



Code of Conduct / Adfærdskodeks / CSR





For HCS A/S er det vigtigt at have et fælles sæt etiske metoder og standarder. Denne Code of Conduct gælder for alle medarbejdere hos HCS, og dækker arbejdstagernes rettigheder, etiske og menneskerettigheder, økonomiske, sociale, overholdelse af lovgivningen, miljø og korruption.

HCS medarbejdere forventes at læse, forstå og handle i overensstemmelse med følgende standarder:

Børnearbejde

HCS sikrer, at:

- Alle medarbejdere er over 15 år.
- Ansatte under 18 år udfører ikke farligt arbejde eller arbejder om natten.
- Alle lærlinge i virksomheden er over 15 år og arbejder som en del af deres uddannelse.

HCS er opmærksom på og respekterer forbuddet mod børnearbejde, som det fremgår af konsolideringsforordningen om arbejdsmiljø, konsolideringsforordning nr. 268 af 18. marts 2005 og bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 om unge på arbejdspladsen.

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 mindstealder, ILO-konvention nr. 182 af 17. juni 1999 om de værste former for børnearbejde og UNICEFs konvention om barnets rettigheder af 20. november 1989.

De danske myndigheder kontrollerer, at selskabet overholder dansk lovgivning på dette område. Medarbejdere, der føler deres rettigheder krænkede, har adgang til domstolene.



Forskelsbehandling/diskrimination

HCS sikrer, at:

Selskabet udøver ikke forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk mening, seksuel orientering, national oprindelse, social oprindelse, etnisk oprindelse, alder eller handicap.

Derudover er der ikke diskrimination i selskabet med hensyn til ansættelse, afskedigelse, overførsel, forfremmelse, fastsættelse af vederlag, fastsættelse af arbejdsvilkår eller videreuddannelse. Alle afgørelser vedrørende ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og øvrige arbejdsvilkår er baseret på relevante og objektive kriterier.

HCS er opmærksom på og respekterer forbuddet mod forskelsbehandling som udtrykt i konsolideringsforordningen om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., konsolideringsforordningen nr. 1349 af 16. december 2008 og konsolideringsforordningen om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., konsolideringsforordning nr. 734 af 28. juni 2006.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU-direktiv 2000/43 / EF af 29. juni 2000 om race ligestilling, EU-direktiv 2000/78 / EF af 27. november 2000 om en generel ramme for ligebehandling inden for beskæftigelse og erhverv, EU-direktiv 2004/113 / EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i adgangen til og levering af varer og tjenesteydelser, EU-direktiv 2006/54 / EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder og ligebehandling af mænd og kvinder inden for beskæftigelse og erhverv. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention af 4. november 1950, FN's konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination af 21. december 1965, FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination af 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 og ILO-konvention nr. 169 af 27. juni 1989 om oprindelige folkeslag.

De danske myndigheder kontrollerer, at selskabet overholder dansk lovgivning på dette område. Medarbejdere, der føler deres rettigheder krænkede, har adgang til domstolene. Medarbejdere, der mener, at de har lidt diskrimination, kan også få deres klager behandlet af Ligebehandlingsnævnet.

Anti-korruption

HCS tolererer ikke nogen form for bestikkelse. Det er uacceptabelt, uetisk og strengt forbudt at tilbyde eller acceptere bestikkelser, både direkte og indirekte. Bestikkelse betyder at tilbyde, give eller modtage noget af værdi (penge eller gaver) med det formål, at giveren udøver en uheldig indflydelse på modtagerens beslutning eller adfærd. Bestikkelse involverer typisk "noget for noget", hvor begge parter nyder godt af f.eks. en leverandør, der tilbyder penge til en virksomheds medarbejder for at modtage ordrer fra det pågældende firma.

Bestikkelse kan være:

- Et direkte eller indirekte løfte med et tilbud om eller rettigheder til noget af værdi.
- Tilbud om eller accept af penge under bordet (give eller acceptere penge, gaver eller noget af værdi i bytte for gunstig behandling), lån, betaling, vederlag eller andre ukorrekte fordele.
- Støtte og donationer eller stemmer for at udøve ukorrekt indflydelse eller opnå afhængighed.

Medarbejdere skal:

- Passe på, når de modtager noget fra partnere. Dette gælder også, når medarbejderne giver noget af værdi til samarbejdspartnere.
- Rapportere til deres overordnede eller HR afdeling, hvis de er usikre på, om der er risiko for at modtage eller give bestikkelse.

Medarbejdere må ikke:

- Ved brug af tredjeparter, f.eks. samarbejdspartnere, indirekte tilbyde eller acceptere bestikkelse.
- Acceptere eller give bestikkelser, penge under bordet eller andre ukorrekte betalinger, uanset årsag.
- Acceptere eller tilbyde personlige fordele, såsom gratis rejser, overdrevne gaver eller middage, der kunne opfattes som en opfordring til at indgå eller forny et forretningsforhold.
- Indgå aftaler med tredjepart, som kan skade HCS 'omdømme.

HCS sikrer, at:

- Ingen af virksomhedens medarbejdere giver eller modtager ukorrekte fordele hos danske eller udenlandske embedsmænd eller ansatte i den private sektor.

HCS er opmærksom på og overholder reglerne om korruption som angivet i straffeloven, konsolideringsforordning nr. 1068 af 6. november 2008, §§ 122, 144, 290, 299.2 og 306.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med Europarådets konvention om korruption og OECD-konventionen om bekæmpelse af bestikkelse af udenlandske embedsmænd i internationale forretningstransaktioner.

De danske myndigheder straffer overtrædelser af de danske regler om korruption med bøde eller fængsel. Dette kan også gælde, hvis lovovertrædelsen er begået i udlandet.

Mobning og chikane

Gensidig respekt og korrekt adfærd blandt og mellem personale på alle niveauer er en forudsætning for et godt og sikkert arbejdsmiljø. Vi betragter mobning og chikane som uacceptabel.

Mobning og chikane påvirker ikke kun den person, der er berørt af den, men også hele arbejdspladsen og den generelle følelse af trivsel for de ansatte. Klare retningslinjer for, hvordan sager skal håndteres og hvem der er ansvarlig for opfølgning, bidrager til at skabe den gennemsigtighed, der er så nødvendig for at bringe mobning og chikane ud i det åbne.





Politikken skal sikre, at medarbejdere og ledelse gør en aktiv indsats for at forebygge og identificere mobning og chikane, og at de har aftalt retningslinjer for, hvordan man håndterer situationer, hvor mobning eller chikane forekommer trods forebyggende foranstaltninger.

Målet er konstant arbejde for at sikre et åbent og tillidsfuldt forhold mellem ledere og medarbejdere med hensyn til mobning og chikane, så alle spørgsmål kan diskuteres tidligt.

Definitioner

"Mobning er, når en eller flere mennesker regelmæssigt og over en længere periode, eller gentagne gange og hårdt foranlediger en eller flere personer til fornærmende handlinger, som den pågældende person opfatter som skadelig eller nedværdigende. De fornærmende handlinger betragtes dog kun som mobning, når de mennesker, der er målene, ikke kan forsvare sig effektivt. Drøftelse, som begge parter betragter som godmodige eller isolerede konflikter, udgør ikke mobning."

"Seksuelt chikane er, når en eller flere mennesker regelmæssigt og over en længere periode eller gentagne gange og hårdt udsætter en eller flere personer for uønskede handlinger af seksuel art, som den pågældende person opfatter som fornærmende.

Konsekvenser

Ifølge arbejdsmiljøloven skal alle ansatte overholde de regler, der gælder for det arbejde, de skal



udføre. De skal samarbejde med hensyn til sundhed og sikkerhed og bidrage til at sikre, at arbejds-vilkårene inden for deres arbejdsområde er fuldt acceptable fra et sundheds- og sikkerhedsmæs-sigt synspunkt. Det betyder, at hver medarbejder har pligt til at overholde reglerne for adfærd på arbejdspladsen for at forhindre mobning og chikane. Hvis et problem med mobning eller seksuel chikane ikke løses af en leder eller af HR-afdelingen, vil de oprindelige sanktioner mod mobningen være udstedelsen af en advarsel. I tilfælde af gentagelse kan overtrædelsen resultere i opsigelse.

Corporate Social Responsibility (CSR)

HCS arbejder på forskellige områder med kravene til virksomhedens sociale ansvar. Selskabspolitikkerne er for øjeblikket som følger:

Generelt

Virksomhedens sociale ansvar er en naturlig del af virksomhedens eget selvbillede som en betyde-lig arbejdsplads med høj synlighed.

Virksomheden har samarbejdsrelationer med f.eks. virksomhedens hjemkommune (Glostrup) og andre kommuner og regioner, hvor virksomheden opererer.

HCS arbejder proaktivt for at gennemføre drift og operationelle aktiviteter i samarbejde med disse partnere, herunder i forhold til aktiviteterne indvirkning på miljøet.

Medarbejdere

HCS har ingen øvre aldersgrænse for sine medarbejdere.

Virksomheden har så vidt muligt løbende en række lærlinge i træning, og arbejder specifikt for at sikre, at de får den bedst mulige uddannelse i branchen.

Virksomheden engagerer sig i en dialog med kommuner og jobcentre med hensyn til jobskabelse og arbejds evaluering.

Miljøbetingelser

HCS arbejder konstruktivt for at reducere brændstofforbruget, både ved at optimere sin daglige drift og ved at fokusere på brugen af lastbiler med det laveste forbrug og træne førerne i f.eks. økonomiske kørselsmetoder og investeringer i elektronisk rapportering af kørselsmønstre og hastighed mv. Virksomheden implementerer en målrettet politik for udskiftning af lastbiler med lavere EURO-standarder.

Disse er prioriterede områder, som også er medtaget i virksomhedens miljøhandlingsplan (ISO 14001).

Miljøpåvirkninger og investeringer

Generelt indgår eventuelle potentielle miljøpåvirkninger i virksomhedens investeringsbeslutninger.