

byKIRK ApS – Corporate Social Responsibility

For at kunne opfylde kundernes ønsker har byKIRK ApS valgt at størstedelen af smykkerne bliver produceret i Thailand. Det giver en fleksibilitet i produktionen og mulighed for at kombinere det traditionelle guldsmedhåndværk med de nyeste produktionsmetoder. byKIRK ApS ønsker under ingen omstændigheder at gå på kompromis med vores principper indenfor Corporate Social Responsibility (CSR). Derfor forgår der løbende en dialog med producenterne. byKIRK ApS har i samarbejde med Den Danske Ambassade i Thailand udvalgt producenter der kan leve op til byKIRK ApS's krav indenfor CSR.

I forbindelse med kontraktudarbejdelse er der indarbejdet de væsentligste CSR principper. Nedenfor er beskrevet de CSR principper som byKIRK ApS driver virksomhed efter – hvilket også betyder at eventuelle underleverandører skal leve op til disse med hensyntagen til lokal lovgivning. Yderligere arbejder byKIRK ApS løbende med at sikre sig at råvarerne som diamanter, guld og sølv lever op til gældende lovgivning og standarder.

Copenhagen 02.08.2011

Erklæring fra byKIRK ApS

Med dette dokument erklærer byKIRK ApS, at vi efterlever følgende standarder:

Arbejdsforhold - inkl. ulykker

byKIRK ApS sikrer, at:

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

Arbejdet på virksomheden og underleverandører 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.

byKIRK ApS 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 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.

Arbejdstid og hvile

byKIRK ApS 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.

byKIRK ApS 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. 268 af 18. marts 2005 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 93/104/EF af 23. november 1993, EU's arbejdstidsdirektiv 03/88/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.

Boligstandard

byKIRK ApS sikrer, at:

Underleverandører i visse tilfælde stiller boliger til rådighed for de ansatte, og at boligernes konstruktioner er sikre, sunde og bæredygtige.

Boligernes standard er i overensstemmelse med de lokale krav fra det bygningsreglement, der var gældende på opførelsestidspunktet.

Børnearbejde

byKIRK ApS 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 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.

byKIRK ApS er bekendt med og respekterer forbuddet mod børnearbejde, som det udtrykkes i Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø, lovbekendtgørelse nr. 268 af 18. marts 2005 og i Bekendtgørelse om unges arbejde nr. 239 af 6. april 2005.

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

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

Minimering af emballage

byKIRK ApS sikrer, at:

byKIRK ApS har minimeret mængden af anvendt emballage i det omfang, det er muligt.

byKIRK ApS er bekendt med og overholder de danske miljøkrav til virksomhedens emballage, som de udtrykkes i den danske lovgivning i [Bekendtgørelse om visse krav til emballager nr. 477 af 28/5-2006](#).

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

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

Miljøhensyn for virksomheder uden miljøgodkendelsespligt

byKIRK ApS sikrer, at:

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

byKIRK ApS er bekendt med og respekterer dansk lovgivning, som den kommer til udtryk i Bekendtgørelse af lov om miljøbeskyttelse ([lbkg 2006 1757](#)).

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

Farlige stoffer

byKIRK ApS 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.

byKIRK ApS 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. 268 af 18. marts 2005.

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 98/24/EF 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.

Produkter uden farlige stoffer

byKIRK ApS sikrer, at:

byKIRK ApSs produkter ikke indeholder stoffer, der skal klassificeres som farlige eller er klassificeret som farlige, jf. EU's liste over farlige stoffer og den danske kemikalielovgivning.

Korruption

byKIRK ApS sikrer, at:

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

byKIRK ApS 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.

Løn og ansættelsesforhold

byKIRK ApS sikrer, at:

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

byKIRK ApS er bekendt med og respekterer de danske krav om lønforhold, goder og ansættelsesbetingelser, som de udtrykkes i Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007, Ferieloven, lovbekendtgørelse nr. 407 af 28. maj 2004, Bekendtgørelse af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov, lovbekendtgørelse nr. 734 af 28. juni 2006, lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven, jf. lov nr. 566 af 9. juni 2006).

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

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

Udluftning og ventilation

byKIRK ApS sikrer, at:

- byKIRK ApSs 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.

byKIRK ApS 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. 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 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.

Tvangsarbejde

byKIRK ApS sikrer, at:

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

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

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

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

Spisefaciliteter og drikkevand

byKIRK ApS 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.

byKIRK ApS 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. 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 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.

August 2011 Johanne Kirk & Jakob Ørum Schou