



ADFÆRDSKODEKS

”DET FORVENTER VI”

Introduktion

FKI bestræber sig på at fremme ordentlige arbejds- og miljøforhold i vores værdikæde. Dette adfærdskodeks skal betragtes som et billede af, hvad vi forventer af vores samarbejdspartnere. Kodekset tager udgangspunkt i FN's charter omkring menneskerettigheder, arbejdsrettigheder, miljøet og korrupsion.

Når dette adfærdskodeks er blevet præsenteret for en samarbejdspartner, er det at sammenligne med et kontraktlignende dokument og skal betragtes som en del af enhver aftale indgået mellem FKI og den konkrete samarbejdspartner.

En samarbejdspartner skal kunne dokumentere overholdelse af adfærdskodekset på FKI's anmodning. I tilfælde af overtrædelse af adfærdskodeksen skal korrigerende handlinger ske inden for en rimelig tid. En aftale/kontrakt med FKI vil kun ved grove overtrædelser eller hvis samarbejdspartneren ikke er villig til at korrigere misligholdelsen blive opsagt.

Vores egen praksis

FKI har et separat adfærdskodeks som er målrettet medarbejdere, ledere og direktører. Det kan findes på www.FKI.dk



”Vi forventer”

Dette adfærdskodeks er lavet med udgangspunkt i FN's principper om rettigheder for arbejdere samt de generelle menneskerettigheder. Den nationale lovgivning skal altid overholdes og ved uoverensstemmelser mellem lovgivning og dette kodeks er det altid gældende lov, der er retningsgivende for handlinger og adfærd.

1. Tvangsarbejde

- 1.1 Der må ikke forefindes tvungen, bundet eller ufrivilligt arbejde.
- 1.2 Arbejdere er ikke forpligtet til at lægge et depositum eller aflevere identifikationspapirer, såsom pas til deres arbejdsgivere og kan altid opsige deres job med rimelig varsel.

2. Foreningsfrihed og retten til kollektiv overenskomstforhandlinger.

- 2.1 Medarbejdere skal have retten til at tilslutte sig eller danne en forening og lave kollektiv overenskomstforhandlinger.
- 2.2 Medarbejderrepræsentanter må ikke forhindres i at udføre deres arbejde
- 2.3 I lande, hvor nationale love forhindrer pkt. 2.1, må arbejdsgiveren ikke forhindre for at alternative foreninger og medarbejdernes uafhængighed kan opstå.

3. Børnearbejde

- 3.1 Minimums alderen for medarbejdere må ikke være under 15 år
 - i) den nationale minimumsalder for beskæftigelse, eller
 - ii) den alder, hvor den obligatoriske skolegang er afsluttet, alt efter hvilken alder der er højest.

- 3.2 Hvis den lokale minimumsgrænse er fastsat til 14 år i overensstemmelse med udviklingslandenes undtagelser i henhold til ILO-konvention nr. 138, er denne alder gældende.
- 3.3 Ingen personer under 18 år må deltage i arbejde som er farligt for deres: Helbred, sikkerhed, mentale helbred og ej heller deltage i natarbejde
- 3.4 Politikker og procedurer for afhjælpning af børnearbejde, der er relateret til ILO-konvention nr. 138 og 182, skal fastlægges, dokumenteres og kommunikeres til personale og andre interesserede parter. Der skal ydes støtte til, at børn kan deltage i og gennemføre den obligatoriske skolegang.

4. Diskrimination

- 4.1 Ingen diskrimination på arbejdspladsen ift.
 - Ansættelse
 - Kompensering
 - Mulighed for relevant oplæring
 - Forfremmelser
 - Afskedigelser/pensionering

Baseret på:

- Etnisk baggrund
- Religion
- Alder
- Handicap
- Køn
- Partner status
- Seksuel orientering
- Forenings tilhørsforhold
- Politiske overbevisninger

4.2 Tiltag skal etableres for at beskytte mod:

- Seksuel tilnærmelse
- Trusler
- Fornærmelser eller udnyttende adfærd
- Afskedigelse på baggrund af faktorer som ægteskab, graviditet, sociale tilhørsforhold

5. Barsk eller umenneskelige behandling

- 5.1 Fysisk misbrug, straf eller trusler om fysisk misbrug, seksuel eller anden chikane, verbalt overgreb samt andre former for intimidering er strengt forbudt.

6. Sundhed og sikkerhed

- 6.1 Arbejdsmiljøet skal være sikkert og hygiejnisk i forhold til produktionens karakter og de specifikke sikkerhedsprocedure.
- 6.2 Medarbejderne skal løbende have dokumenteret sikkerhedstræning, samt ved nyansættelser eller arbejdsrotationer.
- 6.3 Medarbejderne skal have adgang til ordentlige toiletfaciliteter samt drikkeligt vand. Hvis der er madopbevaringsmuligheder, skal disse være hygiejniske.
- 6.4 Hvis der er tilknyttet bolig ifm. ansættelsesforholdet, skal disse være rene, sikre og ordentligt ventilerede. Der skal ydermere være adgang til ordentlige toiletfaciliteter og drikkeligt vand.

7. Løn

- 7.1 Lønnen og sociale ydelser for en arbejdsmæssig standard uge skal være som National lovgivning eller den pågældende industri forskriver, afhængig af hvilken der er højest. Lønnen skal som minimum kunne dække de basale fornødenheder.
- 7.2 Alle medarbejdere skal have en skreven og forståelig kontrakt, der beskriver deres løn samt betalingsmetoder før arbejdets begyndelse.
- 7.3 Indhug i lønnen som en straf er ikke tilladt

8. Arbejdstider

- 8.1 Arbejdstider skal være sammenlignelige med national lovgivning eller benchmarke industri-standarder. Ugentligt arbejdstimer bør ikke overskride 48 timer.
- 8.2 Medarbejderne bør have minimum 1 fridag for hver 7 dages arbejdsperiode
- 8.3 Overarbejde skal minimeres og være frivilligt. Anbefalet maksimum er 12 timer pr. uge.
- 8.4 Medarbejderne skal altid have udbetalt overarbejdstimer, som minimum efter gældende lovgivning.
- 8.5 Medarbejderne skal årligt have ferie eller sygeorlov ifølge gældende lovgivning uden at det afføder nogle negative sanktioner. Ved graviditet gælder barselsorlov ifølge national lovgivning.

9. Regelmæssig beskæftigelse

- 9.1 Forpligtelser til medarbejderne skal også gælde ved korte kontrakter, fx kontrakt arbejdere eller dagsarbejdere, underleverandører eller i andre arbejdsforhold.
- 9.2 Alle medarbejdere har ret til en kontrakt i et sprog som de forstår.
- 9.3 Indholdet af kontrakten skal være klart defineret

10. Marginaliserede populationer

- 10.1 Produktionen og forbrug af naturlige ressourcer må ikke bidrage til nedbrydelse af ressourcer eller indkomst for marginaliserede befolkninger, fx ved inddragelse af større naturområder med vandkilder.

11. Miljøet

- 11.1 Der skal være tiltag for at minimere den negative indvirkning på miljøet i hele værdikæden. Dette omfatter at minimere forurening og fremme en effektiv bæredygtig anvendelse af ressourcer, herunder energi og vand, samt en minimering af drivhusgasser i produktion og transport.
- 11.2 Den lokale miljøpåvirkning må ikke være udnyttende eller forringende.
- 11.3 Den nationale og internationale miljølovgivning og forskrifter skal respekteres og overholdes.

12. Korruption

- 12.1 Korruption i enhver form er forbudt, herunder:
 - Bestikkelse
 - Afpresning
 - Returkommission
 - Ubeholdt private eller erhvervsmæssige fordele til kunder, entreprenører, leverandører eller ansatte i et politisk parti samt embedsmænd.

13. Management systems of suppliers

- 13.1 Tilstedeværelsen af administrative systemer er afgørende for implementeringen af FKI's adfærdskodeks. FKI understreger derfor vigtigheden af, at leverandørerne har systemer, der understøtter opfyldelsen af punkterne i vores adfærdskodeks.

FKI forventer følgende:

- Samarbejdspartneren skal gøre adfærdskodekset kendt i alle relevante dele af sin organisation.
- Samarbejdspartneren skal efter anmodning informere FKI ved skift af underleverandør.
- Samarbejdspartneren skal kunne redegøre for, hvor varer bestilt af FKI er produceret



Fast Food Teknik a/s

Byghøjvej 5 · Verringe · DK-5690 Tommerup · Tel. +45 6475 1066 · info@fki.dk · www.fki.dk