

Regarding HR2 documentation:

CHIKANE-POLITIK

Uhrenholt har arbejdet hårdt for at skabe et ry for ansvarlig adfærd og retfærdighed - et ry, der bygger tillid til vores kunder, leverandører, medarbejdere og ledere. Vi kan fortsætte med at opbygge tillid, hvis vi står fast i vores fokus på at forbedre kvaliteten af vores arbejdsmiljø.

Uhrenholt er stolt over at levere et sikkert og professionelt arbejdsmiljø for alle medarbejdere. Det betyder, at alle medarbejdere har ret til respektfuld behandling. At respekteres betyder at blive behandlet ærligt og professionelt med dine unikke talenter og perspektiver værdsat. En respektfuld arbejdsplads er et miljø, der er fri for uhensigtsmæssig adfærd af alle slags og chikane på grund af alder, handicap, civilstand, race eller farve, national oprindelse, religion, køn, seksuel orientering eller kønsidentitet. Som sådan tolererer vi ikke nogen form for chikane, det være sig fysisk, verbal eller seksuel, og vi vil handle hurtigt for at undersøge og løse eventuelle chikane hos vores medarbejdere.

Chikane er en form for diskrimination, der er fornærmende, forringer moral, underminerer integriteten af ansættelsesforhold og forårsager alvorlig skade for produktiviteten, effektiviteten og stabiliteten i vores organisation.

Chikane kan være subtil, manipulerende og er ikke altid tydelig. Det refererer ikke til lejlighedsvis komplimenter af socialt acceptabel karakter. Det refererer til adfærd, der ikke er velkommen og er personligt stødende.

Enhver medarbejder i Uhrenholt, der føler sig chikaneret, eller enhver medarbejder, der bliver opmærksom på chikane, skal straks underrette ledelsen eller HR uden frygt for gengældelse eller dom. Efter en eventuel chikane skal du kontakte din leder eller HR med så mange oplysninger om hændelserne som muligt.

Ved underretning vil en fortrolig og upartisk undersøgelse straks påbegyndes og kan omfatte direkte interviews med involverede parter og om nødvendigt med medarbejdere, der kan være vidner eller have kendskab til forhold i relation til klagen. Vi vil følge op med klageren gennem hele undersøgelsen for at løse situationen.

Uhrenholt ser på chikane for at være blandt de alvorligste brud på arbejdspladsens adfærd. Derfor kan passende disciplinære eller korrigerende handlinger, der spænder fra en advarsel til opsigelsen, forventes.

WHISTLEBLOWERORDNING

Forretningsetik er et meget vigtigt fokusområde for os. I Uhrenholt har vi udarbejdet et whistleblower-system, som gør det muligt for dig og også vores samarbejdspartnere at indberette bekymringer og begrundet mistanke om brud på de etiske retningslinjer. På vores hjemmeside finder du mere information samt et link til whistleblower-kanalen: <https://uhrenholt.com/whistleblower-scheme>.

Kanalen drives af en ekstern tredjepart, PwC, som modtager indberetninger på vegne af Uhrenholt for at sikre en uafhængig og anonym kanal, hvor du kan indberette dine bekymringer.

Skulle du have spørgsmål eller kommentarer, er du altid velkommen til at kontakte HR.

ARBEJDSMILJØORGANISATION (AMO)

For at sikre et forum, hvor det sikkerhedsmæssige arbejdsmiljø kan diskuteres og varetages, og i øvrigt i henhold til "Loven om Arbejdsmiljø" har Uhrenholt oprettet en arbejdsmiljøorganisation. Sikkerhedsarbejdet koordineres i Arbejdsmiljøorganisationen, som har kompetence til at behandle alle spørgsmål og problemer af sikkerhedsmæssig karakter. Der afholdes AMO-møder efter behov – dog mindst 1 gang i kvartalet. Datoer og referater fra møderne vil blive offentliggjort på Workplace. Har du forhold eller emner, du ønsker debatteret på et AMO-møde, er du velkommen til at kontakte en af repræsentanterne. Liste over medlemmer samt mødereferater, AMO-info m.m. findes på Workplace under AMO og G-drevet.

PERSONALEUDVALGET (PU)

Personaleudvalgets opgaver er:

- At modtage information fra direktionen og sammen drøfte alle forhold af personalemæssig og organisatorisk art, der vedrører personalet bredt på tværs af den formelle afdelingsopdelte organisationsstruktur.
- At være et forum, hvor nye ideer kan afprøves.
- At være en kanal, hvor hver enkelt medarbejder – igennem de valgte medlemmer – har mulighed for at fremføre sine synspunkter

Spørgsmål kan blive bragt til behandling af de valgte medlemmer – evt. på baggrund af øvrige medarbejders forslag – samt af direktionen. Formålet med behandlingen i Personaleudvalget vil være at forbedre direktionens grundlag for beslutninger, der måtte træffes inden for ovennævnte områder.

PU-møderne afholdes 4 gange årligt. På Workplace under gruppen "PU – Personaleudvalg" findes referater, vedtægter samt en oversigt over medarbejdervalgte medlemmer.

Our annual employee engagement survey, which is anonymous, also deals with these matters. Results from most recent survey in November 2022:



Freedom of Opinions

At work, my opinions seem to count.		8.3	>
Team	My coworkers welcome opinions different from their own.	8.3	>
	My colleagues often come up with suggestions for improvements in relation to their work.	7.9	>
Manager	My manager listens to and respects my opinions.	8.8	>



Growth

I feel that I'm growing professionally.		8.1	>
Career Path	I see a path for me to advance my career in our organisation.	7.3	>
Mentoring	My manager encourages and supports my development.	8.5	>
Learning	My job enables me to learn and develop new skills.	8.2	>



Organisational Fit

Uhrenholt A/S's values provide a good fit with the things that I consider important in life.		8.3	>
Support	Uhrenholt A/S cares about my well-being.	8.5	>
Equality	People from all backgrounds are treated fairly at Uhrenholt A/S.	9.0	>
Health	Working here, I feel that I can live a physically healthy lifestyle.	8.5	>
Response	If I experienced serious misconduct at work, I'm confident Uhrenholt A/S would take action to rectify the situation.	8.5	>