

Erklæring fra Hi-Con A/S

Med dette dokument erklærer Hi-Con A/S, at vi efterlever følgende standarder:

Livscyklusvurdering efter ISO 14040 med ekstern kvalitetssikring

Hi-Con A/S sikrer, at:

- Hi-Con A/S prioriterer miljøindsatsen ud fra et livscyklusprincip – fx i produktudviklingen.
- Hi-Con A/Ss hovedprodukter har gennemgået en livscyklusvurdering.

Livscyklusvurderingen følger principperne i forhold til ISO 14040-serien, og vurderingen er kvalitetssikret af firmaet *FORCE Technology*. Kopi af dokumentation i form af kvalitetssikret EPD rapport kan hentes på hjemmesiden under punktet materialedokumentation: <https://www.hi-con.dk/downloads/>

Arbejdsforhold - inkl. ulykker

Hi-Con 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.

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

Hi-Con 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 krænkede, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

Børnearbejde

Hi-Con 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.

Hi-Con 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.

Korruption

Hi-Con 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.

Hi-Con 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.

Tvangsarbejde

Hi-Con A/S sikrer, at:

- Der ikke anvendes tvang, trusler eller disciplinære midler med det formål at tvinge folk til at arbejde.
- Hi-Con A/S ikke anvender gældsslaveri eller transport af mennesker med det formål at tvinge dem til at arbejde.
- Hi-Con 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.
- Hi-Con A/Ss ansatte frit kan forlade arbejdspladsen uden at blive holdt tilbage.

Hi-Con 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.

Uddannelse af medarbejdere

Hi-Con A/S sikrer, at:

Hi-Con A/Ss 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.
- Hi-Con A/S 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.

Hi-Con A/S 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. 1084 af 19. september 2017 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.

Farlige stoffer

Hi-Con A/S sikrer, at:

Medarbejdernes arbejde med farlige stoffer på virksomheden - herunder fremstilling, opbevaring, anvendelse og håndtering - sker på en sundhedsmæssig forsvarlig og sikker måde. Det betyder bl.a., at der for hvert farligt stof eller materiale er udarbejdet en forståelig arbejdspladsbrugsanvisning, som indeholder alle nødvendige oplysninger (forholdsregler, førstehjælp mv.).

Desuden gælder det, at:

- Brugsanvisningerne er ajourførte og udleveret til de ansatte, og at de ansatte har fået effektiv instruktion i dem.
- Alle relevante ansatte er vejledt i brugen af stoffet eller materialet.
- Det nødvendige førstehjælpsudstyr er til rådighed og klar til brug.
- Ingen børn under 18 år arbejder med farlige stoffer.

Hi-Con A/S er bekendt med og respekterer reglerne om håndtering af farlige stoffer, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

Den danske lovgivning indeholder bestemmelser i overensstemmelse med EU direktiv 2004/37/EF af 29. april 2004 om beskyttelse af arbejdstagerne mod risici for under arbejdet at være udsat for kræftfremkaldende stoffer, EU direktiv 158 af 30.4.2004 om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet mod risici i forbindelse med kemiske agenser, EU direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, ILO konvention nr. 138 af 26. juni 1973 om minimumsalder, ILO konvention nr. 155 af 22. juni 1981 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen 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, har adgang til domstolene. Hvis virksomheden overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

Klassificering, emballering og mærkning af farlige stoffer

Hi-Con A/S sikrer, at:

Hi-Con A/Ss produkter, der indeholder stoffer, som skal klassificeres som farlige, eller som er optaget på EU's liste over farlige stoffer, er klassificeret, emballeret og mærket i overensstemmelse med danske regler.

Affald og genanvendelse

Hi-Con A/S 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.

Hi-Con A/S 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. 966 af 23. juni 2017](#) 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.

Hi-Con A/Ss 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.

Miljøhensyn for virksomheder med miljøgodkendelsespligt

Hi-Con A/S sikrer, at:

- Hi-Con A/S er bekendt med og overholder kravene i sin miljøgodkendelse.
- Hi-Con A/S er miljøgodkendt efter de danske regler og skal overholde specifikke miljøkrav til virksomhedens drift.
- Miljømyndighederne ved godkendelsen har vurderet, om virksomheden opfylder kravene til mindst mulig forurening, bl.a. ved at bruge den bedst tilgængelige teknik (BAT).
- Myndighederne ved fastlæggelsen af kravene har vurderet, om virksomheden lever op til de danske krav for beskyttelse af vand, luft, jord, forebyggelse af uheld samt udsendelse af støj.

Hi-Con A/S er bekendt med og overholder dansk lovgivning, som den kommer til udtryk i Bekendtgørelse af lov om miljøbeskyttelse, LBK [nr. 966 af 23. juni 2017](#) samt Bekendtgørelse om godkendelse af listevirksomhed, BEK [nr 1458 af 12/12-2017](#).

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 2010/75/EU af 24. november 2010 om industrielle emissioner (integreret forebyggelse og bekæmpelse af forurening).

De danske myndigheder fører tilsyn med overholdelsen af vilkår i virksomhedens miljøgodkendelse. Hvis virksomheden overtræder vilkår i virksomhedens miljøgodkendelse, kan de ansvarlige straffes med bøde og i skærpende tilfælde med fængsel op til to år.

Foreningsfrihed

Hi-Con A/S sikrer, at:

- Hi-Con 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.
- Hi-Con 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.
- Hi-Con 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.

Hi-Con 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. 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. 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.

Forskelsbehandling

Hi-Con 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.

Hi-Con 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.

Brandsikkerhed

Hi-Con A/S sikrer, at:

Hi-Con A/S har truffet de nødvendige foranstaltninger og lavet de nødvendige planer vedrørende brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte.

Hi-Con A/S har udpeget og oplært de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne.

Hi-Con A/Ss 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.

Hi-Con A/S er bekendt med og respekterer reglerne om brandsikkerhed, som de udtrykkes i den danske lovgivning i byggeloven, lovbekendtgørelse nr. 1178 af 23. september 2016 byggelov med senere ændringer og, bygningsreglementet, bekendtgørelse nr. 1615 af 13. december 2017, og i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

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 krænket, 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 dagbøder, kan kommunalbestyrelsen berigtige det ulovlige forhold på ejerens eller brugerens bekostning.

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

Arbejdstid og hvile

Hi-Con A/S sikrer, at:

- Den maksimale ugentlige arbejdstid er på gennemsnitligt 48 timer inkl. overarbejde.
- Den ansatte får mindst 11 timers hvile pr. døgn.
- Der mindst er et hviledøgn pr. uge.
- Den ansatte har ret til en pause, hvor arbejdspladsen kan forlades, hvis arbejdsdagen er længere end 6 timer.
- Natarbejdere ikke arbejder mere end gennemsnitligt 8 timer pr. døgn.
- Natarbejdere tilbydes regelmæssig lægeundersøgelse, og at natarbejdere tilbydes andet arbejde snarest muligt, hvis deres sundhed belastes af natarbejdet.
- Den ansatte har ret til mindst 4 ugers betalt ferie.

Hi-Con A/S er bekendt med og respekterer de ansattes rettigheder med hensyn til arbejdstid, hvile og ferie, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017 og i Bekendtgørelse om lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, bekendtgørelse nr. 896 af 24. oktober 2004.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU's arbejdstidsdirektiv 2003/88/EF af 4. november 2003, EU's arbejdstidsdirektiv 2003/88/EF af 4. november 2003, FN's Konvention om Økonomiske, Sociale og Kulturelle Rettigheder af 16. december 1966, ILO konvention nr. 14 af 17. november 1921 om ugentlig hviledag samt ILO konvention nr. 106 af 26. juni 1957 om ugentlig fritid i handel og kontor.

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.

Løn og ansættelsesforhold

Hi-Con A/S 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, jf. de danske regler.
- Alle ansatte, der arbejder i en kortere periode, optjener ferie, og at ferien afstemmes med længden af ansættelsen

Hi-Con A/S 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. 240 af 17. marts 2010,

Ferieloven, lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov, lovbekendtgørelse nr. 645 af 8. juni 2011, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven, jf. lov nr. 827 af 23. juni 2017).

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

Psykisk arbejdsmiljø

Hi-Con A/S 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.

Hi-Con A/S er bekendt med og respekterer reglerne om psykisk arbejdsmiljø, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

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.

Udledning af spildevand til offentligt rensningsanlæg

Hi-Con A/S sikrer, at:

- Hi-Con A/Ss spildevand renses i et renseanlæg ejet af et spildevandsforsyningsselskab, jf. vandsektorlovens § 2, stk. 1, før det ledes ud i vandmiljøet.
- Hi-Con A/S overholder krav til afledning i spildevandstilladelsen.
- Hi-Con A/S bruger den bedst tilgængelige teknologi (BAT) til at minimere miljøbelastningen.

Hi-Con A/S er bekendt med og overholder reglerne om afledning af spildevand, som de kommer til udtryk i Bekendtgørelse af lov om miljøbeskyttelse, LBK [nr. 966 af 23. juni 2017](#) og Bekendtgørelse om spildevandstilladelser m.v. efter miljøbeskyttelseslovens kapitel 3 og 4, BEK [nr. 1469 af 12. december 2017](#) med senere ændringer.

Hvis virksomheden ikke opfylder vilkårene i spildevandstilladelsen, kan de ansvarlige straffes med bøde og i skærpende tilfælde med fængsel op til to år.

Når virksomheden afleder til renseanlæg ejet af forsyningsselskaber, jf. vandsektorlovens § 2, stk. 1, er det selskabet, der er ansvarlig for rensningen af virksomhedens spildevand, før det ledes ud i vandmiljøet. Kommunen er tilladelses- og tilsynsmyndighed på virksomhedernes tilslutning. Ved udledningen skal den danske miljømyndighed sikre overholdelsen af kravene til vandkvaliteten i vandmiljøet, som de kommer til udtryk i bekendtgørelse BEK [nr. 1433 af 21. november 2017](#) om kvalitetskrav for vandområder og krav til udledning af forurenende stoffer til vandløb, søer eller havet.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med havmiljøkonventionen [OSPAR](#), som Danmark har tilsluttet sig.

Den danske lovgivning er også i overensstemmelse med EU direktiv 2000/60/EF om Fællesskabets vandpolitiske foranstaltninger (vandrammedirektivet) og EU direktiv 2008/105/EF om miljøkvalitetskrav.

Spisefaciliteter og drikkevand

Hi-Con A/S sikrer, at alle ansatte har:

- Adgang til spiseplads med forsvarlige hygiejniske forhold.
- Mulighed for at opbevare medbragt mad og drikke sundhedsmæssigt forsvarligt samt mulighed for at opvarme mad og drikke.
- Adgang til drikkevand under udførelsen af arbejdet.

Hi-Con A/S er bekendt med og respekterer reglerne om adgang til spisefaciliteter, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet.

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.

Toilet- og badeforhold

Hi-Con A/S sikrer, at:

Hi-Con A/Ss medarbejdere har adgang til gode sanitære forhold. Det betyder bl.a., at:

- Alle ansatte har adgang til toilet med vandudskylning, håndvask med rindende koldt og varmt vand samt sæbe eller hudrensemidler.
- Ansatte har adgang til baderum, hvis arbejdet fx er tilsmudsende, fysisk anstrengende eller medfører fare for at komme i berøring med sundhedsmæssigt farlige stoffer eller materialer.
- Håndvaske er hensigtsmæssigt placeret i forhold til arbejdsrum, spiseafdeling, toiletter, garderober eller omklædningsrum.

Hi-Con A/S er bekendt med og respekterer reglerne om sanitære forhold på arbejdspladsen, som de udtrykkes i den danske lovgivning i henholdsvis det bygningsreglement, der var gældende ved opførelsen, samt bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet.

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.

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 dagbøder, kan kommunalbestyrelsen berigtige det ulovlige forhold på ejerens eller brugerens bekostning.

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

Udluftning og ventilation

Hi-Con A/S sikrer, at:

- Hi-Con A/Ss arbejdspladser er konstruerede, indrettede og anvendt således, at arbejdet kan udføres, uden at udluftnings- og ventilationsforholdene giver de ansatte gener.
- Der er etableret mekanisk udsugning ved de arbejdssteder, hvor det ikke kan forhindres, at der udvikles sundhedsskadelige luftarter, støv eller generende røg.
- På arbejdssteder, hvor sundhedsskadelige dampe og støv ikke kan fjernes effektivt ved hjælp af ventilation, foregår arbejdsprocessen i et særligt rum eller kabine.

Hi-Con A/S er bekendt med og respekterer reglerne om udluftning og ventilation, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet.

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.

Belysning

Hi-Con A/S sikrer, at:

Den enkelte medarbejders arbejdsplads er konstrueret, indrettet og kan anvendes, så arbejdet kan udføres uden, at lysforholdene medfører gener. Det betyder, at:

- Der altid er lys nok til at arbejde, og at færden kan foregå forsvarligt.
- Belysningen alle steder er tilpasset det arbejde og den færdsel, der foregår, så risiko for ulykker undgås.
- Arbejdsrum har en sådan tilgang af dagslys, at de er velbelyste. Vinduer og ovenlys er udført, placeret og eventuelt afskærmet, så de ikke medfører blænding, overophedning eller generende kuldenedfald.

- Der er tilstrækkelig almen belysning i arbejdsrummet og passende særbelysning på den enkelte medarbejders arbejdsplads, så arbejdet kan foregå forsvarligt og i hensigtsmæssige arbejdsstillinger.
- Den kunstige belysning med hensyn til lysfordeling, lysstyrke og lys kvalitet er tilpasset arbejdets art og arbejdsrummets farver.

Hi-Con A/S er bekendt med og respekterer reglerne om belysning på arbejdspladsen, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 1084 af 19. september 2017.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet.

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.

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 dagbøder, kan kommunalbestyrelsen berigtige det ulovlige forhold på ejerens eller brugerens bekostning.

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

01.09.2020 Peter Vendelin Olesen

Declaration from Hi-Con A/S

With this document Hi-Con A/S declares that we comply with the following standards:

Life-cycle assessment according to ISO 14040 with external quality assurance

Hi-Con A/S ensures that:

- Hi-Con A/S prioritises its environmental efforts based on a life cycle principle e.g. in product development.
- A life-cycle assessment has been carried out for the main products of the company.

The life-cycle assessment follows the principles of the ISO 14040 series and the assessment is quality assured by the company *FORCE Technology*. A copy of documentation EPD is available on our website, found under material documentation: <https://www.hi-con.dk/downloads/>.

Working conditions incl. accidents

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



HIGH PERFORMANCE CONCRETE

Hi-Con 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.

Hi-Con 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

Hi-Con 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.

Hi-Con 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.

Corruption

Hi-Con 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.

Hi-Con 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.

Forced labour

Hi-Con A/S ensures that:

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

Hi-Con 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.

Employee training

Hi-Con A/S ensures that:

Hi-Con A/S'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.
- Hi-Con A/S 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 program for both employees and management.

Hi-Con A/S 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. 1084 of 19 September 2017.

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.

Dangerous substances

Hi-Con A/S ensures that:

Employees' work with dangerous substances in the workplace — including manufacturing, storage, use and handling — takes place in a safe manner with minimized health risks. This means a.o. that a comprehensible guide to workplace use has been produced for each dangerous substance or material, containing all necessary information (precautions, first aid etc.).

In addition:

- The guides are up-to-date and handed out to employees, and employees have been effectively trained in using the guides.
- All relevant employees have been trained in using the substance or material.
- The necessary first aid equipment is available and ready for use.
- No children under 18 work with dangerous substances.

Hi-Con A/S is aware of and respects the regulations on handling dangerous substances as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 1084 of 19 September 2017.

The Danish legislation includes provisions in accordance with EU Directive 2004/37/EC of 29 April 2004 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to exposure to carcinogens at work, EU Directive 98/24/EC on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work, EU Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, ILO Convention No. 138 of 26 June 1973 on Minimum Age, ILO Convention No. 155 of 22 June 1981 on Safety and Health in the Workplace, and ILO Convention No. 182 of 17 June 1999 on the Worst Forms of Child Labour.

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.

Classification, packaging and labelling of dangerous substances

Hi-Con A/S ensures that:

Products which contain substances that meet the criteria for classification as dangerous, or that figure on the EU list of dangerous substances, are classified, packaged and labelled in accordance with EU regulations.

Waste and recycling

Hi-Con A/S 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.

Hi-Con A/S 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.

Hi-Con A/S'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.

Environmental considerations for companies with environmental approval obligation

Hi-Con A/S ensures that:

- Hi-Con A/S is aware of and observes the requirements in its environmental approval.
- Hi-Con A/S has an environmental approval following the Danish regulations and must follow specific environmental requirements for the company's operations.
- On approval, the environmental authorities have assessed whether the company fulfils the requirements for least possible pollution, a.o. by using the best available technology (BAT).
- On setting the requirements, the authorities have assessed whether the company lives up to the Danish requirements for the protection of water, air and earth, accident prevention and noise emission.

Hi-Con A/S is aware of and respects Danish legislation, as expressed in the Danish Environmental Protection Act and statutory order No 966 of 23 June 2017 with later amendments on the approval of companies on the list.

The Danish legislation is in accordance with EU directive 96/61/EC of 24 September 1996 concerning integrated pollution prevention and control.

The Danish authorities supervise the observance of the terms in the company's environmental

approval. If the company breaches the terms in its environmental approval, those responsible may be punished by fine and in aggravated cases by imprisonment for up to two years.

Freedom of association

Hi-Con A/S ensures that:

- Hi-Con 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.
- Hi-Con 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.
- Hi-Con 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.

Hi-Con 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.

Discrimination

Hi-Con 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.

Hi-Con 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.

Fire Safety

Hi-Con A/S ensures that:

Hi-Con A/S has taken the necessary precautions and made the necessary plans in regard to fire and evacuation of the employees.

Hi-Con A/S has selected and trained the people who will be in charge of implementing the measures and plans.

Hi-Con A/S'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.

Hi-Con A/S 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. 1084 of 19 September 2017.

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.

Working time and rest

Hi-Con A/S ensures that:

- The maximum weekly working time is 48 hours on average incl. overtime.
- The employee gets at least 11 consecutive hours of rest within every period of 24 hours.
- There is at least one day of rest per week.
- The employee has the right to a break in which he/she can leave the place of work, if the working day is longer than 6 hours.
- Night workers do not work more than 8 hours on average within every period of 24 hours.
- Night workers are offered regular medical examinations, and that night workers are offered other work as soon as possible if their health is compromised by the night work.
- The employee has the right to at least 4 weeks of holiday with pay.

Hi-Con A/S is aware of and respects the employees' rights regarding working time, rest and holiday as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 268 of 18 March 2005, and in the law on implementation of parts of the working time directive, Executive Order No. 896 of 24 October 2004.

The Danish legislation is in accordance with the EU working time directive 93/104/EC of 23 November 1993, the EU working time directive 03/88/EC of 4 November 2003, the UN Convention on Economic, Social and Cultural Rights of 16 December 1966, ILO Convention No. 14 of 17 November 1921 on Weekly Rest and ILO Convention No. 106 of 26 June 1957 on Weekly Rest in Commerce and Offices.

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.

Wages and working conditions

Hi-Con A/S 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 according to Danish legislation.
- All employees who work over a shorter period of time receive holiday, and the holiday is adjusted to the length of employment.

Hi-Con A/S 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. 1011 of 15 August 2007, 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. 734 of 28 June 2006, 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. 566 of 9 June 2006.

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. 52 on Holidays with Pay.

Employees who consider that their rights are being violated may bring legal proceedings. If the company infringes the rules, the company may be ordered to pay compensation to the employee, and to retroactively pay any salary due.

Psychological working environment

Hi-Con A/S 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.

Hi-Con A/S is aware of and respects the regulations regarding the psychological working environment as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 1084 of 19 September 2017.

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.

Discharge of wastewater to public treatment facility

Hi-Con A/S ensures that:

- Hi-Con A/S's wastewater is cleaned in a public wastewater treatment facility before it is discharged to the water environment.
- Hi-Con A/S follows the requirements for discharge in the wastewater license.
- Hi-Con A/S uses the best available technology (BAT) to minimize the environmental impact.

Hi-Con A/S is aware of and complies with the regulations on the discharge of wastewater as they are stated in the Consolidated Environmental Protection Act, Consolidated Act No. 879 of 26 June

2010, and the Order on wastewater permits, etc. in accordance with parts 3 and 4 of the Environmental Protection Act, Order No. 1448 of 11 December 2007 with subsequent amendments.

If the company does not observe the terms of the wastewater license, those responsible may be punished by fine and in aggravated cases by imprisonment for up to two years.

When the company discharges wastewater to the public treatment plants, the municipality is responsible for cleaning the company's wastewater before it is discharged to the water environment. On discharge the Danish environmental authority must ensure the observance of the requirements for the water quality in the water environment, as expressed in statutory order BEK No 1022 of 25 August 2010 on quality standards for water bodies and emission standards for discharges of certain hazardous substances to watercourses, lakes or the sea.

The Danish legislation is in accordance with EU directive 66/11/EEC of 15 February 2006 on pollution caused by certain dangerous substances discharged into the aquatic environment of the Community and with the Marine Environment Convention OSPAR, of which Denmark is a signatory.

The Danish legislation is also in accordance with EU Directive 2000/60/EC establishing a framework for Community action in the field of water policy (the EU Water Framework Directive) and EU Directive 2008/105/EC on Environmental Quality Standards.

Eating facilities and drinking water

Hi-Con A/S ensures that all employees have:

- Access to eating facilities with adequate hygienic conditions.
- The possibility to store own food and drink without health risks and the possibility to heat food and drink.
- Access to drinking water in the course of their work.

Hi-Con A/S is aware of and respects the regulations on access to eating facilities as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 268 of 18 March 2005.

The Danish working environment legislation is in accordance with EU Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for 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.

Toilet and bathing facilities

Hi-Con A/S ensures that:

Hi-Con A/S's employees have access to good sanitary facilities. This means a.o. that:

- All employees have access to a toilet with flush, a washbasin with running cold and hot water as well as soap or skin cleaning products.
- Employees have access to shower facilities if the work is e.g. dirty, physically exhausting, or leads to a risk of coming into contact with substances or materials that are hazardous to health.
- Wash basins are suitably placed in relation to work spaces, eating facilities, toilets, cloakrooms or changing rooms.

Hi-Con A/S is aware of and respects the regulations on sanitary facilities in the workplace as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 1084 of 19 September 2017.

The Danish working environment legislation is in accordance with EU Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for 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.

Buildings must fulfil the provisions of building legislation (the Danish Construction Act and the Building Regulations). In accordance with the Danish Construction Act, the owner of a property at any time is obliged to ensure that the building has been lawfully constructed, and that any unlawful conditions are brought into compliance with the law. If an unlawful condition concerning a building relates to unlawful use of building, this obligation will also rest on the user.

If the owner or user does not comply with an order notified by the municipal council to rectify an unlawful condition, a court ruling may order the owner or user to pay mandatory fines. If an order is not complied with, or if the unlawful condition is not rectified despite the order of daily penalties, the municipal council may rectify the unlawful condition for the account of the owner or the user.

A party that infringes building legislation may also be subject to the penalty of a fine.

Airing and ventilation

Hi-Con A/S ensures that:

- Hi-Con A/S's workplaces are constructed, designed and used in such a way that employees can perform the work without inconveniences from the airing and ventilation conditions.
- Mechanical ventilation has been installed by those workspaces where the generation of unhealthy gases, dust or disturbing smoke cannot be avoided.
- In those workspaces where unhealthy vapours and dust cannot be removed effectively through ventilation, the work process takes place in a special room or cabin.

Hi-Con A/S is aware of and respects the regulations on airing and ventilation as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 1084 of 19 September 2017.

The Danish working environment legislation is in accordance with EU Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for 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.

Lighting

Hi-Con A/S ensures that:

Workplaces of individual employees are constructed, designed and can be used in such a way that the work can be performed without inconveniences from the lighting conditions. This means that:

- There is always enough light to work, and it is safe to move around.
- Lighting in all spaces is adjusted to the work and movements taking place, in order to avoid the risk of accidents.
- Work areas have access to sufficient daylight so that they are well-lit. Windows and top lighting are constructed, placed and if necessary screened off in such a way that they do not induce blinding, overheating or disturbing temperature conditions.
- There is sufficient general lighting in the work area and suitable extra lighting in the workplaces of individual employees, so that work may take place safely and in appropriate working positions.
- Artificial lighting, in regard to the distribution, strength and quality of the light, is adjusted to the nature of the work and the colours of the work space.

Hi-Con A/S is aware of and respects the regulations on lighting in the workplace as expressed in the Danish Working Environment Act, Consolidated Act No. 1084 of 19 September 2017.



HIGH PERFORMANCE CONCRETE

The Danish legislation is in accordance with EU Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for 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.

01.09.2020 Peter Vendelin Olesen

