

ONE Kingfisher

**standardy
miejsc pracy
w łańcuchu
dostaw**

standardy miejsc pracy w łańcuchu dostaw

Wstęp	3
1. Prawa podstawowe zgodne z wytycznymi ONZ (UNGP)	4
2. Systemy zarządzania i wdrażanie kodeksu	4
3. Swoboda wyboru zatrudnienia	4
4. Swoboda zrzeszania się	4
5. Zdrowie i bezpieczeństwo	4
6. Praca nieletnich i młodzieży	4
7. Wynagrodzenia i świadczenia	5
8. Godziny pracy	5
9. Dyskryminacja	5
10. Regularne zatrudnienie	5
11. Odpowiedzialna rekrutacja	5
12. Podwykonawstwo i praca w domu	5
13. Surowe lub niehumanitarne traktowanie	6
14. Uprawnienia do pracy	6
15. Środowisko	6
16. Etyka biznesowa	6

ONE Kingfisher

standardy miejsc pracy w łańcuchu dostaw

Firma Kingfisher zobowiązana jest do przestrzegania podstawowych praw pracowników w łańcuchu dostaw zgodnie z międzynarodowymi porozumieniami dotyczącymi praw człowieka i praw pracowniczych. Standardy miejsc pracy w łańcuchu dostaw firmy Kingfisher określają normy, których muszą przestrzegać wszystkie przedsiębiorstwa w naszym łańcuchu dostaw w celu ochrony praw człowieka zgodnie z naszą polityką w zakresie praw człowieka (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

O naszych standardach

Standardy miejsc pracy w łańcuchu dostaw firmy Kingfisher są zgodne z kodeksem stosowanym przez organizację Sedex (The Supplier Ethical Data Exchange – platforma wymiany danych z zakresu etyki biznesowej dostawców) w ramach procedury audytowej SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit). Obejmuje ona Kodeks Podstawowy ETI i inne wymagania etyczne uzgodnione przez forum ekspertów Sedex Stakeholder Forum.

Jak monitorujemy zgodność z naszymi standardami

Kingfisher monitoruje zgodność z normami za pomocą oceny etycznej i procedury audytowej, jak przedstawiono w polityce etycznego pozyskiwania firmy Kingfisher (www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy). Kingfisher korzysta z platformy Sedex w celu wspierania wymiany danych o praktykach w ramach łańcucha dostaw, w tym ocenie ryzyka i audytach.

Dostawcy zobowiązani są do rejestracji na platformie Sedex i wypełnienia kwestionariusza samooceny dla każdego zakładu, który wytwarza produkty w celu odsprzedaży dla firmy Kingfisher¹.

Dostawcy określani jako przedsiębiorstwa wysokiego ryzyka zobowiązani są do poddania się audytowi etycznemu SMETA lub jego odpowiednikowi – zgodnie z zasadami określonymi w polityce etycznego pozyskiwania firmy Kingfisher².

¹ Kwestionariusz samooceny Sedex należy wypełnić w minimum 95% (dotyczy to tak każdej sekcji, jak i całego kwestionariusza).

² Wymogi kontroli etycznej firmy Kingfisher dotyczą wszystkich dostawców wysokiego ryzyka, w tym dostawców towarów przeznaczonych do odsprzedaży i nieprzeznaczonych do odsprzedaży oraz usługodawców.

1. Prawa podstawowe zgodne z wytycznymi ONZ (UNGP)

- Przedsiębiorstwa zobowiązane są do przyjęcia polityki, zatwierdzonej na najwyższym poziomie, w zakresie ochrony praw człowieka oraz zapewnienia ich poszanowania przez wszystkie strony w łańcuchu dostaw, w tym własnych dostawców.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są wyznaczyć osobę odpowiedzialną za wdrażanie norm dotyczących praw człowieka.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są zidentyfikować posiadaczy praw człowieka, skutki swoich działań i inne kluczowe kwestie.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są do oceny bezpośredniego, pośredniego i potencjalnego wpływu swoich działań na posiadaczy praw człowieka.
- W przypadku gdy praktyki firmy mają niekorzystny wpływ na prawa człowieka swoich pracowników, zobowiązane są one odnieść się do problemu i wprowadzić skuteczne działania naprawcze.
- Przedsiębiorstwa powinny stosować przejrzysty system w zakresie poufnego przepływu informacji i ochrony praw człowieka bez obawy o odwet na informatorze.

2. Systemy zarządzania i wdrażanie kodeksu¹

- Oczekuje się, że dostawcy będą wykonywać legalną pracę w pomieszczeniach o prawidłowych licencjach i uprawnieniach biznesowych w celu zapewnienia przestrzegania wszelkich obowiązujących praw gruntowych.
- Dostawcy powinni wdrożyć i utrzymywać systemy zapewniania zgodności z tym kodeksem.
- Dostawcy zobowiązani są wyznaczyć członka zarządu odpowiedzialnego za przestrzeganie kodeksu.
- Dostawcy powinni przekazać ten kodeks etyczny własnym dostawcom i wdrożyć jego zasady w całym swoim łańcuchu dostaw.

3. Swoboda wyboru zatrudnienia

- Niedozwolona jest praca przymusowa, niewolnicza lub niedobrowolna, w tym praca więzienna.
- Pracownicy nie mają obowiązku składać u pracodawcy „depozytów” lub dokumentów tożsamości i mogą zrezygnować z pracy po wręczeniu wypowiedzenia w rozsądnym terminie.

4. Swoboda zrzeszania się

- Pracownicy, bez rozróżnienia, mają prawo do przyłączenia się do lub tworzenia związków zawodowych wedle własnych wyborów, a także do zbiorowej negocjacji warunków pracy.
- Pracodawca zobowiązany jest przyjąć otwartą postawę wobec działalności związków zawodowych i ich działalności organizacyjnej.
- Przedstawiciele pracowników nie mogą być dyskryminowani i muszą mieć możliwość wykonywania swoich reprezentatywnych funkcji w miejscu pracy.
- W przypadku gdy prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych jest ograniczone przez prawo lokalne, pracodawca ułatwia i nie utrudnia rozwoju równoległych działań w ramach niezależnych i wolnych stowarzyszeń oraz negocjacji zbiorowych.

5. Zdrowie i bezpieczeństwo

- Należy zapewnić bezpieczne i higieniczne środowisko pracy, mając na uwadze wymagania prawne, najlepszą wiedzę na temat przemysłu i wszelkich zagrożeń. Należy podjąć odpowiednie kroki w celu zapobiegania wypadkom i szkodom zdrowotnym wynikającym z pracy, z nią związanym lub występującym w jej trakcie poprzez zminimalizowanie przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy.
- Pracownicy otrzymują regularne i rejestrowane szkolenia z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa, które powtarzane są dla nowych lub przydzielonych do innych zadań pracowników.
- Należy umożliwić pracownikom dostęp do czystych toalet i wody pitnej oraz, jeśli jest to właściwe, pomieszczeń sanitarnych do przechowywania żywności.
- W przypadku zapewnienia zakwaterowania powinno być ono czyste, bezpieczne i spełniać podstawowe potrzeby pracowników.
- Spółka zobowiązana jest przydzielić odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo członkowi kierownictwa wyższego szczebla.

6. Praca nieletnich i młodzieży

- Rekrutacja nieletnich jest niedozwolona².
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są opracować lub uczestniczyć w i przyczynić się do realizacji polityk i programów, które umożliwiają wszystkim nieletnim wykonującym pracę powrót i pozostanie w systemie edukacji aż do chwili osiągnięcia statusu legalnego pracownika.
- Niedozwolone jest zatrudnianie osób poniżej 18. roku życia do pracy nocnej lub w warunkach niebezpiecznych.
- Te zasady i procedury są zgodne z odpowiednimi standardami MOP.

¹ Kodeks forum Sedex Normy przyjęte w firmie Kingfisher są zgodne z zasadami forum Sedex.

² Uwaga: Definicja pracy nieletnich zgodna jest z konwencjami MOP dotyczącymi minimalnego wieku (C138) i pracy dzieci (C182). Zapisy stanowią, że niedozwolone jest zatrudnianie osób poniżej 15. roku życia (lub 14. w niektórych krajach rozwijających się). Praca lekka

dozwolona jest w przypadku osób w wieku 12 i 13 lat w większości krajów rozwijających się pod warunkiem, że nie koliduje z edukacją. Jeżeli jednak w kraju produkcji ustawowy wiek minimalny jest wyższy od tego ustalonego w konwencjach MOP, niedozwolone jest zatrudnianie osób młodszych; dotyczy to również osób zaangażowanych w program praktyk zawodowych.

7. Wynagrodzenia i świadczenia

- Wynagrodzenia i świadczenia wypłacane w ramach standardowego tygodnia roboczego powinny spełniać co najmniej minimalne krajowe normy prawne lub branżowe, w zależności od tego, które są wyższe. W każdym przypadku wynagrodzenie za pracę powinno być wystarczające, aby zaspokoić podstawowe potrzeby i zapewnić pewien dochód rozporządzalny.
- Wszyscy pracownicy otrzymują pisemne i zrozumiałe informacje na temat warunków zatrudnienia w odniesieniu do wynagrodzeń przed rozpoczęciem zatrudnienia oraz o wysokości wynagrodzenia za dany okres rozliczeniowy za każdym razem, gdy jest ono wypłacane.
- Bez wyraźniej zgody zainteresowanego pracownika niedozwolone jest stosowanie jako środka dyscyplinarnego potrąceń z wynagrodzeń nieprzewidzianych przez prawo krajowe. Należy odnotowywać wszystkie zastosowane środki dyscyplinarne.

8. Godziny pracy

- Godziny pracy muszą być zgodne z prawem krajowym, porozumieniami zbiorowymi i postanowieniami poniższych klauzul, w zależności od tego, które zapewnią większą ochronę pracowników. Poniższe klauzule opierają się na międzynarodowych standardach organizacji pracy.
- Godziny pracy, z wyłączeniem nadgodzin, określone są w umowie i nie mogą przekraczać 48 godzin tygodniowo¹.
- Wszystkie nadgodziny są dobrowolne. Nadgodziny nakładane są w sposób odpowiedzialny, biorąc pod uwagę wszystkie następujące elementy: zakres, częstotliwość i godziny pracy pracowników indywidualnych i całego zespołu. Niedozwolone jest zastępowanie nadgodzinami regularnego czasu pracy. Nadgodziny należy rozliczać na podstawie stawki podwyższonej, która powinna stanowić nie mniej niż 125% normalnej stawki wynagrodzenia.
- Całkowita liczba przepracowanych godzin w każdym okresie 7 dni nie może przekraczać 60 godzin, z wyjątkiem przypadków, o których mowa poniżej.
- Czas pracy może przekroczyć 60 godzin w każdym okresie 7 dni tylko w wyjątkowych okolicznościach, gdy spełnione są wszystkie następujące kryteria:
 - o Jest to dopuszczalne przez prawo krajowe.
 - o Jest to dozwolone przez porozumienia zbiorowe swobodnie negocjowane z organizacją pracowników reprezentujących znaczną część siły roboczej.
 - o Podjęto odpowiednie zabezpieczenia w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników; oraz
 - o Pracodawca może wykazać, że mają zastosowanie wyjątkowe okoliczności, takie jak nieoczekiwane szczyty produkcyjne, wypadki lub sytuacje nadzwyczajne.

- Pracownikom należy zapewnić co najmniej jeden dzień wolny w każdym okresie 7 dni, a w przypadku, gdy jest to dozwolone przez prawo krajowe, 2 dni w każdym okresie 14 dni.

9. Dyskryminacja

- Niedozwolona jest dyskryminacja w zakresie zatrudnienia, rekompensacji, dostępu do szkoleń, promocji, zakończenia lub przechodzenia na emeryturę w oparciu o rasę, kastę, pochodzenie narodowe, religię, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, przynależność do związku zawodowego lub przynależność polityczną.

10. Regularne zatrudnienie

- W każdym możliwym zakresie zlecona praca musi być wykonywana na podstawie stosunków pracy ustanowionych na mocy prawa krajowego i praktyki.
- Niedozwolone jest unikanie zobowiązań wobec pracowników w zakresie prawa pracy i ochrony socjalnej wynikających z regularnych stosunków pracy poprzez zawieranie umów zlecenia, podwykonawstwa lub pracy w domu, lub poprzez programy praktyk zawodowych niemające na celu faktycznego treningu umiejętności ani zapewnienia stałego zatrudnienia, ani też poprzez następujące po sobie umowy o pracę na czas określony.

11. Odpowiedzialna rekrutacja

- Firmy powinny w pełni rozumieć proces rekrutacji, w tym rolę wszystkich pracowników rekrutacyjnych i pośredników w zakresie wymaganych wymogów prawnych i/lub etycznych.
- Istnieją skuteczne systemy zarządzania mające na celu identyfikację i monitorowanie warunków zatrudniania i zarządzania wszystkimi pracownikami migrującymi, kontraktowymi, agentami oraz tymczasowymi lub okazjonalnymi pracownikami.
- Agencje pracy zobowiązane są dostarczać jedynie pracowników legalnie zarejestrowanych.
- Na żadnym etapie rekrutacji nie jest dozwolone pobieranie od pracowników opłaty rekrutacyjnej.
- Umowy pracownicze muszą dokładnie odzwierciedlać warunki płatności i pracy uzgodnione w procesie rekrutacji, a także być zrozumiałe i podpisane przez pracowników.

12. Podwykonawstwo i praca w domu

- Niedozwolone jest podwykonawstwo, o ile uprzednio nie uzgodniono inaczej z klientem.
- Należy wdrożyć systemy i procesy zarządzania podwykonawstwem, pracą w domu i zleceniami zewnętrznymi.

¹ Uwaga: Normy międzynarodowe zalecają stopniową redukcję normalnego czasu pracy, w przypadku gdy jest to możliwe, do 40 godzin tygodniowo bez zmniejszenia wynagrodzeń pracowników.

13. Surowe lub niehumanitarne traktowanie

- Zabrania się stosowania przemocy fizycznej, gróźb zastosowania przemocy fizycznej, molestowania seksualnego i ataków słownych, a także wszelkich innych form nękania i zastraszania.

14. Uprawnienia do pracy

- Zezwala się zatrudniać jedynie tych pracowników, którzy posiadają prawo do wykonywania pracy.
- Agencja pracy ma obowiązek potwierdzić posiadanie prawa do wykonywania pracy przez wszystkich pracowników, w tym personelu agencji zatrudnienia, poprzez przegląd oryginalnej dokumentacji.

15. Środowisko

- Przedsiębiorstwa zobowiązane są spełniać wymagania określone przez lokalne i krajowe przepisy dotyczące norm ochrony środowiska.
- W przypadku wymogów prawnych przedsiębiorstwa muszą być w stanie wykazać, że posiadają odpowiednie, ważne zezwolenia, w tym do wykorzystywania i usuwania zasobów, np. wody, odpadów.
- Firmy muszą być świadome standardów i wymagań w zakresie ochrony środowiska po stronie swojego klienta końcowego.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są do posiadania polityki ochrony środowiska, obejmującej ich wpływ na środowisko, oraz do zapewnienia jej poszanowania przez wszystkie strony w łańcuchu dostaw, w tym własnych dostawców.
- Przedsiębiorstwa powinny być świadome znacznego wpływu na środowisko wszystkich swoich zakładów produkcyjnych i procesów.
- Wszystkie zakłady zobowiązane są do kontroli wpływu swojej działalności na środowisko naturalne, w tym do ciągłego zapisu i regularnych rewizji praktyk związanych z wykorzystywaniem i usuwaniem zasobów naturalnych, np. wykorzystaniem energii czy wody.
- Przedsiębiorstwa mają obowiązek stale poprawiać swoje wyniki w zakresie ochrony środowiska.
- Przedsiębiorstwa muszą mieć możliwość zapoznania się z wszelkimi certyfikatami środowiskowymi lub dokumentacją dotyczącą systemów zarządzania środowiskiem.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są wyznaczyć osobę odpowiedzialną za koordynację wysiłków na rzecz poprawy wyników w zakresie ochrony środowiska.

16. Etyka biznesowa

- Należy prowadzić działalność gospodarczą z zachowaniem standardów etycznych, w tym bez przekupstwa, korupcji lub jakiegokolwiek rodzaju nielegalnych praktyk biznesowych.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są spełniać wymagania określone przez lokalne i krajowe przepisy dotyczące przekupstwa, korupcji lub wszelkiego rodzaju nielegalnych praktyk biznesowych.
- W przypadku wymogów prawnych przedsiębiorstwa muszą być w stanie wykazać, że spełniają wszystkie wymogi ustawodawstwa fiskalnego.
- Przedsiębiorstwa powinny posiadać przejrzysty system w zakresie poufnego przepływu informacji i zwalczania nieetycznych praktyk biznesowych bez obawy o odwet na informatorze.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są stosować politykę etyki biznesowej, obejmującą przekupstwo, korupcję i wszelkie inne rodzaje nielegalnych praktyk biznesowych.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są wyznaczyć osobę odpowiedzialną za wdrażanie norm dotyczących etyki biznesowej.
- Dostawcy mają obowiązek upewnić się, że pracownicy, których stanowiska związane są z wyższym poziomem ryzyka w zakresie etycznej praktyki biznesowej, np. sprzedażą, zakupami, logistyką, są przeszkoleni w zakresie działań, jakie powinni podjąć w przypadku naruszenia etyki biznesowej.
- Przedsiębiorstwa zobowiązane są poinformować o swojej polityce etyki biznesowej, obejmującej przekupstwo, korupcję i wszelkie inne rodzaje nielegalnych praktyk biznesowych, wszystkie strony w swoim łańcuchu dostaw, w tym własnych dostawców.

Kontrola wersji:	2018 v1
Ostatnia aktualizacja:	Październik 2018
Dokument zatwierdzony przez:	Szeffa zrównoważonego rozwoju i dyrektora ds. zrównoważonego rozwoju OSC firmy Kingfisher



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



castorama



SCREWFIX

