

Politik for medarbejderengagement og inklusion



FORMÅL

HARDI INTERNATIONAL A/S (HARDI) forpligter sig til at tiltrække, fastholde og udvikle en højt præsterende, inkluderende og engageret medarbejderstab. Politikken afspejler vores ansvar for at fremme lige muligheder, investere i medarbejdernes vækst og fremme et respektfuldt, sikkert og motiverende arbejdsmiljø. Politikken gælder for alle HARDI's medarbejdere - faste, midlertidige, deltidsansatte og lærlinge - på tværs af alle funktioner og lokationer og er i overensstemmelse med de overordnede forventninger, som EXEL Industries har opstillet.

TILTRÆKNING OG FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE

HARDI forpligter sig til at være en attraktiv arbejdsgiver ved at skabe forhold, der fremmer langsigtet medarbejderengagement, tilfredshed og loyalitet. Kerneprincipperne omfatter:

- At tilbyde rimelige og retfærdige lønpakker.
- At sikre gennemsigtige og inkluderende rekrutterings- og onboardingprocesser, herunder klar kommunikation af jobforventninger.
- At udruste ledere til at skabe støttende og inkluderende teammiljøer.
- At anerkende præstationer og bidrag gennem struktureret feedback og belønningssystemer.

UDDANNELSE OG UDVIKLING AF MENNESKELIG KAPITAL

HARDI understøtter løbende udvikling af kompetencer og lederskab med henblik på at opbygge organisatorisk modstandsdygtighed og drive innovation. Dette omfatter en forpligtelse til at give adgang til moderne, avancerede softwaresystemer, hvor det er relevant, der muliggør digital og teknisk udvikling. Kerneprincipperne omfatter:

- At give adgang til uddannelse, opkvalificering og omskoling.
- At sikre at læring er i overensstemmelse med både stillingskrav og karriereønsker.
- Opfordring til vidensdeling på tværs af teams og, hvor det er relevant, integrering af mentorordning eller coaching.
- Opfordring til interne forfremmelser og tværgående mobilitet for at udvide færdigheder og støtte karriereudvikling.
- Overvågning af deltagelse i uddannelse og evaluering af undervisningens effektivitet.

DIVERSITET, INKLUSION, IKKE-DISKRIMINATION OG HANDICAP

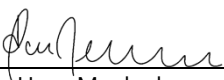
HARDI er dedikeret til at skabe et arbejdsmiljø, der værdsætter individuelle forskelle, fremmer lige muligheder og støtter inkluderende lederskab gennem følgende kerneprincipper:

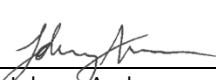
- Opretholdelse af en nultolerance-tilgang til diskrimination, chikane og forudindtagethed.
- Sikring af fair behandling uanset baggrund, identitet eller evner.
- Støtte tilgængelighed og rimelig hensyntagen til medarbejdere med handicap.
- Forbedring af balancen blandt underrepræsenterede grupper.
- Træning af ledere og medarbejdere i inkluderende praksis og bevidsthed om fordomme.

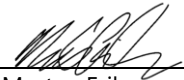
Medarbejdere, der oplever eller er vidne til diskrimination, chikane eller uretfærdig behandling, opfordres til at indberette deres bekymringer til HR, en leder eller via formelle kanaler. Indberetninger behandles fortroligt, retfærdigt og uden risiko for repressalier.

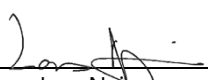
ANSVARSOMRÅDER

Implementeringen af denne politik er et delt ansvar mellem ledelsen, HR og de enkelte medarbejdere. HR er ansvarlig for at vedligeholde og opdatere denne politik, overvåge dens effektivitet og sikre overholdelse af forpligtelser på koncernniveau.


Hans Meulenkamp
President & CEO


Johnny Andersen
VP, CFO Global Finance


Morten Eriksen
VP, Global Production & Supply Chain


Lars Nejsum
VP, Global R&D and Product Management


Svend Erik Petersen
VP, Global Quality & Aftermarket


Rina Rehnagel
HR Manager


Lars Skjoldager Sørensen
VP, Global Sales & Marketing