

## Egenvurdering af FSCs grundlæggende krav til arbejdsrettigheder

Børge Jacobsen A/S erklærer hermed at vi overholder alle Danske og internationale love og konventioner, som Danmark har tilsluttet sig i forbindelse med arbejdstageres rettigheder, herunder:

- Vi sikrer at børnearbejde ikke forekommer i virksomheden ved at kontrollere cpr.nr. ved udarbejdelsen af ansættelseskontrakt og vi sikrer at ingen medarbejdere er under 18 år.
- Ved beskæftigelse af ungarbejdere mellem 13 og 17 år, sikre vi at ansættelsen og arbejdet overholder den danske lovgivning.
- Vi sikrer at alle medarbejdere er omfattet af en dansk overenskomst og har en ansættelseskontrakt.
- Vi sikrer at alle medarbejdere er frivilligt ansat i virksomheden og til enhver tid kan opsige ansættelsesaftalen ifølge overenskomsten og øvrige ansættelsesretslige love.
- Vi sikrer at alle medarbejdere har lige muligheder uanset alder, etnicitet, nationalitet, religiøs opfattelse og seksualitet.
- Vi sikrer at alle medarbejdere frit kan organisere sig i fagforening eller anden arbejdstagerorganisation.

<b>FSCs grundlæggende krav til arbejdstagerrettigheder</b>	<b>Børge Jacobsen A/S egenvurdering</b>
<p><b>Børnearbejde</b></p> <p>7.2 Organisationen må ikke gøre brug af børnearbejde.</p> <p>7.2.1 Organisationen må ikke benytte sig af arbejdskraft under 15 år eller under den mindstealder, der er anført i nationale eller lokale love eller bestemmelser – her vil den højeste alder være gældende. Dog gælder den undtagelse, der er anført i 7.2.2.</p> <p>7.2.2 I lande, hvis nationale love eller bestemmelser tillader beskæftigelse af personer mellem 13 og 15 år til udførelse af lettere arbejde, må denne beskæftigelse ikke forstyrre barnets skolegang eller være skadelig for barnets sundhed eller udvikling. Er barnet underlagt undervisningspligt, må arbejdstiden navnlig ikke ligge i skoletiden og skal ligge inden for almindelig arbejdstid i dagtimerne.</p> <p>7.2.3 Ingen personer under 18 år må være ansat til at udføre farligt eller tungt arbejde. Dog er instruktion inden for rammerne af de godkendte nationale love og bestemmelser undtaget.</p>	<p><b>Svar</b></p> <p>Børge Jacobsen A/S gør ikke brug af børnearbejde.</p> <p>I overensstemmelse med dansk lovgivning beskæftiger vi ungarbejder mellem 13 og 15 år til udførelse af lettere arbejde. Vi tager hensyn til at ungarbejderne ikke udsættes for tungt arbejde eller arbejde med farlige stoffer og materialer.</p> <p>Vi overholder glædende regler for arbejdsmængde og tider, således det ikke forstyrre barnets skolegang.</p> <p>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.</p> <p><b>Relevant dansk lovgivning vedr. børnearbejde:</b></p> <p>Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 138 om mindstealder for adgang til beskæftigelse: <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1998/31">https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1998/31</a></p>

<p>7.2.4 Organisationen skal forbyde de værste former for børnearbejde.</p>	<p>Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 182 om forbud mod og omgående indsats til afskaffelse af de værste former for børnearbejde:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/2000/62">https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/2000/62</a></p> <p>Arbejdsmiljøloven for børn og unge under 18 år):  <a href="https://at.dk/arbejdsmiljoe/boern-og-unges-arbejdsmiljoe/boern-og-unge-under-18-aar/">https://at.dk/arbejdsmiljoe/boern-og-unges-arbejdsmiljoe/boern-og-unge-under-18-aar/</a></p> <p>Undervisningspligtige unges arbejde (At-vejledning):  <a href="https://at.dk/regler/at-vejledninger/undervisningspligtige-unges-arbejde-13-0-1/">https://at.dk/regler/at-vejledninger/undervisningspligtige-unges-arbejde-13-0-1/</a>.</p> <p>(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)</p>
<p><b>Tvunget og pligtmæssigt arbejde</b></p> <p>7.3 Organisationen skal afskaffe alle former for tvunget og pligtmæssigt arbejde.</p> <p>7.3.1 Beskæftigelsesforholdet bunder i frivillighed og er baseret på gensidigt samtykke, uden at der forekommer trusler om sanktioner.</p> <p>7.3.2 Der er ikke belæg for en praksis, der indikerer tvunget eller pligtmæssigt arbejde, herunder, men ikke begrænset til følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• fysisk eller seksuel vold,</li> <li>• gældsslaveri,</li> <li>• tilbageholdelse af løn, herunder betaling af ansættelsesgebyrer eller betaling af et depositum for at måtte påbegynde arbejdet,</li> <li>• mobilitets-/bevægelsesbegrænsning,</li> <li>• tilbageholdelse af pas og ID-dokumenter,</li> <li>• trusler om angivelse til myndighederne.</li> </ul>	<p><b>Svar</b></p> <p>Ingen medarbejdere hos Børge Jacobsen A/S udsættes for tvunget og pligtmæssigt arbejde.</p> <p>Alle medarbejdere er frivilligt ansat i virksomheden og kan til enhver tid opsige ansættelsesaftalen ifølge overenskomsten og øvrige ansættelsesretslige love.</p> <p>Ved ansættelsen får alle medarbejdere udleveres vores personalehåndbog, hvor de kan læse Børge Jacobsens ansættelsesforhold.</p> <p>Alle medarbejder tilbydes årligt en medarbejdersamtale, med fokus på medarbejderens trivsel og udvikling i virksomhed.</p> <p>En medarbejder kan til enhver tid henvende sig til sin leder.</p> <p><b>Relevant dansk lovgivning vedr. tvunget og pligtmæssigt arbejde:</b></p> <p>Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 29 om tvunget eller pligtmæssigt arbejde:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1932/49">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1932/49</a></p> <p>Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 105 om afskaffelse af tvangsarbejde:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1958/65">https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1958/65</a></p> <p>Ratificering af tillæg til ILO-konvention 29:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/2018/13">https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/2018/13</a></p> <p>Straffeloven (26. kapitel; Forbrydelser mod den personlige frihed):  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/1360">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/1360</a></p>

<p><b>Forskelsbehandling</b></p> <p>7.4 Organisationen skal sikre, at der ikke forekommer forskelsbehandling i arbejds- og ansættelsesforhold.</p> <p>7.4.1 Beskæftigelses- og ansættelsespraksis skal være ikkediskriminerende.</p>	<p><b>Svar</b></p> <p>Alle medarbejdere har lige muligheder uanset alder, etnicitet, nationalitet, religiøs opfattelse og seksualitet.</p> <p>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 frem for alt. Vi er underlagt og overholder dansk lovgivning indenfor området, herunder bl.a. Ligestillingsloven, Ligelønsloven og Ligebehandlingsloven,</p> <p><b>Relevant dansk lovgivning vedr. forskelsbehandling:</b></p> <p>Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 100 om lige løn til mandlige og kvindelige arbejdere for arbejde af samme værdi:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1960/78">https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1960/78</a></p> <p>Dansk ratificering af ILO-konvention nr. 111 om forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv: <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1961/8">https://www.retsinformation.dk/eli/ltc/1961/8</a></p> <p>Ligelønsloven (bekendtgørelse af lov om lige løn til mænd og kvinder:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/156">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/156</a></p> <p>Ligestillingsloven (bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1147">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2020/1147</a></p> <p>Ligebehandlingsloven (bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645</a>)</p> <p>Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/1071">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/1071</a></p> <p>Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2017/1001</a></p> <p>Barselsloven:  <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/1180">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/1180</a></p> <p>Vejledning om Lov om forbud mod forskelsbehandling:  <a href="https://bm.dk/media/9577/vejledning-om-forskelsbehandlingsloven.pdf">https://bm.dk/media/9577/vejledning-om-forskelsbehandlingsloven.pdf</a></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane (At-vejledning: <a href="https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/">https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/</a>)</p>
<p><b>Foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger</b></p> <p>7.5 Organisationen skal respektere foreningsfriheden og den reelle ret til kollektive forhandlinger.</p> <p>7.5.1 Arbejdstagerne skal kunne danne eller tilslutte sig arbejdstagerorganisationer efter eget valg.</p> <p>7.5.2 Organisationen respekterer arbejdstagerorganisationernes komplette frihed til at udarbejde statutter og bestemmelser.</p> <p>7.5.3 Organisationen respekterer arbejdstagernes ret til at deltage i lovlige aktiviteter i form af at danne, tilslutte sig eller bistå en arbejdstagerorganisation eller afholde sig fra dette og forskelsbehandler eller straffer ikke arbejdstagerne for at gøre denne ret gældende.</p> <p>7.5.4 Organisationen forhandler med lovligt oprettede arbejdstagerorganisationer og/eller behørigt udvalgte repræsentanter og gør sit yderste for i god tro at opnå en kollektiv overenskomst.</p> <p>7.5.5 Indgåede kollektive overenskomster skal implementeres.</p>	<p><b>Svar</b></p> <p>Alle medarbejdere frit kan organisere sig i fagforening eller anden arbejdstagerorganisation.</p> <p><b>Relevant dansk lovgivning vedr. foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger:</b></p> <p>Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet: <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2006/424">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2006/424</a></p> <p>Den danske grundlov (foreningsfrihed): <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1953/169">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/1953/169</a></p> <p>Funktionærloven: <a href="https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2009/81">https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2009/81</a></p>