

**ONE** Kingfisher

# Arbeitsplatzstandards im Rahmen der Lieferkette

# Arbeitsplatzstandards im Rahmen der Lieferkette

Einführung	3
1. Universelle Rechte gemäß UN-Leitprinzipien (UNGP)	4
2. Managementsysteme und Umsetzung des Kodex	4
3. Frei gewählte Beschäftigung	4
4. Vereinigungsfreiheit	4
5. Arbeitssicherheit	4
6. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer	4
7. Löhne und Sozialleistungen	5
8. Arbeitszeit	5
9. Diskriminierung	5
10. Reguläre Beschäftigung	5
11. Verantwortungsbewusstes Einstellen	5
12. Subunternehmertum und Heimarbeit	6
13. Raue oder unmenschliche Behandlung	6
14. Arbeitsgenehmigung	6
15. Umwelt	6
16. Geschäftsethik	6

# ONE Kingfisher

## Arbeitsplatzstandards im Rahmen der Lieferkette

**Kingfisher verschreibt sich dazu, die grundlegenden Rechte der Arbeitskräfte in seiner Lieferkette in Übereinstimmung mit den international vereinbarten Übereinkommen über Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte einzuhalten. Arbeitsplatzstandards für die Lieferkette von Kingfisher bestimmen die Vorgaben, die wir von allen Unternehmen in unserer Lieferkette im Hinblick auf die Einhaltung der Menschenrechte gemäß unserer Menschenrechts-Richtlinie ([www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy](http://www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy)) verlangen.**

### Über unsere Standards

Die Arbeitsplatzstandards im Rahmen der Lieferkette von Kingfisher sind an dem Kodex ausgerichtet, der von Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) im Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) verwendet wird. Dazu gehören der grundlegende Kodex der Ethical Trading Initiative (ETI) und weitere Elemente, die vom Sedex-Stakeholder-Forum vereinbart wurden.

### Wie wir die Einhaltung unserer Standards überwachen

Kingfisher überwacht die Einhaltung der Standards durch ethische Bewertung und Audits, wie in der Richtlinie zur ethischen Beschaffung von Kingfisher ([www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy](http://www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy)) beschrieben. Kingfisher nutzt Sedex (Supplier Ethical Data Exchange) zur Förderung des Teilens von Lieferketteninformationen, einschließlich Risikobewertung und Audit.

Die Lieferanten sind verpflichtet, Sedex beizutreten und den Selbstbewertungsfragebogen für jeden Standort auszufüllen, an dem Waren für den Wiederverkauf für Kingfisher produziert werden<sup>1</sup>.

Für Lieferanten, die mit hohem Risiko eingestuft wurden, ist ein ethisches Audit – Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) oder gleichwertiges – erforderlich, wie in der ethischen Beschaffungsrichtlinie von Kingfisher<sup>2</sup> festgelegt.

<sup>1</sup> Der Sedex-Selbstbewertungsfragebogen muss mindestens zu 95 % ausgefüllt werden (dies gilt für jeden Abschnitt und den Gesamtfragebogen).

<sup>2</sup> Für alle Lieferanten mit hohem Risiko, einschließlich Lieferanten von Waren für den Wiederverkauf, Waren für den Eigenbedarf und Dienstleister, gelten die Bedingungen des Kingfisher Ethical Audit.

## 1. Universelle Rechte gemäß UN-Leitprinzipien (UNGP)

- Unternehmen müssen über eine Richtlinie verfügen, die auf der höchsten Ebene unterstützt wird, um Menschenrechte zu verstehen und Probleme zu lösen und sicherzustellen, dass sie allen Beteiligten, einschließlich der eigenen Lieferanten, mitgeteilt werden.
- Unternehmen müssen eine bestimmte Person benennen, die für die Implementierung von Standards in Bezug auf Menschenrechte verantwortlich ist.
- Unternehmen müssen ihre Stakeholder (Interessenseigner), ihre Auswirkungen und markanten Probleme identifizieren.
- Unternehmen müssen ihre direkten, indirekten und potenziellen Auswirkungen auf die Menschenrechte der Stakeholder messen.
- Wenn Unternehmen sich negativ auf die Menschenrechte ihrer Stakeholder auswirken, müssen Sie diese Probleme angehen und eine effektive Korrektur ermöglichen.
- Unternehmen verfügen über ein transparentes System, das sich für vertrauliche Meldungen und den Umgang mit Auswirkungen auf Menschenrechte ohne Angst vor Repressalien gegenüber dem Meldenden eignet.

## 2. Managementsysteme und Umsetzung des Kodex<sup>1</sup>

- Es wird erwartet, dass Lieferanten legal auf der Anlage mit den richtigen Geschäftslizenzen und -zulassungen arbeiten und über Systeme verfügen, um sicherzustellen, dass alle relevanten Bodenrechte eingehalten wurden.
- Es wird erwartet, dass Lieferanten Systeme implementieren und pflegen, um die Einhaltung dieses Kodex zu gewährleisten.
- Die Lieferanten müssen ein Mitglied der Geschäftsleitung benennen, das für die Einhaltung des Kodex verantwortlich ist.
- Die Lieferanten sollten diesen Kodex ihren eigenen Lieferanten kommunizieren und die Prinzipien dieses Ethikkodex über ihre Lieferkette ausweiten.

## 3. Frei gewählte Beschäftigung

- Es gibt keine erzwungene Arbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Arbeit, einschließlich Gefängnisarbeit.
- Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, eine „Kautions“ oder ihre Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es steht ihnen frei, ihren Arbeitgeber nach angemessener Vorankündigung zu verlassen.

## 4. Vereinigungsfreiheit

- Arbeitnehmer sind unterschiedslos berechtigt, Gewerkschaften ihrer eigenen Wahl beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen.
- Der Arbeitgeber hat eine offene Haltung gegenüber den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren organisatorischen Aktivitäten.
- Die Vertreter der Belegschaft werden nicht diskriminiert und haben Zutritt, um ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuüben.
- Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen unter lokalen Gesetzen eingeschränkt ist, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung von gleichwertigen Mitteln für unabhängige und freie Vereinigungen und Tarifverhandlungen und steht diesen nicht im Wege.

## 5. Arbeitssicherheit

- Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung muss unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen, des derzeitigen Stands der Technik und aller spezifischen Gefahren bereitgestellt werden. Es müssen angemessene Maßnahmen ergriffen werden, um Unfälle und Schädigungen der Gesundheit zu verhindern, die in Verbindung mit oder während der Arbeit entstehen, und zwar durch die Minimierung der Ursachen von Gefahren in der Arbeitsumgebung.
- Arbeitnehmer erhalten regelmäßige, dokumentierte Arbeitssicherheitsschulungen, und solche Schulungen müssen für neue oder neu zugewiesene Arbeitnehmer wiederholt werden.
- Der Zugang zu sauberen Toiletten, zu Trinkwasser und ggf. hygienisch einwandfreien Lagerorten für die Lagerung von Lebensmitteln wird gewährleistet.
- Jede Unterbringung, sofern vorhanden, muss sauber und sicher sein und die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen.
- Das Unternehmen hat die Verantwortung für Arbeitssicherheit an ein Mitglied der Geschäftsführung zu übertragen.

## 6. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer

- Es darf keine Neueinstellungen von Kindern geben<sup>2</sup>.
- Die Unternehmen verpflichten sich zur Entwicklung von, Beteiligung an und Unterstützung von Richtlinien und Programmen, mit denen es Kindern, die nachgewiesenermaßen Kinderarbeit leisten, ermöglicht wird, bis zum Ende der Kindheit an einer hochwertigen Schulbildung teilzuhaben.

<sup>1</sup> Sedex-Code. Die Kingfisher-Standards sind an den Sedex-Code ausgerichtet.

<sup>2</sup> Hinweis: Die Definition für Kinderarbeit entspricht den ILO-Konventionen für Mindestalter (C138) und Kinderarbeit (C182). Sie besagt, dass niemand beschäftigt oder zu Arbeiten eingesetzt wird, der jünger als 15 (bzw. 14 in einigen Entwicklungsländern) ist. In den meisten Entwicklungsländern sind leichte Arbeiten für 12- und

13-Jährige zulässig, sofern dies nicht mit dem Schulbesuch kollidiert. Wenn das rechtliche Mindestalter über den ILO-Konventionen liegt, darf niemand beschäftigt oder für Arbeiten eingesetzt werden, wenn er das gesetzliche Mindestalter für Arbeit im Herstellungsland noch nicht erreicht hat; dies gilt auch für Personen, die an einem Ausbildungsprogramm am Arbeitsplatz teilnehmen.

- Junge Personen unter 18 Jahren dürfen nicht nachts oder unter gefährlichen Bedingungen eingesetzt werden.
- Diese Richtlinien und Verfahren müssen den Bestimmungen der relevanten ILO-Normen zu entsprechen.

## 7. Löhne und Sozialleistungen

- Löhne und Sozialleistungen, die für eine Standardarbeitswoche gezahlt werden, entsprechen mindestens nationalen rechtlichen Normen oder maßgeblichen Branchenstandards, je nachdem, welcher Wert höher liegt. In jedem Fall sollten die Löhne immer ausreichend sein, um die grundlegenden Bedürfnisse zu erfüllen und ein gewisses Einkommen zu erzielen.
- Alle Arbeitnehmer müssen vor Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses schriftlich und verständlich über ihre Beschäftigungsbedingungen im Hinblick auf ihre Entlohnung informiert werden und erhalten bei jeder Lohn- oder Gehaltszahlung eine exakte Lohnaufstellung für den entsprechenden Abrechnungszeitraum.
- Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten, ebenso Lohnabzüge, die nicht durch nationale Gesetze vorgesehen sind, und für die der betroffene Arbeitnehmer nicht seine ausdrückliche Genehmigung erteilt hat. Alle Disziplinarmaßnahmen sollten erfasst werden.

## 8. Arbeitszeit

- Die Arbeitszeiten müssen nationale Gesetze, Tarifverträge und die Bestimmungen der unten aufgeführten Klauseln einhalten, je nachdem, was den größeren Schutz für die Arbeitnehmer bedeutet. Die folgenden Klauseln basieren auf internationalen Normen der Arbeitsorganisation.
- Arbeitsstunden, außer Überstunden, sind im Vertrag festgelegt und dürfen 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten<sup>1</sup>.
- Alle Überstunden sind freiwillig. Überstunden werden verantwortungsvoll und unter Berücksichtigung aller folgenden Aspekte genutzt: Umfang, Häufigkeit und Arbeitsstunden der einzelnen Arbeitnehmer und der Belegschaft als Ganzes. Sie werden nicht als Ersatz für die reguläre Beschäftigung verwendet. Überstunden müssen immer zu einem Premiumparität vergütet werden, der nicht weniger als 125 % des regulären Lohnsatzes beträgt.
- Die Gesamtarbeitsstunden in einem Zeitraum von 7 Tagen dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, sofern dies nicht durch die unten genannte Klausel abgedeckt ist.
- Die Arbeitsstunden dürfen in einem Zeitraum von 7 Tagen die Anzahl von 60 Stunden nur dann überschreiten, wenn alle folgenden Kriterien erfüllt sind:
  - o Dies ist gesetzlich zulässig.
  - o Dies ist nach einem Tarifvertrag zulässig, der frei mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelt wurde, die einen erheblichen Anteil der Belegschaft vertritt.
  - o Es werden angemessene Sicherheitsvorkehrungen

- getroffen, um die Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers zu schützen; und
- o Der Arbeitgeber kann zeigen, dass außergewöhnliche Umstände wie unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle gegeben sind.
- Arbeitnehmern ist alle 7 Arbeitstage mindestens ein freier Tag zu gewähren, oder – sofern gemäß nationaler Gesetzgebung zulässig – 2 freie Tage je Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

## 9. Diskriminierung

- Es gibt bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Pensionierung keine Diskriminierung aufgrund der Rasse, Kaste, nationalen Herkunft, Religion, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, Familienstands, der sexuellen Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politischer Zugehörigkeit.

## 10. Reguläre Beschäftigung

- Soweit möglich, muss die Arbeit auf Basis offizieller und durch nationale Gesetze und Praktiken bestimmter Beschäftigungsverhältnisse erbracht werden.
- Die Verpflichtungen gegenüber Mitarbeitern aus Arbeits- oder Sozialversicherungsgesetzen und -Verordnungen, die aus einer regelmäßigen Beschäftigung entstehen, dürfen nicht durch die Nutzung von Nur-Arbeitskraft-Verträgen, Subunternehmer- oder Heimarbeitsvereinbarungen oder durch Lehrpläne vermieden werden, in denen keine wirkliche Absicht gegeben ist, Wissen zu vermitteln oder eine regelmäßige Beschäftigung zu bieten, noch dürfen solche Verpflichtungen durch den übermäßigen Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

## 11. Verantwortungsbewusstes Einstellen

- Unternehmen verfügen über umfassende Kenntnisse über den gesamten Einstellungsprozess einschließlich aller Personalvermittler und Vermittler in Bezug auf die erforderlichen rechtlichen und/oder ethischen Anforderungen.
- Es sind effektive Managementsysteme zur Identifizierung und Überwachung der Einstellung und Verwaltung aller Fremdarbeiter, Vertragsarbeiter, Leiharbeiter, Zeitarbeitskräfte oder Gelegenheitsarbeiter vorhanden.
- Arbeitsvermittlungsagenturen dürfen nur Arbeitnehmer vermitteln, die bei ihnen registriert sind.
- In keiner Phase des Einstellungsprozesses zahlen Arbeitnehmer Einstellungsgebühren.
- Die Verträge der Arbeitnehmer spiegeln die vereinbarten Vergütungen- und Bedingungen im Einstellungsprozess genau wider und werden von den Arbeitnehmern verstanden und unterzeichnet.

<sup>1</sup> Hinweis: Internationale Standards empfehlen die progressive Reduzierung der normalen Arbeitszeit auf gegebenenfalls 40 Stunden pro Woche ohne Verringerung der Löhne der Arbeitnehmer bei reduzierter Stundenzahl.

## 12. Subunternehmertum und Heimarbeit

- Es darf kein Subunternehmertum geben, es sei denn, dies wurde vorher mit dem Hauptkunden vereinbart.
- Es sollten Systeme und Prozesse zur Handhabung von Subunternehmertum, Heimarbeit und externer Verarbeitung eingerichtet sein.

## 13. Raue oder unmenschliche Behandlung

- Körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, die Drohung körperlicher Misshandlung, sexuelle oder sonstige Belästigung und Beschimpfungen oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

## 14. Arbeitsgenehmigung

- Es dürfen nur Arbeitnehmer mit ordnungsgemäßer Arbeitsgenehmigung beschäftigt oder vom Lieferanten eingesetzt werden.
- Alle Arbeitnehmer, einschließlich der Mitarbeiter von Arbeitsvermittlungsagenturen, müssen vom Lieferanten durch Prüfung der Originaldokumentation auf ihre Arbeitsgenehmigung überprüft werden.

## 15. Umwelt

- Unternehmen müssen mindestens die Anforderungen der örtlichen und nationalen Gesetze bezüglich Umweltstandards erfüllen.
- Wenn es gesetzlich vorgeschrieben ist, müssen Unternehmen nachweisen können, dass Sie über die entsprechenden gültigen Genehmigungen verfügen, z. B. für die Verwendung und Entsorgung von Ressourcen, z. B. Wasser, Abfall.
- Unternehmen müssen sich der Anforderungen der Umweltauflagen ihres Endkunden/des Kodex bewusst sein.
- Unternehmen sollten über eine Umweltrichtlinie verfügen, die ihre Umweltauswirkungen abdeckt, die allen Beteiligten, einschließlich eigener Lieferanten, kommuniziert wird.
- Unternehmen müssen sich der erheblichen Umweltauswirkungen von jeglichen Standorten und Prozessen bewusst sein.
- Alle Standorte sollten ihre Auswirkungen messen, einschließlich kontinuierlicher Aufzeichnung und regelmäßiger Überprüfungen der Nutzung und Entsorgung natürlicher Ressourcen, z. B. Energieverbrauch, Wasserverbrauch.
- Unternehmen müssen kontinuierliche Verbesserungen im Umweltschutz vornehmen.
- Unternehmen sollten Umweltzertifizierungen oder Umweltmanagement-Systemdokumentationen zur Überprüfung verfügbar haben.
- Unternehmen sollten eine benannte Person haben, die für die Koordination der Anstrengungen verantwortlich ist, um den Umweltschutz zu verbessern.

## 16. Geschäftsethik

- Unternehmen müssen ihr Geschäft ethisch korrekt, ohne Bestechung, Korruption oder irgendeine Art betrügerischer Geschäftspraktiken führen.
- Unternehmen müssen mindestens die Anforderungen der örtlichen und nationalen Gesetze in Bezug auf Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken erfüllen.
- Wenn es sich um eine gesetzliche Anforderung handelt, müssen Unternehmen nachweisen können, dass sie allen steuerrechtlichen Anforderungen entsprechen.
- Unternehmen verfügen über Zugriff auf ein transparentes System, das sich für vertrauliche Meldungen und den Umgang mit unethischen Geschäftspraktiken ohne Angst vor Repressalien gegenüber dem Meldenden eignet.
- Unternehmen sollten eine Richtlinie zur Geschäftsethik haben, die Bestechung, Korruption oder jegliche Art von betrügerischen Geschäftspraktiken abdeckt.
- Unternehmen sollten eine verantwortliche Person haben, die für die Implementierung von Standards in Bezug auf die Geschäftsethik verantwortlich ist.
- Lieferanten sollten sicherstellen, dass die Mitarbeiter, deren Tätigkeitsrollen eine höhere Risikostufe im Bereich ethischer Geschäftspraktiken tragen, z. B. Vertrieb, Einkauf, Logistik, darin geschult sind, welche Maßnahmen im Falle eines in ihrem Bereich auftretenden Problems durchzuführen sind.
- Unternehmen sollten ihre Richtlinie zur Geschäftsethik, Bestechung, Korruption oder jeglicher Art von betrügerischen Geschäftspraktiken an alle beteiligten Parteien, einschließlich eigener Lieferanten, kommunizieren.

---

Versionskontrolle: 2018 v1

---

Letzte Aktualisierung: Oktober 2018

---

Dokument genehmigt von: Kingfisher Head of Sustainability und OSC Sustainability Director

---

# 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

