

Erklæring fra Granly Steel A/S

Med dette dokument erklærer Granly Steel A/S, at vi efterlever følgende standarder:

Arbejdsforhold - inkl. ulykker

Granly Steel A/S sikrer, at:

Produktionen i alle led er planlagt og tilrettelagt, så den foregår på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde.

Arbejdet på virksomheden foregår under hensyntagen til bl.a. følgende forebyggelsesprincipper:

- Risici bekæmpes ved kilden.
- Arbejdet tilpasses så vidt muligt den enkelte medarbejder, hvad angår bl.a. udformningen af arbejdspladsen og valg af arbejdsudstyr samt arbejds- og produktionsmetoder.
- Monotont arbejde og ensidigt belastende arbejde (EBA) begrænses, så helbredspåvirkningen af et sådant arbejde mindskes.
- Der anvendes ikke konstruktioner og arbejdsmetoder, som kan udgøre en væsentlig fare for medarbejderne ved arbejdets udførelse.

Granly Steel A/S udarbejder løbende skriftlige vurderinger af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. Alle arbejdsmiljøforhold er inddraget i arbejdspladsvurderingen, ligesom virksomhedens ansatte inddrages i processen.

Granly Steel A/S er bekendt med og respekterer reglerne om sunde og sikre arbejdsforhold, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017, Bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 559 af 17. juni 2004 med senere ændringer samt i Bekendtgørelse om unges arbejde nr. 239 af 6. april 2005 med senere ændringer.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EU direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet, EU direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, ILO konvention nr. 155 af 22. juni 1981 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, ILO konvention nr. 182 af 17. juni 1999 om de værste former for børnearbejde, ILO konvention nr. 138 af 26. juni 1973 om minimumsalder.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder de danske arbejdsmiljøregler. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

Børnearbejde

Granly Steel A/S sikrer, at:

- Alle ansatte er fyldt 13 år.
- Ansatte mellem 13 og 15 år kun udfører let arbejde.
- Ansatte mellem 13 og 15 år maksimalt arbejder to timer dagligt.
- Forældre til ansatte mellem 13 og 15 år, eller som er omfattet af undervisningspligten, oplyses om arbejdet og de forhold, som arbejdet udføres under.
- Ansatte under 18 år ikke udfører farligt arbejde eller arbejder om natten.
- Alle lærlinge på virksomheden er over 15 år og arbejder som led i deres uddannelse.

Granly Steel A/S er bekendt med og respekterer forbuddet mod børnearbejde, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 og i Bekendtgørelse om unges arbejde nr. 239 af 6. april 2005.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder af 16. december 1966, ILO konvention nr. 138 af 26. juni 1973 om minimumsalder, ILO konvention nr. 182 af 17. juni 1999 om de værste former for børnearbejde samt FN's Børnekonvention af 20. november 1989.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel.

Forskelsbehandling

Granly Steel A/S sikrer, at:

- Der i virksomheden ikke udøves forskelsbehandling som følge af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, national oprindelse, social oprindelse, etnisk oprindelse, alder eller handicap.
- Der i virksomheden ikke udøves forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, fastsættelse af løn, fastsættelse af arbejdsvilkår eller ved kompetenceudvikling. Alle beslutninger vedrørende ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og andre arbejdsvilkår baseres på relevante og objektive kriterier.

Granly Steel A/S er bekendt med og respekterer forbuddet mod forskelsbehandling, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v., lovbekendtgørelse nr. 1001 af 24. august 2017 og Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om etnisk ligebehandling. EU direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. EU direktiv

2004/113/EF om kønsligestilling i forbindelse med varer og tjenesteydelser. EU direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om ligebehandling på kønsområdet. Den Europæiske Menneskerettighedskonvention af 4. november 1950, FN Konventionen om afskaffelse af alle former for racediskrimination af 21. december 1965, FN Konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder af 18. december 1979, ILO konvention nr. 100 af 29. juni 1951 om ligeløn, ILO konvention nr. 111 af 25. juni 1958 om diskrimination, ILO konvention nr. 169 af 27. juni 1989 om oprindelige folk.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Ansatte, der mener sig udsat for forskelsbehandling, kan også få behandlet deres klage i Ligebehandlingsnævnet. Hvis virksomheden --overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel, og den ansatte kan få tilkendt en godtgørelse.

Foreningsfrihed

Granly Steel A/S sikrer, at:

- Granly Steel A/S ikke lægger vægt på eller på anden måde træffer beslutninger, der er påvirket af den ansattes tilhørsforhold til en fagforening eller anden forening.
- Granly Steel A/S ikke forsøger at påvirke de ansatte til at være eller til ikke at være medlem af en bestemt fagforening.
- Tillidsrepræsentanter gives særlig beskyttelse i varetagelsen af deres hverv.
- Granly Steel A/S ikke blander sig i, hvilke fagforeninger eller andre foreninger der bliver dannet på arbejdspladsen.
- Ansatte ikke bliver afskediget på grund af deres tilhørsforhold til en fagforening.
- En bestemt fagforening ikke bliver favoriseret.
- Retten til kollektiv forhandling bliver respekteret.
- Valgte tillidsrepræsentanter for de ansatte gives særlig beskyttelse mod afskedigelse.

Granly Steel A/S er bekendt med og respekterer medarbejdernes ret til at organisere sig og indgå i kollektive forhandlinger, som det blandt andet udtrykkes i Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet, jf. lovebekendtgørelse nr. 424 af 8. maj 2006, samt ved hovedaftalerne mellem arbejdsmarkedets parter, jf. bl.a. hovedaftalen mellem LO og DA fra 1973.

Den danske lovgivning og Hovedaftalen mellem arbejdsmarkedets parter er i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention af 4. november 1950, FN's Konvention om Civile og Politiske Rettigheder af 16. december 1966, FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder af 16. december 1966, ILO konvention nr. 87 af 9. juli 1948 om foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, ILO konvention nr. 98 af 1. juli 1949 om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, ILO konvention nr. 111 af 25. juni 1958 om diskrimination, ILO konvention nr. 135 af 23. juni 1971 om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter mv.

Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til at indbringe sag for domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan virksomheden blive pålagt at betale godtgørelse til den ansatte.

Korruption

Granly Steel A/S sikrer, at:

Ingen af virksomhedens medarbejdere giver uberettigede fordele til danske, udenlandske eller internationale embedsmænd eller ansatte i det private. Ingen af virksomhedens medarbejdere modtager uberettigede fordele.

Granly Steel A/S er bekendt med og respekterer reglerne om korruption, som de udtrykkes i bekendtgørelse af straffeloven, [lovbekendtgørelse nr. 977 af 09. september 2017](#), §§ 122, 144, og 299 stk. 2.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med Europarådets Strafferetskonvention mod korruption og OECD's konvention om bekæmpelse af bestikkelse af udenlandske tjenestemænd i forbindelse med internationale forretningstransaktioner samt [FN's konvention mod korruption \(UNCAC\)](#).

De danske myndigheder straffer overtrædelser af de danske regler om korruption med bøde eller fængsel. Dette kan også gælde, hvis den strafbare handling foretages i udlandet.

Luftforurening

Granly Steel A/S sikrer, at:

Granly Steel A/S arbejder på at nedbringe udledningen af luftforurenende stoffer mest muligt.

Granly Steel A/S er bekendt med og respekterer kravene til virksomhedens begrænsning af luftforurening som de kommer til udtryk i den dansk lovgivning i Bekendtgørelse af lov om miljøbeskyttelse, lovbekendtgørelse nr. 966 af 23. juni 2017.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 2010/75/EU om integreret forebyggelse og bekæmpelse af forurening. Desuden er de danske miljømyndigheders arbejde i overensstemmelse med FN's klimakonvention med Kyoto-protokollen med tilføjelse af Doha-protokollen, samt FN's konvention om langtrækkende grænseoverskridende luftforurening med de tilhørende protokoller som fx Goteborg-protokollen om beskyttelse mod forsurening, eutrofiering og jordnær ozon gennem nedbringelse af luftforurening.

Miljømyndighederne fører tilsyn med vores udledning af luftforurenende stoffer. Overtrædelse af vilkår i påbud og godkendelser om udledning af forurenende stoffer kan straffes med bøde og i skærpende tilfælde med fængsel op til to år.

Tvangsarbejde

Granly Steel A/S sikrer, at:

- Der ikke anvendes tvang, trusler eller disciplinære midler med det formål at tvinge folk til at arbejde.
- Granly Steel A/S ikke anvender gældsslaveri eller transport af mennesker med det formål at tvinge dem til at arbejde.
- Granly Steel A/S ikke samarbejder med andre virksomheder, der anvender tvangsarbejde eller tilbageholder identifikationspapirer eller løn fra de ansatte med det formål at tvinge de ansatte til at arbejde.
- Granly Steel A/Ss ansatte frit kan forlade arbejdspladsen uden at blive holdt tilbage.

Granly Steel A/S er bekendt med og respekterer forbuddet mod tvangsarbejde, som det kommer til udtryk i bekendtgørelse af straffeloven, [lovbekendtgørelse nr. 977 af 9. august 2017](#).

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention af 4. november 1950, FN's Konvention om Civile og Politiske Rettigheder af 16. december 1966, ILO konvention nr. 29 af 28. juni 1930 om tvangsarbejde, ILO konvention nr. 105 af 25. juni 1957 om afskaffelse af tvangsarbejde.

De danske myndigheder kontrollerer, at virksomheden overholder den danske lovgivning på området. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel.

19.12.2018 Kenneth Stig

Esbjerg, Denmark 19.12.2018

Declaration from Granly Steel A/S

With this document Granly Steel A/S declares that we comply with the following standards:

Working conditions incl. accidents

Granly Steel A/S ensures that:

All steps in production are planned and organised with full consideration for health and safety concerns.

Work in the company takes place in consideration of a.o. the following principles of prevention:

- Risks are eliminated at the source.
- As far as possible, work is adapted to the individual employee in relation to a.o. the construction of the workplace and choice of work equipment as well as work and production methods.
- Monotonous and repetitive work is limited in order to minimise the health effects of this work.

- Granly Steel A/S does not use installations and work methods which may pose a significant danger for employees in the course of their work.

Granly Steel A/S regularly performs written assessments of health and safety conditions in the workplace. All working environment conditions are included in the workplace assessment, and company employees are involved in the process.

Granly Steel A/S is aware of and respects the regulations concerning safe and healthy working conditions as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 1072 of 7 September 2010, Executive Order No. 559 of 17 June 2004, and Executive Order No. 516 of 14 June 1996 on the work of young people.

The Danish legislation is in accordance with EU Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, EU Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace, EU Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, ILO Convention No. 155 of 22 June 1981 on Occupational Safety and Health, ILO Convention No. 182 of 17 June 1999 on the Worst Forms of Child Labour, and ILO Convention No. 138 of 26 June 1973 on Minimum Age.

The Danish authorities inspect whether the company complies with Danish regulations concerning the working environment. Employees who consider that their rights are being violated may bring legal proceedings. If the company violates the regulations on the working environment, those responsible may be punished, in the form of a fine or imprisonment.

Child labour

Granly Steel A/S ensures that:

- All employees are over 13 years of age.
- Employees between the ages of 13 and 15 only perform light work.
- Employees between the ages of 13 and 15 work a maximum of two hours per day.
- Parents of employees between the ages of 13 and 15 are informed of the work and the conditions under which the work is performed.
- Employees under the age of 18 do not perform dangerous work or work at night.
- All apprentices in the company are above the age of 15 and work as part of their education.

Granly Steel A/S is aware of and respects the ban against child labour as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 1084 of 19 September 2017 and in the Executive Order on the work of young people No. 239 of 6 April 2005.

The Danish legislation is in accordance with EU Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people in the workplace, the UN Convention on Economic, Social and Cultural Rights of 16 December 1966, ILO Convention No. 138 of 26 June 1973 on Minimum Age, ILO Convention No. 182 of 17 June 1999 on the Worst Forms of Child Labour as well as the UN Convention on the Rights of the Child of 20 November 1989.

The Danish authorities monitor whether company complies with Danish regulations in this area.

Employees who consider that their rights are being violated may bring legal proceedings. If the company breaches the regulations, those responsible may be punished, in the form of a fine or imprisonment.

Discrimination

Granly Steel A/S ensures that:

- Within the company, no person is subject to discrimination based on gender, race, colour, religion, political opinion, sexual orientation, national extraction, social origin, ethnic origin, age or handicap.
- Within the company, no person is subject to discrimination in hiring, dismissal, transfer, promotion, wage setting, setting of working conditions or competency development. All decisions regarding employment, promotion, dismissal, wages and other working conditions are based on relevant and objective criteria.

Granly Steel A/S is aware of and respects the ban against discrimination as expressed in Danish legislation in the law prohibiting discriminatory treatment, Act no. 756 of 30 June 2004 and law on equal treatment of men and women in regard to employment and maternity leave, Act no. 711 of 20 August 2002.

The Danish legislation is in accordance with EU Directive 00/43/EC of 29 June 2000 on equal treatment between persons irrespective of racial and ethnic origin, EU Directive 00/78/EC of 27 November 2000 on a general framework on equal treatment in employment and occupation, the European Convention on Human Rights of 4 November 1950, the UN Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination of 21 December 1965, the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women of 18 December 1979, ILO Convention No. 100 of 29 June 1951 on Equal Remuneration, ILO Convention No. 111 of 25 June 1958 on Discrimination, and ILO Convention No. 169 of 27 June 1989 on Indigenous Peoples.

The Danish authorities monitor whether the company complies with Danish regulations in this area. Employees who consider that their rights are being violated may bring legal proceedings. If the company breaches the regulations, those responsible may be punished, in the form of a fine or imprisonment.

Freedom of association

Granly Steel A/S ensures that:

- Granly Steel A/S does not discriminate or in any other way make decisions that are affected by the employee's affiliation with a trade union or other association.
- Granly Steel A/S does not attempt to influence the employees to be members of a particular trade union.
- Union representatives are given special protection in carrying out their duties.
- Granly Steel A/S does not interfere in which trade unions or other associations are formed in the workplace.
- Employees are not dismissed because of their affiliation with a trade union.

- A particular trade union is not favoured.
- The right to collective bargaining is respected.
- Elected representatives for the employees are given special protection against dismissal.

Granly Steel A/S is aware of and respects the employees' right to organise and enter into collective bargaining as expressed in Danish legislation in the law on protection against dismissal for union-related reasons, Act No. 424 of 8 May 2006 as well as in the General Agreement between The Danish Confederation of Trade Unions and the Danish Employers' Confederation of 1973.

The Danish legislation and the General Agreement are in accordance with the European Convention on Human Rights of 4 November 1950, the UN Convention on Civil and Political Rights of 16 December 1966, the UN Convention on Economic, Social and Cultural Rights of 16 December 1966, ILO Convention No. 87 of 9 July 1948 on Freedom of Association, ILO Convention No. 98 of 1 July 1949 on the Right to Organise and Collective Bargaining, ILO Convention No. 111 of 25 June 1958 on Discrimination, ILO Convention No. 135 of 23 June 1971 on Workers' Representatives.

The Danish authorities monitor whether the company complies with Danish regulations in this area. Employees who consider that their rights are being violated may bring legal proceedings. If the company breaches the regulations, those responsible may be punished, in the form of remuneration to the employee.

Corruption

Granly Steel A/S ensures that:

None of the company's employees give or receive unjustified advantages from Danish or foreign public officials or employees in private companies.

Granly Steel A/S is aware of and respects the regulations on corruption as expressed in the Danish legislation in the penal code, Act No. 977 of 9. September 2017, §§ 122, 144, 290, 299.2 and 306.

The Danish legislation is in accordance with the Council of Europe convention on corruption and the OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions.

The Danish authorities punish violations of the Danish regulations on corruption by fine or imprisonment. This may also be the case if the punishable act is committed abroad.

Air pollution

Granly Steel A/S ensures that:

Granly Steel A/S works to lower the emission of air polluting substances as much as possible.

Granly Steel A/S is aware of and respects the requirements on limitation of air pollution as expressed in the Danish Environmental Protection Act, Act No 753 of 25 August 2001.

The Danish legislation is in accordance with EU directive No 96/61/EC on integrated pollution and prevention control (IPPC). The Danish environmental authorities work in accordance with the UN Framework Climate Convention on Climate Change with the Kyoto Protocol, as well as the UN Convention on Long-range Transboundary Air Pollution with the accompanying protocols such as the Gothenburg Protocol to Abate Acidification, Eutrophication and Ground-level Ozone.

The environmental authorities supervise the company's emission of air polluting substances. Breaches of the terms in regulations and authorisations on the emission of air polluting substances may be punished by fine and in aggravated cases by imprisonment for up to two years.

Forced labour

Granly Steel A/S ensures that:

- Force, threats or disciplinary means are not used with the aim of forcing people to work.
- Granly Steel A/S does not engage in debt slavery or the trafficking of human beings with the aim of forcing people to work.
- Granly Steel A/S does not cooperate with other companies which use forced labour or withhold identification papers or wages from employees with the aim of forcing the employees to work.
- Granly Steel A/S's employees are free to leave the workplace without being restrained.

Granly Steel A/S is aware of and respects the ban against forced labour as expressed in Danish legislation in the penal code, Act No. 977 of 9 August 2017, §§ 260, 261 and 262a.

The Danish legislation is in accordance with the European Convention on Human Rights of 4 November 1950, the UN Convention on Civil and Political Rights of 16 December 1966, ILO Convention No. 29 of 28 June 1930 on Forced Labour, ILO Convention No. 105 of 25 June 1957 on Abolition of Forced Labour.

The Danish authorities monitor whether the company complies with Danish regulations in this area. Employees who consider that their rights are being violated may bring legal proceedings. If the company breaches the regulations, those responsible may be punished, in the form of a fine or imprisonment.

19.12.2018 Kenneth Stig