



Tedarik Zinciri İş Yeri Standartları

İçindekiler

Standartlarımız hakkında	1
Standartlarımıza olan uygunluğu nasıl izliyoruz?	1
1. BM Rehber İlkeleri'ni (UNGP) kapsayan Evrensel Haklar	2
2. Yönetim Sistemleri	2
3. Özgürce Çalışma	2
4. Örgütlenme Özgürlüğü	2
5. Sağlık ve Güvenlik	2
6. Çocuk İşçiliği ve Genç İşçiler	3
7. Maaş ve Yardımlar	3
8. Çalışma Saatleri	3
9. Ayrımcılık	4
10. Düzenli İstihdam	4
11. Sorumlu İşe Alma	4
12. Taşeron İşçilik ve Evden Çalışma	4
13. Acımasız veya İnsanlık Dışı Uygulama	4
15. Çevre	4
16. İş Etiği	5

Tedarik Zinciri İş Yeri Standartları

Kingfisher, tedarik zincirindeki çalışanlarının temel haklarını uluslararası olarak kabul edilen insan hakları ve işçi hakları sözleşmelerine uygun olarak korumak konusunda kararlıdır.

Kingfisher Tedarik Zinciri İş Yeri Standartları, insan haklarına olan saygıyı İnsan Hakları Politikamızla uyumlu olarak koruyabilmek için tedarik zincirimizdeki tüm şirketlerden talep ettiğimiz standartları belirler (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

Standartlarımız hakkında

Kingfisher'in Tedarik Zinciri İş Yeri Standartları, Etik Ticaret İnisiyatifi (ETI) Temel Yönetmeliği ve işçi haklarına ilişkin ILO Temel Sözleşmeleri ile uyumlu çalışma uygulamaları ve çevre ile ilgili asgari standartları belirler. Ayrıca, bunların Sedex¹ ve Amfori BSCI tarafından belirlenen denetim standartlarında yer alan ek gerekliliklerle uyumlu olmalarını sağlamaya çalışmaktayız.

Standartlarımıza olan uygunluğu nasıl izliyoruz?

İnsan Hakları Politikamızda (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy) belirtildiği üzere temel riskleri ele almak için tedarikçilerin performansını izlemeyi taahhüt ediyoruz. Bize tedarikçi performansının bağımsız bir değerlendirmesini sağlayan izleme araçlarını kullanmaya çalışmaktayız. Şu anda Yeniden Satışa Yönelik Ürünlerin (GFR) tedarikçileri için Sedex, Amfori BSCI ve EcoVadis, hizmet ve Yeniden Satışa Yönelik Olmayan Ürün (GNFR) tedarikçileri için EcoVadis kullanmaktayız.

Etik değerlendirme ve denetim gerekliliklerimizin ayrıntıları için lütfen Etik Satın Alma Satıcı Yönergelerimize (www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines) bakın.

¹ Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımız, SMETA 6.1'deki (Mayıs 2019) Yönetmelik gereksinimleriyle uyumlu olup, bu gereksinimlere Etik Ticaret İnisiyatifi (ETI) Temel Yönetmeliği ile Sedex Paydaşlar Forumunca onaylı ilâve unsurlar da dâhildir.

1. BM Rehber İlkeleri'ni (UNGP) kapsayan Evrensel Haklar

- İşletmeler, insan hakları etkilerini ve sorunlarını kapsayan ve en üst düzeyde uygulanan bir politikaya sahip olmak ve bunun kendi tedarikçileri de dâhil tüm uygun taraflara iletildiğinden emin olmak zorundadır.
- İşletmeler, insan haklarıyla ilgili standartların uygulanmasından sorumlu görevli bir kişi atamalıdır.
- İşletmeler paydaşlarını, etkilerini ve belirgin sorunlarını tanımlamalıdır.
- İşletmeler, paydaşlarının (hak sahipleri) insan hakları üzerindeki doğrudan, dolaylı ve potansiyel etkilerini ölçmelidir.
- İşletmeler, paydaşlarının insan hakları üzerinde olumsuz etkiye sahip oldukları yerlerde, bu sorunları ele almalı ve etkili çözüm yolları sunmalıdır.
- İşletmeler, gizli raporlama ve bildirene karşı ceza korkusu olmadan insan hakları etkileriyle başa çıkmak için şeffaf bir sisteme sahip olmalıdır.

2. Yönetim Sistemleri

- Tedarikçilerin, Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımızı uyuşması için sistemler kurması ve sürdürmesi beklenir.
- Tedarikçiler, Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımızda belirtilen gerekliliklere uygunluktan sorumlu kıdemli bir yönetim üyesi atamalıdır.
- Tedarikçilerin Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımızda belirtilen gereklilikleri tüm çalışanlara iletmeleri beklenir.
- Tedarikçilerin, doğru iş lisansları ve izinleri doğrultusunda yasal olarak çalışması ve ilgili tüm alan haklarına uyulmasını sağlayan sistemlere sahip olması beklenir.
- Tedarikçiler, Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımızda belirtilen gereklilikleri kendi tedarikçilerine aktarmalı ve bu Standartların kurallarını kendi tedarik zincirine genişletmelidir.

3. Özgürce Çalışma

- Mecburi hapisane işçiliği dâhil olmak üzere zorla, baskı altında veya gönülsüz işçilik yoktur.
- İşçiler, işverenlerine "depozito" vermek veya kimlik belgelerini sağlamak zorunda değildir ve makul bildirim süresinden sonra işten ayrılabilirler.

4. Örgütlenme Özgürlüğü

- İşçiler, ayırım olmaksızın, istedikleri sendikaya katılma veya bir sendika kurma hakkına ve toplu olarak müzakere etme hakkına sahiptir.
- İşveren, sendika hareketlerine ve bu sendikaların kurumsal hareketlerine karşı açık bir tutum sergiler.
- İşçi temsilcilerine karşı ayrımcılık yapılmaz ve iş yerinde temsilcilik işlevlerini yerine getirme hakkına sahiptir.
- Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu olarak müzakere etme hakkının yasalar tarafından kısıtlandığı yerlerde, işveren hür ve bağımsız örgütlenme ve toplu müzakere için paralel gelişmeleri desteklemeli ve engellememelidir.

5. Sağlık ve Güvenlik

- Yerel yasal gereklilikler, endüstride geçerli bilgi birikimi ve özel tehlikeler de göz önünde bulundurularak güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. İşle ilgili veya iş sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, iş alanındaki tehlike nedenleri makul olarak uygulanabilir olduğu sürece en aza indirgeyerek önlemek için yeterli adımlar atılmalıdır.
- İşçiler düzenli ve kayıt altında olacak şekilde sağlık ve güvenlik eğitimi almalı ve bu tür eğitimler yeni veya yeniden atanan çalışanlar için tekrarlanmalıdır.
- Temiz tuvalete, içilebilir suya ve gerekiyorsa yiyecek depolamak için hijyenik imkanlara erişim sağlanmalıdır.

- Sağlanıyorsa konaklama temiz, güvenli ve işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılıyor olmalıdır.
- Şirket, güvenlik ve sağlık için kıdemli bir yönetim temsilcisi atmalıdır.

6. Çocuk İşçiliği ve Genç İşçiler

- Çocuk işçilerin yeni işe alımı gerçekleştirilmemelidir².
- Şirketler, çocuk işçiliği yapan çocukların çalışma yaş sınırına kadar kaliteli bir eğitim almasını sağlamak için bu çocukların iyi şartlara ulaşmasını sağlayan politika ve programlarda yer almalı ve bunları desteklemelidir.
- 18 yaşın altındaki genç kişiler gece saatlerinde veya tehlikeli koşullarda istihdam edilmemelidir.
- Bu politikalar ve prosedürler ilgili ILO Standartları'nın koşullarına uymalıdır.

7. Maaş ve Yardımlar

- Standart çalışma haftası için ödenen maaş ve yardımlar en az ulusal yasal standartları veya endüstri referans standartları karşılamalıdır (hangisi daha yüksekse). Her koşulda, maaşlar temel ihtiyaçları karşılamaya ve isteğe bağlı harcanabilir gelir sağlamaya yetmelidir.
- Tüm işçilere, işe başlamadan önce maaşla ilgili istihdam koşulları ve ödeme aldıkları her seferde ödeme dönemiyle ilgili detaylar hakkında yazılı ve anlaşılır bilgiler sağlanmalıdır.
- Disiplin cezası olarak maaştan kesintilere ve ilgili işçinin açık izni olmadan ulusal hukuk tarafından sağlanmayan maaş kesintilerine izin verilmez. Tüm disiplin cezaları kayıt altına alınmalıdır.

8. Çalışma Saatleri

- Çalışma saatleri, hangisi işçiler için daha fazla koruma sağlıyorsa ulusal yasalar, toplu sözleşmeler ve aşağıdaki maddelere uymak zorundadır. Aşağıdaki maddeler, Uluslararası Çalışma Örgütü standartlarına dayanmaktadır.
- Fazla mesai hariç çalışma saatleri kontratta tanımlanmalı ve haftalık 48 saati geçmemelidir³.
- Tüm fazla mesailer isteğe bağlı olmalıdır. Fazla mesai, sorumlu bir şekilde kullanılmalıdır ve bu konuda; münferit işçiler ve toplu iş gücü tarafından çalışma kapsamı, sıklığı ve saatleri göz önünde bulundurulmalıdır. Düzenli istihdamın yerini alması için kullanılmamalıdır. Fazla mesai, standart ücret oranının %125'inden az olmaması önerilen daha üst bir ödeme değerine sahip olmalıdır.
- Herhangi bir 7 günlük süre içerisindeki toplam çalışma saati, aşağıdaki maddelerin kapsamı haricinde 60 saatten fazla olmamalıdır.
- Çalışma saatleri 7 günlük süre içerisinde 60 saati ancak aşağıdaki kriterlerin karşılandığı istisnai koşullarda aşabilir:
 - Ulusal hukuk tarafından izin veriliyor.
 - İş gücünün çoğunluğunu temsil eden işçi derneğiyle anlaşılan toplu sözleşme izin veriyor.
 - İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için uygun önlemler alınıyor ve ayrıca
 - İşveren, beklenmedik üretim artışı, kazalar veya acil durumlar gibi istisnai koşulların oluştuğunu gösterebiliyor.
- İşçilere her 7 günlük süre içerisinde en az bir gün veya ulusal hukuk tarafından izin veriliyorsa her 14 günlük süre içerisinde 2 gün izin verilmelidir.

2 Not: Çocuk işçiliğinininintanımları, minimum yaş (C138) ve çocuk işçilik (C182) için ILO Sözleşmeleri'ne uygundur. Bu, 15'ten (veya bazı gelişmekte olan ülkelerde 14) küçük kimsenin istihdam edilemeyeceğini belirtir. Ancak minimum yasal yaş ILO sözleşmelerindekinden büyükse üretim yapılan ülkedeki minimum yasal yaştan küçük kimse istihdam edilemez veya çalışamaz. Bu iş yeri çıraklık programına katılan kişiler için de geçerlidir.

3 Not: Uluslararası standartlar, saatler azaldıkça maaş azalmadan uygun olan yerlerde normal çalışma saatlerinin haftada 40 saate kadar kademeli olarak azaltılmasını önerir.

9. Ayrımcılık

- İşe alım, maaş, eğitime erişim, terfi, iş sonlandırma ve emeklilikte; ırka, sosyal sınıfa, ulusal kökene, dine, yaşa, engele, cinsiyete, medeni duruma, cinsel yönelime, sendika üyeliğine veya siyasi ilişkiye göre ayırım yoktur.

10. Düzenli İstihdam

- Mümkün olan her koşulda yapılan iş, ulusal hukuk ve pratik üzerinden kurulan geçerli istihdam ilişkilerine dayanmalıdır.
- Düzenli istihdam ilişkilerinden doğan iş ve sosyal güvenlik yasaları ve yönetmeliklerine bağlı olarak işçilere olan yükümlülüklerden taşeron, evden çalışma, yalnızca işçi sağlanan sözleşmeler veya düzenli istihdam ya da becerileri geliştirmek için gerçek bir niyetin olmadığı çıraklık programları kullanılarak kaçınılmamalıdır. Ayrıca sabit zamanlı iş kontratlarının fazla kullanımıyla bu yükümlülüklerden kaçınılmamalıdır.

11. Sorumlu İşe Alma

- İşletmelerin, yasal ve/veya etik gereklilikler bağlamında, tüm işe alım personeli ve araçları da dâhil olmak üzere tüm işe alım sürecinin farkında olması gerekir.
- Göçmen işçilerin, sözleşmelerin, istihdam kurumlarının, geçici veya günlük çalışanların işe alımı ve yönetimini izlemek ve belirlemek için etkili yönetim sistemleri mevcuttur.
- İstihdam kurumları iş için yalnızca kendi kayıtlarında bulunan işçileri sağlamalıdır.
- Hiçbir işçi işe alım sürecinin herhangi bir noktasında işe alım ücreti ödemez.
- Çalışma sözleşmeleri, anlaşılan maaşı ve işe alım sürecindeki şartları doğru olarak yansıtır ve işçiler tarafından anlaşılıp imzalanır.

12. Taşeron İşçilik ve Evden Çalışma

- Ana müşteriyle anlaşılmadığı sürece taşeron işçiliğe izin verilmez.
- Taşeron işçiliği, evden çalışmayı ve dış süreçleri yönetmek için sistem ve süreçler bulunmalıdır.

13. Acımasız veya İnsanlık Dışı Uygulama

- Fiziksel şiddet veya ceza; fiziksel, cinsel veya diğer taciz tehdidi ve sözlü şiddet veya diğer korkutma türleri yasaktır.
- Şirketler, tüm çalışanlar için gizli bir şikâyet mekanizmasına erişim sağlamalıdır.

14. Çalışma Yetkisi

- Yalnızca yasal çalışma izni olan çalışanlar tedarikçiler tarafından istihdam edilmeli ve kullanılmalıdır.
- İstihdam kurumu çalışanları da dâhil olmak üzere tüm işçilerin, tedarikçi tarafından orijinal belgeler incelenerek yasal çalışma izinleri onaylanmalıdır.

15. Çevre

- İşletmeler, asgari olarak çevresel standartlarla ilgili yerel ve ulusal yasaların gerekliliklerini yerine getirmelidir.
- Yasal bir gereklilik olan yerlerde işletmeler, su ve atık gibi kaynakların kullanımı ve atılması ile ilgili geçerli izinleri olduğunu kanıtlayabilmelidir.
- İşletmeler son müşterilerinin çevresel standartlarının/yönetmeliklerinin gerekliliklerinin farkında olmalıdır.
- İşletmeler, çevresel etkilerini kapsayan bir çevre politikasına sahip olmalı ve bunun kendi tedarikçileri dâhil tüm uygun taraflara iletiğinden emin olmalıdır.
- İşletmeler, tesislerinin ve süreçlerin önemli çevresel etkilerinin farkında olmalıdır.

- Tüm tesisler, su ve enerji kullanımı gibi doğal kaynakların kullanımı ve tahliyesi ile ilgili sürekli kayıt ve düzenli incelemeler de dâhil olmak üzere etkilerini ölçmelidir.
- İşletmeler çevresel performanslarında sürekli gelişmeler yapmalıdır.
- İşletmeler, çevresel sertifikalar veya çevresel yönetim sistemleri belgelerini inceleme için bulundurmalıdır.
- İşletmeler, çevresel performansı artırma girişimlerinden sorumlu bir kişi atamalıdır.

16. İş Etiği

- İşletmeler, faaliyetlerini rüşvet, yolsuzluk veya herhangi bir tür hileli işletme eylemi olmadan etik bir şekilde yürütmelidir.
- İşletmeler, asgari olarak rüşvet, yolsuzluk veya herhangi bir tür hileli işletme eylemi ile ilgili yerel ve ulusal yasaların gerekliliklerini yerine getirmelidir.
- Yasal bir gereklilik olan yerlerde işletmeler, tüm mali mevzuat koşullarına uyduklarını kanıtlayabilmelilerdir.
- İşletmeler, gizli raporlama ve bildirene karşı ceza korkusu olmadan etik olmayan işletme davranışlarıyla başa çıkmak için şeffaf bir sisteme erişim sahibi olmalıdır.
- İşletmeler rüşvet, yolsuzluk veya herhangi bir tür hileli işletme eylemi için iş etiği politikasına sahip olmalıdır.
- İşletmeler, iş etiği ile ilgili standartların uygulanmasından sorumlu görevli bir kişi atamalıdır.
- Tedarikçiler satış, satın alma ve lojistik gibi etik işletme eylemi alma riski olan görevlerde bulunan çalışanlarının, bu alanlarda bir sorun oluşması hâlinde neler yapılması gerektiğine dair eğitildiğinden emin olmalıdır.
- İşletmeler rüşvet, yolsuzluk veya herhangi bir tür hileli işletme eylemini kapsayan etik politikalarının kendi tedarikçileri de dâhil olmak üzere tüm taraflara iletildiğinden emin olmalıdır.

Doküman sahibi:

Kingfisher Teklif ve Satın Alma için Kalite Müdürü
Kasım 2023

Kingfisher

Kingfisher plc
1 Paddington Square, London, W2 1GG
Telefon: +44 (0)20 7372 8008
www.kingfisher.com



castorama



SCREWFIX

