

ONE Kingfisher

**estándares para
el lugar de trabajo
de la cadena de
suministros**

estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros

Introducción	3
1. Derechos Universales relativos a los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGP)	4
2. Sistemas de gestión y aplicación del código	4
3. Empleo de libre elección	4
4. Libertad de asociación	4
5. Salud y seguridad	4
6. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes	5
7. Salarios y prestaciones	5
8. Tiempo de trabajo	5
9. Discriminación	5
10. Trabajo estable	5
11. Contratación responsable	6
12. Subcontratación y trabajo a domicilio	6
13. Trato inhumano o vejatorio	6
14. Derecho al trabajo	6
15. Medio ambiente	6
16. Ética empresarial	6

ONE Kingfisher

estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros

Kingfisher se compromete a cumplir con los derechos fundamentales de los trabajadores de su cadena de suministros conforme a los derechos humanos convenidos internacionalmente y a los pertinentes convenios de derechos laborales. En los Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros de Kingfisher se disponen las normas cuyo cumplimiento exigimos a todas las empresas de nuestra cadena de suministros a fin de garantizar el respeto por los derechos humanos de conformidad con nuestra Política de derechos humanos (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

Sobre nuestros estándares

Los Estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros de Kingfisher cumplen con el código utilizado por la organización Sedex (Intercambio Ético de Datos de Proveedores, del original inglés Supplier Ethical Data Exchange) en su Auditoría de Comercio Ético de Miembros de Sedex (SMETA, siglas del original inglés Sedex Members Ethical Trade Audit). En él se incluyen el Código Base de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, siglas del original inglés Ethical Trading Initiative) y una serie de elementos adicionales acordados por el Foro de Accionistas de Sedex (Sedex Stakeholder Forum).

Cómo supervisamos el cumplimiento de nuestros estándares

Kingfisher supervisa el cumplimiento con sus estándares por medio de evaluaciones de ética y auditorías conforme a las disposiciones de la Política de suministro ético de Kingfisher (www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy). Kingfisher se vale de Sedex (Intercambio Ético de Datos de Proveedores) para promover la comunicación de información sobre cadenas de suministros, incluidas evaluaciones de riesgos y auditorías.

Los proveedores están obligados a afiliarse a Sedex y a rellenar un cuestionario de autoevaluación por cada una de sus instalaciones en las que se produzcan mercancías que posteriormente serán comercializadas por Kingfisher¹.

Aquellos proveedores designados de alto riesgo están obligados a someterse a una auditoría ética (Auditoría de Comercio Ético de Miembros de Sedex [SMETA] u otra equivalente) de conformidad con las disposiciones de la Política de suministro ético de Kingfisher².

¹ Es necesario cumplimentar como mínimo el 95 % de los cuestionarios de autoevaluación de Sedex. Esta norma es de obligado cumplimiento tanto para todas y cada una de las secciones del cuestionario como para el propio cuestionario en su totalidad.

² Los requisitos de la auditoría ética de Kingfisher son de obligado cumplimiento para todos los proveedores de alto riesgo, incluidos los proveedores de mercancías para comercialización posterior, los proveedores de mercancías cuya finalidad no sea la comercialización posterior y los proveedores de servicios.

estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros

1. Derechos Universales relativos a los Principios Rectores de las Naciones Unidas (UNGP)

- Las empresas están obligadas a disponer de una política de cumplimiento obligado en su nivel más estricto relativa al impacto en los derechos humanos y a problemas relativos a dichos derechos, así como a comunicarlos a todas las partes pertinentes, incluidos sus propios proveedores.
- Las empresas deberán designar una persona responsable de la aplicación práctica de los estándares relativos a los derechos humanos.
- Las empresas deberán identificar sus partes interesadas, detectar el impacto que ejerzan y señalar los problemas más importantes relacionados con ellas.
- Las empresas deberán evaluar sus posibles impactos directos e indirectos en los derechos humanos de sus partes interesadas (titulares de derechos).
- En caso de que las empresas ejerzan un impacto adverso en los derechos humanos de sus partes interesadas, deben abordar los problemas pertinentes y remediarlos.
- Las empresas dispondrán de un sistema transparente mediante el que notificar de forma confidencial posibles impactos en los derechos y resolverlos sin que el informante sufra miedo a represalias.

2. Sistemas de gestión y aplicación del código¹

- Los proveedores deberán actuar conforme a la legalidad en sus instalaciones. Deberán contar con las pertinentes licencias y permisos de actividad comercial, además de disponer de sistemas que garanticen el debido cumplimiento con los regímenes de la propiedad de la tierra en vigor.
- Los proveedores aplicarán sistemas de garantía del cumplimiento del presente Código y los mantendrán como corresponda.
- Los proveedores designarán a un gestor de categoría sénior encargada del cumplimiento del presente Código.
- Los proveedores deberán poner el presente Código en conocimiento de sus propios proveedores y aplicarán los principios del presente Código Ético en su cadena de suministros.

3. Empleo de libre elección

- Ninguna actividad laboral se ejercerá forzosamente ni en régimen de servidumbre o de trabajos forzados, incluido el trabajo penitenciario.
- No se exigirá a los trabajadores que efectúen depósitos ni entreguen sus documentos de identidad a sus empleadores y serán libres de abandonar sus puestos de trabajo previa notificación con antelación suficiente.

4. Libertad de asociación

- Los trabajadores, sin distinción alguna, tienen derecho a asociarse y conformar sindicatos de elección propia, así como a la negociación colectiva.
- El empleador demostrará una actitud abierta con respecto a las actividades de los sindicatos y sus actividades organizativas.
- No se discriminará a los representantes de los trabajadores. Se permitirá a los representantes de los trabajadores desempeñar sus tareas de representación en el lugar de trabajo.
- En caso de que la legislación local en vigor limite el derecho de asociación y negociación colectiva, el empleador facilitará y no obstruirá en forma alguna el desarrollo de cauces paralelos para la asociación y la negociación colectiva de forma libre e independiente.

5. Salud y seguridad

- Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes del sector, así como de cualquier peligro concreto. Se tomarán las medidas adecuadas para evitar accidentes y lesiones personales que deriven del desarrollo de la actividad laboral, estén relacionados con ella o se produzca durante su ejercicio mediante la reducción de los peligros inherentes al entorno de trabajo en la medida de lo posible.
- Los trabajadores recibirán formación regular en materia de salud y seguridad. Dicha formación quedará debidamente registrada y deberá repetirse para trabajadores nuevos o para aquellos trabajadores asignados a un puesto diferente.
- Se proporcionará acceso a sanitarios en las debidas condiciones de limpieza y a agua potable. Además, si procede, se proporcionará acceso a instalaciones para el almacenamiento de alimentos en las debidas condiciones sanitarias.
- El alojamiento, en caso de proporcionarse, deberá encontrarse en las debidas condiciones de limpieza y seguridad y satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores.
- La empresa designará un gestor de grado sénior que se encargará de las cuestiones en materia de salud y seguridad.

6. Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

- No se contratará a ninguna persona por debajo de la edad mínima para trabajar².
- Las empresas deberán desarrollar políticas y programas, o bien participar ellos y contribuir en su aplicación, que favorezcan la restitución y reanudación de la pertinente

1 Código de Sedex. Los estándares de Kingfisher cumplen con el Código de Sedex.

2 Nota: La definición de edad mínima para trabajar utilizada en el presente Código cumple con el Convenio sobre la edad mínima (C138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C182) de la OIT. En dichos Convenios se dispone que no deberá contratarse o emplearse a ninguna persona menor de 15 años de edad (o de 14, en ciertos países en desarrollo). Los trabajos no intensivos están permitidos para

personas de 12 y 13 años en la mayoría de países en desarrollo, siempre y cuando no interfiera con su debida escolarización. No obstante, si la edad mínima para trabajar dispuesta por la pertinente legislación en vigor es mayor a la indicada en los mencionados Convenios de la OIT, no se contratará ni empleará a ninguna persona de edad inferior a la prevista legalmente en el país de fabricación. Esta disposición se aplica asimismo a personas que participen de programas de formación o prácticas en un lugar de trabajo.

estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros

escolarización de calidad de cualquier persona por debajo de la edad mínima para trabajar hasta que alcance la pertinente edad mínima para trabajar.

- No se contratará a trabajadores jóvenes de menos de 18 años para trabajos en horario nocturno o en condiciones de riesgo.
- Las presentes políticas y procedimientos cumplirán con las disposiciones de las normas pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

7. Salarios y prestaciones

- Los salarios y prestaciones abonados por semana de trabajo normal cumplirán, como mínimo, con las pertinentes disposiciones de la legislación en vigor o el convenio del sector, las que dispongan una cantidad mayor. En cualquier caso los salarios deberán ser suficientes como para satisfacer las necesidades básicas y proveer ciertos ingresos discrecionales.
- Se proporcionará a todos los trabajadores información comprensible puesta por escrito relativa a sus condiciones salariales antes de su contratación, además de toda la información relativa al salario abonado durante el pertinente periodo de abono todas las veces que se efectúe un abono.
- No se permitirán las deducciones salariales como medida disciplinaria ni se permitirá cualquier deducción salarial no dispuesta por la legislación en vigor pertinente sin permiso expreso del trabajador afectado. Se registrarán debidamente todas las medidas disciplinarias que se adopten.

8. Tiempo de trabajo

- El tiempo de trabajo deberá cumplir con la legislación nacional en vigor, los convenios colectivos y las disposiciones provistas por las cláusulas siguientes, cualesquiera disposiciones que ofrezcan un grado de protección mayor para los trabajadores. Las siguientes cláusulas cumplen con las normas de la Organización Internacional del Trabajo.
- Las horas de trabajo, a excepción de las horas extraordinarias, se dispondrán por contrato y en ningún caso superarán las 48 horas semanales¹.
- Todas las horas extraordinarias serán voluntarias. Las horas extraordinarias se utilizarán de forma responsable, teniendo siempre en cuenta la duración del trabajo, la frecuencia del trabajo y las horas de trabajo totales tanto de cada uno de los trabajadores como de la plantilla en su totalidad. No se utilizarán como sustituto de una contratación normal. Las horas extraordinarias se compensarán con la pertinente tarifa extraordinaria, para la que no se recomienda un valor inferior al 125 % de la tarifa normal.
- El número total de horas trabajadas por periodo de 7 días nunca superará las 60 horas, a excepción de los casos

dispuestos en la siguiente cláusula.

- Las horas de trabajo pueden superar las 60 horas de trabajo en un periodo de 7 días únicamente en circunstancias excepcionales y en caso de que se cumplan todos y cada uno de los siguientes criterios:
 - o siempre que lo permita la legislación nacional en vigor;
 - o siempre que lo permita el convenio colectivo de acuerdo libre con una organización de trabajadores que actúe en representación de un sector amplio de la plantilla;
 - o siempre que se tomen las medidas de precaución pertinentes para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; y
 - o siempre que el empleador sea capaz de demostrar la excepcionalidad de las circunstancias, por ejemplo, en caso de picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- Deberá proporcionarse a los trabajadores como mínimo un día de descanso por cada periodo de 7 días o, conforme a las disposiciones de la legislación nacional en vigor, 2 días por cada periodo de 14 días.

9. Discriminación

- No deberá aplicarse discriminación alguna en la contratación, la compensación, el acceso a actividades de formación, el ascenso, la finalización de contrato o la jubilación con respecto a cuestiones de raza, casta, nacionalidad, religión, edad, discapacidades, sexo, estado civil, orientación sexual, pertenencia a sindicatos o afiliación política.

10. Trabajo estable

- En la medida de lo posible, los trabajos realizados deben cumplir con las relaciones laborales reconocidas dispuestas por la pertinente legislación nacional y las prácticas en vigor.
- No se eludirán las obligaciones para con los empleados en virtud de las regulaciones y la legislación en materias de empleo y seguridad social emanadas de las relaciones de trabajo estable por medio únicamente de contratos de obra y servicio, subcontrataciones o contratos de trabajo a domicilio, ni de programas de formación o prácticas cuya finalidad real no sea la de formar u ofrecer contratos estables. Dichas obligaciones tampoco se eludirán por medio de un uso excesivo de contratos temporales.

11. Contratación responsable

- Las empresas conocerán a la perfección el procedimiento de contratación en su totalidad, incluido todo el personal de contratación y los intermediarios, en términos de requisitos legales y éticos.

¹ Nota: Las normas internacionales recomiendan una reducción progresiva de las horas normales de trabajo, cuando proceda, a 40 horas semanales sin reducción alguna de los salarios de los trabajadores a pesar de la reducción horaria.

estándares para el lugar de trabajo de la cadena de suministros

- Se aplican sistemas de gestión efectivos para identificar y supervisar los procesos de contratación y gestión de todos los trabajadores migrantes, los contratos, las agencias y el trabajo temporal o esporádico.
- Las agencias de contratación solo recomendarán a trabajadores que estén registrados en ellas.
- Ningún trabajador abonará cuotas de contratación en ninguna etapa del proceso de contratación.
- Los contratos de los trabajadores reflejarán fielmente los pagos acordados. Los términos del proceso de contratación serán puestos en conocimiento de los trabajadores y serán firmados por estos.

12. Subcontratación y trabajo a domicilio

- No se efectuará subcontratación alguna salvo acuerdo previo con el cliente principal.
- Deberán aplicarse sistemas y procesos para la gestión de subcontrataciones, trabajo a domicilio y procesamiento externo.

13. Trato inhumano o vejatorio

- Se prohíben el maltrato físico, las medidas disciplinarias de carácter físico, la amenaza de maltrato físico, el acoso sexual o de cualquier otra índole, el maltrato verbal y cualquier otra forma de intimidación.

14. Derecho al trabajo

- El proveedor solo contratará o empleará a trabajadores que cumplan con todas las disposiciones legales para trabajar.
- El proveedor deberá inspeccionar toda la documentación original correspondiente que demuestre que todos los trabajadores, incluidos los de las agencias de contratación, cumplen con todas las disposiciones legales pertinentes para trabajar.

15. Medio ambiente

- Como mínimo, las empresas deberán cumplir, como mínimo, con todas las disposiciones de las pertinentes legislaciones nacional y local relativas a normativa medioambiental.
- Si la legislación en vigor así lo dispone, las empresas deberán ser capaces de demostrar que cuentan con los pertinentes permisos en regla, incluidos aquellos relativos a la eliminación y desecho de recursos, por ejemplo, aguas residuales.
- Las empresas deberán conocer las normas o requisitos medioambientales previstos por los pertinentes códigos de sus clientes finales.
- Las empresas contarán con una política medioambiental que abarque su ámbito de impacto medioambiental. Esta política se comunicará a todas las partes pertinentes, incluidos los propios proveedores de estas.

- Las empresas conocerán el impacto medioambiental significativo de todas sus instalaciones y procesos.
- Se calcularán los correspondientes impactos de todas las instalaciones. En este cálculo se incluirá un registro continuo del impacto y se analizará el uso y el desecho de recursos naturales, por ejemplo, el consumo de energía y agua.
- Las empresas deben realizar mejoras continuas en su impacto medioambiental.
- Las empresas deberán estar disponibles para la realización de revisiones, así como para la presentación de cualquier certificado de índole medioambiental o cualquier documento relativo a sus sistemas de gestión medioambiental.
- Las empresas designarán a una persona responsable de coordinar esfuerzos para mejorar su impacto medioambiental.

16. Ética empresarial

- Las empresas llevarán a cabo sus actividades de forma ética, totalmente libre de sobornos, corrupción y cualquier otra práctica empresarial fraudulenta.
- Como mínimo, las empresas deberán cumplir, como mínimo, con todas las disposiciones de las pertinentes legislaciones nacional y local relativas a los sobornos, la corrupción y cualquier otra práctica empresarial fraudulenta.
- Si la legislación en vigor así lo dispone, las empresas deberán ser capaces de demostrar que cumplen con todos los pertinentes requisitos legislativos en materia de fiscalidad.
- Las empresas dispondrán de acceso a un sistema transparente mediante el que notificar de forma confidencial prácticas contrarias a la ética empresarial y resolverlas sin que el informante sufra miedo a represalias.
- Las empresas contarán con una política de ética empresarial que abarque los sobornos, la corrupción y cualquier otra práctica empresarial fraudulenta.
- Las empresas designarán una persona responsable de la aplicación práctica de los estándares relativos a la ética empresarial.
- Los proveedores garantizarán que aquellos trabajadores cuyo puesto entrañe un mayor grado de riesgo en materia de prácticas de ética empresarial (por ejemplo, compraventa o logística) cuenten con la debida formación que les permita saber cómo actuar en caso de que se produjese algún problema en sus respectivos ámbitos.
- Las empresas deberán poner su política en materia de ética empresarial, que abarque los sobornos, la corrupción o cualquier otra práctica empresarial fraudulenta, en conocimiento de todas las partes pertinentes, incluidos sus propios proveedores.

Control de la versión: 2018 v1

Última actualización: Octubre de 2018

Autorizante del documento: Director de sostenibilidad y Director de sostenibilidad de OSC de Kingfisher

Kingfisher

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



castorama



SCREWFIX

