

Selverklæring

Grundlæggende arbejdstagerrettigheder

BØRNEARBEJDE

Virksomheden overholder nationale lovkrav - Arbejdsmiljøloven:

18 år og op – normal ansættelse

15 år – ansættelse med undtagelser til arbejdsopgaver

13-15 år – ansættelse med specielle undtagelser til arbejdsopgaver.

Vi følger den danske lov "Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø", som bl.a. beskriver for 13-15 årige:

Max. 2 timer om dagen på skoledage

Max. 7 timer i træk om dagen på skolefridage og i ferier.

Max. 12 timer i alt i løbet af en skoleuge.

Max. 35 timer i alt i de uger, hvor der er skoleferie.

Må ikke arbejde efter kl. 20 om aftenen og før kl. 6 om morgenen.

Der skal gå min. 14 timer mellem vagter.

Virksomheden har nedskrevne ansættelseskontrakter med alle medarbejdere.

Alle medarbejdere bliver ved ansættelse registreret med sygesikringsbevis/pas/arbejdstilladelse inkl. evt. udløbsdato og virksomheden vedligeholder fortegnelse over medarbejdere, hvor alder er registreret.

Vores politikker vedr. arbejdstagerrettigheder er tilgængelige for og udleveres til alle interessenter ved henvendelse til virksomheden.

Relevant dansk lovgivning vedr. børnearbejde:

- Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 138 om mindstealder for adgang til beskæftigelse: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1998/31>
- Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 182 om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de

- værste former for børnearbejde: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2000/62>
- U's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 32, Forbud mod børnearbejde og beskyttelse af unge på arbejdspladsen): <https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia>
- Arbejdsmiljøloven (Kapitel 10: Unge under 18 år): <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/674> (se også <https://at.dk/arbejdsmiljoeoproblemer/unge/boern-og-unge-under-18-aar/>)
- Undervisningspligtige unges arbejde (At-vejledning): <https://at.dk/regler/at-vejledninger/undervisningspligtige-arbejde-13-0-1/>. (Vejledningen handler om, hvad unge under 18 år, der stadig er omfattet af undervisningspligten, må arbejde med, hvor længe de må arbejde, og hvad kravene er til arbejdsgivere, der beskæftiger undervisningspligtige unge)

TVUNGEN ARBEJDE

Vi ansætter vores medarbejdere uden brug af rekrutteringsbureauer. Hvis vi engang skal benytte et rekrutteringsbureau, skal vi sikre at de overholder "ILO og FSC Labour requirements" Vi følger i øvrigt altid dansk lovgivning, herunder Straffelovens §262a, stk. 1 samt Socialstyrelsens Guidelines til virksomheder og arbejdsgivere "UNDGÅ SKJULT TVANGSARBEJDE".

Vi kan fremvise arbejdstilsynets rapporter, og vi har ansættelseskontrakter med alle vores medarbejdere.

I øvrigt henvises til vores erklæring omkring arbejdstagerrettigheder, som er tilgængelig for interessenter.

Relevant dansk lovgivning vedr. tvungent og pligt-mæssigt arbejde:

- Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 29 om tvungent eller pligt-mæssigt arbejde: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1932/49>
- Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 105 om afskaffelse af tvangsarbejde: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1958/65>
- Ratificering af tillæg til ILO-konvention 29: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/13>
- U's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 5, Forbud mod slaveri og tvangsarbejde): <https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia>
- U's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 15, Erhvervsfrihed og ret til at arbejde): <https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia>

- Straffeloven (§ 262 a, stk. 1): <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2013/1028>
- "UNDGÅ SKJULT TVANGSARBEJDE - Guidelines til virksomheder og arbejdsgivere": <https://www.cmm.dk/til-virksomheder> (oplysnings- og risikostyringsværktøj, der hjælper virksomheder med at undersøge, om virksomheden er i risiko for at have menneskehandel til tvangsarbejde i sin leverandørkæde og at forebygge eller reducere risikoen for tvangsarbejde i virksomheden og i leverandørkæden.
- Danske myndigheders samarbejde om at identificere tvangsarbejde (Menneskehandel til tvangsarbejde): <https://at.dk/tilsyn/kvalitetsprocedurer/generelt-for-tilsyn/g-302/>

FORSKELSBEHANDLING I ARBEJDS- OG ANSÆTTELSFORHOLD

Vi praktiserer en ikke-diskriminerende ansættelsespolitik, og har ansatte af forskellige etniciteter, køn og i forskellige aldre. Når vi ansætter medarbejdere fokuserer vi på kvalifikationer og attitude frem for alt.

Vi er underlagt og overholder dansk lovgivning indenfor området, herunder bl.a. Ligestillingsloven, Ligelønsloven og Ligebehandlingsloven.

Vi har ansættelsesprocedurer beskrevet i vores personalehåndbog, og kan fremvise jobannoncer, hvor det fremgår at vi opfordrer alle kvalificerede kandidater til at søge – uanset etnisk baggrund, nationalitet, seksualitet, religiøs opfattelse og alder.

I øvrigt henvises til vores erklæring omkring arbejdstagerrettigheder, som er tilgængelig for interessenter.

Relevant dansk lovgivning vedr. forskelsbehandling:

- Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1960/78>
- Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 111 om

forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1961/8>

· Ligelønsloven (bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2008/899>)

· Ligestillingsloven (bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2013/1678>)

· Ligebehandlingsloven (bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645>)

· Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap (<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2018/688>)

· Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001>

· Barselsloven: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/67>

· Vejledning om Lov om forbud mod forskelsbehandling: <https://bm.dk/media/9577/vejledning-om-forskelsbehandlingsloven.pdf>

· Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane (At-vejledning: <https://at.dk/regler/at-vejledninger/krænkende-handlinger-4-3-1/>)

EU's charter om grundlæggende rettigheder (Artikel 21 Ikke-forskelsbehandling, Artikel 23, Ligestilling mellem kvinder og mænd): <https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia>.

FORENINGSFRIHED OG RETTEN TIL KOLLEKTIVE FORHANDLINGER

Vi respekterer vores medarbejders ret til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger. Alle vores medarbejdere har fuld frihed til selv at vælge om og hvilken arbejdstagerorganisation de vil være medlem af.

Vi henviser til Den Danske Grundlov og Den Danske Lov om Foreningsfrihed, som vi er underlagt og overholder.

For alle ansættelser gælder Funktionsloven og Ferielovens bestemmelser.

Virksomheden har endnu ikke en tillidsrepræsentant, som repræsenterer medarbejderne i det der endnu ikke er 6 medarbejdere indenfor samme område.

I øvrigt henvises til vores erklæring omkring arbejdstagerrettigheder, som er tilgængelig for interessenter.

Relevant dansk lovgivning vedr. foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger:

· Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 151 om beskyttelse af organisationsretten og metoder til fastsættelse af arbejdsvilkår i den offentlige sektor: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1982/58> (offentligt ansattes ret til at organisere sig og fastsættelse af deres arbejdsvilkår)

· Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 98 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger:

<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1957/2>

· Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 87, om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1952/16>

· Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 135 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter i den enkelte virksomhed og om de faciliteter, som skal ydes dem: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1979/74>.

· EU's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 12 Forsamlings- og foreningsfrihed): <https://fra.europa.eu/da/content/charterpedia>

· Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2006/424>

· Den danske grundlov (foreningsfrihed): <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1953/169>

· Lov om den europæiske menneskerettighedskonvention (Privatansattes ret til at organisere sig fremgår af "Den europæiske Menneskerettighedskonvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder" (artikel 11: at enhver har ret til frit at deltage i fredelige forsamlinger og til foreningsfrihed) og er implementeret i den danske lov om konventionen: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1998/750>

· Funktionsloven: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2009/81>. Den danske model: <https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>

Vores politikker vedr. arbejdstagerrettigheder er tilgængelige for og udleveres til alle interessenter ved henvendelse til virksomheden, og kan hentes på vores hjemmeside.

Ringsted, 4/7 2022



Peter Madsen, CEO