

Erklæring fra VOSA INTERNATIONAL

Med dette dokument erklærer VOSA INTERNATIONAL, at vi efterlever følgende standarder:

Børnearbejde

VOSA INTERNATIONAL 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.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer forbuddet mod børnearbejde, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 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.

Korruption

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

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

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer reglerne om korruption, som de udtrykkes i Bekendtgørelse af straffeloven, [lovbekendtgørelse nr. 1068 af 6. november 2008](#), §§ 122, 144, 290, 299.2 og 306.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med Europarådets korruptionskonvention og OECD's konvention om bekæmpelse af bestikkelse af udenlandske tjenestemænd i forbindelse med internationale forretningstransaktioner.

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.

Lægehjælp og førstehjælp

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

Alle virksomhedens medarbejdere har adgang til gratis lægehjælp. I Danmark er det ikke nødvendigt at være forsikret for at få lægehjælp. VOSA INTERNATIONAL har desuden truffet de nødvendige foranstaltninger vedrørende førstehjælp. Det betyder bl.a., at:

- Arbejdsstedet er forsynet med passende redningsudstyr samt fornødne hjælpemidler til førstehjælp i ulykkestilfælde.
- Et tilstrækkeligt antal personer er oplært i førstehjælp.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer reglerne om adgang til førstehjælp, som de udtrykkes i den danske lovgivning i bl.a. Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø , lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, EU direktiv 89/654/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet og ILO konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

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.

Løn og ansættelsesforhold

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

- Alle ansatte får en minimumsløn, som er i overensstemmelse med internationale standarder.
- Alle ansatte senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse får skriftlige oplysninger om løn, arbejdssted, arbejdets indhold, rettigheder mht. betalt ferie, opsigelsesvarsler, lønforhold, arbejdstid og evt. kollektive overenskomster.
- Alle ansatte i virksomheden har mindst 25 dages betalt ferie om året.
- Alle ansatte, der arbejder i en kortere periode, optjener ferie, og at ferien afstemmes med længden af ansættelsen

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer de danske krav om lønforhold, goder og ansættelsesbetingelser, som de udtrykkes i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august

2007, Ferieloven, lovbekendtgørelse nr. 407 af 28. maj 2004, Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov, lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven, jf. lov nr. 566 af 9. juni 2006).

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder af 16. december 1966, FN's Konvention om Afskaffelse af alle Former for Diskrimination mod Kvinder af 18. december 1979, ILO konvention nr. 52 om årlig ferie med løn.

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 en godtgørelse til den ansatte, samt efterbetaling af manglende løn.

Uddannelse af medarbejdere

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

VOSA INTERNATIONALs medarbejdere uddannes i almen sundhed og sikkerhed. Det betyder bl.a., at:

- Hver enkelt af virksomhedens ansatte, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.
- De ansatte får oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde.
- VOSA INTERNATIONAL betaler omkostningerne til oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på en farefri måde.
- Oplæringen og instruktionen foregår i arbejdstiden.
- Virksomheder med flere end 9 ansatte har et særligt uddannelsesprogram for både medarbejderrepræsentanter og arbejdsledere, som indgår i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer reglerne om uddannelse af medarbejdere i sundhed og sikkerhed, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø , lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 med senere ændringer.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, 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. 138 af 26. juni 1973 om minimumsalder og ILO konvention nr. 182 af 17. juni 1999 om de værste former for børnearbejde.

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

Tvangsarbejde

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

- Der ikke anvendes tvang, trusler eller disciplinære midler med det formål at tvinge folk til at arbejde.
- VOSA INTERNATIONAL ikke anvender gældsslaveri eller transport af mennesker med det formål at tvinge dem til at arbejde.
- VOSA INTERNATIONAL 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.
- VOSA INTERNATIONALs ansatte frit kan forlade arbejdspladsen uden at blive holdt tilbage.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer forbuddet mod tvangsarbejde, som det kommer til udtryk i Bekendtgørelse af straffeloven, lovbekendtgørelse nr. 960 af 21. september 2004, §§ 260, 261 og 262a.

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.

Psykisk arbejdsmiljø

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

- Der er minimal risiko for fysiske eller psykiske helbredsforringelser ved arbejdet.
- Der er foretaget en vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed. Vurderingen er lavet for alle led af arbejdet og er med til at sikre, at arbejdet sker på en sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlig måde.
- Ensidigt belastende arbejde, som medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt, undgås eller begrænses.
- Arbejdstempoet er således, at det ikke medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt.
- Isoleret arbejde, som kan medføre fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse, undgås eller begrænses.
- Arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer reglerne om psykisk arbejdsmiljø, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005.

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.

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.

Affald og genanvendelse

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

- Affald, herunder genanvendeligt affald, er sorteret efter de danske miljømyndigheders regler og bliver nyttiggjort eller bortskaffet til godkendte modtageanlæg.
- Farligt affald er mærket, opbevaret og håndteret efter myndighedernes anvisning til miljøgodkendte modtageanlæg.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer kravene til sortering og håndtering, herunder genanvendelse af affald, som de kommer til udtryk i dansk lovgivning i Bekendtgørelse af lov om miljøbeskyttelse, [LBK nr. 879 af 26. juni 2010](#) med tilhørende bekendtgørelser.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv [2008/98/EF](#) af 19. november 2008 om affald, EU direktiv 2006/66/EF om batterier, EU direktiv 2012/19/EU om affald af elektrisk og elektronisk udstyr. Transportforordning (EF) [nr. 1013/2006](#) af 14. juni 2006 om overvågning af og kontrol med overførsel af affald inden for, til og fra Det Europæiske Fællesskab samt [Basel-konventionen](#) om grænseoverskridende transport af affald.

VOSA INTERNATIONALs håndtering af affald bliver kontrolleret af de lokale miljømyndigheder. Hvis virksomheden overtræder de danske regler for affald, herunder genanvendeligt affald, kan de ansvarlige straffes med bøde og i skærpede tilfælde med fængsel i op til to år.

Brandsikkerhed

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

VOSA INTERNATIONAL har truffet de nødvendige foranstaltninger og lavet de nødvendige planer vedrørende brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte.

VOSA INTERNATIONAL har udpeget og oplært de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne.

VOSA INTERNATIONALs ansatte er underrettet om indholdet af de nævnte foranstaltninger og planer.

Der på arbejdsstedet er forsvarlig mulighed for flugt og redning af personer. Det betyder bl.a., at:

- Der er et tilstrækkeligt antal flugtveje og udgange.
- døre i flugtveje og -porte kan åbnes på en nem og sikker måde, og at de er frit passable.
- Flugtveje er frit passable.
- Der er skilte, der giver oplysning eller advarsel om forhold af sikkerheds- og sundhedsmæssig betydning.
- Arbejdsstedet i tilfælde af risiko for særlige faresituationer er forsynet med de nødvendige alarmsystemer og fornødne hjælpemidler til førstehjælp i ulykkestilfælde.
- Der er opstillet et tilstrækkeligt antal funktionsdygtige brandslukkere eller slangevindere.
- Brandbart affald opbevares i brandsikre containere, der tømmes regelmæssigt.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og respekterer reglerne om brandsikkerhed, som de udtrykkes i den danske lovgivning i byggeloven, lovebekendtgørelse nr. 1185 af 14. oktober 2010 byggelov med senere ændringer og, bygningsreglementet, bekendtgørelse nr. 810 af 28. juni 2010, og i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovebekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005.

Den danske arbejdsmiljølovgivning 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 sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet, EU direktiv 92/58/ EØF om minimumsforskrifter for signalgivning i forbindelse med sikkerhed og sundhed under arbejdet samt ILO konvention nr. 155 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

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

Byggeri skal overholde byggelovgivningens (byggelovens og bygningsreglementets) bestemmelser. Efter byggeloven påhviler det den til enhver tid værende ejer af en ejendom at sørge for, at bygningen er lovlig, og at ulovlige forhold lovliggøres. Hvis et ulovligt forhold ved en bygning består i ulovligt brug af bygningen, påhviler pligten tillige brugeren.

Efterkommer ejeren eller brugeren ikke et påbud meddelt af kommunalbestyrelsen om at berigtige et ulovligt forhold, kan der ved dom pålægges ejeren eller brugeren tvangsbøder. Overholdes et påbud ikke, eller berigtiges det ulovlige forhold ikke på trods af pålæg om dagsbøder, kan kommunalbestyrelsen berigtige det ulovlige forhold på ejerens eller brugerens bekostning.

Den der overtræder byggelovgivningen kan desuden blive straffet herfor med bøde.

Minimering af emballage

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

VOSA INTERNATIONAL har minimeret mængden af anvendt emballage i det omfang, det er muligt.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og overholder de danske miljøkrav til virksomhedens emballage, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse om visse krav til emballager, BEK [nr. 1049 af 10. november 2011](#).

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv [94/62/EF](#) af 20. december 1994 om emballage og emballageaffald med ændringer.

Miljøstyrelsen fører tilsyn med, at emballage, der markedsføres i Danmark, lever op til de danske miljøkrav. Hvis virksomheden overtræder de danske regler for emballage, kan de ansvarlige straffes med bøde.

Miljøhensyn for virksomheder uden miljøgodkendelsespligt

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

- VOSA INTERNATIONAL følger miljømyndighedernes retningslinjer og påbud om beskyttelse af vand, luft, jord, forebyggelse af uheld samt udsendelse af støj.
- VOSA INTERNATIONAL løbende søger at vurdere, om evt. udledninger til miljøet kan reduceres ved kilden.
- VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og overholder krav fra de myndigheder, der kontrollerer virksomhedens miljøforhold.

VOSA INTERNATIONAL er bekendt med og overholder dansk lovgivning, som den kommer til udtryk i miljøbeskyttelsesloven, LBK [nr. 879 af 26. juni 2010](#) med efterfølgende ændringer.

De danske miljømyndigheder fører tilsyn med virksomhedernes miljøforhold. Hvis virksomheden overtræder vilkår i miljømyndighedernes påbud, kan de ansvarlige straffes med bøde og i skærpende tilfælde med fængsel op til to år.

Foreningsfrihed

VOSA INTERNATIONAL sikrer, at:

- VOSA INTERNATIONAL ikke lægger vægt på eller på anden måde træffer beslutninger, der er påvirket af den ansattes tilhørsforhold til en fagforening eller anden forening.
- VOSA INTERNATIONAL 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.
- VOSA INTERNATIONAL 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.

VOSA INTERNATIONAL 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. lovbekendtgørelse 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. 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.

Forskelsbehandling

VOSA INTERNATIONAL 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.

VOSA INTERNATIONAL 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. 1349 af 16. december 2008 og Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v., lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006.

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.

Declaration from VOSA INTERNATIONAL

With this document VOSA INTERNATIONAL declares that we comply with the following standards:

Child labour

VOSA INTERNATIONAL 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.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the ban against child labour as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 268 of 18 March 2005 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.

Corruption

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

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

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the regulations on corruption as expressed in

the Danish legislation in the penal code, Act No. 960 of 21 September 2004, §§ 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.

Medical care and first aid

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

All company employees have access to free medical care. In Denmark it is not necessary to be insured to receive medical care. In addition the company has taken the necessary measures regarding first aid. This means a.o. that:

- The workplace is equipped with appropriate rescue equipment as well as the necessary equipment for first aid in the case of accidents.
- A sufficient number of people have been trained in first aid.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the regulations on access to first aid as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 268 of 18 March 2005.

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 on safety and health in the workplace, and ILO Convention No. 155 on Safety and Health in the Workplace.

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.

Wages and working conditions

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

- All employees receive a minimum wage in accordance with international standards.
- Before entering employment all employees are given written information about wages, place of work, job content, rights concerning holidays with pay, terms of notice, wage-related conditions, working time and collective agreements, if any.
- All employees at the company receive at least 25 days of holidays with pay per year.
- All employees who work over a shorter period of time receive holiday, and the holiday is adjusted to the length of employment.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the Danish requirements on wage conditions, benefits and terms of employment as expressed in Danish legislation in the law on certificates of employment, Act No. 692 of 20 August 2002, the Holidays Act, Act No. 407 of 28 May 2004, the law on equal treatment of men and women in regard to employment and maternity leave, Act No. 711 of 20 August 2002, the law amending the law on equal treatment of men and women in regard to employment and maternity leave, the law on benefits for sickness or birth and the law on parental leave, Act No. 141 of 25 March 2002.

The Danish legislation is in accordance with EU Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on confirmation of employment, the UN Convention on Economic, Social and Cultural Rights of 16 December 1966, the UN Convention on the Abolition of All Forms of Discrimination Against Women of 18 December 1979, and ILO Convention No. 132 of 24 June 1970 on Holidays with Pay.

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.

Employee training

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

VOSA INTERNATIONAL's employees are trained in general health and safety. This means a.o. that:

- Each of the company's employees, regardless of the nature and length of the employment relation, receives adequate and suitable training and instruction in how to perform the work free of risks.
- The employees receive information on the risks of accident and disease that may be related to their work.
- VOSA INTERNATIONAL pays the costs of training and instruction in how to perform the work free of risks.
- The training and instruction take place during work hours.
- Companies with more than 9 employees have a special training programme for both employees and management.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the regulations on training of employees in health and safety as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 268 of 18 March 2005.

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 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.

Forced labour

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

- Force, threats or disciplinary means are not used with the aim of forcing people to work.
- VOSA INTERNATIONAL does not engage in debt slavery or the trafficking of human beings with the aim of forcing people to work.
- VOSA INTERNATIONAL 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.
- VOSA INTERNATIONAL's employees are free to leave the workplace without being restrained.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the ban against forced labour as expressed in Danish legislation in the penal code, Act No. 960 of 21 September 2004, §§ 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.

Psychological working environment

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

- The work in the company poses minimal risks to the deterioration of physical or psychological health.
- An assessment has been made of the physical, ergonomic and psycho-social conditions in the working environment which in the short or long term may affect physical or psychological health. The assessment has been made for all work elements and helps to ensure that the work takes place in full consideration of safety and health concerns.
- Monotonous, repetitive work, which may be hazardous to physical or psychological health in the short or long term, is avoided or limited.
- The work pace does not constitute a danger of deterioration of physical or psychological health in the short or long term.
- Isolated work, which may be hazardous to physical or psychological health, is avoided or limited.

- The work does not constitute a risk of deterioration of physical or psychological health as a result of bullying, including sexual harassment.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the regulations regarding the psychological working environment as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 268 of 18 March 2005.

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.

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.

Waste and recycling

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

- Waste, including recyclable waste, is separated according to the regulations of the Danish environmental authorities for recovery or disposal at authorised treatment facilities.
- Hazardous waste is labelled, stored and disposed of, as instructed by the authorities, at environmentally approved receiving facilities.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the requirements for separating, recycling and disposing of waste, as expressed in the Danish Environmental Protection Act, Act No. 753 of 25 August 2001.

The Danish legislation is in accordance with EU directive 75/442/EEC of 15 July 1975 on waste, EU directive 91/689/EEC of 12 December 1991 on hazardous waste, EU regulation 259/93/EEC of 1 February 1993 on the supervision and control of shipments of waste within, into and out of the European Community as well as the Basel Convention on transboundary movements of waste.

VOSA INTERNATIONAL's treatment of waste is monitored by the local environmental authorities. If the company breaches the Danish regulations on waste, including recyclable waste, those responsible may be punished by fine and in aggravated cases by imprisonment for up to two years.

Fire Safety

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

VOSA INTERNATIONAL has taken the necessary precautions and made the necessary plans in regard to fire and evacuation of the employees.

VOSA INTERNATIONAL has selected and trained the people who will be in charge of implementing the measures and plans.

VOSA INTERNATIONAL's employees are informed about the content of these measures and plans.

There are sufficient means of escape and rescue in the workplace. This means a.o. that:

- There are a sufficient number of escape routes and emergency exits.
- Emergency exit doors and gates may be opened in an easy and safe manner, and there is free passage through them.
- There is free passage through escape routes.
- Signs provide information or warnings about conditions which are important to health and safety.
- In the event of a risk of particular danger situations, the workplace is equipped with the necessary alarm systems and first aid equipment in case of accidents.
- A sufficient number of functional fire extinguishers have been installed.
- Flammable waste is secured in fire-proof containers which are emptied regularly.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects the regulations on fire safety as expressed in the Danish housing code, Act No. 452 of 24 June 1998, and the Working Environment Act, Consolidated Act No. 268 of 18 March 2005.

The Danish working environment 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 on safety and health in the workplace, EU Directive 92/58/EEC on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work, and ILO Convention No. 155 on Safety and Health in the Workplace.

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.

Minimisation of packaging

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

VOSA INTERNATIONAL has minimised the use of packaging to the extent possible.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and observes the Danish environmental requirements for the company's packaging, as expressed in the Danish legislation in statutory order No 298 of 30 April 1997 regarding certain requirements for packaging.

The Danish legislation is in accordance with EU directive 94/62/EC on packaging and packaging waste. The Danish Environmental Protection Agency supervises that packaging sold in Denmark lives up to the Danish environmental requirements. If the company breaches the Danish regulations on packaging, those responsible may be punished by fine.

Environmental considerations for companies without environmental approval obligation

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

- VOSA INTERNATIONAL follows the guidelines of the environmental authorities and regulations on the protection of water, air, and earth, accident prevention and noise emissions.
- VOSA INTERNATIONAL regularly seeks to assess whether any emissions to the environment can be reduced at the source.
- VOSA INTERNATIONAL is aware of and observes requirements from the authorities inspecting the company's environmental aspects.

VOSA INTERNATIONAL is aware of and respects Danish legislation as expressed in the Danish Environmental Protection Act.

The Danish environmental authorities supervise companies' environmental aspects. If the company breaches the terms of regulations from the environmental authorities, those responsible may be punished by fine and in aggravated cases by imprisonment for up to two years.

Freedom of association

VOSA INTERNATIONAL ensures that:

- VOSA INTERNATIONAL 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.
- VOSA INTERNATIONAL 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.
- VOSA INTERNATIONAL 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.

VOSA INTERNATIONAL 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. 443 of 13 June 1990 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 a fine or imprisonment.

Discrimination

VOSA INTERNATIONAL 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.

VOSA INTERNATIONAL 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.

03.01.2014 Secretary-General, Mr.Chris Brix Aagaard