DANSKE FRAGTMÆND

ADFÆRDSKODEKS



Danske
Fragtmænd



1. FORMÅL OG STRATEGISK FORANKRING

Hos Danske Fragtmænd vil vi drive en ansvarlig og ordentlig virksomhed. Vores adfærdskodeks beskriver de grundlæggende forventninger til, hvordan vi opfører os over for hinanden, vores kunder, samarbejdspartnere, leverandører, ejere og samfundet omkring os.

Adfærdskodekset er vores fælles ramme for god adfærd. Det beskriver ikke alle regler i detaljer, men viser de principper, vi skal handle efter i hverdagen. Mere detaljerede krav, processer og vejledninger findes i Danske Fragtmænds politikker, retningslinjer og procedurer.

Alle, der arbejder for eller repræsenterer Danske Fragtmænd, har ansvar for at kende og følge adfærdskodekset samt de politikker, der gælder for deres arbejde.

2. OMFANG OG ANVENDELSESOMRÅDE

Adfærdskodekset gælder for alle medarbejdere, ledere, direktion, bestyrelse og andre, der arbejder på vegne af Danske Fragtmænd A/S og vores datterselskaber. I Danske Fragtmænds leverandørkodeks, fremgår de krav og forventninger vi har til vores leverandører og samarbejdspartnere.

3. PRINCIPPER OG FORPLIGTIGELSER

Danske Fragtmænd har forpligtet sig til at efterleve UN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift, som bygger på FN's 17 Verdensmål: https://globalcompact.dk/de-ti-principper.

Princip 3, 4, 5 og 6 vedrører arbejdstagerrettigheder, herunder organisationsfrihed, retten til kollektive forhandlinger, afskaffelse af tvangsarbejde og børnearbejde samt forebyggelse af diskrimination. Disse principper integrerer vi i vores forretning via vores forventninger til ansvarlig adfærd, respektfuldt samarbejde og ordentlige arbejds- og ansættelsesforhold.

4. ROLLER, EJERSKAB OG ANSVAR

Danske Fragtmænds adfærdskodeks er godkendt af den øverste ledelse, der sammen med HR-afdelingen har det overordnede ansvar for implementering, overholdelse og opfølgning heraf. Alle medarbejdere i koncernen er forpligtet til at kende, forstå og efterleve dette adfærdskodeks.

5. NÅR DU ER I TVIVL

Alle medarbejdere skal følge adfærdskodekset også i forbindelse med spørgsmål, som ikke er beskrevet konkret i kodekset. Følgende spørgsmål kan du bruge som vejledning i situationer, hvor indholdet i adfærdskodekset ikke er dækkende.

- Er min handling lovlig, etisk og moralsk forsvarlig?
- Vil min handling, eller konsekvenserne af den, skade Danske Fragtmænd, hvis offentligheden får kendskab til den?
- Vil mine kollegaer, Danske Fragtmænds kunder, ejere eller andre interessenter være enige i mine handlinger?

Er du i tvivl, om din beslutning lever op til kodekset, kan du altid kontakte din nærmeste leder, Danske Fragtmænds juridiske afdeling eller HR-afdelingen.

6. VORES FORVENTNINGER

Forretningsetik og korruption

Danske Fragtmænd accepterer ikke uetisk og korrupt forretningsadfærd, herunder bestikkelse, afpresning eller korruption. Alle forretningsmæssige beslutninger skal træffes sagligt og objektivt uden påvirkning fra personlige interesser, relationer, gaver eller andre fordele.

Læs mere om retningslinjer og forpligtelser i Danske Fragtmænds anti-korruptionspolitik.

Økonomisk kriminalitet og hvidvask
Danske Fragtmænd tolererer ikke økonomisk kriminalitet. Medarbejdere der handler på vegne af Danske Fragtmænd, må ikke kanalisere midler til eller understøtte ulovlige aktiviteter (for eksempel terrorisme, skatteunddragelse, besvigelse) eller skjule, erhverve, anvende eller besidde udbyttet fra ulovlige handlinger.

Læs mere om retningslinjer og forpligtelser i Danske Fragtmænds anti-korruptionspolitik.

Dataetik og persondata
Hos Danske Fragtmænd håndterer vi personoplysninger. Derfor er vi særligt opmærksomme på informationssikkerhed og behandling af personoplysninger. Vi uddanner løbende samtlige medarbejdere i, hvordan de behandler personoplysninger og andet fortroligt materiale korrekt. Vi arbejder ud fra internationalt anerkendte sikkerhedsstandarder.

Politiske bidrag og aktiviteter
Danske Fragtmænd forholder sig neutralt til politiske partier og kandidater. Politisk lobbyvirksomhed sker som led i legitime forretningsmæssige aktiviteter på en transparant måde og i overensstemmelse med internationale traktater og national lovgivning.

Læs mere om retningslinjer og forpligtelser i Danske Fragtmænds anti-korruptionspolitik.

Fair konkurrence
Vi værdsætter og forpligter os til at opretholde principperne om fair konkurrence i alle vores forretningsaktiviteter. Vi konkurrerer på en lovlig, ærlig og etisk måde og afholder os fra enhver form for konkurrenceforvridning.

Læs mere om retningslinjer og forpligtelser i Danske Fragtmænds anti-korruptionspolitik.

Regnskabsaflæggelse
Vi forpligter os til at opretholde høj standard for regnskabsaflæggelse og økonomisk rapportering. Vores regnskaber og finansielle oplysninger skal være nøjagtige, rettidige og i overensstemmelse med gældende love, regler og regnskabsstandarder.

Læs mere om retningslinjer og forpligtelser i Danske Fragtmænds anti-korruptionspolitik.

Medarbejdere og arbejdsmiljø
Hos Danske Fragtmænd er medarbejderne vores vigtigste styrke. Vi arbejder for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor både fysisk og psykisk trivsel er i fokus. Da mange medarbejdere arbejder med transportmidler, terminaldrift og fysisk belastning, har vi særligt fokus på at forebygge arbejdsulykker og sikre, at alle har adgang til relevant information og instruktion. Medarbejdere skal følge gældende sikkerhedsregler og bruge de vejledninger, der er tilgængelige i medarbejderappen.

Ansættelsesvilkår og foreningsfrihed
Danske Fragtmænd vil ikke bidrage til social dumping og udnyttelse. Vores medarbejdere har løn- og ansættelsesvilkår efter gældende lovgivning og overenskomst på området. Danske Fragtmænd sikrer, at alle medarbejdere er bekendt med deres ansættelsesvilkår, og der er udarbejdet juridisk bindende aftaler for alle ansættelsesforhold. Koncernen Danske Fragtmænd er organiseret i DI og ATL, og vi arbejder for en god dialog med de faglige organisationer. Vi respekterer naturligvis også vores medarbejderes ret til at organisere sig i en fagforening, og vi involverer os ikke i valget heraf.

Menneskerettigheder
Danske Fragtmænd respekterer internationalt anerkendte menneskerettigheder og arbejder for at forebygge, identificere og minimere risikoen for negative påvirkninger i vores organisation, forretningsaktiviteter og relationer til interessenter. Vi har tilsluttet os UN Global Compact og respekterer FN's Vejledende Principper for Menneskerettigheder og Erhvervsliv. Vores arbejde med menneskerettigheder skal bidrage til ansvarlig drift og til at fremme og beskytte menneskerettighederne i de sammenhænge, hvor Danske Fragtmænd har indflydelse.

Læs mere om retningslinjer og forpligtelser i Danske Fragtmænds menneskerettighedspolitik.

Mangfoldighed og lige muligheder
Danske Fragtmænd ønsker at være en mangfoldig arbejdsplads med plads til alle uanset køn, seksualitet, alder, etnicitet, religion, arbejdsevne eller andre personlige forhold. Vi ser forskellighed som en styrke, der bidrager positivt til virksomheden, og vi arbejder for lige muligheder og mod diskrimination. Ansættelse, løn og karrieremuligheder skal baseres på kvalifikationer, ansvar og arbejdsopgavernes karakter, og vores stillingsopslag skal være kønsneutrale og inkluderende.

Læs mere om retningslinjer og forpligtelser i Danske Fragtmænds politik for det underrepræsenterede køn samt diversitetspolitik.

Miljø
Hos Danske Fragtmænd arbejder vi målbevidst for at reducere den miljømæssige påvirkning af virksomhedens aktiviteter og processer. Vores mål er at være CO2-neutrale i 2050. Vi involverer virksomhedens interessenter i arbejdet med at omstille Danske Fragtmænd til en grønnere virksomhed, der også er økonomisk bæredygtig. For at indfri de miljømæssige målsætninger forventer Danske Fragtmænd, at medarbejdere og forretningspartnere engagere sig i at fremme miljømæssige initiativer i deres daglige arbejde. Danske Fragtmænd rapporterer om vores miljøpåvirkning og miljøindsats i den årlige bæredygtighedsrapport.

7. IMPLEMENTERING OG EFTERLEVELSE

Danske Fragtmænds ledelse er ansvarlig for, at dette adfærdskodeks implementeres i hele organisationen på tværs af alle interessenter.

Vi opfordrer alle medarbejdere og samarbejdspartnere til at rapportere mistanke om korruption eller, hvis man oplever forsøg for nogle af ovenstående situationer.

Indberetning af overtrædelser af adfærdskodekset
Medarbejdere skal indberette overtrædelse, og mistanke om overtrædelse, af adfærdskodekset til HR på HR@fragt.dk. Det er også muligt for medarbejdere og samarbejdspartnere at indberette mistanke om overtrædelse, via Danske Fragtmænds whistleblowerordning, som er tilgængelig i vores medarbejderapp og på www.fragt.dk/jura/whistleblower/.

Sanktioner
Overtrædelser af adfærdskodekset kan medføre disciplinære foranstaltninger. For medarbejdere kan det være i form af ansættelsesretlige konsekvenser, herunder opsigelse og bortvisning.

Adfærdskodekset er offentlig tilgængelig på www.fragt.dk/om-os/fragt-med-omtanke/vores-politikker/.

8. OVERVÅGNING OG REVIDERING

Danske Fragtmænd A/S reviderer årligt Adfærdskodeks for at sikre, at det fortsat afspejler virksomhedens mål og relevant lovgivning. Vi er forpligtede til at vedligeholde og sikre politikkens egnethed og løbende at forbedre vores interne processer og mål.

Ansvarlig for revidering: HR-direktør

Senest revideret: 30. juni 2026

Næste planlagte revidering: juni 2027

8. GODKENDELSE OG SPØRGSMÅL

Dette Adfærdskodeks er godkendt af ledelsen og træder i kraft den 1. juli 2026.

Har du spørgsmål til politikken, kan du kontakte HR på HR@fragt.dk.



Danske Fragtmænd | Logistikparken 5, 8220 Brabrand | T +45 7252 7252 | www.fragt.dk