

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 Alım	4
12. Taşeron İşçilik ve Evden Çalışma	4
13. Acımasız veya İnsanlık Dışı Uygulama	4
14. Çalışma Yetkisi	4
15. Çevre	5
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 karardır. Kingfisher Tedarik Zinciri İş Yeri Standartları, İnsan Hakları Politikamız uyarınca insan haklarına saygı gösterilmesini sağlamak için tedarik zincirimizdeki tüm şirketlerden talep ettiğimiz standartları belirler (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy).

Standartlarımız hakkında

Kingfisher Tedarik Zinciri İş Yeri Standartları, Etik Ticaret İnisiyatifi (ETI) Temel Yönetmeliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışan haklarına ilişkin temel Konvansiyonlar uyarınca iş uygulamaları ve çevre ile ilgili minimum standartları belirler. Ayrıca bu standartların, Sedex¹ ve amfori BSCI tarafından belirlenen denetim standartlarında yer alan gerekliliklere uygun olmalarını sağlamayı amaçlarız.

Standartlarımıza olan uygunluğu nasıl izliyoruz?

İnsan Hakları Politikamızda (www.kingfisher.com/HumanRightsPolicy) belirtildiği gibi, temel riskleri ele almak için tedarikçilerin performansını izlemeyi taahhüt ederiz. Risk değerlendirme sürecimize yardımcı olan gelişmiş izleme araçlarıyla iş birliğine dayalı platformlar kullanmaya çalışıyoruz. Şu anda Yeniden Satışa Yönelik Ürün (GFR) tedarikçileri için Sedex, amfori BSCI ve EcoVadis, Yeniden Satışa Yönelik Olmayan Ürün (GNFR) tedarikçileri için de EcoVadis kullanıyoruz.

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

1 Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımız SMETA 6.1'deki (Mayıs 2019) Yönetmelik gereklilikleriyle uyumludur. Bu gerekliliklere, Etik Ticaret İnisiyatifi (ETI) Temel Yönetmeliği ve Sedex Paydaşlar Forumu tarafından onaylanan ek unsurlar dahildir.

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 dahil 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

- İşletmelerin Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımıza uyum sağlamak için sistemleri uygulamaya koyması ve sürdürmesi beklenir.
- İşletmeler, Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımızda belirtilen gerekliliklere uyulmasından sorumlu olacak bir üst düzey yönetim üyesi atamalıdır.
- İşletmelerin Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımızda belirtilen gereklilikleri tüm çalışanlara iletmeleri beklenir.
- İşletmelerin, doğru iş lisansları ve izinleri doğrultusunda yasal olarak çalışması ve ilgili tüm alan haklarına uyulmasını sağlayan sistemlere sahip olmaları beklenir.
- İşletmeler, Tedarik Zinciri İş Yeri Standartlarımızda belirtilen gereklilikleri kendi tedarikçilerine iletmeli ve bu Standartların prensiplerini, tedarik zincirlerinin genelinde geçerli kılmalıdır.

3. Özgürce Çalışma

- İrade dışı hapisane işçiliği dahil olmak üzere zorla, baskı altında veya irade dışı işçilik yoktur.
- İşçiler, işverenlerine "depozito" vermek veya kimlik belgelerini emanet etmek zorunda değildir ve makul ihbar süresi sonunda işten ayrılabilirler.

4. Örgütlenme Özgürlüğü

- İşçiler, ayırım olmaksızın, istedikleri sendikaya katılma veya bir sendika kurma hakkına ve toplu olarak müzakere etme hakkına sahiptir.
- İşveren, sendikalar ve bunların organizasyonel faaliyetlerine karşı açık bir tavır benimser.
- İşçi temsilcilerine karşı ayrımcılık yapılmaz ve iş yerinde temsilcilik işlevlerini yerine getirme hakkına sahiptir.
- Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu olarak müzakere etme hakkının yasalarca kısıtlandığı yerlerde, işveren hür ve bağımsız örgütlenme ve toplu müzakere için paralel gelişmeleri desteklemeli ve engellememelidir.

5. Sağlık ve Güvenlik

- Yerel yasal gereklilikler, sektördeki geçerli bilgi birikimi ve özel tehlikeler de göz önünde bulundurularak güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Çalışma ortamındaki tehlikelerin nedenlerini makul olarak uygulanabilir olduğu ölçüde en aza indirgeyerek işle ilgili veya iş sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları önlemek adına 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 gerekliyse 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 atamalıdır.

6. Çocuk İşçiliği ve Genç İşçiler

- Yeni çocuk işçi alımı gerçekleştirilmemelidir.²
- İşletmeler, işçilik yapan çocukların çalışma yaşı sınırına kadar kaliteli bir eğitim almalarını sağlamak için bu çocukların iyi şartlara ulaşmasını sağlayan politika ve programlarda yer almalı ve bunları desteklemelidir.
- İşletmeler, kendi tedarikçileri dahil olmak üzere tüm uygun taraflara iletilen minimum yasal çalışma yaşı, çalışma koşulları, çalışma saatleri ve maaşları kapsayan bir çocuk ve genç işçi politikasına sahip olmalıdır.
- 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 ILO Konvansiyonlarını temel alır.
- Fazla mesai hariç olmak üzere çalışma saatleri kontratta tanımlanmalı ve haftalık 48 saati geçmemelidir.³
- 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 ücretin %125'inden az olmaması önerilen daha üst bir ödeme oranına 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.
 - İşveren, beklenmedik üretim artışı, kazalar veya acil durumlar gibi istisnai koşulların oluştuğunu gösterebiliyor.

2 Not: Çocuk işçiliği tanımı, minimum yaş (C138) ve çocuk işçiliğine (C182) ilişkin ILO Konvansiyonlarına uygundur. Bu, 15'ten (veya bazı gelişmekte olan ülkelerde 14) küçük kimsenin istihdam edilemeyeceğini belirler. Buna karşın, minimum yasal yaş ILO Konvansiyonlarında belirtilenden büyüğe üretim yapılan ülkedeki minimum yasal yaştan küçük kimse istihdam edilemez veya çalıştırılmaz. Bu, iş yeri çıraklık programına katılan kişiler için de geçerlidir.

3 Not: Uluslararası standartlar, uygun durumlarda, çalışma saatlerinin kademeli olarak haftada 40 saate indirilmesini ve çalışma saatleri azaltılırken çalışanların ücretlerinde herhangi bir kesinti yapılmamasını önermektedir.

- 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.

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 sağlama ya da becerileri geliştirme yönünde gerçek bir niyetin olmadığı çıraklık programları kullanılarak kaçınılmamalıdır. Ayrıca sabit zamanlı iş kontratlarının aşırı kullanımıyla da bu yükümlülüklerden kaçınılmamalıdır.

11. Sorumlu İşe Alım⁴

- İşletmeler, yasal ve/veya etik gereklilikler bağlamında, tüm işe alım personeli ve araçları da dahil olmak üzere işe alım sürecinin tamamına ilişkin bilgi sahibi olmalıdır.
- Tüm göçmen işçilerin, sözleşmeli, istihdam kurumuna bağlı, geçici veya günlük çalışanların işe alımı ve yönetimini izlemek ve belirlemek için etkili yönetim sistemleri mevcut olmalıdır.
- İstihdam kurumları iş için yalnızca kendi kayıtlarında bulunan işçileri sağlamalıdır.
- İşçiler işe alım sürecinin herhangi bir noktasında işe alım ücreti ödememelidir.
- Çalışanların sözleşmeleri, işe alım sürecinde kararlaştırılan maaşı ve şartları doğru şekilde yansıtmalı ve çalışanlar tarafından anlaşılıp imzalanmalıdır.

12. Taşeron İşçilik ve Evden Çalışma

- Kingfisher önceden mutabık kalınmadığı sürece taşeron işçiliğine izin verilmemelidir.
- Taşeron işçiliği, evden çalışma ve dış süreçlerin yönetimi için sistem ve süreçler oluşturulmalıdır.

13. Acımasız veya İnsanlık Dışı Uygulama

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

14. Çalışma Yetkisi

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

⁴ "Sorumlu işe alım" tanımımız hakkında daha fazla bilgi için lütfen [Etik Tedarik Gereklilikleri: Tedarikçi Yönergeleri](#) belgemizde Ek 3'e bakın.

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 bertarafı 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 dahil tüm uygun taraflara iletildiğinden emin olmalıdır.
- İşletmeler, tesis ve süreçlerin önemli çevresel etkilerinin farkında olmalıdır.
- Tüm tesisler, su ve elektrik kullanımı gibi doğal kaynak kullanımı ve tahliyesi ile ilgili sürekli kayıt ve düzenli incelemeler de dahil olmak üzere etkilerini ölçmelidir.
- İşletmeler çevresel performanslarında sürekli gelişmeler yapmalıdır.
- İşletmeler, çevresel sertifikalar veya çevresel yönetim sistemleri belgelerini inceleme için bulundurmmalıdır.
- İşletmeler, çevresel performansı artırma girişimlerini koordine etmekten 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 bildirim ve bildirimde bulunana karşı ceza korkusu olmaksızın etik olmayan işletme davranışlarıyla başa çıkmak için şeffaf bir sisteme erişim sahibi olmalıdır.
- İşletmeler; rüşvet, yolsuzluk veya her türlü hileli işletme eylemini kapsayan bir iş etiği politikasına sahip olmalıdır.
- İşletmeler, iş etiği ile ilgili standartların uygulanmasından sorumlu görevli bir kişi atamalıdır.
- İşletmeler satış, satın alma ve lojistik gibi etik işletme eylemi uygulamaları alanında daha yüksek risk içeren görevlerde bulunan çalışanlarının, bu alanlarda bir sorun oluşması halinde neler yapılması gerektiğine dair eğitim aldığından emin olmalıdır.
- İşletmeler rüşvet, yolsuzluk veya herhangi bir tür hileli işletme eylemini kapsayan etik politikalarının kendi tedarikçileri de dahil olmak üzere tüm taraflara iletildiğinden emin olmalıdır.

Belge sahibi:

Kingfisher Teklif ve Satın Alma Sürdürülebilirlik Direktörü
Kasım 2025



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



castorama



SCREWFIX

