

**ONE** Kingfisher

**standardele privind  
locul de muncă  
aplicabile lanțului  
de aprovizionare**

# standardele privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare

Introducere	3
1. Drepturile universale care acoperă Principiile Directoare ale Națiunilor Unite (UNGP)	4
2. Sistemele de management și implementarea codului	4
3. Angajarea liber consimțită	4
4. Libertatea de asociere	4
5. Securitate și sănătate	4
6. Munca efectuată de copii și lucrătorii tineri	4
7. Salarii și beneficii	5
8. Orele de lucru	5
9. Discriminarea	5
10. Raportul obișnuit de muncă	5
11. Recrutarea responsabilă	5
12. Subcontractarea și lucrul la domiciliu	5
13. Tratatamentul agresiv sau inuman	6
14. Dreptul la muncă	6
15. Mediul înconjurător	6
16. Etica în afaceri	6

# ONE Kingfisher

## standardele privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare

**Kingfisher se angajează să susțină drepturile fundamentale ale lucrătorilor din lanțul său de aprovizionare, în conformitate cu drepturile omului acceptate la nivel internațional și convențiile privind drepturile de muncă. Standardele Kingfisher privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare stabilesc normele a căror îndeplinire o solicităm tuturor companiilor din lanțul nostru de aprovizionare, pentru a asigura respectarea drepturilor omului în conformitate cu Politica noastră privind drepturile omului ([www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy](http://www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy)).**

### Despre standardele noastre

Standardele Kingfisher privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare sunt alinate la codul utilizat de Sedex (Schimbul etic de date între furnizori) din cadrul Auditului comercial de natură etică pentru membrii Sedex (SMETA). Aceasta include Codul de bază al Inițiativei privitoare la comerțul etic (ETI) și elementele suplimentare convenite de Forumul părților interesate din cadrul Sedex.

### Cum monitorizăm conformitatea cu standardele noastre

Kingfisher monitorizează conformitatea cu standardele prin evaluare etică și audit, așa cum se arată în Politica Kingfisher privind sursele etice de aprovizionare ([www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy](http://www.kingfisher.com/EthicalSourcingPolicy)). Kingfisher utilizează Sedex (Schimbul etic de date între furnizori) pentru a promova distribuirea informațiilor despre lanțul de aprovizionare, inclusiv evaluarea de risc și auditul.

Furnizorilor li se cere să se înscrie în Sedex și să completeze chestionarul de autoevaluare pentru fiecare punct de lucru care produce bunuri destinate revânzării pentru Kingfisher<sup>1</sup>.

Furnizorii identificați ca având un risc ridicat trebuie să se supună unui audit de natură etică – Auditul comercial de natură etică pentru membrii Sedex (SMETA) sau un audit echivalent – așa cum se arată în politica Kingfisher privind sursele etice de aprovizionare<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Chestionarul Sedex de autoevaluare trebuie să fie completat în proporție minimă de 95% (aceasta se aplică fiecărei secțiuni și chestionarului în general).

<sup>2</sup> Cerințele Kingfisher privind auditul de natură etică se aplică tuturor furnizorilor cu risc ridicat, inclusiv furnizorilor de bunuri destinate revânzării, bunurilor nedestinate revânzării și furnizorilor de servicii.

# standardele privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare

## 1. Drepturile universale care acoperă Principiile Directoare ale Națiunilor Unite (UNGP)

- Companiile trebuie să dispună de o politică, avizată la cel mai înalt nivel, care să acopere impacturile și problemele referitoare la drepturile omului și să se asigure că acestea le este comunicată tuturor părților corespunzătoare, inclusiv propriilor furnizori ai acestora.
- Companiile vor numi o persoană desemnată, responsabilă pentru implementarea standardelor referitoare la drepturile omului.
- Companiile își vor identifica părțile interesate, impactul și problemele principale ale acestora.
- Companiile vor măsura impactul direct, indirect și potențial pe care îl au asupra drepturilor omului privitoare la părțile interesate (deținătorii de drepturi).
- Acolo unde companiile au un impact nefavorabil asupra drepturilor omului privitoare la părțile interesate ale acestora, companiile vor aborda aceste probleme și vor facilita remedierea eficientă.
- Companiile vor avea implementat un sistem transparent pentru raportarea confidențialității și tratarea impacturilor asupra drepturilor omului, fără teama de represalii îndreptate împotriva autorului raportării.

## 2. Sistemele de management și implementarea codului<sup>1</sup>

- Din partea furnizorilor se așteaptă ca aceștia să își desfășoare activitatea în mod legal în sedii cu licențe și aprobări de funcționare corecte și să dispună de sisteme pentru a se asigura că sunt respectate toate drepturile funciare.
- Din partea furnizorilor se așteaptă ca aceștia să implementeze și să mențină sisteme pentru asigurarea conformității cu acest Cod.
- Furnizorii vor numi un membru superior din cadrul conducerii care va fi responsabil pentru conformitatea cu Codul.
- Furnizorii vor comunica acest cod propriilor lor furnizori și vor extinde principiile acestui Cod etic prin intermediul lanțului lor de aprovizionare.

## 3. Angajarea liber consimțită

- Nu există muncă forțată, obligatorie sau involuntară, nici muncă în condiții de detenție.
- Lucrătorii nu trebuie să lase drept garanție „depozite” sau acte de identitate la angajatorul lor și sunt liberi să își părăsească angajatorul după un preaviz rezonabil.

## 4. Libertatea de asociere

- Lucrătorii, fără distincție, au dreptul de a forma sau de a adera la sindicate la alegerea lor și de a efectua negocieri colective.
- Angajatorul adoptă o atitudine deschisă față de activitățile sindicatelor și activitățile organizaționale ale acestora.
- Reprezentanții lucrătorilor nu sunt discriminați și au acces la locul de muncă pentru a-și îndeplini funcțiile de reprezentare.
- Acolo unde dreptul la libertate de asociere și negocieri colective este restricționat de legislația locală, angajatorul facilitează și nu împiedică dezvoltarea mijloacelor paralele de asociere independentă și liberă și negocieri colective.

## 5. Securitate și sănătate

- Va fi oferit un mediu de lucru sigur și igienic, ținând cont de cerințele legale, cunoștințele predominante despre industrie și despre orice pericole specifice. Trebuie luate măsuri adecvate pentru a preveni accidentele și afectarea stării de sănătate care apar din, sunt asociate cu sau au loc pe parcursul activității, minimizând cauzele pericolelor inerente mediului de lucru.
- Lucrătorii vor avea parte de instruire periodică și înregistrată în materie de securitate și sănătate, iar o astfel de instruire va fi repetată pentru lucrătorii noi sau realocați.
- Va fi oferit accesul la grupuri sanitare curate și apă potabilă și, dacă este cazul, la instalații sanitare pentru depozitarea alimentelor.
- Spațiile de cazare, dacă sunt furnizate, vor fi curate, sigure și vor îndeplini nevoile de bază ale lucrătorilor.
- Compania va atribui responsabilitatea pentru securitate și sănătate unui reprezentant al conducerii superioare.

## 6. Munca efectuată de copii și lucrătorii tineri

- Nu va exista nicio recrutare nouă de copii minori în scopuri de muncă<sup>2</sup>.
- Companiile vor dezvolta sau vor participa și vor contribui la politici și programe care prevăd tranziția oricărui copil minor despre care se constată că muncește, pentru a-i permite acestuia să participe la și să rămână într-un sistem de învățământ de calitate, până la vârsta la care nu mai este copil.
- Persoanele tinere sub 18 ani nu vor fi angajate pe timpul nopții sau în condiții periculoase.
- Aceste politici și proceduri vor respecta prevederile standardelor ILO relevante.

<sup>1</sup> Codul Sedex. Standardele Kingfisher sunt aliniate la Codul Sedex.

<sup>2</sup> Notă: Definiția muncii efectuate de minori este în conformitate cu Convențiile ILO privind vârstele minime (C138) și munca efectuată de copii (C182). Aceasta prevede ca nicio persoană să nu fie angajată sau implicată în muncă dacă are o vârstă mai mică de 15 ani (sau 14 ani, în unele țări în curs de dezvoltare). Munca ușoară poate fi permisă persoanelor cu vârsta de 12 și 13 ani în majoritatea țărilor în curs de

dezvoltare, cu condiția ca aceasta să nu se suprapună peste programul școlar. Cu toate acestea, dacă vârsta minimă legală este mai mare decât cea prevăzută de convențiile ILO, atunci nicio persoană nu poate fi angajată sau nu poate munci dacă are vârsta mai mică decât vârsta minimă legală pentru muncă în țara de producție; aceasta se aplică și persoanelor implicate într-un program de ucenicie la locul de muncă.

# standardele privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare

## 7. Salarii și beneficii

- Salariile și beneficiile plătite pentru o săptămână de lucru standard îndeplinesc cel puțin standardele legale naționale sau standardele de referință din industrie, în funcție de cele cu valoarea cea mai mare. În orice caz, salariile trebuie să fie întotdeauna suficient de mari pentru a satisface nevoile de bază și pentru a asigura un venit discreționar.
- Vor fi puse la dispoziția tuturor lucrătorilor informații scrise și inteligibile cu privire la condițiile de angajare sub aspectul salariilor înainte ca aceștia să înceapă perioada de angajare și cu privire la detaliile salariilor pentru perioada de plată în cauză de fiecare dată când sunt plătiți.
- Nu vor fi permise deducerile din salarii ca măsură disciplinară și nu vor fi permise nici deducerile din salarii care nu sunt prevăzute de legislația națională, fără permisiunea explicită a lucrătorului în cauză. Toate măsurile disciplinare trebuie înregistrate.

## 8. Orele de lucru

- Orele de lucru trebuie să respecte legislația națională, acordurile colective și prevederile din clauzele de mai jos, în funcție de cea care permite protecția cea mai mare pentru lucrători. Următoarele clauze au la bază standardele Organizației Internaționale a Muncii.
- Orele de lucru, fără ore suplimentare, vor fi definite prin contract și nu vor depăși 48 de ore pe săptămână<sup>1</sup>.
- Toate orele suplimentare vor fi voluntare. Orele suplimentare vor fi utilizate cu responsabilitate, ținându-se cont de toate aspectele următoare: amplexarea, frecvența și orele lucrate de fiecare lucrător în parte și de forța de muncă în ansamblu. Acestea nu vor fi utilizate pentru a înlocui raportul obișnuit de muncă. Orele suplimentare vor fi întotdeauna remunerate la o rată de primă, recomandându-se ca aceasta să nu fie mai mică de 125% din cota obișnuită de plată.
- Numărul total de ore lucrate în orice perioadă de 7 zile nu poate depăși 60 de ore, cu excepția cazului în care acest număr este acoperit de clauza de mai jos.
- Numărul de ore de lucru poate depăși 60 de ore în orice perioadă de 7 zile numai în situații excepționale în care sunt îndeplinite toate criteriile următoare:
  - o Acest lucru este permis de legislația națională.
  - o Acest lucru este permis de acordul colectiv negociat liber cu o organizație a lucrătorilor care reprezintă o parte semnificativă din forța de muncă.
  - o S-au luat măsuri de protecție corespunzătoare pentru a proteja sănătatea și securitatea lucrătorilor; și
  - o Angajatorul poate face dovada faptului că se aplică situații excepționale, precum perioade de vârf neașteptate în producție, accidente sau urgențe.
- Lucrătorilor li se va asigura cel puțin o zi liberă la fiecare perioadă de 7 zile sau, atunci când o permite legislația națională, 2 zile libere la fiecare perioadă de 14 zile.

## 9. Discriminarea

- Nu există discriminare în ceea ce privește angajarea, remunerația, accesul la instruire, promovarea, rezilierea sau pensionarea pe bază de rasă, castă, origine națională, religie, vârstă, handicap, sex, stare civilă, orientare sexuală, calitate de membru în sindicate sau afiliere politică.

## 10. Raportul obișnuit de muncă

- În măsura în care este posibil, munca efectuată trebuie să aibă la bază raporturile de muncă recunoscute, stabilite prin legislația și practica națională.
- Obligațiile față de angajați conform legilor privind munca și asigurările sociale și reglementărilor care apar din raporturile obișnuite de muncă nu vor fi evitate prin utilizarea contractelor de muncă, subcontractării sau acordurilor de muncă la domiciliu, schemelor de ucenicie în cadrul cărora nu există nicio intenție reală de a transmite competențe sau de a furniza forme de angajare obișnuite, astfel de obligații nefiind evitate nici prin utilizarea excesivă a contractelor de muncă pe perioadă determinată.

## 11. Recrutarea responsabilă

- Companiile înțeleg pe deplin întregul proces de recrutare, inclusiv persoanele responsabile cu recrutarea lucrătorilor și intermediarii, sub aspectul cerințelor legale și/sau etice necesare.
- Sunt implementate sisteme de management eficiente, pentru a identifica și monitoriza angajarea și supravegherea tuturor lucrătorilor imigranți, al muncii sub contract, prin intermediul agențiilor, de natură temporară sau ocazională.
- Agențiile de plasare a forței de muncă trebuie să furnizeze doar lucrătorii înregistrați la acestea.
- Lucrătorii nu plătesc niciun fel de taxe de recrutare în niciun moment al procesului de recrutare.
- Contractele lucrătorilor reflectă cu exactitate plata și termenii conveniți în procesul de recrutare și sunt înțelese și semnate de către lucrători.

## 12. Subcontractarea și lucrul la domiciliu

- Nu trebuie să existe niciun fel de subcontractare, cu excepția cazului în care s-a convenit anterior cu clientul principal.
- Trebuie implementate sisteme și procese pentru a gestiona subcontractarea, lucrul la domiciliu și procesarea externă.

<sup>1</sup> Notă: Standardele internaționale recomandă reducerea progresivă a orelor normale de lucru, acolo unde este adecvat, la 40 de ore pe săptămână, fără nicio reducere a salariilor lucrătorilor în momentul reducerii orelor de lucru.

# standardele privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare

## 13. Tratamentul agresiv sau inuman

- Sunt interzise abuzul sau disciplinarea fizică, amenințarea cu abuz fizic, hărțuirea sexuală sau de altă natură și abuzul verbal sau alte forme de intimidare.

## 14. Dreptul la muncă

- Numai lucrătorii cu drept legal de muncă vor fi angajați sau utilizați de către furnizor.
- Toți lucrătorii, inclusiv personalul agențiilor de plasare a forței de muncă, trebuie să fie validați de către furnizor cu privire la dreptul legal la muncă al acestora, prin revizuirea documentației originale.

## 15. Mediul înconjurător

- Companiile trebuie să îndeplinească cel puțin cerințele legislației locale și naționale referitoare la standardele de mediu.
- Acolo unde există o cerință legală, companiile trebuie să poată face dovada faptului că dispun de permise valide relevante, inclusiv pentru utilizarea și eliminarea resurselor, de ex. apă, deșeuri.
- Companiile trebuie să cunoască standardele / cerințele din codul ecologic al clientului lor final.
- Companiile trebuie să dispună de o politică de mediu ce acoperă impactul acestora asupra mediului, care este comunicată tuturor părților corespunzătoare, inclusiv propriilor furnizori.
- Companiile vor trebui să cunoască impactul semnificativ asupra mediului al tuturor punctelor de lucru și proceselor.
- Toate punctele de lucru trebuie să-și măsoare impactul, incluzând înregistrarea continuă și revizuirile periodice ale utilizării și eliminării resurselor naturale, de ex. utilizarea energiei, utilizarea apei.
- Companiile vor aduce îmbunătățiri continue în performanțele ecologice.
- În vederea revizuirii, companiile vor avea disponibile toate certificările de mediu sau orice documentație privind sistemele de management ecologic.
- Companiile trebuie să dispună de o persoană desemnată, responsabilă pentru coordonarea eforturilor de îmbunătățire a performanțelor ecologice.

## 16. Etica în afaceri

- Companiile își vor desfășura activitatea într-un mod etic, fără dare și luare de mită, acte de corupție sau orice tip de practică frauduloasă în afaceri.
- Companiile trebuie să îndeplinească cel puțin cerințele legislației locale și naționale referitoare la darea și luarea de mită, actele de corupție sau orice tip de practici frauduloase în afaceri.
- Acolo unde există o cerință legală, companiile trebuie să poată face dovada faptului că respectă toate cerințele legislative de natură fiscală.
- Companiile vor avea acces la un sistem transparent, implementat pentru raportarea confidențialității și tratarea practicilor neetice în afaceri, fără teama de represalii îndreptate împotriva autorului raportării.
- Companiile ar trebui să dispună de o politică a eticii în afaceri, care să acopere darea și luarea de mită, actele de corupție sau orice tip de practică frauduloasă în afaceri.
- Companiile trebuie să desemneze o persoană responsabilă pentru implementarea standardelor referitoare la etica în afaceri.
- Furnizorii trebuie să se asigure că angajații ale căror atribuții implică un nivel mai mare de risc în domeniul practicilor etice în afaceri – de ex. vânzări, achiziții, logistică – sunt instruiți cu privire la măsurile care trebuie luate în cazul în care apare o problemă în domeniul lor.
- Companiile trebuie să își comunice politica privind etica în afaceri, care să acopere darea și luarea de mită, actele de corupție sau orice tip de practică frauduloasă în afaceri, către toate părțile corespunzătoare, inclusiv către propriii furnizori.

---

Controlul versiunii: 2018 v1

---

Ultima actualizare: Octombrie 2018

---

Document aprobat de: Directorul de sustenabilitate și Directorul de sustenabilitate OSC din cadrul Kingfisher

---

# 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

