit eget liv. I vores optik giver det derfor god mening at sætte ind allerede i ungdomsårene, så man herigennem kan styrke de unge i troen på sig selv og i de valg, de træffer.

### MOT i Danmark

MOT er en holdningsskabende organisation i Norge, som arbejder for og med unge. MOT er den største succes i Norge, når det handler om at arbejde forebyggende og styrke unge i 7.-9. klasse. I dag er 25 % af alle norske skoler tilknyttet MOT.

Adm. dir Anne-Mette Ravn er en del af MOT's bestyrelse, og Hartmanns har uden omkostninger været med til at rekruttere de to daglige ledere, der allerede nu er i fuld gang med at opbygge MOT Danmark. MOT-programmet henvender sig til 7.-9. klasse i folkeskolen.

MOT Danmark har igangsat et samarbejde med Nordstjernes skolen i Gribskov, som får MOT i deres udskoling de næste tre år. Samtidig har Jeanette Ottesen - dobbelt verdensmester og otte gange europamester i svømning, og Peter Gade - tidligere

europamester og medaljetager ved VM i badminton - begge takket ja til at være ambassadører for MOT Danmark

Hartmanns har påtaget sig denne rekrutteringsopgave **omkostningsfrit**, og målet er at få ansat den daglige leder inden sommerferien.

### Arrangement i januar 2014:

Den 23. januar 2014 gæstede daglig leder fra MOT Danmark, Mark Vogel, og leder for kerneaktivitet i MOT Danmark, Stina Grøn Hartmanns Kick Off 2014. Her fortalte de bl.a. om, hvad grundtanken bag MOT er, og hvordan de arbejder med at brede konceptet ud til danske skoler.



### Arrangement i november 2014

I november 2014 holdt de daglige ledere fra MOT Danmark, Mark Vogel, og leder for kerneaktivitet i MOT Danmark, Stina

Grøn Hartmanns ved Hartmanns Academy. Her fortalte de bl.a. om, hvad grundtanken bag MOT er, og hvordan de arbejder med at brede konceptet ud til danske skoler. De ses her med adm. dir. Anne-Mette Ravn, Hartmanns, og Stine Bosse, der også holdt foredrag ved arrangementet.



## Filantropi

Hartmanns støtter forskellige filantropiske projekter med økonomiske midler. Herunder er et udpluk af disse:

- FN's Global Compact
- Sponsor for Akademisk Boldklub
- Sponsor for mindre lokale fodboldhold, f.eks. old boys hold
- Hartmanns har sponsoreret midler til et nyt klubhus for en lokal forboldklub
- Hartmanns sponsorerer løbetrøjer mv. til medarbejdere.

## Sponsorat af Akademisk Boldklub

Hartmanns har siden 2004 sponsoreret den lokale boldklub Akademisk Boldklub. Dette gør vi, fordi vi tror på, at det vi investerer i, får vi igen. Vi får mulighed for at få forretning og sparring via de andre partnere, der sponsorerer Akademisk Boldklub.

Hartmanns har mulighed for at invitere medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere med til kampe og andre arrangementer, der bliver afholdt i samarbejde med Akademisk Boldklub.

## Hjerne og hjerte

I sommeren 2010 lancerede Akademisk Boldklub en ny vision "Hjerne & Hjerte". En vision med fokus på uddannelse, og en vision, der er i tråd med klubbens 122-årige lange historie.

Hartmanns lægger vægt på, at der i Akademisk Boldklubs vision er fokus på uddannelse samtidig med fodbold. Det betyder, at spillerne har mulighed for at tage en uddannelse ved siden af deres job som fodboldspiller.

## Fakta om Akademisk Boldklub

- Akademisk Boldklub er en professionel fodboldklub.
- Akademisk Boldklub fastholder og udvikler sin forretning via et forpligtende samarbejde med spillere, partnere, tilskuere/fans, medier, kommuner og andre interessenter,

der ønsker at engagere sig i en positiv udvikling.

- Akademisk Boldklub udvikler egne spillere med henblik på deltagelse på 1.holdet og/eller salg til anden klub.
- Akademisk Boldklub skal drive en sund og værdiskabende forretning baseret på partnere, netværk, tilstødende forretningsområder, tilskuere/fans samt spillersalg.
- I Akademisk Boldklub sker talentudviklingen sideløbende med et fokus på spillernes uddannelse. Dette sker i et forpligtende samarbejde med relevante uddannelsesinstitutioner.
- Akademisk Boldklub udvikler og driver tilstødende forretningsområder med henblik på at sikre et væsentligt tilskud til den sportslige sektor.

## Sportslig målsætning

På sigt oprykning med den yngste trup nogensinde. Akademisk Boldklub skal via repræsentation på DBUs-ungdomslandshold gøre sig berettiget til en A+ licens (6 landsholdsspillere). U/15, U/17 og U/19 skal via talentudvikling være repræsenteret i de bedste rækker.

## Profil

Målrettet markedsføring mod uddannelsesinstitutioner, herunder involvering i drift af sportscollege og samarbejde med udvalgte uddannelsesinstitutioner. Akademisk Boldklub skal udvikle egne talenter med fokus på og bistand til uddannelse. Deres politik er, at de unge skal gøre deres uddannelse færdig ved siden af fodbolden.



## Lokal CSR -Aktivitet

For femte år i træk kårede vores kontor i Fredericia 'Årets Vikar i Trekantområdet'. Det var den 57-årige Ellen M.L. Hansen, der løb med den fornemme titel. Kåringen fandt sted i forbindelse med det årlige julearrangement for vikarer i Fredericia og omegn. Hvert år inviterer Fredericia-kontoret alle vikarer på æbleskiver og gløgg.

Det er vores kunder - offentlige såvel som private virksomheder - der indstiller den vikar, de synes fortjener en særlig anerkendelse, og chefkonsulent Hans Henrik Davidsen glædede sig over endnu en gang at kunne uddele prisen.

Vi vil gerne anerkende den ihærdighed, som vikarerne bidrager med hver dag året rundt i virksomhederne i Fredericiaområdet og i den øvrige del af regionen", siger Hans Henrik Davidsen og fortsætter: "Vi har nogle fantastisk dygtige vikarer,



Ellen M.L. Hansen i Årets vikar 2014.

som både er omstillingsparate og dygtige til hurtigt at sætte sig ind i nye opgaver, og det gør en stor forskel for virksomhederne."

Flere lokalaviser som fx Fredericia Dagblad og Elbobladet bragte omtale af kåringen, ligesom vi selv skrev ud om det på vores hjemmeside, på LinkedIn og på Facebook.

## Årets vikar i Trekantområdet

Den 57-årige Ellen M.L. Hansen fra Alminder er kåret som årets vikar hos vikarbureauet Hartmanns i Fredericia

Af Erik Madsen

emma@fth.dk

**FREDERICIA** - For femte år i træk har konsulenthuset Hartmanns kåret Årets vikar i Trekantområdet, og det var en tydeligt glad og stolt Ellen M. L. Hansen fra Alminder, der løb med prisen.

Den 57-årige Ellen M. L. Hansen fik overrakt prisen ved et julearrangement på Hartmanns kontor på Vesterballevej 27 i Snoghøj, hvor alle vikarer var inviteret til æbleskiver, gløgg og julegodter som tak for årets indsats.

Det er Hartmanns kunder, både offentlige og private, som indstiller den vikar, de synes fortjener en særlig anerkendelse, og Ellen M. L. Hansen var blevet nomineret af to forskellige virksomheder.

### Pludselig uden job

Ellen M. L. Hansen er oprindeligt uddannet industrioperatør og havde været ansat i samme virksomhed i 20 år, da hun pludselig stod uden job i 2012.

Hun tog kontakt til Hartmanns og har siden været ude i en række vikartater inden for produktion og lager.

- I starten havde jeg det lidt mærkeligt med at være vikar. Jeg havde været 20 år på samme arbejdsplads og pludselig skulle jeg starte et nyt sted hver gang, men det har været meget positivt, og jeg er blevet taget rigtig godt imod. Man får en ny oplevelse hver gang, og jeg er ikke bange for at lære nyt, siger Ellen M.L. Hansen.

Til januar er hun blevet in-



Ellen M. L. Hansen er valgt til Årets vikar hos Hartmanns i Fredericia. FOTO: HARTMANN'S

vikaret til jubilæum i den virksomhed, hvor hun har været mest ude som vikar.

### Stor indsats året rundt

Chefkonsulent i Hartmanns i Fredericia, Hans Henrik Davidsen, glæder sig over endnu en gang at kunne uddele prisen Årets vikar i Trekantområdet.

- Med prisen ønsker vi at anerkende den ihærdighed og indsats, som vikarerne bidrager med hver dag året rundt i virksomhederne i region Syd- og Østjylland samt på Fyn, siger han og tilføjer:

- Vi har nogle fantastisk dygtige vikarer, som hurtigt sætter sig ind i nye opgaver, og det gør en stor forskel i virksomhederne.

### Stigende efterspørgsel

Hartmanns har i 2014 oplevet stor efterspørgsel på bemandningsløsninger, og flere virksomheder efterspørger i stigende grad vikarer med særlige specialer og specifikke kompetencer.

Den store efterspørgsel skal ses i lyset af, at vikarer i stort omfang er blevet synonym med virksomhedernes omstillingssevne og forøgede behov for fleksibilitet.

Hans Henrik Davidsen forventer også stor efterspørgsel på vikarer i 2015.

## Miljø

### Princip

- 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

### Miljøpolitik

Hartmanns vil arbejde for et forbedret miljø og arbejdsmiljø og vil lade miljø, helbreds- og sikkerhedshensyn have prioritet i vores beslutningsproces.

Vi vil tage 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 vore 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 egen kollegers og kunders sikkerhed.
- Efterlever lovgivning, tilladelser og myndighedskrav
- Informerer åbent om miljø- og arbejdsmiljøpolitik og -indsats.

### Handlinger og resultater

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.

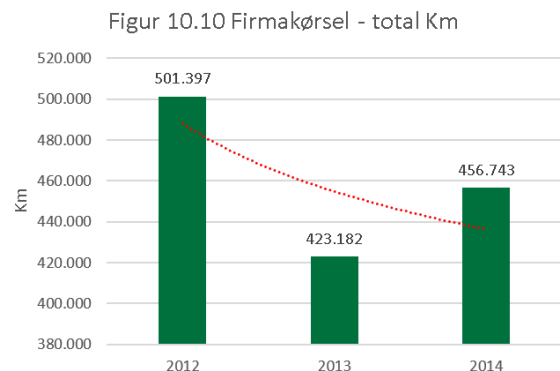
Vi har identificeret vores primære kilder til forurening som værende:

- CO<sub>2</sub>-udslip – fra computere, servere, elektriske installationer og firmabiler
- Papirspild fra normal kontorhold og ikke-digital anvendelse af dokumenter
- Genbrug af computere, skærme og servere

### CO 2-udledning

I løbet af de sidste syv år er vi gået fra at bruge PC'ere med CRT-skærme til nu at bruge tynde klienter med fladskærme, hvilket har reduceret vores strømforbrug fra arbejdsstationer med mere end 50 %. Som med vores fokus på strømforbrug har vi sidste år også etableret en bilpolitik ift. miljøet.

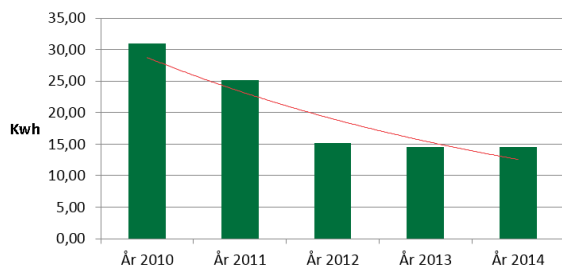
Målet er at reducere det totale kilometerforbrug i forbindelse med firmakørsel, bl.a. ved hjælp af et større fokus på samkørsel ved kundemøder. Det totale km forbrug er allerede nedbragt med 11 % fra 2012 til 2014.



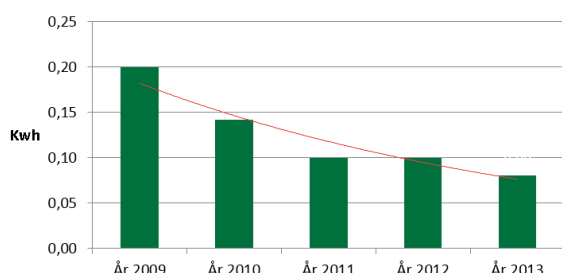
- Der har været en løbende udskiftning af computere til tynde klienter og fladskærme, hvorved det gennemsnitlige strømforbrug er reduceret med 50 %. Hartmanns har i alt 800 arbejdsstationer, som alle er tynde klienter i dag. Vores leverandør af arbejdsstationer, IGEL, følger Energy Star 5.2-kriterierne.
- I 2010 havde vi 34 servere i alt, som i dag er reduceret til 16 servere. De nye servere har større kapacitet og bruger mindre strøm. Dette har reduceret vores gennemsnitlige strømforbrug fra servere med 51 %.
- Alle computere i samtlige afdelinger i Hartmanns er siden december 2006 blevet lukket ned fra centralt hold kl. 19.00. Dermed står der ikke tændt udstyr aften og nat – som forbruger strøm.
- Alt nyindkøbt IT-udstyr har siden 2006 opfyldt EU's krav til miljøskrot.

- Der sker pt. en løbende udskiftning af vores firmabiler. De nye biler udleder mindre CO<sub>2</sub> og kører længere på literen.

Figur 10-8: Gennemsnitligt totalt strømforbrug for servere



Figur 10-9: Gennemsnitligt strømforbrug pr. arbejdsstation



## Papirforbrug

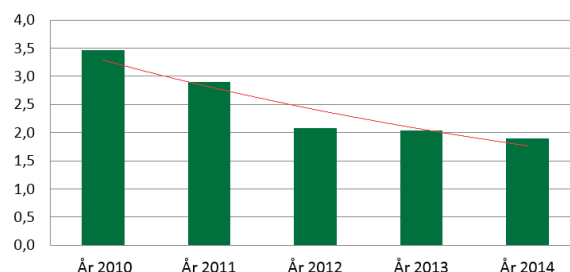
Vores papirforbrug var i 2010 på 4,2 tons, svarende til 3,5 kg pr. medarbejder pr. måned. Dette forbrug er over fire år reduceret til et gennemsnitligt forbrug på 1,9 kg pr. medarbejder pr. måned, hvilket svarer til et fald på 45 %. Vi forsøger at holde vores papirforbrug så lavt som muligt ved hjælp af vores politikker på området. Især har implementeringen af nye IT-systemer betydet en stigende brug af digital kommunikation til kandidater i form af e-mails og sms, i stedet for det traditionelle brev med posten.

Følgende tiltag er gennemført:

- Alle papirudskrifter er sat til at være dobbeltsidede som standard.

- Brugt papir sorteres i egne affaldscontainere til genbrug. Papiraffaldet bliver sendt til makulering og efterfølgende komprimeret til genbrugspapir via vores leverandør, Stena Recycling. Stenas' medarbejdere, som står for makuleringen, har underskrevet en tro og loveerklæring om korrekt håndtering af papiraffald.
- Vi har implementeret flere nye IT-systemer, bl.a. Targit (et business intelligence system) og PeopleTrust (et nyt forretningssystem i Employment), der giver langt større mulighed for at kommunikere digitalt og danne digitale management-rapporter.
- Større tryksager, som f.eks. vores Kulturprofil, sendes ud af huset og produceres hos Rosenberg Bogtryk. I forbindelse med leverandørvalg var det vigtigt for os, at trykkeriet har alle relevante miljøcertificeringer. Rosenberg Bogtryk har certificeringerne: Svanemærket og FSC miljømærket.

Figur 10-11: Gennemsnitligt papirforbrug i KG/måned pr. person



## Kontorrensøring

Vores kontorrensøring varetages af en leverandør, der benytter sig af svanemærkede, nedbrydelige og parfumefri rengøringsmidler. Dermed begrænser vi vores påvirkning af miljøet ved udledning af spildevand.



## Antikorrupption

### Princip

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

### Handlinger og resultater

Hartmanns er en bundhæderlig virksomhed, og er således aldrig ved retscaffen dom blevet dømt for et strafbart forhold, der rejser tvivl om vores faglige hæderlighed.

Hartmanns har opfyldt alle forpligtelser med hensyn til betaling af bidrag til sociale sikringsordninger i henhold til retsforskrifterne i Danmark.

Hartmanns har opfyldt alle forpligtelser med hensyn til betaling af skatter og afgifter i henhold til retsforskrifterne i Danmark.

### Reference til politikker

Hartmanns har ingen officiel nedskrevet code of conduct, da vi er en værdibaseret organisation og værdierne således regulerer medarbejdernes adfærd. Derudover sikrer vores personalepolitikker, at ingen

medarbejdere i Hartmanns:

- Deltager i en kriminel organisation.
- Tager imod bestikkelse.
- Medvirker eller forårsager svig
- Medvirker til hvidvaskning af penge.

### Holdninger og etik ved Hartmanns' medarbejders omgang med kandidater

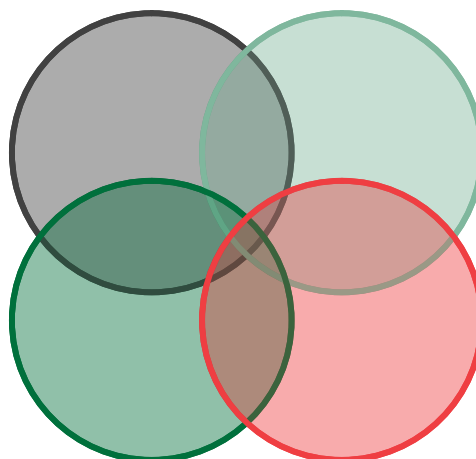
1. Alle medarbejdere er forpligtet til at behandle alle ledige med respekt og værdighed.
2. Alle medarbejdere er forpligtet til at foretage uvildig rådgivning om kandidatens muligheder.
3. Hartmanns videregiver ikke fortroligt indhold af samtaler og dokumenter uden kandidatens viden. Undtaget er lovmæssige elementer for at fuldføre opgaven.
4. Hartmanns anvender udelukkende velkvalificerede konsulenter.
5. Hartmanns sikrer, at ydelserne løbende evalueres og tilpasses kandidatens, kundens og markedets behov.
6. Hartmanns tror på det aktive bidrag til mangfoldighed i arbejdsmarkedet. Således er det vores pligt at arbejde med kandidater uden hensyntagen til etnisk baggrund, sociale forhold, politiske tilhørsforhold, køn og alder.

### 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.

### 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.



### 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.

### 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.