

**ONE** Kingfisher

# 供应链工作 场所标准

简介	3
1. 涵盖联合国指导原则 (UNGP) 的普遍权利	4
2. 管理系统和准则实施	4
3. 自由选择就业	4
4. 结社自由	4
5. 健康与安全	4
6. 童工和未成年工	4
7. 薪资和福利	5
8. 工作时间	5
9. 歧视	5
10. 正规雇佣关系	5
11. 负责任的招聘	5
12. 分包合同和家庭做业	5
13. 苛刻或不人道的待遇	6
14. 雇用合法劳工	6
15. 环境	6
16. 商业道德	6

# ONE Kingfisher

## 供应链工作场所标准

Kingfisher 致力于遵循国际通用的人权和劳工权利公约，维护其供应链中工人的基本权利。Kingfisher 的《供应链工作场所标准》制定了我们要求供应链中所有公司都奉行的标准，确保他们根据我们的《人权政策》尊重人权 ([www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy](http://www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy))。

### 关于我们的标准

Kingfisher 的《供应链工作场所标准》与 Sedex (供应商商业道德数据交换) 在 Sedex 会员道德贸易审核 (SMETA) 中所用的准则保持一致。这包括道德贸易倡议 (ETI) 基本准则以及 Sedex 利益相关方论坛达成共识的其他要素。

### 我们如何监控对标准的遵循情况

如 Kingfisher 的《合乎道德的采购政策》([www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy](http://www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy)) 所述，Kingfisher 通过道德评估和审核来监控对标准的遵守情况。Kingfisher 使用 Sedex (供应商商业道德数据交换) 促进供应链信息的共享，包括风险评估和审核。

供应商需要加入 Sedex，并针对为 Kingfisher 生产其转售产品的每个工厂填写自我评估问卷<sup>1</sup>。

根据 Kingfisher 的《合乎道德的采购政策》规定，经确定属于高风险的供应商必须参与商业道德审核 (即 Sedex 会员道德贸易审核，简称 SMETA) 或同等审核<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> Sedex 自我评估问卷的完成度必须至少达到 95% (此百分比要求适用于每个部分及整个问卷)。

<sup>2</sup> Kingfisher 的道德审核要求适用于所有高风险供应商，生产用于转售的产品供应商、生产并非用于转售的产品供应商，以及服务提供商。

## 1. 涵盖联合国指导原则 (UNGP) 的普遍权利

- 企业必须制定一项经过最高级别认可的政策, 涵盖人权影响和问题, 并确保将其传达给全部相关方, 包括企业自己的供应商在内。
- 企业应任命专门人员负责实施人权相关标准。
- 企业应确定其利益相关者、他们的影响和显著的问题。
- 企业应衡量其对利益相关者 (权利持有者) 人权的直接、间接和潜在影响。
- 如果企业对其利益相关者的人权存在不利影响, 则应解决这些问题, 实施有效的补救措施。
- 企业应建立透明的系统, 支持举报者通过机密的方式报告和处理人权影响, 而不必担心遭到打击报复。

## 2. 管理系统和准则实施<sup>1</sup>

- 供应商应在具有正确的营业执照和许可的场所中合法经营, 并建立相应的系统, 以确保遵守所有相关的土地权利。
- 供应商应实施和维护相应系统, 以确保符合本准则的规定。
- 供应商应任命一名高级管理人员, 负责处理遵守本准则的相关事宜。
- 供应商应将本准则传达给自己的供应商, 并在整个供应链中传播本道德准则的原则。

## 3. 自由选择就业

- 不存在强迫性、抵债性或非自愿劳工, 包括监狱犯人。
- 工人不需要向雇主提交“押金”或将身份证明证件抵押在雇主处, 并可在合理通知后自由离职。

## 4. 结社自由

- 所有工人均有平等的权利加入或组建自己选择的工会, 并且进行集体谈判。
- 雇主对工会的活动及他们有组织的活动采取开放的态度。
- 工人代表不受歧视, 有权在工作场所履行其代表职能。
- 如果自由结社权和集体谈判权受到当地法律的限制, 雇主应积极促进 (而非阻止) 同等方式的制定, 支持工人独立自由地进行结社和集体谈判。

## 5. 健康与安全

- 雇主应在充分考虑法律要求、业内普遍共识和任何特定危害的前提下, 提供安全卫生的工作环境。雇主应采取适当措施, 尽量减少工作环境中固有危害的根源, 防止发生因工作导致或与工作相关或在工作时发生的事故和健康损害。
- 雇主应该安排工人参加定期的健康和安全培训, 做好培训记录, 并为新工人或转岗工人重新安排此类培训。
- 雇主应提供干净的洗手间和清洁的饮用水, 以及适当的食品储存卫生设施。
- 如果为工人提供住宿设施, 则住宿环境应清洁、安全, 能够满足工人的基本需求。
- 公司应安排一名高级管理层代表负责健康和安全事宜。

## 6. 童工和未成年工

- 不得招募新的童工<sup>2</sup>。
- 公司应制定或者参与相应政策和计划并为之作出贡献, 规定一旦发现未成年劳工, 则会为其成长提供帮助, 支持未成年人参加并继续接受优质教育, 直至其成年为止。
- 未满 18 岁的青少年不得在夜间工作, 亦不得在危险条件下工作。
- 这些政策和程序应符合国际劳工组织 (ILO) 相关标准的规定。

<sup>1</sup> Sedex 准则Kingfisher 标准与 Sedex 准则保持一致。

<sup>2</sup> 注意: 未成年劳工的定义符合国际劳工组织 (ILO) 关于最低年龄 (C138) 和童工 (C182) 的公约。公约规定任何 15 岁 (在某些发展中国家/地区为 14 岁) 以下的未成年人均不得受雇或从事工作。只要不干扰学校教育, 大多数发

展中国家/地区的 12 岁和 13 岁儿童均可从事轻松工作。但是, 如果特定生产制造国家/地区的法定最低年龄高于国际劳工组织公约的规定, 则年龄小于该国家/地区法定最低工作年龄的任何未成年人均不得受雇或从事工作; 此规定同样适用于从事工作场所学徒计划的人员。

## 7. 薪资和福利

- 针对一个标准工作周支付的薪资和福利至少应符合国家法定标准或行业基准标准（以较高者为准）。在任何情况下，薪资应始终足以满足基本需求，工人还能剩下一些可自由支配的薪资。
- 所有工人在就业前均应获得有关其薪资就业条件的易理解的书面信息，以及有关每个薪资结算周期的薪资细节。
- 未经相关工人的明确同意，不得将扣除薪资作为纪律处分措施，也不得从薪资中扣除任何并非由国家法律规定的费用。所有纪律处分措施均应记录在案。

## 8. 工作时间

- 工作时间必须符合国家法律、集体协议和以下条款的规定，以能够为工人提供最高限度保护者为准。以下条款基于国际劳工组织的标准。
- 工作时间（不包括加班）应在合同中明确规定，并且每周不得超过 48 小时<sup>1</sup>。
- 所有加班均应以自愿为前提。应以负责任的方式安排加班，同时考虑到以下所有因素：各工人及整个劳动力队伍的工作范围、工作频率和工作时间。不应将加班用于取代常规工作。加班应始终按照较高的价格给予酬劳，建议不低于正常薪资的 125%。
- 除非符合以下条款所述情况，否则在任意 7 天时间段内，工作的总时数不得超过 60 小时。
- 只有在满足以下所有条件的特殊情况下，任意 7 天时间段内的工作时间才能超过 60 小时：
  - o 国家法律允许。
  - o 根据与代表大部分劳动力的工人组织自由协商签订的集体协议，属于允许之举。
  - o 采取适当的保障措施以保护工人的健康和安全的；并且
  - o 雇主可以证明，这是特殊情况，例如意外的生产高峰、发生事故或紧急情况。
- 应每 7 天为工人安排至少 1 天休息，或在国家法律允许的情况下，每 14 天安排 2 天休息。

## 9. 歧视

- 在招聘、薪酬、培训、晋升、解雇或退休方面，不得存在因种族、社会地位、国籍、宗教、年龄、残疾情况、性别、婚姻状况、性取向、工会会员身份或政治派别而产生的歧视。

## 10. 正规雇佣关系

- 应尽一切努力保证，所履行的工作必须基于通过国家法律和实践中确立的、公认的雇佣关系。
- 不得通过仅使用劳动合同、分包或在家办公安排，或通过没有真正传授意图或提供正规就业的学徒计划，从而避免因正规雇佣关系而产生且根据劳动或社会保障法律和法规应对员工承担的义务，也不应通过过度使用固定期限的雇佣合同来避免任何此类义务。

## 11. 负责任的招聘

- 企业应根据必要的法律和/或道德要求充分了解整个招聘流程，包括所有劳务派遣人员和中介机构的情况。
- 采用有效的管理系统，以确定和监督所有外来工、合同工、派遣员工、临时工或散工的雇佣和管理。
- 人力中介机构必须仅提供其注册在案的工人。
- 不得要求工人在招聘过程的任何阶段支付招聘费用。
- 工人的合同应准确体现招聘过程中商定的薪资酬和雇佣条款，并得到工人的理解和签字认可。

## 12. 分包合同和家庭做业

- 除非事先与主要客户达成协议，否则不应安排分包。
- 应该具备相应的系统和流程来管理分包合同、在家办公和外部处理工作。

<sup>1</sup> 注意：国际标准建议逐步减少正常工作时间，在适当情况下，应减少到每周工作 40 小时，并且保证工人的薪资不会随着工作时间的减少而降低。

## 13. 苛刻或不人道的待遇

- 禁止出现身体虐待或相应的纪律处分措施、身体虐待威胁、性骚扰、其他类型的骚扰以及口头辱骂或其他形式的恐吓行为。

## 14. 雇用合法劳工

- 供应商仅应雇用或使用具有合法工作权利的工人。
- 供应商必须通过审查证件原件来确认所有工人（包括人力中介机构的工作人员）的合法工作权利。

## 15. 环境

- 企业必须至少满足与环境标准相关的地方和国家法律的要求。
- 如果法律有相应要求，企业必须能够证明自身拥有相关的有效许可，包括使用和处置资源（如水资源和废物）的许可。
- 企业应清楚了解其最终客户的环境标准/规范要求。
- 企业应制定涵盖其环境影响的环境政策，并将政策传达给所有相关方，包括其供应商在内。
- 企业应清楚了解任何场所和流程对环境的重大影响。
- 所有场所均应衡量自身影响，包括连续记录和定期审查自然资源的使用和排放情况，例如能源使用、水资源使用。
- 企业应不断改善其环境绩效。
- 企业应配合任何环境认证或环境管理系统文档的审查。
- 企业应指定一位专门人员负责协调改善环境绩效的工作。

## 16. 商业道德

- 企业应以合乎道德的方式开展业务，不得有贿赂、腐败之举或任何形式的欺诈性商业行为。
- 企业必须至少满足与贿赂、腐败或任何类型的欺诈性商业行为相关的地方和国家法律的要求。
- 在法律要求的情况下，企业必须能够证明其符合所有财政法规的要求。
- 企业应提供透明的系统，支持举报者通过机密的方式报告和处理不道德的商业行为，而不必担心遭到打击报复。
- 企业应制定商业道德政策，规定与贿赂、腐败或任何类型的欺诈性商业行为相关的要求。
- 企业应任命专门人员负责实施商业道德相关标准。
- 对于工作角色在合乎道德的商业实践领域存在更高风险的员工（例如销售、采购、物流），供应商应确保他们接受培训，让他们了解如果所在领域出现问题，应采取哪些应对措施。
- 企业应向所有相关方（包括其供应商）传达其商业道德政策，包括贿赂、腐败或任何类型的欺诈性商业行为的相关政策。

---

版本控制: 2018 v1

---

最后更新时间: 2018 年 10 月

---

文档审批人: Kingfisher 可持续发展主管和 OSC 可持续发展总监  
如果中文版本与英文版本存在不一致的地方, 应以英文版本为准。

---

# Kingfisher

Kingfisher plc,  
3 Sheldon Square, Paddington, London W2 6PX  
Telephone: +44 (0)20 7372 8008  
[www.kingfisher.com](http://www.kingfisher.com)



castorama



SCREWFIX

