

Code of conduct - Adfærdskodeks

1. Introduktion

Hos Vordingborg Køkkenet A/S fremmer vi anstændige arbejds- og miljøstandarder i vores forsyningskæder. Vi arbejder tæt sammen med vores leverandører og samarbejdspartnere for at nå dette mål. Derfor har vi udarbejdet denne adfærdskodeks for at illustrere det, vi forventer af vores leverandører og samarbejdspartnere. Adfærdskodeksen omfatter menneskerettigheder, arbejdstagernes rettigheder, miljøet og de samfundsmæssige relationer.

2. Målgruppen for code of conduct

Denne code of conduct er rettet imod de relationer, som Vordingborg Køkkenet A/S har. Dette gælder ansatte, leverandører, samarbejdspartnere f.eks., vognmand eller andre, man samarbejder med, eller erhverver varer eller tjenesteydelser fra.

3. Forventninger til målgruppen

Leverandører til Vordingborg Køkkenet A/S skal levere varer og tjenesteydelser, der produceres i overensstemmelse med adfærdskodeksen. De forskellige leverandører samt samarbejdspartnere skal kommunikere adfærdskodekset til deres underleverandører og samarbejdspartnere. Vordingborg Køkkenet A/S er berettiget til at sikre, at målgruppen opfylder denne adfærdskodeks. En sådan opfølgning kan ske ved møde eller inspektion. Samarbejdspartnere er forpligtet til at respektere denne code of conduct. Samarbejdsrelationerne er forpligtet til at navngive og give kontaktoplysninger til hver enkelt underleverandør eller samarbejdspartner, som Vordingborg Køkkenet A/S ønsker at kontakte. Code of conduct er væsentlig for Vordingborg Køkkenet A/S og dermed for de samarbejdsrelationer, der eksisterer med Vordingborg Køkkenet A/S. Konstateres der derfor handlinger i strid med code of conduct, skal dette straks afhjælpes i fællesskab mellem samarbejdsrelationen og Vordingborg Køkkenet A/S.

4. Samfundsrelationer

Når nye leverandører vælges, vil der blive lagt vægt på sociale og miljømæssige standarder. Hverken Vordingborg Køkkenet eller nogen af sine ansatte skal til enhver tid tilbyde eller acceptere ulovlige pengegaver eller andre former for vederlag for at sikre forretningsmæssige eller private fordele eller gavn for kunder, agenter eller leverandører. Samarbejdsrelationerne skal overholde gældende lovgivning i de enkelte lande, herunder navnlig, men ikke udtømmende skattelovgivning, momslovgivning, toldlovgivning og andre fiskale lovtiltag.

5. Krav til arbejds- og miljøforhold

Denne adfærdskodeks er baseret på internationalt anerkendte FN- og ILO-konventioner og fastsætter en minimumsstandard. Arbejdslovgivningen for produktionsstedet skal overholdes. Hvor nationale love og bestemmelser dækker et emne, der også behandles i denne adfærdskodeks, gælder den højere standard. Vores samarbejdsrelationer skal respektere og sikre følgende:

5.1. Frit valg af beskæftigelse

(ILO-konvention nr. 29 og 105)

5.1.1 Der må ikke anvendes tvungen, bundet eller ufrivilligt fængselsarbejde.

5.1.2 Arbejdstagere må ikke være forpligtet til at indsende "indskud" eller identitetspapirer til deres arbejdsgiver og kan frit forlade arbejdsgiveren efter rimelig tid ved almindelig opsigelse.

5.2. Foreningsfrihed og ret til kollektive forhandlinger

(ILO-konvention nr. 87, 98, 135 og 154)

5.2.1 Arbejdstagere har uden forskel ret til at deltage i eller danne fagforeninger efter eget valg og at forhandle kollektivt.

5.2.2 Arbejdsgiverrepræsentanter må ikke diskrimineres og skal adgang til at udføre deres repræsentative funktioner på arbejdspladsen.

5.2.3 Hvor retten til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger er begrænset i henhold til loven, skal arbejdsgiveren lette og ikke hindre udviklingen af parallelle midler til uafhængig og fri forening og forhandling.

5.3. Ingen børnearbejde

(FN's konvention om barnets rettigheder, ILO-konvention nr. 138, 182 og 79 og ILO-henstilling nr. 146)

5.3.1 Børn og unge under 18 år må ikke beskæftige sig med arbejde, der er sundhedsfarligt eller skadeligt, herunder natarbejde.

5.3.2 Børn under 15 år (14 eller 16 i visse lande) må ikke beskæftige sig med arbejde, der er skadeligt for deres uddannelse.

5.3.3 Ansættelse af børnearbejde i strid med ovennævnte konventioner er uacceptabel. Hvis der allerede eksisterer børnearbejde som beskrevet ovenfor, skal der gøres en vedvarende indsats for at afhjælpe situationen så hurtigt som muligt. De berørte børn får dog mulighed for at tjene til et levebrød, samt at erhverve en uddannelse, indtil de ikke længere er i skolealderen.

5.4. Ingen diskrimination af de ansatte

(ILO-konvention nr. 100 og 111 og FN's konvention om diskrimination mod kvinder)

5.4.1 Der må ikke være forskelsbehandling på arbejdspladsen baseret på etnisk baggrund, religion, alder, handicap, køn, civilstand, seksuel orientering, fagforening eller politisk tilhørsforhold.

5.4.2 Der skal træffes foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstagerne mod seksuelt påtrængende, truende, fornærmende eller udnyttende adfærd og fra diskrimination eller ansættelsesforhold med uretmæssig begrundelse, f.eks. Ægteskab, graviditet, forældremyndighed, hiv-status eller anden sygdom.

5.5. Fysisk eller psykisk chikane

Enhver form for fysisk misbrug, straf, trusler om fysisk misbrug, seksuel eller anden chikane, verbal misbrug samt andre former for intimidering er forbudt overfor ansatte.

5.6. Sikker og hygiejnisk arbejdsvilkår

(ILO-konvention nr. 155 og ILO-henstilling nr. 164)

5.6.1 Arbejds miljøet skal være sikkert og hygiejnisk under hensyntagen til industriens aktuelle viden og om særlige risici samt efter gældende lov. Der skal træffes passende skridt for at forebygge ulykker og sundhedsskader, der opstår som følge af eller forekommer i løbet af arbejdet, ved at reducere årsagerne til de farer, der er forbundet med arbejdsmiljøet, så vidt det er rimeligt muligt.

5.6.2 Arbejdstagerne skal modtage regelmæssig og dokumenteret sundheds- og sikkerhedsuddannelse. Denne uddannelse skal sikres for nye arbejdstagere.

5.6.3 Der skal gives adgang til rene toiletfaciliteter samt drikkevand og i givet fald sanitetsfaciliteter til opbevaring af fødevarer.

5.6.4 Indkvarteringen af ansatte skal være ren, sikker og tilstrækkelig ventileret og skal have adgang til rene toiletfaciliteter og drikkevand.

5.7. Tilstrækkelige lønninger

(ILO konvention nr. 131)

5.7.1 Løn og ydelser, der betales for en almindelig arbejdsuge, skal mindst opfylde nationale lovbestemmelser, overenskomst eller retningsgivende standarder for industrien. Lønnen skal altid være tilstrækkelig til at opfylde de grundlæggende behov.

5.7.2 Alle arbejdstagere skal have en skriftlig og forståelig kontrakt, der beskriver deres lønforhold og betalingsmetode inden de ansættes.

5.8. Arbejdstid

(ILO konvention nr. 1 og 14)

5.8.1 Arbejdstiden skal være i overensstemmelse med national lovgivning, overenskomst og fastsatte industristandarder, hvad der giver større beskyttelse. Det anbefales, at arbejdstiden ikke overstiger 48 timer pr. Uge (8 timer om dagen).

5.8.2 Arbejdstagerne skal være forsynet med mindst en fridag for hver 7 dages periode.

5.8.3 Overtid skal være begrænset og bør ikke overstige 12 timer om ugen.

5.8.4 Arbejdstagere skal altid modtage løn for overarbejde, minimum i overensstemmelse med gældende lovgivning, overenskomst eller anden aftale.

5.9. Respekt for ansættelsen

5.9.1 Forpligtelser til ansatte i henhold til internationale konventioner og lovgivninger om social sikring og bestemmelser, der følger af ansættelsesforholdet, må ikke omgås ved brug af kortfristede kontrakter (f.eks. Kontraktarbejde, uafbrudt arbejde eller dagarbejde), underentreprenører eller andre Arbejdsforhold.

5.9.2 Alle arbejdstagere har ret til en ansættelseskontrakt, der skal skrives på et sprog, de forstår.

5.9.3 Lærlingeprogrammernes varighed og indhold skal klart defineres.

6. Overvejelse for marginaliserede befolkninger

Produktion og udvinding af råmaterialer til produktion må ikke bidrage til ødelæggelse af ressourcer og indtægtsgrundlag for marginaliserede befolkninger, f.eks. ved at bruge store arealer eller andre naturressourcer, som disse populationer er afhængige af. Anvendelse af råmateriale skal ske under hensyntagen til omgivelserne.

7. Miljøbeskyttelse

7.1. Miljøforanstaltninger skal tages i betragtning i hele produktion og distributionskæden, der spænder fra produktion af råmateriale til forbruger. Lokale, regionale og globale miljøaspekter skal overvejes og inddrages. Det lokale miljø på produktionsstedet må ikke udnyttes eller nedbrydes ved forurening.

7.2 Nationale og internationale miljølovgivninger og forskrifter skal respekteres.

7.3 Relevante udledningstilladelser skal opnås efter behov.

7.4 Farlige kemikalier og andre stoffer skal håndteres omhyggeligt og i overensstemmelse med national lovgivning.