

KF-koncernens uppförandekod för leverantörer ("Uppförandekoden")

Inledning

Hållbar utveckling för KF-koncernen innebär att vi kombinerar vårt ansvarstagande för etik, miljö, sociala samt ekonomiska frågor i ett långsiktigt perspektiv. KF-koncernen och dess bolag ska vara ledande inom området hållbar utveckling. KF-koncernens ambition kan endast uppnås genom att vi arbetar tillsammans med våra leverantörer och ställer krav på dem som de i sin tur ställer på sina leverantörer. På så sätt blir våra leverantörskrav som ringar på vattnet och påverkar även de leverantörer och producenter som vi inte har en direkt dialog med. Tillsammans kan vi göra skillnad.

Uppförandekoden omfattar samtliga leverantörer och deras underleverantörer samt övriga affärs- och samarbetspartners (också refererade till som "Företaget") till hel- och delägda bolag inom KF-koncernen och definierar de krav vi ställer på dessa. Uppförandekoden baseras på internationellt vedertagna initiativ och standarder såsom FN:s Global Compact, FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, FN:s konventioner om barns rättigheter och avskaffande av all slags diskriminering mot kvinnor, OECD:s riktlinjer för multinationella företag samt ILO:s konventioner. Leverantörer av såväl varor som tjänster till KF-koncernen ska uppfylla kraven i Uppförandekoden samt vidta åtgärder för att säkerställa att deras underleverantörer uppfyller kraven i Uppförandekoden. Uppförandekoden utgör miniminivån för det ansvarstagande som ska ligga till grund för samarbetet.

1. Regelefterlevnad

Som generell regel ska Företaget alltid följa nationell lagstiftning i de länder där de verkar. Skulle något av kraven i Uppförandekoden skilja sig från vad som anges i nationell lagstiftning ska de mer stringenta kraven tillämpas.

2. Föreningsfrihet och rätten att ingå kollektivavtal

Samtliga anställda ska ha rätt att fritt bilda, ingå i och organisera fackföreningar samt att förhandla kollektivt med Företaget. I fall där föreningsfriheten och rätten att ingå kollektivavtal är begränsad enligt lag, ska Företaget tillåta att de anställda själva väljer sina egna representanter. Företaget ska inte på något sätt hindra upprättandet, upprätthållandet eller administrationen av sådana arbetstagarorganisationer eller kollektivavtalsförhandlingar. Företaget får inte vidta disciplinära eller diskriminerande åtgärder mot personal som organiserar arbetstagare eller personal som är anslutna till en fackförening.

3. Diskrimineringsförbud

Vid anställning, lönesättning, tillgång till utbildning, befordran, uppsägning eller pensionering är all form av diskriminering - på grund av kön, ålder, tro, ras, nationalitet, funktionsnedsättning, sjukdom, medlemskap i arbetstagarorganisationer (inklusive fackföreningar), politisk uppfattning, sexuell läggning eller andra omständigheter som kan ge upphov till diskriminering - förbjuden.

4. Ersättning

Lön för normal arbetstid, övertidsarbete och annan övertidsersättning ska minst uppgå till de minimibelopp som föreskrivs enligt lag men med ambitionen att utvecklas till att täcka faktiska levnadskostnader. Rättsstridiga, obehöriga eller disciplinära löneavdrag är inte tillåtna. Företaget ska tillse att anställda regelbundet får klar och tydligt information om löner och förmåner. De ska även se till att utbetalning av löner och förmåner sker på ett sätt som är praktiskt för de anställda.

5. Arbetstider

Företaget ska uppfylla tillämplig nationell lagstiftning och branschstandarder avseende arbetstid och allmänna helgdagar. Vad avser högsta tillåtna arbetstid per vecka gäller att arbetstiden inte regelbundet får överskrida 48 timmar per vecka och att högsta tillåtna övertid per vecka är 12 timmar. Anställda ska ha rätt till minst 24 timmars sammanhängande ledighet per vecka. Undantag från denna regel kan göras om följande två villkor är uppfyllda:

- a) nationell rätt skall tillåta att arbetstiden överskrider denna begränsning, och
- b) det skall finnas ett fritt framförhandlat och gällande kollektivavtal som tillåter genomsnittsberekening av arbetstid, inbegripet tillräckliga viloperioder.

6. Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Företaget ska tillhandahålla en säker och hälsosam arbetsmiljö. Företaget ska vidta åtgärder för att förebygga risken för arbetsplatsolyckor. Företaget ska upprätta och följa tydliga regler och rutiner för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Personlig säkerhetsutrustning ska tillhandahållas och användas. Nödutgångar ska finnas på samtliga våningsplan och vara tydligt märkta, ha god belysning, får ej vara blockerade samt ska kunna användas för utrymning under arbetstid. Alla anställda ska ha tillgång till rena toaletter, dricksvatten och hygieniska och, om behov finnes, väl anpassade utrymmen för förvaring av matvaror. All personal ska få regelbunden och dokumenterad utbildning om hälsa och säkerhet. Det ska finnas en person i Företagets ledning med särskilt ansvar för personalens hälsa och säkerhet. Om Företaget erbjuder sovutrymmen ska dessa vara rena, säkra och ha tillräcklig ventilation. Där ska finnas tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten.

7. Förbud mot barnarbete

Barnarbete accepteras inte. Ingen anställd får vara under 15 år, eller 14 år respektive 16 år enligt vissa nationella lagstiftningar. Företaget får anställa personer under 18 år, men om de omfattas av skolplikt får de endast arbeta utom skoltid. För arbetstagare under 18 år gäller att deras skol-, arbets- och transporttid inte under några omständigheter får överskrida sammanlagt 10 timmar per dag och de ska inte under några omständigheter arbeta mer än 8 timmar per dag. Arbetstagare under 18 år får inte utföra arbetsuppgifter som är farliga och de får inte arbeta nattetid.

8. Förbud mot tvångsarbete och disciplinära åtgärder

Alla former av tvångs- eller straffarbete är förbjudna. Personalen ska alltid ha rätt att lämna Företagets lokaler och område efter att ha avslutat en normal arbetsdag samt ha rätt att avsluta anställningen. Företaget får inte innehålla någon del av personalens löner, förmåner, tillgångar eller handlingar. Företaget ska behandla all personal med värdighet och respekt. Företaget ska inte använda eller tolerera kroppsstraff, mentala eller fysiska påtryckningar eller verbal kränkning av personal.

9. Miljö

Företaget ska efterleva tillämplig miljölagstiftning och ta hänsyn till försiktighetsprincipen. Företaget ska respektera och verka inom de begränsningar som naturen sätter vad gäller klimat, vatten, biologisk mångfald, djuromsorg, fiske och skog. Metoder och standarder för avfallshantering inklusive ambitionen att minska svinn i produktionsledet, hantering av farligt avfall samt behandling av utsläpp till luft och vatten ska uppfylla eller vara bättre än de minimikrav som följer av lag. Information om de hälso- och miljöfarliga ämnen som används ska vara tillgänglig för alla som kommer i kontakt med dem. Särskilt farliga ämnen ska användas i så liten utsträckning som möjligt med ambitionen att fasas ut helt. Med särskilt farliga ämnen avses de som är svårnedbrytbara och ansamlas i levande organismer, cancerframkallande, arvsföroreningar, fortplantningsstörande, hormonstörande, kraftigt allergiframkallande samt de med motsvarande allvarlighetsgrad såsom



exempelvis kvicksilver, kadmium och bly. Företaget ska stödja förebyggande åtgärder för att motverka miljöproblem. Om tillämpligt ska Företaget aktivt stödja produktionsmetoder som minimerar djurs lidande och möjliggör ett naturligt beteende hos djuren.

10. Mutor och korruption

Företaget ska efterleva nationella lagar och ska arbeta mot alla former av korruption, inklusive utpressning, bedrägeri och mutor. Företaget ska upprätta och följa en policy mot mutor och korruption som omfattar all verksamhet som bedrivs av Företaget.

11. Ledningssystem

Företaget ska utforma och införa en policy för socialt ansvarstagande och ett ledningssystem som säkerställer att kriterierna i Uppförandekoden uppfylls. Företagets ledning ansvarar för att Uppförandekoden implementeras, följs upp och att korrigerande åtgärder vidtas vid eventuella avvikelser. Företaget ska informera samtliga anställda om Uppförandekoden och dess innehåll. Företaget ska behandla eventuell information från personalen om att Företaget inte uppfyller kraven i Uppförandekoden.

12. Inspektioner/revisioner

Företaget ska på KF-koncernens begäran kunna redovisa skriftligt hur de uppfyller kraven i Uppförandekoden. Vidare förbehåller sig KF-koncernen rätten att när som helst oannonserat besöka Företaget/underleverantörer/fabriker, antingen på egen hand eller med hjälp av en oberoende part, för att kontrollera att Uppförandekoden efterlevs. KF-koncernen ska därvid ha fullständig tillgång till alla för inspektionen/revisionen relevanta handlingar. I de fall Företaget ej själv bedriver någon producerande verksamhet, d v s har en agentroll, förbehåller sig KF-koncernen rätten att göra revisioner i nästa led hos producerande leverantörer och underleverantörer.

13. Bristande efterlevnad

Om Företaget eller någon Företaget svarar för (t.ex. en underleverantör) inte uppfyller kraven i Uppförandekoden och inte inom en rimlig tid (maximalt 12 månader) presterar en plan för förbättring har KF-koncernen rätt att säga upp avtalet med omedelbar verkan.