DANSKE FRAGTMÆND

MENNESKERETTIGHEDSPOLITIK



Danske Fragtmænd

1. FORMÅL OG STRATEGISK FORANKRING

Danske Fragtmænd har udarbejdet denne menneskerettighedspolitik med det formål at sikre effektive processer, der forebygger, identificerer og minimerer risikoen for negative påvirkninger af menneskerettighederne samt overtrædelser af gældende lovgivning og internationalt anerkendte menneskerettigheder.

Med denne politik ønsker vi at bidrage positivt til samfundet ved at forpligte os til at fremme og beskytte menneskerettighederne i vores egen organisation, i vores forretningsaktiviteter og i relation til de interessenter, der berøres af vores virksomhed.

2. OMFANG OG ANVENDELSESOMRÅDE

Vi vurderer, at risikoen for negative påvirkninger af menneskerettighederne i vores egne aktiviteter er relativt lav, da vi efterlever gældende lovgivning på området. Vi er dog opmærksomme på, at sådanne påvirkninger potentielt kan opstå i hele vores værdikæde. Derfor tydeliggør Danske Fragtmænd gennem sit leverandørkodeks de forventninger og krav, vi stiller til leverandører og samarbejdspartnere i forhold til ansvarlig forretningsadfærd, herunder respekt for menneskerettighederne.

Denne politik omfatter alle aktiviteter i Danske Fragtmænds forretningsenheder, herunder vores datterselskaber, og gælder for alle medarbejdere, ledere og bestyrelsesmedlemmer.

3. PRINCIPPER OG FORPLIGTIGELSER

Hos Danske Fragtmænd har vi en række politikker, der understøtter vores sociale ansvar og bidrager til at forebygge negative påvirkninger af menneskerettighederne. Det omfatter blandt andet diversitet, krænkende adfærd, uddannelse og medarbejderudvikling, vores adfærdskodeks og leverandøradfærdskodeks.

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 1 og 2 vedrører respekt for menneskerettigheder og forebyggelse af menneskerettighedskrænkelser. Disse principper integrerer vi i vores forretning via vores forventninger til respekt for menneskerettigheder, ansvarlig virksomhedsadfærd og ordentlige arbejdsforhold.

4. ROLLER, EJERSKAB OG ANSVAR

Menneskerettighedspolitikken er godkendt af Danske Fragtmænds øverste ledelse, der sammen med HR-afdelingen har det overordnede ansvar for implementering, overholdelse og opfølgning heraf.

5. MÅL OG PERFORMANCE

Danske Fragtmænd har gennem en række politikker og retningslinjer fastsat klare rammer, der understøtter vores forpligtelser på menneskerettighedsområdet. Det omfatter blandt andet vores anti-korruptionspolitik, politik for krænkende adfærd og diversitetspolitik samt retningslinjer for lønforhold, arbejdsmiljø, sikkerhed på arbejdspladsen, børne- og tvangsarbejde m.v.

Korruption

Danske Fragtmænd tolererer ingen former for korruption. Overtrædelse af vores anti-korruptionspolitik kan medføre opsigelse eller bortvisning samt ved lovbrud også politianmeldelse og myndighedsinddragelse.

Diskrimination, chikane og lige muligheder

Vi tolererer ikke nogen former for chikane, overgreb eller trusler, hverken fysisk eller psykisk. Det er vigtigt for os, at alle medarbejdere kan føle sig trygge og tilpas på deres arbejdsplads.

Hos Danske Fragtmænd ser vi diversitet blandt vores medarbejdere, som en stor værdi for virksomheden. Vi behandler vores medarbejdere lige uanset køn, race, religion, handicap, seksuel orientering, nationalitet, social oprindelse og politisk holdning.

Sundhed og sikkerhed

Vi arbejder aktivt på at sikre sunde arbejdsvilkår for alle medarbejdere. Det inkluderer at overholde nationale og internationale love, der regulerer arbejdsvilkår, sikkerhedsregler med videre, som beskytter den fysiske og mentale sundhed.

Vi har en stor arbejdsmiljøorganisation, som sammen arbejder på at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø. Vi har 64 kollegaer repræsenteret i vores arbejdsmiljøorganisation, hvilket udgør 5,34 % af den samlede medarbejderstab.

Lønninger, kollektive overenskomster og foreningsfrihed

Danske Fragtmænd er organiseret i Dansk Industri og arbejdsgiverforeningen ATL. Aflønning og ansættelsesvilkår fastsættes i overensstemmelse med national lovgivning og gældende aftaler på arbejdsmarkedet.

Cirka 77 % af vores medarbejdere er omfattet af en kollektiv overenskomst. For medarbejdere, der ikke er omfattet, tilstræber vi, at ansættelsesvilkårene i videst muligt omfang afspejler vilkårene i de kollektive overenskomster for at sikre en ensartet og fair behandling på tværs af organisationen.

Vi respekterer principperne om foreningsfrihed og medarbejdernes ret til at danne eller melde sig ind i en fagforening efter eget valg samt til at deltage i overenskomstforhandlinger uden risiko for forskelsbehandling.

Børnearbejde, tvangsarbejde og menneskehandel
Danske Fragtmænd tolererer ikke og anvender ikke nogen former for børnearbejde, tvangsarbejde, menneskehandel eller andre former for udnyttelse.

Vi vurderer risikoen for børnearbejde, tvangsarbejde og menneskehandel i vores egne aktiviteter som lav, da vi opererer i Danmark og er underlagt dansk lovgivning, kollektive aftaler og interne politikker, der understøtter ordnede og ansvarlige ansættelsesforhold. Samtidig er vi opmærksomme på, at sådanne risici kan forekomme andre steder i værdikæden, og vi stiller derfor krav til ansvarlig forretningsadfærd hos vores leverandører og samarbejdspartnere.

6. IMPLEMENTERING OG EFTERLEVELSE

HR-afdelingen arbejder sammen med Danske Fragtmænds ledelse for at sikre menneskerettighedspolitikkens forankring i hele virksomheden. Det er væsentligt for os, at vi lever op til vores forpligtelser og har en sikker, sund og lige arbejdsplads for vores medarbejdere. Derfor er alle medarbejdere i koncernen forpligtet til at kende, forstå og efterleve Menneskerettighedspolitikken ved at indberette overtrædelser, og mistanke om overtrædelser, af politikken til HR på HR@fragt.dk.

Det er også muligt for vores medarbejdere og samarbejdspartnere at indberette mistanke om brud på menneskerettighederne via Danske Fragtmænds whistleblowerordning, som er tilgængelig i vores medarbejderapp og på https://www.fragt.dk/jura/whistleblower/.

Manglende efterlevelse kan medføre korrigerende handlinger i henhold til virksomhedens gældende regler.

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

7. OVERVÅGNING OG REVIDERING

Danske Fragtmænd reviderer årligt Menneskerettighedspolitikken for at sikre, at den fortsat afspejler virksomhedens mål og markedsforholdene. Vi er forpligtede til at vedligeholde og sikre, at vi lever op til vores forpligtelser, og forbedrer løbende vores interne processer og mål.

Ansvarlig for revidering: HR-direktør
Senest revideret: 30. juni 2026
Næste planlagte revidering: juni 2027

8. GODKENDELSE OG SPØRGSMÅL

Menneskerettighedspolitikken 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