

## Sammenfatning af politik for social ansvarlighed for Musholm A/S

---

1. Alle ansatte har ret til frit at vælge fagforening. Fagforeningsrepræsentanter kan vælges frit uden indblanding fra den overordnede. Fagforeningsrepræsentanter har adgang til de ansatte inde for normal arbejdstid (7-17).
2. Samtlige medarbejdere har til enhver tid har retten til at indgå i kollektive forhandlinger samt til at danne organisationer, der advokerer for rettigheder på arbejdspladsen.
3. Der ansættes ikke ungarbejdere mellem 15 og 18 år, da arbejdet på havet kan være farligt.
4. Ingen ansættelseskontrakter giver anledning til, at den ansatte kommer til at stå i gæld. Ansatte er frie til at forlade arbejdspladsen, og der tilbageholdes ikke identitetspapirer. Der tilbageholdes heller ikke løn for at opnå, at en medarbejder forbliver i jobbet. Ansatte er ikke forpligtede til at blive i jobbet for at afbetale gæld.
5. Der diskrimineres ikke efter race, kaste, nationalitet, religion, handicap, køn, seksualitet, fagforeningsmedlemskab, politiske tilhørsforhold, alder eller andre forhold der kan give anledning til diskrimination, i forhold til ansættelser, aflønning, adgang til kurser, forfremmelser og pension.
6. Diskriminationsklager angives skriftligt til den administrerende direktør eller sikkerhedsrepræsentanten.  
Klager arkiveres under medarbejdermappe i personalearkiv, som er fortroligt, og klagen skal besvares skriftligt inde for 10 dage.
7. Musholm A/S respekterer princippet om lige løn for lige arbejde og lige adgang til jobmuligheder, forfremmelser og lønforhøjelser.
8. Arbejdskonflikter præsenteres skriftligt til den administrerende direktør. De behandles inden for 90 dage og arkiveres under medarbejdermappe i personalearkiv. Alle henvendelser behandles fortroligt.
9. Der benyttes ikke truende, ydmygende eller straffende handlinger, der påvirker den ansattes fysiske og mentale helbred eller værdighed.
10. Musholm ønsker at være en rummelig arbejdsplads med en fri omgangstone mellem medarbejdere og funktionschefer. I tilfælde af mindre misforståelser, konflikter, etc. skal disse løses ved åben dialog og møder.  
I de tilfælde hvor det er nødvendigt med mundtlige og skriftlige advarsler, er hensigten at få afhjulpet misforståelser og konflikterne, og få genetableret et ordentligt samarbejde. Mundtlige og skriftlige advarsler koordineres med den administrative direktør. Fyring skal være sidste udvej. Aftaler om bonusser, incitament, adgang til kurser og vilkår for forfremmelser skal være klare og letforståelige for alle medarbejdere, og må ikke forekomme tilfældige. Bøder eller reduktion af lønnen er naturligvis helt uacceptabelt som disciplinær sanktion.
11. Der støttes op om medarbejderes ønske om videreuddannelse. Der ydes støtte i form af betaling for kurser, samt mulighed for at deltage i undervisning i arbejdstiden.



Niels Dalgaard

Musholm A/S

Musholm A/S  
Strandvejen 101

Reersø Havn  
DK 4281 Gørlev

Tel.: +45 58 85 90 07  
Fax.: +45 58 85 97 96

www.musholm.com  
CVR.: 17 89 59 07