



BHS LOGISTICS

PASSION FOR SOLUTIONS - SINCE 1946

Code of Conduct, BHS Logistics A/S

BHS arbejder for at sikre, at der hos medarbejdere og samarbejdspartnere er et fælles og formaliseret værdisæt. BHS's Code of Conduct skal sikre, at alle medarbejdere og samarbejdspartnere er bekendt med, hvad der er korrekt BHS adfærd.

BHS-værdier er:

Troværdighed – Stabilitet – Flexibilitet – Kvalitet – Dynamik

BHS-adfærdskodeks følger principperne i FNs "Global Compact":

Respekt for:

Menneskerettigheder og fair arbejdspraksis, miljø, antikorrupsion og overholdelse af regler

Morten Studsgaard
Adm. Direktør



Dette adfærdskodeks understreger, at vi afstår fra at deltage, direkte eller indirekte, i menneskelig udnyttelse af enhver art. Menneskehandel, tvangsarbejde, børnearbejde eller enhver form for krænkelse af menneskerettighederne tolereres ikke. Derudover skal juridiske krav til maksimal arbejdstid og minimumsløn overholdes. Især vægter vi at overholde artikel 24 i FN's verdenserklæring om menneskerettigheder, hvori de angiver, at alle har ret til hvile og fritid, herunder en rimelig begrænsning af arbejdstiden. Dette forstærkes af vores krav om, at vores egne chauffører og vognmænd, vi arbejder med, altid overholder Forordning (EF) nr. 561/2006 om maksimale køretider dagligt og hver uge.



BHS LOGISTICS

PASSION FOR SOLUTIONS - SINCE 1946

1. Menneskerettigheder og fair arbejdspraksis

a. Børnearbejde

BHS støtter effektiv afskaffelse af børnearbejde under den nuværende lovlige ansættelsesalder. I lande, hvor der ikke findes nogen lovbestemmelser, er mindste ansættelsesalderen for mindreårige 15.

b. Tvunget arbejde

Eliminering af enhver form for tvang, bundet, ufrivillig arbejdskraft eller menneskehandel. Virksomheden sikrer, at medarbejderne ikke skal betale gebyrer eller foretage betalinger af nogen art til gengæld for ansættelse. Straffe og fysisk og mental tvang er forbudt.

c. Kompensation og arbejdstid

Nationale love og overenskomster gælder for arbejdstid, overarbejde og kompensation. BHS betaler deres ansatte efter en ansættelseskontrakt og giver klare og præcise oplysninger om det grundlag, de betales på.

d. Foreningsfrihed og kollektiv forhandling

Medarbejdere kan frit deltage eller ikke tilslutte sig en fagforening samt vælge en tillidsrepræsentant efter demokratisk valg. Derudover skal arbejdsgiveren, anerkende og respektere retten til kollektiv forhandling inden for rammerne af den gældende lov.

e. Mangfoldighed

BHS fremmer et inkluderende arbejdsmiljø, hvor medarbejdernes mangfoldighed værdsættes. BHS eliminerer forskelsbehandling og tolererer ikke forskelsbehandling med hensyn til køn, race, religion, alder, handicap, national oprindelse eller enhver anden karakteristika, der er beskyttet af loven.

f. Sikkerhed og sundhed

BHS bestræber sig på et sikkert og sundt arbejdsmiljø og tager effektive skridt for at forhindre potentielle ulykker og personskader på medarbejdernes sundhed.

Der er klare regler og procedurer for arbejdsmiljø og sikkerhed. BHS bestræber sig på at skabe et arbejdsmiljø, der er sikkert og befordrende for et godt helbred.

g. Kontinuitetsplan

BHS er forberedt på katastrofer eller uforudsete hændelser i virksomheden (f.eks. brand, strøm-afbrydelse, brændstofmangel, softwarefejl, røveri, terror, naturkatastrofe, epidemi) Dette beredskab inkluderer især katastrofeplaner til at beskytte både ansatte såvel som miljøet.



BHS LOGISTICS

PASSION FOR SOLUTIONS - SINCE 1946

2. Miljø

- a. BHS overholder gældende miljølovgivning, regulering og standarder. Virksomheden arbejder efter forsigtighedsprincippet for at skåne miljøet. BHS tager initiativer til at fremme et større miljøansvar og tilskynde til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

3. Anti-korruption og whistleblowing

- a. BHS overholder nationale og internationale lovgivninger vedr. bestikkelse og arbejder mod korruption i alle dens former herunder afpresning.
- b. BHS er forpligtet til at sikre et etisk miljø i virksomheden, og medarbejderne kan rapportere upassende opførsel til den administrerende direktør. Desuden kan eventuelle mistanke og overtrædelser af FNs Global Compact-initiativ rapporteres til den administrerende direktør.

4. Compliance

- a. Juridisk overholdelse af alle gældende love, forskrifter og branchens minimumsstandarder i de lande, hvor vi opererer.
- b. Databeskyttelse og videregivelse af information. Virksomheden overholder relevante databeskyttelses- og sikkerhedslove samt respektive regler, især med hensyn til kunders og medarbejders personlige data.

Rønne d. 03-03-2020

