



## Femtorps uppförandekod (Code of Conduct)

### INLEDNING

Femtorp AB förser marknaden med söta livsmedel och dessertprodukter från de främsta tillverkarna. Våra kunder kan förvänta sig en hög servicegrad, kunskap och kvalitet. Detta levereras med ett första klassens logistiksystem av Femtorps kompetenta personal. Vår målsättning är att bygga ett starkt varumärke i Femtorp och skaffa oss ett oklanderligt rykte.

Verksamheten består av import och försäljning av dessertprodukter, råvaror och bageritillbehör, företrädesvis till restauranger, storhushåll, tillverkare och bagerier.

Vår egen säljorganisation täcker stora delar av landet, vi besöker våra kunder, grossister och slutförbrukare för att regelbundet diskutera desserter och söta livsmedel.

Femtorp samarbetar med de ledande livsmedelsgrossisterna i landet, som också distribuerar våra produkter. Femtorp koncentrerar sig på att utveckla och tillföra marknaden nya idéer, kvalitet, spännande produkter och kunskap som gör dessert ätandet BÄTTRE, LÄTTARE OCH FRAMFÖR ALLT ROLIGARE.

### Internationella principer och efterlevnad

Femtorps uppförandekod stödjer och baserar sig bland annat på de tio principerna i FN:s Global Compact, som i sin tur baseras bland annat på de konventioner, deklARATIONER och rekommendationer.

- FN:s konventioner om mänskliga rättigheter inkluderande konventionen om barnets rättigheter.
- ILO:s (Internationella arbetsorganisation, ett fackorgan inom FN-systemet) konventioner om arbetsvillkor och rättigheter i arbetslivet.
- Riodeklarationen om miljö och utveckling.
- FN:s konvention mot korruption.
- OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

📍 Femtorp AB  
Travbanegatan 3  
213 77 Malmö

📞 040-94 90 00

🌐 [www.femtorp.se](http://www.femtorp.se)

## 1. LAGLIGA KRAV

**1.1** Leverantören och dess underleverantörer måste följa nationell lagstiftning i de länder där de verkar. Skulle något av kraven i uppförandekoden skilja sig från vad som anges i den nationella lagstiftningen, så har lagen företräde.

## FÖRHÅLLANDEN PÅ ARBETSPLATSEN

### 2. Tvångsarbete

*ILO:s Konventioner 29 och 105*

**2.1** Alla anställda ska behandlas med respekt och värdighet. Ingen form av tvångsarbete, löneslaveri eller ofrivilligt arbete får förekomma.

**2.2** Lön eller ägodelar får aldrig deponeras/tas i pant av arbetsgivaren i utbyte mot arbete.

**2.3** Ingen person får kvarhållas i arbete under någon tid, mot dennes vilja.

**2.4** Ingen anställd får under några omständigheter utsättas för kroppslig bestraffning eller annan form av fysisk, sexuell eller psykologisk straffåtgärd eller trakasseri.

### 3. Rätt till fackföreningsfrihet och kollektiva förhandlingar

*ILO:s konventioner 87, 98, 135 och 154*

**3.1** Anställda ska utan undantag ha rätt att engagera sig fackligt, samt att förhandla kollektivt.

**3.2** Arbetsgivare får inte diskriminera fackföreningsrepresentanter eller förhindra dem att utföra sina fackliga uppdrag.

**3.3** Om sådana rättigheter begränsas av nationell lagstiftning, ska arbetsgivaren underlätta utvecklandet av och på inga villkor hindra parallella och oberoende föreningar och förhandlingar.

### 4. Barnarbete

*FN:s konvention om barnens rättigheter*

*ILO:s konventioner 79, 138 och 182*

*ILO:s rekommendation 146*

*UNICEF:s barnrättsprinciper*

**4.1** Barn under 18 års ålder får inte utföra arbetsuppgifter som är skadliga för hälsa och säkerhet.

**4.2** Barn under 15 år (14 eller 16 i vissa länder) får inte utföra arbete på ett sådant sätt att deras skolgång hindras eller påverkas negativt.

**4.3** Nyrekrytering av arbetskraft som strider mot ovan accepteras inte. Om barnarbete redan förekommer, ska åtgärder vidtas för att fasa ut det så snabbt som möjligt. Samtidigt ska de berörda barnen ges möjlighet att förtjäna sitt uppehälle och att gå i skolan så länge de har skolplikt.

**4.4** Om yngre barn arbetar som lärling i enlighet med landets arbetslagstiftning, måste de skyddas mot all eventuell exploatering.

### 5. Diskriminering

*ILO:s konvention 100, 111, 143, 169, 183*

*FN:s konvention om diskriminering av kvinnor*

**5.1** Ingen anställd får diskrimineras på grund av etnisk bakgrund, religion, ålder, handikapp, kön, civilstånd, sexuell läggning, medlemskap i fackförening eller medlemskap i politisk organisation.

**5.2** Åtgärder ska vidtas för att skydda anställda för att bli sexuellt trakasserade, förolämpade eller utnyttjade, samt mot diskriminering eller uppsägning på oskäliga grunder, t.ex. giftermål, graviditet, föräldraskap eller HIV status.

**5.3** Alla anställda med samma erfarenhet och kvalifikationer ska erhålla lika lön för lika arbete.

## 6. Personlig integritet

**6.1** Fysiska bestraffningar eller övergrepp eller hot om fysiska övergrepp ska vara förbjudna. Det samma gäller sexuella övergrepp och andra former av förödmjukelse.

**6.2** Alla disciplinära åtgärder måste finnas dokumenterade skriftligen samt förklaras muntligt för arbetare i tydliga och begripliga ordalag.

**6.3** Behandling av insamlade uppgifter från underleverantörer, kunder och anställda ska ske med säkerhetsföreskrifter för att förhindra otillåten spridning och skada. Personuppgifter ska alltid hanteras med respekt för personlig integritet.

**6.4** Arbetsplatsen ska erbjuda möjlighet till personlig integritet. Lösningar kan variera, men kan till exempel innebära skåp för personliga ägodelar och separata hygienutrymmen för män och kvinnor.

## 7. Hälsa, arbetsmiljö och säkerhet

*ILO:s konvention 155, 184, ILO:s rekommendation 164*

**7.1** Arbetsmiljön ska vara säker och främja god hälsa, med hänsyn till tagen och allmän kunskap om branschen och till specifika riskfaktorer.

**7.2** En tydlig samling föreskrifter och rutinbeskrivning för hälsa, säkerhet, brandskydd och krisberedskap ska upprättas och följas. En representant från ledningen med ansvar för de anställdas hälsa och säkerhet ska utses. System för att upptäcka, undvika och agera mot potentiella hot mot hälsa och säkerhet för alla anställda upprättas.

**7.3** Arbetsmiljöarbetet bör ske i samarbete mellan ledning och arbetstagarnas representanter för att åstadkomma en långsiktigt säker och hälsosam arbetsplats.

**7.4** Alla anställda ska ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. Arbetsgivaren ska också säkerställa tillgång till utrymmen där mat kan förvaras på ett säkert sätt, om behovet finns.

**7.5** Särskilt skydd och god arbetsmiljö ska gälla för sårbara individer, exempelvis unga och gravida.

**7.6** Vid behov ska alltid effektiv personlig skyddsutrustning tillhandhållas alla anställda utan avgift.

**7.7** Arbetsgivaren ska registrera arbetsplatsolyckor och arbetsskador. Vid händelse av olyckor och skador ska arbetsgivaren tillse bästa möjliga skydd för de anställda, inklusive att de täcks av obligatoriska försäkringsprogram. Anställda har rätt att utan att be om tillstånd lämna arbetsplatsen vid omedelbar fara. Ovan ska även gälla säsongsanställda, personal anställd via mellanhänder och migrantarbetare.

**7.8** Om arbetsgivaren tillhandahåller logi, ska denna vara ren, säker och tillräckligt ventileras, samt ha tillgång till rena sanitära anläggningar och rent dricksvatten. Brandskydd och nödlägesberedskap ska hålla samma standard på arbetsplatsen.

## 8. Ersättning

*ILO:s konvention 26, 95, 131*

**8.1** De anställdas löner ska vara i överensstämmelse med nationella bestämmelser vad gäller minimilön eller industriell praxis. Vidare ska lönen vara tillräckligt stor för att täcka grundläggande behov och försörjning.

**8.2** Övertid ska kompenseras extra enligt nationell lag, och aldrig mindre än 1,25 gånger reguljär lön.

**8.3** Löner, liksom rutiner för hur och när löner utbetalas, ska överenskommas och dokumenteras innan arbetet påbörjas. Avtalet för detta ska vara begripligt formulerat för den anställde.

**8.4** Lönen ska utbetalas regelbundet, i tid och i laglig valuta. Lönenivån ska reflektera erfarenheten och utbildningen som den anställde har och ska gälla reguljär arbetstid.

**8.5** Det är inte tillåtet att använda löneavdrag som disciplinär åtgärd.

## 9. Arbetstid

*ILO:s konvention 1 och 14, ILO:s rekommendation 116*

**9.1** Arbetstid ska vara i överensstämmelse med nationell lagstiftning eller gällande branschens praxis och får inte överstiga arbetstiden som nedtecknas i rådande internationella konventioner. Den rekommenderade arbetstiden ska inte överstiga 48 timmar per vecka.

**9.2** Anställda ska ha rätt till åtminstone en ledig dag per vecka.

**9.3** All övertid ska vara frivillig.

**9.4** Anställda ska erhålla övertidsersättning i enlighet med gällande lagstiftning.

## 10. Anställningsvillkor

**10.1** Förpliktelser gentemot anställda i enlighet med internationella konventioner och/eller nationell lagstiftning och föreskrifter rörande anställningsvillkor får inte kringgå genom korttidsanställning.

**10.2** Alla anställda har rätt till ett anställningskontrakt, som är skrivet på det sätt och språk den anställde förstår.

**10.3** Vad gäller lärlingsprogram, ska längden och dess innehåll vara tydligt specificerat.

**10.4** Arbetsgivaren ska ta hänsyn till anställda som har barn, speciellt säsongs- och migrantarbetare med barn på annan ort, så att de har möjlighet att kombinera arbetet med sitt föräldraskap.

## 11. FÖRHÅLLANDE UTANFÖR ARBETSPLATSEN

**11.1** Företag ska göra en bedömning av sin signifikanta påverkan på miljön och lokalbefolkningen och vidta nödvändiga åtgärder för att undvika negativ påverkan på naturresurser, lokalsamhället och miljön.

**11.2** Femtorp och dess leverantörer ska se till att ingen form av kriminell miljöverksamhet eller hänsynslöst utnyttjande av tillgångar får ske i närliggande områden.

**11.3** Det ligger i vårt intresse att närliggande omgivningar runt produktionsanläggningen inte får överutnyttjas eller förstöras av föroreningar.

**11.4** Vi ser det som en självklarhet att våra leverantörer runt om i världen hanterar farliga kemikalier eller andra skadliga ämnen med största försiktighet.

**11.5** Produktionen och utvinningen av råvaror för vår produktion får inte medverka till att ödeläggelse av resurser och inkomster för marginaliserade befolkningsgrupper.

## 12. Miljöskydd

**12.1** Femtorps leverantörers produktion får inte stå i konflikt med nationell lagstiftning eller internationella föreskrifter.

**12.2** Rutiner och föreskrifter för avfallshantering, hantering och omhändertagande av kemikalier och andra farliga ämnen måste uppfylla lagstadgade krav.

**12.3** Hänsyn ska tas till miljöaspekter genom hela värdekedjan och inte bara till leverantörens egen verksamhet. Lokala, regionala och globala miljöfrågeställningar ska tas i beaktande.

**12.4** Kunna visa upp löpande förbättringar av företagets generella miljöhänsyn i verksamheten.

## 13. ETISKT BETEENDE KORRUPTION OCH MUTOR

**13.1** I alla länder där Femtorp är verksamma eller har leverantörer och på alla nivåer inom organisationen följer vi lagen.

**13.2** Vi redovisar alla våra ekonomiska transaktioner enligt nationell lagstiftning och vi befattar oss inte med mutor, varken direkt eller indirekt.

**13.3** Vi på Femtorp erbjuder aldrig eller ger någon gåva eller betalning som utgör eller kan tolkas som en muta. Detta gör att vi kan agera trovärdigt och med integritet i alla relationer.

## 14. LEDNINGSSYSTEM

**14.1** Femtorp tillhandahåller alla sina leverantörer uppförandekoden gällande för Femtorp.

**14.2** Leverantören ska sedan se till att den implementeras och kommuniceras samt vara tillgänglig för alla anställa.

## 15. EFTERLEVNAD AV FEMTORPS UPPFÖRANDEKOD

**15.1** Femtorp förväntar sig att alla leverantörer ska respektera uppförandekoden och aktivt göra sitt yttersta för att uppnå vår standard och uppfylla våra krav.

**15.2** Vi tror på samarbete och är villiga att samarbeta med våra leverantörer för att hitta realistiska lösningar i varje enskilt fall. Vi tar hänsyn till kulturella skillnader och andra faktorer som kan variera från land till land, men kommer inte kompromissa när det gäller grundläggande krav på säkerhet och mänskliga rättigheter.

**15.3** Leverantören ska löpande föra noteringar som visar att kraven i denna uppförandekod följs. Noteringarna ska göras tillgängliga för Femtorp på begäran. Omfattar: Lagliga krav, förteckningar över alla väsentliga fall av bristande efterlevnad av denna uppförandekod, inklusive en sammanfattning av korrigerande åtgärder.

## 16. Inspektioner och löpande samarbete

**16.1** Femtorp förbehåller sig rätten att när som helst oannonserat besöka alla fabriker/leverantörer som producerar varor/tjänster åt oss.

**16.2** Vi förbehåller oss rätten att låta en oberoende part, som vi själva utser, göra en inspektion för att kontrollera tillämpning av uppförandekoden.

**16.3** Femtorp förväntar sig att alla leverantörer skriftligen kan rapportera vilken fas de befinner sig i när det gäller att uppfylla kraven i denna uppförandekod. Leverantören förväntas frivilligt samarbeta genom att svara på fler frågor, fylla i egenutvärderingar och om det behövs samarbeta med Femtorp för att förbättra systemen för hantering av negativ påverkan på mänskliga rättigheter inklusive arbetstagarrättigheter, miljö och korruptionsbekämpning.

## 17. Bristande efterlevnad

**17.1** Vi accepterar inte att våra leverantörer:

- Presenterar osann information muntligt eller skriftligt.
- Erbjuder eller tar emot mutor eller gör sig skyldiga till annan form av korruption.
- Inte genomför förbättringar vid avvikelser inom en överenskommen tidsperiod utan rimlig förklaring.

**17.2** Om vi finner att en leverantör inte uppfyller kraven i uppförandekoden, kommer vi att verka för att avsluta det affärsmässiga samarbetet, såvida inte en förbättring sker inom en överenskommen tidsperiod. Om vi vid upprepade tillfällen finner överträdelser mot denna uppförandekod förbehåller sig Femtorp rätten att avbryta affärsförbindelserna med sina leverantörer och eventuellt avbeställa en pågående leverans.

*Femtorp uppförandekod  
Reviderad*

*Malmö 2009-04-30  
Malmö 2018-01-29*