	ISO Certificering – 9001 / 14001 / 45001 HCS' CSR - politik	Dokument – KMAS 05.2f
		ISO ref.: 05

CSR POLITIK

Indledning

Denne politik beskriver vores CSR politik hos HCS A/S Transport & Spedition (herefter blot angivet "HCS") og i koncernforbundne selskaber, hvor HCS har bestemmende indflydelse. Politikken omfatter således hele koncernen og forpligter samtlige medarbejdere. CSR politikken gælder i samtlige aspekter, hvor vi behandler medarbejdere ansat.

Børnearbejde

HCS sikrer, at:

- alle ansatte er fyldt 15 år
- ansatte under 18 år ikke udfører farligt arbejde eller arbejder om natten
- alle lærlinge på virksomheden er over 15 år og arbejder som led i deres uddannelse

HCS er bekendt med og respekterer forbuddet mod børnearbejde, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 og i Bekendtgørelse om unges arbejde nr. 239 af 6. april 2005.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder af 16. december 1966, ILO konvention nr. 138 af 26. juni 1973 om minimumsalder, ILO konvention nr. 182 af 17. juni 1999 om de værste former for børnearbejde samt FN's Børnekonvention af 20. november 1989.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene.

Forskelsbehandling/diskrimination


HCS sikrer, at:

- der i virksomheden ikke udøves forskelsbehandling som følge af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, national oprindelse, social oprindelse, etnisk oprindelse, alder eller handicap
- der i virksomheden ikke udøves forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, fastsættelse af løn, fastsættelse af arbejdsvilkår eller ved kompetenceudvikling. Alle beslutninger vedrørende ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og andre arbejdsvilkår baseres på relevante og objektive kriterier

HCS er bekendt med og respekterer forbuddet mod forskelsbehandling, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., lovbekendtgørelse nr. 1349 af 16. december 2008 og Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om etnisk ligebehandling. EU direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. EU direktiv 2004/113/EF om kønsligestilling i forbindelse med varer og tjenesteydelser. EU direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om ligebehandling på kønsområdet. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention af 4. november 1950, FN Konventionen om afskaffelse af alle former for racediskrimination af 21. december 1965, FN Konventionen om afskaffelse af

Dok. Nr. :	KMAS 05.2f	Gyldig fra:	01-08-2022
Udarb. af:	KHE	Vers.nr.:	1
Godkendt af:		Side 1 af 4	Rev. Dato:

	ISO Certificering – 9001 / 14001 / 45001 HCS' CSR - politik	Dokument – KMAS 05.2f
		ISO ref.: 05

alle former for diskrimination mod kvinder af 18. december 1979, ILO konvention nr. 100 af 29. juni 1951 om ligeløn, ILO konvention nr. 111 af 25. juni 1958 om diskrimination, ILO konvention nr. 169 af 27. juni 1989 om oprindelige folk.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænkede, har adgang til domstolene. Ansatte, der mener sig udsat for forskelsbehandling, kan også få behandlet deres klage i Ligebehandlingsnævnet.

Antikorruption

HCS tolererer ikke nogen former for bestikkelse. Det er uacceptabelt, uetisk og strengt forbudt at tilbyde eller tage imod bestikkelse både direkte og indirekte. Bestikkelse er at tilbyde, give eller modtage noget af værdi (penge eller gaver) med det formål for giveren at udøve uretmæssig indflydelse på modtagerens beslutning eller adfærd. Bestikkelse involverer typisk "noget for noget", hvoraf begge parter drager nytte, f.eks. en leverandør, som tilbyder penge til en virksomheds medarbejder for at få ordrer fra den pågældende virksomhed.

Bestikkelse kan være:

- et direkte eller indirekte løfte med tilbud om eller beføjelser til noget af værdi
- tilbud om eller modtagelse af penge under bordet (give eller tage imod penge, gaver eller andet af værdi som modydelse for favorabel behandling), lån, vederlag, belønning eller andre upassende fordele
- støtte og donationer eller stemmer med henblik på at udøve upassende indflydelse eller opnå afhængighed

Medarbejdere skal:

- være varsomme, når de modtager noget fra samarbejdspartnere. Dette gælder også, når medarbejdere giver noget af værdi til samarbejdspartnere
- hvis en medarbejder er i tvivl, om der er risiko for at modtage eller afgive bestikkelse, skal man rapportere dette til nærmeste leder eller til HR

Medarbejdere må ikke:


- anvende tredjeparter, f.eks. samarbejdspartnere, til indirekte at tilbyde eller tage imod bestikkelse
- tage imod eller afgive bestikkelse, penge under bordet eller andre upassende betalinger uanset årsagen
- tage imod eller tilbyde personlige begunstigelser, som f.eks. gratis rejser, usædvanligt store gaver eller middage, som kunne opfattes som en tilskyndelse til at indgå eller forny et forretningsforhold
- indgå aftaler med eventuel tredjepart, som kunne ødelægge HCS' omdømme

HCS sikrer, at:

- ingen af virksomhedens medarbejdere giver eller modtager uberettigede fordele af danske eller udenlandske embedsmænd eller ansatte i det private

HCS er bekendt med og respekterer reglerne om korruption, som de udtrykkes i Bekendtgørelse af straffeloven, lovbekendtgørelse nr. 1068 af 6. november 2008, §§ 122, 144, 290, 299.2 og 306.

Dok. Nr. :	KMAS 05.2f	Gyldig fra:	01-08-2022
Udarb. af:	KHE	Vers.nr.:	1
Godkendt af:		Side 2 af 4	Rev. Dato:

	ISO Certificering – 9001 / 14001 / 45001 HCS' CSR - politik	Dokument – KMAS 05.2f
		ISO ref.: 05

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med Europarådets korruptionskonvention og OECD's konvention om bekæmpelse af bestikkelse af udenlandske tjenestemænd i forbindelse med internationale forretningstransaktioner.

De danske myndigheder straffer overtrædelser af de danske regler om korruption med bøde eller fængsel. Dette kan også gælde, hvis den strafbare handling foretages i udlandet.

Mobning og chikane

Gensidig respekt og ordentlig adfærd blandt og mellem medarbejdere på alle niveauer er en forudsætning for et godt og trygt arbejdsklima. Vi anser mobning og chikane som uacceptabelt.

Mobning og chikane har ikke kun betydning for den person, der rammes af det, men også for hele arbejdspladsen og trivselen her. Klare tilkendegivelser af, hvordan tilfælde bliver håndteret og hvem, der har ansvaret for opfølgningen, medvirker til at skabe den åbenhed, der er så nødvendig for at få tilløb til mobning og chikane frem i lyset.

Politikken skal sikre, at medarbejdere og ledelse gør en aktiv indsats for at forebygge og identificere mobning og chikane og har aftalt retningslinjer for, hvordan man håndterer situationer, hvor mobning eller chikane opstår på trods af forebyggelsen.

Målet er, at der stadig arbejdes på at sikre et åbent og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere om mobning og chikane, så problemstillinger kan tages op til drøftelse på et tidligt tidspunkt.

Definition

”Der er tale om mobning, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere andre personer for krænkende handlinger, som vedkommende opfatter som sårende eller nedværdigende. De krænkende handlinger bliver dog først til mobning, når de personer, som de rettes mod, ikke er i stand til at forsvare sig effektivt imod dem. Drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, er ikke mobning”.

”Der er tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter en eller flere personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende”.


Konsekvenser

Alle ansatte skal ifølge Arbejds miljøloven rette sig efter de regler, der gælder for det arbejde, de skal gennemføre. De skal deltage i samarbejdet om sikkerhed og sundhed og skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige indenfor deres arbejdsområde. Det vil sige, at den enkelte ansatte har pligt til at rette sig efter arbejdspladsens spilleregler for at forebygge mobning og chikane. Bliver problemet med mobning eller seksuel chikane ikke løst via leder eller HR, vil sanktionerne mod mobberen i første omgang være udstedelse af advarsel. Ved gentagelser vil det kunne medføre opsigelse eller evt. bortvisning.

Samfundsansvar (CSR)

Selskabet arbejder på forskellige områder med kravene til samfundsansvar.

Dok. Nr. :	KMAS 05.2f	Gyldig fra:	01-08-2022
Udarb. af:	KHE	Vers.nr.:	1
Godkendt af:		Side 3 af 4	Rev. Dato:

	ISO Certificering – 9001 / 14001 / 45001 HCS' CSR - politik	Dokument – KMAS 05.2f
		ISO ref.: 05

Selskabets politikker er p.t. følgende:

Generelt

Samfundsansvar er en naturlig del af selskabets egen opfattelse, som en betydelig arbejdsplads med stor synlighed. Selskabet har (samarbejds)-relationer til bl.a. hjemstedskommunen (Glostrup) og øvrige kommuner samt regioner, hvor selskabet opererer. Selskabet arbejder målrettet med og på at virke og udøve sine aktiviteter sammen med disse relationer, herunder i relation til påvirkning af omgivelser.

Medarbejdere

Selskabet har ingen øvre aldersgrænse for sine medarbejdere.

Selskabet har løbende et antal elever under uddannelse og arbejder målrettet på, at de opnår den bedst mulige uddannelse indenfor branchen. Selskabet indgår i dialog med kommuner og jobcentre om jobskabelse og arbejdsprøvning.

Miljøforhold

Selskabet arbejder målrettet på reducere forbruget af brændstof, såvel ved optimering i den daglige disponering som ved fokus på anvendelse af lastbiler med det mindste forbrug, undervisning af chauffører i bl.a. økonomikørsel og investering i elektronisk rapportering om kørselsmønstre og fart m.v.

Selskabet foretager en målrettet udskiftning af lastbiler til lastbiler med de højeste EURO-normer.

Dette er fokusområder, som også indgår i Selskabets miljøhandlingsplan (ISO 14001).

Miljøpåvirkninger og investeringer

Generelt inddrages mulige miljøpåvirkninger i selskabets beslutninger om investeringer.

August 2022

Mads Frederiksen, CEO

Dok. Nr. :	KMAS 05.2f	Gyldig fra:	01-08-2022
Udarb. af:	KHE	Vers.nr.:	1
Godkendt af:		Side 4 af 4	Rev. Dato: