



# HUMAN RESSOURCE POLITIK

id.dk





## HR-politik

### Indledning

ID® Identity HR-politik (ID) skal understøtte de grundlæggende principper og værdier ID® har som arbejdsplads. Hos ID® er alle medarbejdere en vigtig ressource og derfor skal denne politik danne grundlag for at udvikle og fastholde et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Alle medarbejdere skal sikres mulighed for høj trivsel og dermed et godt arbejdsliv.

Budskabet er, at ID® Identity skal være en attraktiv arbejdsplads hvor velkvalificerede og engagerede medarbejder har lyst til at arbejde og være del af den fortsatte udvikling og vækst af ID® Identity.

### Omfang

1. Denne politik omfatter ID® Identity (ID®) egne ansatte på henførende under CVR. 16278874
2. Ansvar er organisatorisk placeret hos HR og funktionsmæssigt hos HR-Manager.
3. Politikken omhandler tre hovedemner:
  - Rekruttering, udvikling & fastholdelse
  - Adfærd
  - Sikkerhed
  - Personaleforhold

Derudover skal denne politik sikre at alle ansatte hos ID® er informeret og kan handle i overensstemmelse med de givne ønsker, krav og regler.

4. Denne politik og delpolitikker samt den tilhørende personalehåndbog gennemgås og eventuelt revideres mindst 1 gang om året.
5. Udvalgte mål og resultater fremlægges og evalueres i henhold til underliggende politikker og procedurer.
6. Rapporterne er tilgængelige via interne systemer hos ID®.

### Forpligtelser

1. Ansvarlighed er et af ID® Identitys grundlæggende værdier.
  - a. ID® Identity forpligter sig til at overholde gældende national og international lovgivning, konventionerne under ILO samt at respektere principperne i FN's Global Compact og OECD guidelines.
2. ID® personalehåndbog er det grundlæggende regelsæt for adfærd, sikkerhed og personaleforhold for ansatte hos ID®.
  - a. Alle medarbejdere orienteres om personalepolitikken og personalehåndbog ved opstart af ansættelsen. Personalehåndbogen er en del af kontrakten.
  - b. Alle medarbejdere orienteres løbende ved ændringer.



3. ID®s Arbejdsmiljøorganisationen (AMO) arbejder med sikkerhed og arbejdsmiljø.

### **Fokusområder**

#### 1. Rekruttering, udvikling & tilknytning

ID® Identity ønsker at være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads med forskellighed og lige forhold for alle. ID® ønsker at sikre, at der ikke udøves forskelsbehandling som følge af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, national oprindelse, etnisk oprindelse, alder eller handicap.

#### 2. Adfærd

ID® Identity ønsker gennemsigtighed og åbenhed i vores måde at kommunikere med hinanden på, det gælder både internt mellem kollegaer samt eksternt med kunder og samarbejdspartnere. Med denne tilgang skabes troværdighed og tillid til hinanden.

Med udgangspunkt i rummelighedsprincippet beskrevet ovenfor accepteres ingen udtalelser eller opførelse, som kan henføres til dette punkt.

#### 3. Sikkerhed

ID® Identity sætter aldrig spørgsmålstegn ved sikkerheden for medarbejderne. Forholdene skal være i orden, så medarbejder og andre som færdes i lokaler og bygninger kan have tillid til at sikkerheden er i top og i henhold til lovgivning.

#### 4. Personaleforhold

ID® Identity har skriftlig kontrakt med alle medarbejdere og arbejdsforholdet er dækket af overenskomst og indeholdende pensionsordning og sundhedsforsikring. GDPR regler er gældende.

Hvert år måles medarbejder tilfredsheden gennem SUM samtaler og APV vurderinger, hvorvidt rammerne der er skabt for medarbejderens trivsel og engagement er tilstede og om kompetenceudviklingen er fyldestgørende for at ID® Identity fortsat kan udvikle sig og fortsætte væksten.

Detaljeret del politikker er beskrevet og implementeret i virksomhedens af HR afdeling.

Thomas Husted  
Administrerende direktør



Quality wear for  
a thousand jobs

