



# 供应链工作场所标准

## 目录

|                           |          |
|---------------------------|----------|
| <b>关于我们的标准</b>            | <b>1</b> |
| <b>我们如何监督标准的遵守情况</b>      | <b>1</b> |
| 1. 涵盖联合国指导原则 (UNGP) 的普遍权利 | 2        |
| 2. 管理体系                   | 2        |
| 3. 自由选择的就业                | 2        |
| 4. 结社自由                   | 2        |
| 5. 健康与安全                  | 2        |
| 6. 童工和未成年工人               | 3        |
| 7. 工资与福利                  | 3        |
| 8. 工作时间                   | 3        |
| 9. 歧视                     | 3        |
| 10. 正规就业                  | 4        |
| 11. 负责任的招聘                | 4        |
| 12. 分包与家庭工作               | 4        |
| 13. 严酷或非人道待遇              | 4        |
| 14. 工作资格                  | 4        |
| 15. 环境                    | 4        |
| 16. 商业道德                  | 5        |

# 供应链工作场所标准

Kingfisher 致力于根据国际公认的人权和劳工权利公约，维护其供应链中员工的基本权利。Kingfisher 制定的《供应链工作场所标准》规定了我們要求供应链中所有公司严格遵守的标准规范，以确保各公司根据我们的《人权政策》尊重相应人权 ([www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy](http://www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy))。

## 关于我们的标准

Kingfisher 的《供应链工作场所标准》规定了劳动实践和环境方面的最低标准，这些标准符合道德贸易联盟 (ETI) 基本准则和国际劳工组织 (ILO) 关于工人权利的基本公约。我们还力求确保这些标准与 Sedex<sup>1</sup> 和 amfori BSCI 设定的审计标准中包含的任何额外要求保持一致。

## 我们如何监督标准的遵守情况

如我们的《人权政策》([www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy](http://www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy)) 所述，我们致力于监督供应商的表现以应对关键风险。我们力求使用带有增强监控工具的协作平台，以辅助我们的风险评估流程。我们目前对转售商品 (GFR) 的供应商使用 Sedex、amfori BSCI 和 EcoVadis，对服务和非转售商品 (GNFR) 的供应商使用 EcoVadis。

请参阅我们的《道德采购供应商指南》([www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines](http://www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines))，了解我们的道德评估和审计要求的详细信息。

1 我们的《供应链工作场所标准》与 SMETA 6.1 (2019 年 5 月) 中的准则要求相符。这些要求包括道德贸易联盟 (ETI) 基本准则以及 Sedex 利益相关者论坛商定的额外要素。

## 1. 涵盖联合国指导原则 (UNGP) 的普遍权利

- 企业需制定一项由最高层认可的政策，涵盖人权影响和问题，并确保将其传达给所有相关方，包括其自身的供应商。
- 企业应任命一名专人负责实施有关人权的标准。
- 企业应确定其利益相关者、其影响以及突出问题。
- 企业应衡量其对利益相关者（权利持有者）人权的直接、间接和潜在影响。
- 如企业对利益相关者的人权产生负面影响，应解决这些问题并实现有效补救。
- 企业应建立一个透明的系统，以便在不影响报告者的情况下，保密地报告和處理人权影响。

## 2. 管理体系

- 企业需实施并维护符合我们《供应链工作场所标准》的合规体系。
- 企业应任命一名高级管理人员，负责满足我们《供应链工作场所标准》中规定的合规要求。
- 企业应将我们《供应链工作场所标准》中规定的要求传达给所有员工。
- 企业应在拥有正确营业执照和许可的场所合法经营，并建立制度以确保遵守所有相关的土地权利。
- 企业应将我们《供应链工作场所标准》中规定的要求传达给其自身的供应商，并通过其供应链推广这些标准的原則。

## 3. 自由选择的就业

- 不存在强迫、抵债或非自愿劳动，包括非自愿的监狱劳动。
- 工人无需向雇主存放“押金”或身份证件，并有权在合理通知后自由离职。

## 4. 结社自由

- 工人不分差别，均有权加入或组建自己选择的工会，并进行集体谈判。
- 雇主对工会活动及其组织活动持开放态度。
- 工人代表不受歧视，并有权在工作场所履行其代表职责。
- 在法律限制结社自由和集体谈判权的情况下，雇主应促进而非阻碍发展独立和自由结社及集体谈判的平行手段。

## 5. 健康与安全

- 应提供一个安全卫生的工作环境，同时考虑到当地的法律要求、行业主流知识以及任何特定危害。应采取充分措施，通过尽可能合理地减少工作环境中固有的危险源，预防工作中或与工作相关的事故和伤害。
- 工人应接受定期举行且记录在案的健康和安全培训，新工人或调岗工人应重复接受此类培训。
- 应提供清洁的厕所设施、饮用水，以及适当时用于食品储存的卫生设施。
- 如提供住宿，应确保住宿环境干净、安全，并满足工人的基本需求。
- 公司应指定一名高级管理代表负责健康和安事业务。

## 6. 童工和未成年工人

- 不得新招用童工。<sup>2</sup>
- 企业应制定或参与相关政策和计划或为其出谋划策，为所发现的任何从事童工劳动的儿童提供过渡，使其能够接受并持续接受优质教育，直至成年。
- 不得雇用未满 18 岁的未成年人在夜间或危险条件下工作。
- 这些政策和程序应符合国际劳工组织相关标准的规定。

## 7. 工资与福利

- 针对标准工作周所支付的工资和福利至少应满足国家/地区法律标准或行业基准标准中较高的那一个。无论如何，工资应始终足以满足基本需求并提供一定的可支配收入。
- 所有工人应在入职前获得关于其工资就业条件的容易理解的书面信息，并在每次发放工资时获得关于相关支付周期工资明细的信息。
- 不允许将扣减工资作为纪律处分措施，也不允许在未经相关工人明确同意的情况下，违反国家/地区法律扣减工资。应记录所有纪律处分措施。

## 8. 工作时间

- 工作时间必须符合国家/地区法律、集体协议以及以下条款的规定，以其中为工人提供更大保护者为准。以下条款基于国际劳工组织的标准。
- 工作时间（不包括加班）应由合同规定，且每周不得超过 48 小时。<sup>3</sup>
- 所有加班均应为自愿。应负责任地使用加班，考虑以下所有因素：个别工人及整体劳动力的工作程度、频率和时长。加班不得用于替代常规就业。加班应始终按高于正常工资的标准支付加班费，建议不低于正常工资的 125%。
- 在任何 7 天期限内，总工作时间不得超过 60 小时，除非符合以下条款的规定。
- 仅在满足以下所有标准的例外情况下，7 天内的总工作时间可超过 60 小时：
  - 国家/地区法律允许。
  - 经与代表相当比例劳动力的工人组织自由谈判达成的集体协议允许。
  - 采取适当保障措施保护工人的健康和安全。
  - 雇主能够证明存在特殊情况，如意外的生产高峰、事故或紧急情况。
- 工人应享有每 7 天至少休息一天的权利，或如国家/地区法律允许，每 14 天休息两天。

## 9. 歧视

- 在招聘、薪酬、培训机会、晋升、解雇或退休方面，不得基于种族、种姓、民族血统、宗教、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、工会成员身份或政治立场进行歧视。

2 注意：童工的定义参照国际劳工组织关于最低年龄 (C138) 和童工 (C182) 的公约。这意味着不得雇用任何年龄低于 15 岁（某些发展中国家为 14 岁）的人，或使其工作。然而，如果法定最低年龄高于国际劳工组织公约规定的年龄，则不得雇用任何年龄低于制造国/地区法定最低工作年龄的人，或使其工作；这一规定同样适用于参与工作场所学徒制项目的人员。

3 注意：国际标准建议酌情逐步将正常工作时间减少至每周 40 小时，且不减少工人工资。

## 10. 正规就业

- 尽可能在所有情况下，工作应基于通过国家/地区法律和惯例确立的公认雇佣关系进行。
- 不得通过仅提供劳务的合同、分包、家庭工作安排或缺乏传授技能或提供正规就业真实意图的学徒制，或通过过度使用定期雇佣合同，来规避正规雇佣关系下根据劳动或社会保障法律法规对雇员承担的义务。

## 11. 负责任的招聘

- 企业必须充分了解整个招聘过程，包括所有招聘人员和中介在法律和/或道德要求方面的表现。
- 应建立有效的管理系统，以识别和监督所有移民工人以及合同工、代理工、临时工或散工的招聘和管理。
- 就业机构只能提供已在其处注册的工人。
- 工人在招聘过程的任何阶段均不得支付招聘费用。
- 工人的合同应准确反映招聘过程中商定的薪酬和条款，并由工人理解和签署。

## 12. 分包与家庭工作

- 除非事先与 Kingfisher 达成协议，否则不得进行分包。
- 应建立系统和流程来管理分包、家庭工作和外协加工。

## 13. 严酷或非人道待遇

- 禁止身体虐待或惩罚、身体虐待的威胁、性骚扰或其他骚扰以及言语虐待或其他形式的恐吓。
- 企业应为所有工人提供保密的申诉机制。

## 14. 工作资格

- 供应商只能雇佣或使用具有合法工作权利的工人。
- 供应商必须通过审查原始文件来验证包括就业机构员工在内的所有工人的合法工作权利。

## 15. 环境

- 企业至少必须满足与当地和国家/地区环境标准相关的法律要求。
- 如为法律要求，企业必须能够证明其拥有相关有效许可，包括资源和废物使用和处理许可。
- 企业应了解其最终客户的环境标准/规范要求。
- 企业应制定环境政策，涵盖其环境影响，并向所有相关方（包括其自身的供应商）传达。
- 企业应了解其场所和流程对环境产生的重大影响。
- 所有场所都应衡量其影响，包括持续记录和定期审查自然资源的使用和排放，如能源使用、水资源使用。
- 企业应持续改进其环境绩效。
- 企业应提供环境认证或任何环境管理体系文件以供审查。
- 企业应指定专人负责协调改进环境绩效的工作。

## 16. 商业道德

- 企业的经营应秉持商业道德，杜绝贿赂、腐败或任何类型的欺诈性商业行为。
- 企业至少必须满足与当地和国家/地区贿赂、腐败或任何类型欺诈性商业行为相关的法律要求。
- 如为法律要求，企业必须能够证明其遵守所有财务法规要求。
- 企业应具备一个透明的系统供相关人员秘密报告和处理不符合商业道德的行为，而报告者无需担心遭到报复。
- 企业应制定商业道德政策，涵盖贿赂、腐败或任何形式的欺诈性商业行为。
- 企业应指定专人负责实施有关商业道德的标准。
- 企业应确保在商业道德实践方面承担较高风险的工作人员（如销售、采购、物流等部门的人员）接受培训，使其了解在其工作领域出现问题时应采取的行动。
- 企业应将其商业道德政策（涵盖贿赂、腐败或任何形式的欺诈性商业行为）传达给所有相关方，包括其自身的供应商。

---

文件负责人: **Kingfisher 供应与采购质量总监**

**2024 年 11 月**

---



**Kingfisher plc**

1 Paddington Square, London, W2 1GG

电话: +44 (0)20 7372 8008

[www.kingfisher.com](http://www.kingfisher.com)



**castorama** —



**SCREWFIX**

