Bang & Olufsens HR politik

22.03.2013

Bang & Olufsens HR politik

En attraktiv arbejdsplads

Bang & Olufsen skal være en smidig, global og kundeorienteret organisation. Disse kvaliteter skal ligge til grund for alt, hvad vi gør, og måden, vi gør det på. Vi skal fokusere på, hvordan og hvor godt vi udfører vores arbejde. Vi skal konstant bestræbe os på at forbedre og styrke vores brand og blive en mere økonomisk stabil virksomhed.

Det kræver, at vi altid er fleksible og tilpasningsdygtige. Struktur og tradition må ikke hindre effektive arbejdsgange. Den bedste måde at organisere arbejdet på afhænger af den pågældende opgave.

Bang & Olufsen bestræber sig på at sikre en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv. Både medarbejderne og ledelsen opfordres til at bidrage til dette ved at udvise fleksibilitet i relation til arbejdsopgaver, arbejdstid osv.

Bang & Olufsen ønsker at være en inkluderende arbejdsplads. Det betyder, at vi vil udvise tolerance og forståelse uanset køn, religion, nationalitet osv., og at vi vil gøre alt, hvad vi kan, for at forhindre enhver form for diskrimination.

Ansættelsesforhold

Under udvælgelsen af kandidater til ledige stillinger vurderer vi ansøgerne på deres professionelle såvel som personlige kvalifikationer, herunder fleksibilitet og tilpasningsevne.

Medarbejdernes kompetencer skal udvikles løbende og systematisk på et strategisk grundlag. Denne udvikling skal udspringe af mål og ansvarsområder.

Uanset ansvarsområder eller stillingsbetegnelse er det afgørende, at medarbejderne altid føler, at de har gjort en forskel og bidraget til virksomhedens udvikling.

Virksomheden både håber og forventer, at medarbejderne tager initiativ til at planlægge og udføre arbejdsopgaver, og at de føler, de kan realisere deres fulde potentiale til gavn for både arbejdsgiveren og virksomheden.

Det er vigtigt for virksomheden, at samtlige medarbejdere oplever et sundt arbejdsmiljø og har de samme muligheder for udvikling og avancement som deres kolleger, uanset køn, race, nationalitet og religion.

Løn

Bang & Olufsens lønpolitik er baseret på følgende principper:

- Bang & Olufsen tilbyder løn i forhold til det pågældende land og marked.
- Bang & Olufsens lønninger er forskellige i hver medarbejdergruppe. Denne løndifferentiering er baseret på præstation og resultater, erfaring, uddannelse og ansvarsområde.
- Virksomheden tilbyder en række medarbejdergoder som en del af ansættelsesforholdet. Disse goder har til formål at øge jobtilfredsheden og -sikkerheden.

Forskellighed

Bang & Olufsen er opmærksom på vigtigheden i at fremme en lige kønsfordeling på ledelsesniveau. I forbindelse med indstilling af bestyrelsesmedlemmer forpligter Bang & Olufsen sig til at udvælge den bedst egnede person ud fra dennes kvalifikationer, erfaring og kompetencer samt andre faktorer – herunder køn.

I Bang & Olufsen kaldes ledende stillinger for BLT-stillinger (Business Leadership Team).

Som et led i at fremme og øge antallet af kvindelige ledere i virksomheden har Bang & Olufsen følgende mål:

1. At øge procentdelen af kvinder på ledelsesniveau, efterhånden som ledige stillinger opstår, baseret på udvælgelse af kandidater med de krævede kvalifikationer, samt at sikre, at involverede rekrutteringsfirmaer anmodes om at identificere mindst én kvindelig kandidat. At alle interne og eksterne søgninger efter kandidater til ledige stillinger inkluderer mindst én kvindelig kandidat på favoritlisten ud fra en udvælgelse baseret på de krævede kvalifikationer.
2. At sikre et passende niveau af kvindelige deltagere i Bang & Olufsen Talent Program.

Målet er, at mindst 15 % af Bang & Olufsens ledere er kvinder inden maj 2017.

Ledelse

God ledelse er en afgørende faktor for, at arbejdsopgaverne udføres tilfredsstillende, samt at medarbejderne og virksomheden løbende udvikles.
Det er vigtigt, at nye talenter identificeres, hvilket er den enkelte leders ansvar.

Hos Bang & Olufsen er effektive ledere personer, som

- er målorienterede
- er ydelsesorienterede
- har kundens behov for øje
- er i stand til at udvikle enkeltpersoner og grupper
- er et forbillede for sine ansatte.

Afskedigelse

I en dynamisk virksomhed i konstant udvikling og forandring er afskedigelser af forskellige årsager uundgåelige. I sådanne situationer er det vigtigt for os, at den afskedigede behandles med respekt og modtager den bedst mulige støtte til at fortsætte sin karriere.