



Standardele privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare

Cuprins

Despre standardele noastre	1
Cum monitorizăm conformitatea cu standardele noastre	1
1. Drepturile universale care acoperă Principiile Directoare ale Națiunilor Unite (UNGP)	2
2. Sisteme de administrare	2
3. Angajarea liber consimțită	2
4. Libertatea de asociere	2
5. Sănătate și siguranță	2
6. Munca efectuată de copii și lucrătorii tineri	3
7. Salarii și beneficii	3
8. Ore de lucru	3
9. Discriminare	4
10. Angajarea cu contract	4
11. Recrutare responsabilă	4
12. Subcontractarea și munca la domiciliu	4
13. Tratatamentul agresiv sau inuman	4
14. Dreptul la muncă	5
15. Mediul înconjurător	5
16. Etica în afaceri	5

Standardele privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare

Kingfisher și-a luat angajamentul de a susține drepturile fundamentale ale lucrătorilor din lanțul său de aprovizionare, în conformitate cu drepturile omului acceptate la nivel internațional și convențiile privind drepturile lucrătorilor. Standardele Kingfisher privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare stabilesc normele cărora toate companiile din lanțul său de aprovizionare trebuie să se conformeze, pentru a asigura respectarea drepturilor omului în conformitate cu **Politica Kingfisher privind drepturile omului** (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

Despre standardele noastre

Standardele Kingfisher privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare stabilesc normele minime cu privire la practicile de muncă și mediu, care sunt în conformitate cu Codul de bază al Inițiativei privind comerțul etic (ETI) și cu Convenția fundamentală a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind drepturile lucrătorilor. De asemenea, dorim să ne asigurăm că sunt conforme cu toate cerințele suplimentare incluse în standardele de audit stabilite de Sedex¹ și amfori BSCI.

Cum monitorizăm conformitatea cu standardele noastre

Așa cum am stipulat în **Politica noastră privind drepturile omului** (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy), ne angajăm să monitorizăm performanța furnizorilor pentru a aborda riscurile principale. Intenționăm să utilizăm platforme colaborative cu instrumente de monitorizare îmbunătățite care ne ajută în procesul de evaluare a riscurilor. În prezent utilizăm Sedex, amfori BSCI și EcoVadis pentru furnizorii de bunuri destinate revânzării (GFR) și EcoVadis pentru furnizorii de servicii și bunuri nedestinate revânzării (GNFR).

Consultați **Liniile noastre directoare pentru aprovizionarea din surse etice pentru furnizori** (www.kingfisher.com/EthicalSourcingGuidelines) pentru detalii despre cerințele noastre de evaluare și audit de natură etică.

¹ Standardele noastre privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare sunt conforme cu cerințele Codului din SMETA 6.1 (mai 2019). Aceste cerințe includ Codul de bază al Inițiativei privind comerțul etic (ETI) și elementele suplimentare convenite de Forumul părților interesate din Sedex.

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

- Companiile trebuie să aibă o politică – asumată la cel mai înalt nivel – care să acopere problemele și impactul asupra drepturilor omului și să se asigure că le este comunicată tuturor părților implicate, inclusiv propriilor furnizori.
- Companiile vor numi o persoană desemnată, responsabilă pentru implementarea standardelor referitoare la drepturile omului.
- Companiile își vor identifica părțile interesate, impactul și problemele principale.
- Companiile își vor măsura impactul direct, indirect și potențial asupra drepturilor omului în cazul părților interesate (deținătorii drepturilor).
- Acolo unde au un impact negativ asupra drepturilor omului în cazul părților interesate, companiile vor aborda aceste probleme și vor asigura remedierea lor efectivă.
- Companiile vor avea un sistem transparent pentru denunțarea și tratarea confidențială a impactului asupra drepturilor omului, fără teama de represalii împotriva autorului denunțului.

2. Sisteme de administrare

- Din partea companiilor se așteaptă să implementeze și să întrețină sisteme de asigurare a conformității cu Standardele noastre privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare.
- Companiile vor desemna un membru superior al conducerii care va fi responsabil pentru conformitatea cu cerințele stabilite în Standardele noastre privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare.
- Din partea companiilor se așteaptă să le comunice tuturor angajaților cerințele stabilite în Standardele noastre privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare.
- Din partea companiilor se așteaptă să-și desfășoare activitatea în mod legal, în sedii cu permise și aprobări de funcționare corecte și să aibă sisteme pentru a se asigura că sunt respectate toate drepturile funciare.
- Companiile trebuie să le comunice propriilor furnizori cerințele stabilite în Standardele noastre privind locul de muncă aplicabile lanțului de aprovizionare și să extindă aceste Standarde în lanțul lor de aprovizionare.

3. Angajarea liber consimțită

- Nu trebuie să existe muncă forțată, obligatorie sau involuntară, nici muncă involuntară în condiții de detenție.
- Lucrătorii nu trebuie să lase drept garanție „depozite” sau acte de identitate la angajatorul lor și sunt liberi să-și 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 se angaja în negocieri colective.
- Angajatorul trebuie să adopte o atitudine deschisă față de activitățile sindicatelor și activitățile lor organizaționale.
- Reprezentanții lucrătorilor nu trebuie să fie discriminați și trebuie să aibă acces pentru a-și îndeplini funcțiile de reprezentare la locul de muncă.
- În situația în care libertatea de asociere și dreptul la negocieri colective sunt restricționate de lege, angajatorul trebuie să faciliteze și să nu împiedice dezvoltarea mijloacelor paralele de asociere independentă și liberă și negocierea colectivă.

5. Sănătate și siguranță

- Trebuie asigurat un mediu de lucru sigur și igienic, ținând cont de cerințele legale locale și cunoștințele predominante despre domeniu și despre pericolele specifice.

Trebuie luate măsuri adecvate pentru a preveni accidentele și afectarea stării de sănătate care au loc pe parcursul activității, decurg ori sunt asociate cu ea, minimizând cauzele pericolelor inerente mediului de lucru în măsura în care este se poate în mod rezonabil.

- Lucrătorii trebuie să aibă parte de instruire periodică și documentată în materie de sănătate și siguranță, care trebuie repetată pentru lucrătorii noi sau realocați.
- Trebuie oferit accesul la grupuri sanitare curate, la apă potabilă și, dacă este cazul, la instalații sanitare pentru depozitarea alimentelor.
- Spațiile de cazare, dacă sunt furnizate, trebuie să fie curate, sigure și să îndeplinească nevoile de bază ale lucrătorilor.
- Compania îi 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 în scopuri de muncă.²
- Companiile vor dezvolta sau vor participa și vor contribui la politici și programe care asigură tranziția oricărui copil despre care se constată că muncește, pentru a-i permite să participe 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 trebuie să muncească pe timpul nopții sau în condiții periculoase.
- Aceste politici și proceduri vor respecta prevederile Standardelor OIM relevante.

7. Salarii și beneficii

- Salariile și beneficiile plătite pentru o săptămână de lucru standard trebuie să fie cel puțin egale cu cea mai mare valoare dintre standardele legale naționale sau standardele de referință din domeniu. În orice caz, salariile trebuie să fie întotdeauna suficient de mari pentru a satisface nevoile de bază și a mai rămâne și bani de buzunar.
- Vor fi puse la dispoziția tuturor lucrătorilor informații scrise și inteligibile cu privire la condițiile de angajare sub aspectul salariilor înainte 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 deduceri din salarii ca măsură disciplinară și nu vor fi permise nici deduceri din salarii neprevăzute de legislația națională fără permisiunea explicită a lucrătorului în cauză. Toate măsurile disciplinare trebuie înregistrate.

8. Ore de lucru

- Orele de lucru trebuie să respecte legislația națională, acordurile colective și prevederile din clauzele de mai jos, în funcție de cele care permit protecția cea mai mare pentru lucrători. Următoarele clauze au la bază Standardele OIM.
- Orele de lucru, fără ore suplimentare, vor fi stabilite prin contract și nu vor depăși 48 de ore pe săptămână.³
- Toate orele suplimentare vor fi voluntare. Orele suplimentare vor fi utilizate cu responsabilitate, ținându-se cont de toate aspectele următoare: proporția, frecvența și orele lucrate de fiecare lucrător în parte și de forța de muncă în ansamblu. Nu vor fi utilizate pentru a înlocui un loc de muncă normal. Orele suplimentare vor fi întotdeauna remunerate la o valoare specială, care se recomandă să nu fie mai mică de 125% din cota obișnuită de plată.

2 Notă: Definiția muncii efectuate de copii este în conformitate cu Convențiile OIM privind vârstele minime (C138) și munca efectuată de copii (C182). Se 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). Totuși, dacă vârsta minimă legală este mai mare decât cea prevăzută de Convențiile OIM, 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 li se aplică și persoanelor implicate într-un program de ucenicie la locul de muncă.

3 Notă: Standardele internaționale recomandă reducerea progresivă a orelor normale de lucru, unde este adecvat, la 40 de ore pe săptămână, fără nicio reducere a salariilor lucrătorilor pe măsură ce se reduc orele de lucru.

- Numărul total de ore lucrate în orice perioadă de 7 zile nu poate depăși 60 de ore, cu excepția cazului când 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 când sunt îndeplinite toate criteriile următoare:
 - o permite legislația națională;
 - o permite acordul colectiv negociat liber cu o organizație a lucrătorilor care reprezintă o parte semnificativă din forța de muncă;
 - s-au luat măsuri de protecție corespunzătoare pentru a proteja sănătatea și siguranța lucrătorilor;
 - 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. Discriminare

- Nu există discriminare în angajare, remunerare, acces la instruire, promovare, reziliere sau pensionare pe bază de rasă, castă, origine națională, religie, vârstă, handicap, sex, stare civilă, orientare sexuală, calitate de membru în sindicate sau afiliere politică.

10. Angajarea cu contract

- În măsura maximă posibilă, 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 a reglementărilor care apar din raporturile obișnuite de muncă nu vor fi evitate prin utilizarea de contracte de furnizare numai de muncă, subcontractări sau acorduri de muncă la domiciliu ori prin planuri de ucenicie unde nu există nicio intenție reală de a transmite competențe sau de a furniza angajarea cu contract. De asemenea, obligațiile respective nu trebuie evitate nici prin utilizarea excesivă a contractelor de muncă pe perioadă determinată.

11. Recrutare responsabilă

- Companiile trebuie să înțeleagă pe deplin întregul proces de recrutare, inclusiv persoanele responsabile cu recrutarea lucrătorilor și intermediarii, sub aspectul cerințelor legale și/sau etice necesare.
- Trebuie implementate sisteme de gestionare eficiente pentru a identifica și a monitoriza angajarea și administrarea tuturor lucrătorilor imigranți și a muncii sub contract, prin intermediul agențiilor, temporare sau ocazionale.
- Agențiile de plasare a forței de muncă trebuie să furnizeze doar lucrătorii înregistrați la ele.
- Lucrătorii nu trebuie să plătească niciun fel de taxă de recrutare în niciun moment al procesului de recrutare.
- Contractele lucrătorilor trebuie să reflecte cu exactitate plata și condițiile convenite în procesul de recrutare și trebuie înțelese și semnate de lucrători.

12. Subcontractarea și munca la domiciliu

- Nu trebuie să existe niciun fel de subcontractare dacă nu s-a convenit anterior cu Kingfisher.
- Trebuie implementate sisteme și procese pentru a gestiona subcontractarea, munca la domiciliu și prelucrarea externă.

13. Tratatamentul 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.

- Companiile trebuie să le ofere tuturor lucrătorilor acces la un mecanism confidențial de trimitere a plângerilor.

14. Dreptul la muncă

- Numai lucrătorii cu drept legal de muncă vor fi angajați sau utilizați de furnizor.
- Tuturor lucrătorii, incluzând aici personalul agenților de plasare a forței de muncă, trebuie să li se valideze dreptul legal la muncă de către furnizor prin verificarea documentației de bază.

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 că au permise valabile corespunzătoare, inclusiv pentru utilizarea și eliminarea resurselor, de ex. apă, deșeuri.
- Companiile trebuie să cunoască standardele de mediu / cerințele din codul ecologic al clientului lor final.
- Companiile trebuie să aibă o politică de mediu privind impactul lor asupra mediului, care le este comunicată tuturor părților implicate, inclusiv propriilor furnizori.
- Companiile vor trebui să cunoască impactul ecologic mare al tuturor punctelor de lucru și proceselor lor.
- 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, a apei...
- Companiile vor aduce îmbunătățiri continue în performanțele ecologice.
- Companiile vor avea disponibile, în vederea verificării, toate certificările de mediu sau documentațiile privind sistemele de gestionare ecologică.
- Companiile trebuie să aibă 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 și 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 și orice tip de practică frauduloasă în afaceri.
- Când 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 semnalarea și tratarea confidențială a practicilor neetice în afaceri, fără teama de represalii împotriva autorului denunțului.
- Companiile trebuie să aibă o politică a eticii în afaceri care să acopere darea și luarea de mită, actele de corupție și orice tip de practică frauduloasă în afaceri.
- Companiile trebuie să aibă desemnată o persoană responsabilă pentru implementarea standardelor referitoare la etica în afaceri.
- Companiile 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 dacă apare o problemă în domeniul lor.
- Companiile trebuie să-și comunice politica privind etica în afaceri, care să acopere darea și luarea de mită, actele de corupție și orice tip de practică frauduloasă în afaceri, către toate părțile implicate, inclusiv către propriii furnizori.

Proprietar
document:

Director de calitate Kingfisher pentru oferte și aprovizionare

Noiembrie 2024

Kingfisher

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



castorama



SCREWFIX

