

## Menneskerettighetspolicy

### Tvangsarbeid

Prodan benytter ikke og drar heller ikke nytte av tvangsarbeid.

Prodan bruker ingen former for tvang, trusler eller disiplinære midler for å tvinge folk til å jobbe. Prodan samarbeider ikke med selskaper som bruker tvangsarbeid eller tilbakeholder identifikasjonspapirer eller lønn for å tvinge ansatte til å jobbe. Vi tar avstand fra gjeldsslaveri og transport av mennesker med det formål å tvinge dem til å jobbe.

Alle ansatte i Prodans kan forlate arbeidsplassen uten å bli holdt tilbake.

De danske myndighetene kontrollerer at Prodan overholder loven. Ansatte som mener at deres rettigheter har blitt krenket har tilgang til rettsmidler. Hvis selskapet bryter reglene, kan de ansvarlige bli straffet med bøter eller fengsel.

### Barnearbeid

Prodan overholder danske regler om barnearbeid. Enhver ansatt under 18 år oppfyller lovbestemte krav, inkludert krav til sikkerhet og maksimal arbeidstid.

Prodan sikrer for at alle ansatte er 13 år eller eldre, og at ansatte under 18 år ikke utfører farlig arbeid eller nattarbeid. Alle Prodans lærlinger er over 15 år og jobber som en del av et utdanningsforløp.

Prodan er bevisst om og respekterer forbudet mot barnearbeid, slik det fremgår i den danske arbeidsmiljøloven, Lov om arbejdsmiljø, lovdekret nr. 268 av 18. mars 2005 og i kunngjøringen Bekendtgørelse om unges arbejde nr. 239 av 6. april 2005.

De danske myndighetene kontrollerer at Prodan overholder loven. Ansatte som mener at deres rettigheter har blitt krenket har tilgang til rettsmidler. Hvis selskapet bryter reglene, kan de ansvarlige bli straffet med bøter eller fengsel.

### Psykisk arbeidsmiljø

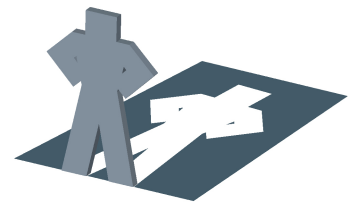
Prodan overholder dansk lovgivning, noe som blant annet betyr at selskapet må forebygge risiko for fysiske eller psykiske overgrep som vold, trusler om vold og annen truende oppførsel, verbale overgrep og trakassering.

Prodan sikrer at risikoen for forverring av fysisk eller mental helse fra arbeidet er minimal.

Vi foretar en vurdering av de fysiske, ergonomiske og psykososiale forhold i arbeidsmiljøet som på kort eller lang sikt kan påvirke ansattes fysiske eller mentale helse. Vurderingen dekker alle deler av arbeidet og bidrar til å sikre at arbeidet utføres på en trygg måte.

Monotont arbeid som kan medføre risiko for forringelse av fysisk eller mental helse på kort eller lang sikt unngås eller reduseres.

Selskapet sørger for at arbeidsfrekvensen er slik at den ikke medfører risiko for forringelse av fysisk eller mental helse på kort eller lang sikt.



Arbeidet medfører ingen risiko for forringelse av fysisk eller mental helse som følge av mobbing, inkludert seksuell trakassering.

Prodan er bevisst om og respekterer reglene om mental helse, slik de fremgår den danske Lov om arbeidsmiljø, lovdekret nr. 268 av 18. mars 2005. Den danske lovgivningen er i samsvar med EU-direktiv 89/391 / EØF av 12. juni 1989 om gjennomføring av tiltak til forbedring av ansattes sikkerhet og helse.

Danske myndigheter kontrollerer at Prodan overholder de danske arbeidsmiljøregler. Ansatte som mener at deres rettigheter har blitt krenket har tilgang til rettsmidler. Hvis selskapet bryter reglene, kan de ansvarlige bli straffet med bøter eller fengsel.

## Diskriminering

Prodan overholder dansk lovgivning om diskriminering. Dette betyr blant annet at selskapet ikke diskriminerer ansatte på bakgrunn av kjønn, rase, farge, religion eller tro, politisk holdning, seksuell orientering, alder, funksjonshemming eller nasjonal, sosial eller etnisk opprinnelse.

Prodan sørger for at det ikke diskrimineres ved ansettelse, avskjed, overføring, forfremmelse, lønnsfastsettelse, fastsettelse av arbeidsforhold og utvikling av kompetanser. Alle beslutninger angående ansettelse, forfremmelse, oppsigelse, lønn og andre arbeidsforhold baseres på relevante og objektive kriterier.

Prodan er bevisst om og respekterer forbudet mot diskriminering, slik det fremgår i de danske lovene: Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv., lovbekendtgørelse nr. 1349 av 16. desember 2008 og Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov mv., lovbekendtgørelse nr. 734 av 28. juni 2006.

De danske myndighetene kontrollerer at Prodan respekterer loven. Ansatte som mener at deres rettigheter har blitt krenket har tilgang til rettsmidler. Ansatte som mener de har blitt utsatt for diskriminering kan også få klagen behandlet av Ligebehandlingsnævnet, et dansk nemnd som behandler klager over forskjellsbehandling. Hvis selskapet bryter reglene, kan de ansvarlige bli straffet med bøter eller fengsel, og den ansatte kan få erstatning.

Randers d. 08.10.2020  
Ledelsen ved Prodan