

CSR-Erklæring fra Kromann Reumert

Dette dokument er udarbejdet efter værktøjet CSR-kompasset. Med dette dokument erklærer Kromann Reumert, at den lever op til en række CSR-krav inden for flg. områder:

- Affald og genanvendelse
- Arbejdsforhold - inkl. ulykker
- Brandsikkerhed
- Foreningsfrihed
- Forskelsbehandling
- Korruption
- Lægehjælp og førstehjælp
- Løn og ansættelsesforhold
- Miljø og klima
- Psykisk arbejdsmiljø
- Sikre bygninger
- Toilet- og badeforhold
- Uddannelse af medarbejdere
- Medarbejdernes mulighed for pro bono-arbejde

1. Affald og genanvendelse

Kromann Reumert 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.

Kromann Reumert 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, lovbekendtgørelse nr. 1757 af 22. december 2006 med tilhørende bekendtgørelser.

Den danske lovgivning er i overensstemmelse med EU direktiv 2006/12/EF af 5. april 2006 om affald, EU direktiv 91/689/EØF af 12. december 1991 om farligt affald, Transportforordning 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.

Kromann Reumerts håndtering af affald bliver kontrolleret af de lokale miljømyndigheder. Hvis Kromann Reumert overtræder de danske regler for affald, herunder genanvendeligt affald, kan de ansvarlige straffes med bøde og i skærpende tilfælde med fængsel i op til to år.

2. Arbejdsforhold - inkl. ulykker

Kromann Reumert sikrer, at:

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

Arbejdet på Kromann Reumert 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.
- Monoton 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.

Kromann Reumert udarbejder løbende skriftlige vurderinger af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen. Alle arbejdsmiljøforhold er inddraget i arbejdspladsvurderingen, ligesom Kromann Reumerts ansatte inddrages i processen.

Kromann Reumert 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. 268 af 18. marts 2005, Bekendtgørelse om arbejdets udførelse nr. 559 af 17. juni 2004 samt i Bekendtgørelse om unges arbejde nr. 239 af 6. april 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, 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 Kromann Reumert overholder de danske arbejdsmiljøregler. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis Kromann Reumert overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

3. Brandsikkerhed

Kromann Reumert sikrer, at:

Kromann Reumert har truffet de nødvendige foranstaltninger og lavet de nødvendige planer vedrørende brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte.

Kromann Reumert har udpeget og oplært de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne.

Kromann Reumerts 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 nødudgange.
- Nødudgangsdøre 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.
- Brandbart affald opbevares i brandsikre containere, der tømmes regelmæssigt.

Kromann Reumert er bekendt med og respekterer reglerne om brandsikkerhed, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af byggelov, lovbekendtgørelse nr. 452 af 24. juni 1998, og i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse 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 Kromann Reumert overholder de danske arbejdsmiljøregler. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis Kromann Reumert overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

4. Foreningsfrihed

Kromann Reumert sikrer, at:

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

Kromann Reumert 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 Kromann Reumert overtræder reglerne, kan Kromann Reumert blive pålagt at betale godtgørelse til den ansatte.

5. Forskelsbehandling

Kromann Reumert sikrer, at:

- Der i Kromann Reumert 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 Kromann Reumert 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.

Kromann Reumert 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 Kromann Reumert 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 Kromann Reumert --overtræder reglerne, kan de ansvarlige blive straffet med bøde eller fængsel, og den ansatte kan få tilkendt en godtgørelse.

6. Korruption

Kromann Reumert sikrer, at:

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

Kromann Reumert 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.

7. Lægehjælp og førstehjælp

Kromann Reumert sikrer, at:

Alle Kromann Reumerts medarbejdere har adgang til gratis lægehjælp. I Danmark er det ikke nødvendigt at være forsikret for at få lægehjælp. Kromann Reumert 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.

Kromann Reumert er bekendt med og respekterer reglerne om adgang til førstehjælp, 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 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 Kromann Reumert overholder de danske arbejdsmiljøregler. Ansatte, der mener, at deres rettigheder bliver krænket, har adgang til domstolene. Hvis Kromann Reumert

overtræder arbejdsmiljøreglerne, kan de ansvarlige straffes med bøde eller fængsel.

8. Løn og ansættelsesforhold

Kromann Reumert 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 Kromann Reumert 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

Kromann Reumert 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 Kromann Reumert overtræder reglerne, kan Kromann Reumert blive pålagt at betalte en godtgørelse til den ansatte, samt efterbetaling af manglende løn.

9. Miljø og klima

Kromann Reumert vil:

- arbejde for at reducere vores CO2-forbrug, så vi når målet om at reducere vores CO2-forbrug med 20 % fra 2008 til 2012
- sortere alt affald mest muligt med det formål at skille os bedst muligt af med affald
- vil foretrække leverandører, hvis produkter medfører mindst muligt ressourcepild og forurening

Kromann Reumerts arbejder målrettet og systematisk på løbende at forbedre sin miljøpræstation.

10. Psykisk arbejdsmiljø

Kromann Reumert 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.

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

11. Sikre bygninger

Kromann Reumert sikrer, at:

Alle bygninger, anlæg, arealer m.v., som Kromann Reumerts ansatte har adgang til i forbindelse med deres arbejde, er indrettet, konstrueret og anvendt på en sådan måde, at de ikke medfører risici for de ansattes sikkerhed og sundhed.

Det betyder bl.a., at:

- Arbejdsstedet er indrettet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra en vurdering af de arbejdsmiljøforhold, som kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.
- Arbejdsstedet er indrettet, så der er mulighed for flugt og redning af personer ved brand og andre ulykker.

Kromann Reumert er bekendt med og respekterer reglerne om sikre bygninger, som de udtrykkes i den danske lovgivning i Bekendtgørelse af byggelov, lovbekendtgørelse nr. 452 af 24. juni 1998 og i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse 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 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet og ILO konvention nr. 155 af 22. juni 1981 om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

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

12. Toilet- og badeforhold

Kromann Reumert sikrer, at:

Kromann Reumerts 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.

Kromann Reumert er bekendt med og respekterer reglerne om sanitære forhold på arbejdspladsen, 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 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet.

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

13. Uddannelse af medarbejdere

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

14. Medarbejdernes mulighed for pro bono-arbejde

Medarbejderne har ytret ønske om, at Kromann Reumert udfører pro bono-arbejde og på den måde gør en forskel i samfundet. Kromann Reumerts pro bono-arbejde omfatter arbejde, som virksomhedens medarbejdere udfører gratis eller til en særdeles reduceret pris, uden arbejdet i det væsentlige udføres i Kromann Reumerts egen interesse.

Kromann Reumert har som grundlæggende princip, at der gælder de samme sagsbehandlingsregler for pro bono-arbejde som for alt andet arbejde; dog vil der i forbindelse med pro bono-arbejde være tale om en vis skærpet vurdering af, at påtagelsen af en sag ikke kan medføre interessekonflikter eller anden skadevirkning for Kromann Reumert.