供应商和工厂手册

社会和环境审核
计划

目录

1. 导言 03

1.1 理由 03

1.2 目标 03

1.3 范围 04

2.要求 05

2.1 《供应商行为准则》（SCoC） 05

3.社会监督途径 06

3.1 CBX工厂监督 06

3.2 Tchibo 审核 07

3.3 外部认证和审核计划 08

3.4 审核结果和后果 09

3.5 供应商行为准则要求 10

4.凝进之路 (CCA) 21

5.WE 项目 22

6. 指南: 开始成为Tchibo合作伙伴 23

7.附录 25

7.1 TCHIBO《供应商行为准则》（SCoC） 25

7.2 自我评估问卷 31

1.导言

尊重人权对 Tchibo 来说责无旁贷。为此，我们需要所有供应商和工厂共同采取行动！

1.1 理由

现今的消费者不仅要求产品满足他们对价格和质量的期望；由于受到公众运动、电视和报纸上报道关于生产市场的劳动条件和环境污染相关信息的影响；促使消费者期望他们所购买的产品在对社会和环境负责任的条件下生产。消费者同时认为，零售商和供应商需要为此共同付出。

此外，**德国供应链尽职审查法**早已成为政治议程上的焦点。从 2023 年起，德国的大型公司有义务识别其供应链上侵犯人权和破坏环境的风险，并采取即时的整改及挽救措施。这将同样套用于 Tchibo 品牌和为 Tchibo 生产的供应商。

Tchibo 极为重视这方面的责任。因此，我们致力于不断努力营造健康、体面的工作条件，确保产品生产注重环保，并支持我们的供应商不断改善生产条件。人权尽职调查也是我们业务实践的一个必要组成部分。我们的工作基于**《联合国商业与人权指导原则》**和**《德国供应链尽职审查法》(LkSG)**。我们致力于维护人权，采取有系统的行动防止侵权行为，并通过有针对性的措施和不断改进来解决任何侵权行为。

→ 2021 年 Tchibo 人劳资关系报告（非食品）

→ 《德国供应链尽职审查法》（LkSG）

1.2 目标

人权尽职调查是 Tchibo 业务实践的一个必要组成部分。为此，零售商、供应商和工厂必须紧密合作，联合采取行动。**本手册旨在针对 Tchibo 的人权尽职调查和监督实践达成共识，并支持供应商和工厂在实现公平和道德对待所有工人的道路上不断前进。**为此，我们要求您仔细阅读本手册，遵循提出的建议，并与您所有的业务合作伙伴分享！

由于我们都是复杂的**供应**链上的一部分，因此需要许多不同的参与者来产生更大的影响！

待办事项：

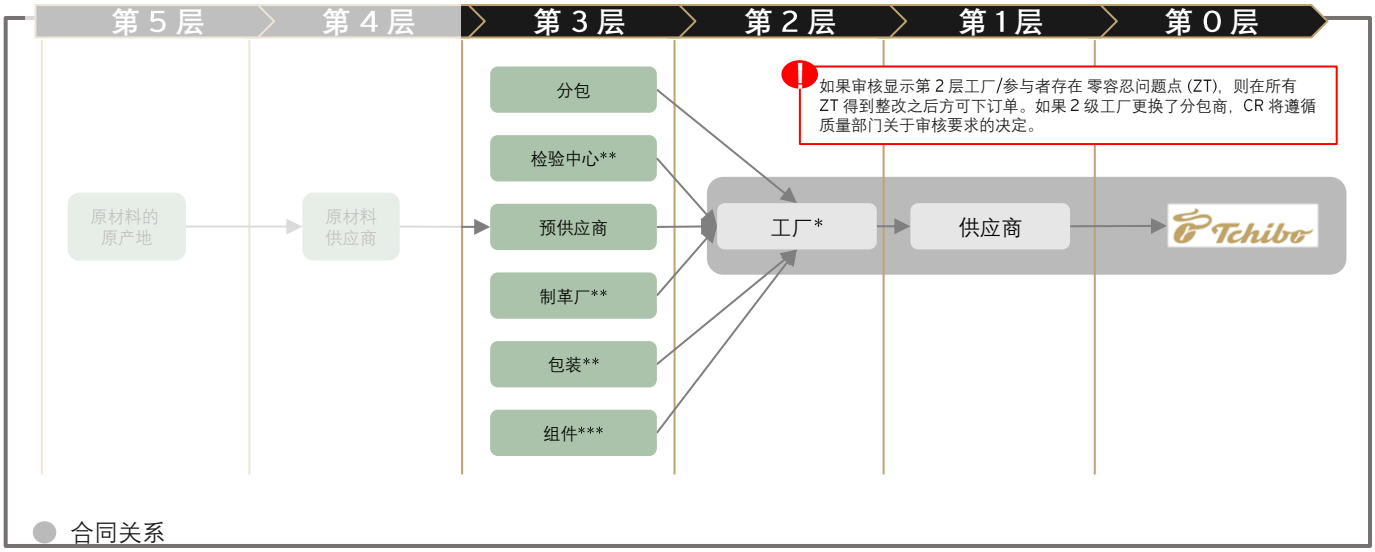
供应商

阅读本手册时，请记住以下要点：

- ✓ 对新的想法和解决挑战的方法持开放态度
- ✓ 您的努力有助于在全世界创造安全、健康和公平的工作环境
- ✓ 使用包含的链接获取更多或更详细的信息，并筛选附加指南、最佳实践等
- ✓ 如有任何问题或需要帮助，请与 Tchibo 联系 **(scoc@tchibo.de)**

1.3 范围

Tchibo 努力将供应链中的许多不同参与者纳入我们的监控实践中，以创造最大的透明度和可追溯性。因此，我们的手册不仅适用于直接业务合作伙伴，也适用于价值链下游的参与者（第 3 层）。



*工厂= 实际制造产品的生产商（不仅指包装/组装）
**视为 2 级供应商
***如在产品中占有很大份额

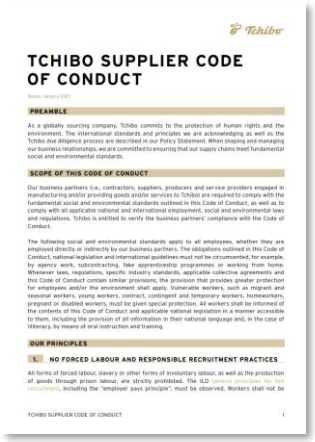
2.要求

Tchibo 希望所有非食品供应商和工厂遵守国家和国际标准以及**供应商行为准则（SCoC）**，其始终具有法律约束力！

2.1 供应商行为准则

Tchibo《供应商行为准则》（SCoC）以 ILO 为基础，涵盖了劳资关系的要求，是 Tchibo 社会计划的基础！是非食品采购合同的一个必要组成部分；因此，对所有供应商及其各自的供应链均具有合同约束力。**签署我们的合同意味着自动签署并同意遵守我们的《供应商行为准则》。**

Tchibo 《供应商行为准则》提供阿拉伯语、班加语、保加利亚语、中文、捷克语、英语、德语、意大利语、高棉语、波兰语、葡萄牙语、罗马尼亚语、斯洛伐克语、西班牙语、土耳其语和越南语版本



Tchibo

TCHIBO SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Status: January 2023

PREAMBLE

As a globally sourcing company, Tchibo commits to the protection of human rights and the environment. The international standards and principles we are acknowledging as well as the Tchibo due diligence process are described in our Policy Statement. When shaping and managing our business relationships, we are committed to ensuring that our supply chains meet fundamental social and environmental standards.

SCOPE OF THIS CODE OF CONDUCT

Our business partners (i.e., contractors, suppliers, producers and service providers engaged in manufacturing and/or providing goods and/or services to Tchibo) are required to comply with the fundamental social and environmental standards outlined in this Code of Conduct, as well as to comply with all applicable national and international employment, social and environmental laws and regulations. Tchibo is entitled to verify the business partners' compliance with the Code of Conduct.

The following social and environmental standards apply to all employees, whether they are employed directly or indirectly by our business partners. The obligations outlined in this Code of Conduct, national legislation and international guidelines must not be circumvented, for example, by agency work, subcontracting, fake apprenticeship programmes or working from home. Whenever laws, regulations, specific industry standards, applicable collective agreements and this Code of Conduct contain similar provisions, the provision that provides greater protection for employees and/or the environment shall apply. Vulnerable workers, such as migrant and seasonal workers, young workers, contract, contingent and temporary workers, homeworkers, pregnant or disabled workers, must be given special protection. All workers shall be informed of the contents of this Code of Conduct and applicable national legislation in a manner accessible to them, including the provision of all information in their national language and, in the case of illiteracy, by means of oral instruction and training.

OUR PRINCIPLES

1. NO FORCED LABOUR AND RESPONSIBLE RECRUITMENT PRACTICES

All forms of forced labour, slavery or other forms of involuntary labour, as well as the production of goods through prison labour, are strictly prohibited. The ILO general principles for fair recruitment, including the "employer pays principle", must be observed. Workers shall not be

TCHIBO SUPPLIER CODE OF CONDUCT 1

Tchibo

subject to any regulations which limits their personal freedom of movement. Employers shall not require workers to lodge deposits or identification papers. Workers are free to leave their employer after reasonable notice as mandated by law. The ILO Conventions 29 and 105 apply.

2. NO CHILD LABOUR AND PROTECTION OF YOUNG WORKERS

Children of compulsory school age and children under 15 years of age (or 14 years of age if permitted by national legislation pursuant to ILO Convention 138) must not be employed. If evidence of child labour is detected in the business partner's supply chain, corrective measures must be implemented and documented in writing. Adequate financial and other support must be provided to enable the child involved in the production of goods for Tchibo to attend school as required by law. In small-scale, family-run agricultural enterprises, children are allowed to work on their family's farm, provided that the work does not affect their health, safety, welfare, education or development, that they are supervised by adults and that they receive an appropriate education. In this case, business partners shall endeavour to provide children with access to care facilities.

Young workers between the ages of 15 and 18 may only be employed in compliance with the applicable legal provisions. Under no circumstances must they work at night, nor perform any work that could harm their health, safety or morals. Young workers must have the opportunity to participate in education and training programmes. Young workers of compulsory school age may only work outside school hours and for a maximum of eight hours per day. School, work and commuting time must not exceed a total of ten hours per day. The ILO Conventions 79, 138, 182 and ILO Recommendations 146 and 190 apply.

3. NO DISCRIMINATION

It shall be guaranteed that all employees are treated equally and with dignity and respect and have access to the same opportunities. Discrimination based on gender, age, religion, race, caste, social background, health status, disability, ethnic and national origin, nationality, membership of workers' organisations (including trade unions), political views or opinions, sexual orientation, family responsibilities, marital status or other personal characteristics is forbidden. The ILO Conventions 100, 111 and 159 apply.

4. NO ABUSE OR HARASSMENT

All forms of physical, psychological, sexual, verbal or other harassment, abuse or disciplinary action, as well as all forms of intimidation, are prohibited. Unwelcome sexual advances, unwanted hugs and touching, lewd or obscene remarks or requests for sexual favours are prohibited in the workplace and in all facilities associated with the workplace, including transportation and dormitories. Disciplinary action may only be taken in accordance with national legislation and internationally recognised human rights. Arbitrary penalties in case of sickness or pregnancy are forbidden. Workers who complain of discrimination, abuse or harassment shall not be subjected to any form of disciplinary measures or reprisal.

TCHIBO SUPPLIER CODE OF CONDUCT 2

其就以下问题提供了明确的指导：

- 禁用童工
- 最高允许工作时间
- 报酬
- 尊重结社自由和集体协商
- 环境保护

这对供应商来说意味着什么？

- 合同供应商都有遵守 SCoC 要求的合同义务
- 如果严重违约，Tchibo 保留在不给予任何宽限期的情况下撤销合同的权利，并拒绝服务，要求以服务外的方式赔偿造成的损害
- Tchibo SCoC 必须以当地使用的所有语言（如有），张贴在生产区域的当眼位置
- 员工可随时向 Tchibo 举报违反 SCoC 或当地法律的行为，联系方式如下：

Tchibo GmbH
Corporate Responsibility
Überseering 18, D- 22297 Hamburg/ Germany
电子邮件：socialcompliance@tchibo.de
网站：https://www.tchibo.com/de/en/company/compliance

3.社会监督途径

Tchibo 与全球采购和供应链软件 CBX 合作，确保透明、实时地披露供应链中的企业责任 (CR) 活动，并为《**供应链尽职调查法**》奠定坚实的基础。

3.1 CBX 工厂监督

它是什么，它能提供什么？

- Tchibo 使用 CBX 作为全球采购供应链软件，允许捆绑所有监督活动
- 所有引导和监督相关的沟通都在这里进行
- 所有相关持份者（供应商、采购、CR）都集中在这里
- 透过披露产品所涉及的各方的所有相关信息（例如，工厂和供应商信息），建立供应链的透明度
- 透过为所有相关持份者创建审核历史，实现监督活动的可追溯性
- 建立符合**《供应链尽职调查法》**要求的基线

待办事项：

供应商

这对 TCHIBO 供应商意味着什么？

- ✓ Tchibo 要求所有供应商均需**使用** CBX 平台，并期望所有相关持份者积极参与并支持顺畅的工作流程
- ✓ 供应商**必须**在 CBX 中提供可靠的工厂信息，如地址、联系方式、商业登记号码。供应商有责任随时为自身和其工厂更新这些数据。
- ✓ 在 Tchibo 监督过程中，要求供应商使用 CBX 作为与 Tchibo 采购和 CR 部门沟通的工具，并提供审核过程中可能需要的所有文件
- ✓ 供应商可以随时使用 CBX 监督其工厂的状态，追踪需求和待办事项

“Tchibo 审核”是检查工厂遵守 Tchibo 社会与环境标准的重要工具。

3.2 TCHIBO 审核

Tchibo 工厂审核（QC 和 CR 联合审核）

“Tchibo工厂审核”是与社会和环境绩效评估相结合的质量控制审核。由 Tchibo Merchandising Hong Kong 的质量控制 (QC) 部门协调和实施。

- 适用于一般风险国家/地区（中国和香港）
- 公开
- 一个工作天
- 有效期一年

Tchibo 风险和合规性审核

Tchibo风险审核(RA) 和 Tchibo合规性审核(CA) 均由外部独立审核公司进行，例如，Algi、LRQA（前 Elevate）、 Intertek 和 The Reassurance Network (TRN)。
风险和合规性审核因国家/地区和范围而异。Tchibo 每年都会对采购国的潜在风险进行评估。

风险审核(RA)

- 一般风险国家/地区*
- 半公开（两周时段内进行审核）
- 一个工作天
- 有效期两年
- 其包括工人访谈（小样本），由1名训练有素的第三方社会和环境审核员进行

合规性审核(RA)

- 高风险国家/地区*
- 半公开（两周时段内进行审核）
- 两个工作天
- 有效期两年
- 其包括工人访谈（大样本），由 2 名训练有素的第三方社会和环境审核员进行

*每年由 CR 进行评估

除了我们的内部审核，Tchibo 还接受一些外部认证和审核计划。

3.3 外部认证和审核计划

为减少多重审核，我们认可外部认证和审核计划，即使 Tchibo 不是特定计划的成员。 请向 Tchibo 提供认证书或完整审核报告的副本。Tchibo 根据内部评分系统，对其进行评估。如果结果合适，工厂可以免除 Tchibo 风险和合规性方面的审核义务。为此，请您务必提供**审核报告**和相关的**照片报告**。
在特定情况下，接受以下认证和审核计划：

Sedex 会员道德贸易审核 **4 模块**评估 (SMETA 4-Pillar Audit)

- 我们不接受 SMETA 2 模块审核，因为其不包括环境和商业道德部分
- 需要提供 ZT 和 MaC 整改证据
- 有效期两年

商界社会责任倡议 (BSCI)

- 除高风险国家/地区以外的所有国家/地区。
- 最低综合评分‘C’
- 需要 ZT 整改证据；MaC需要在下一次报告前完成整改，否则升级问题点为ZT
- 评级 A&B：2 年；评级 C：1年；评级 D&E：拒绝

环球服装生产社会责任 (WRAP)

- 有效 WRAP (白金及其他) 证书
- 不接受“试用期 WRAP”
- 仅适用于纺织品
- 白金：2 年； 其他：1年

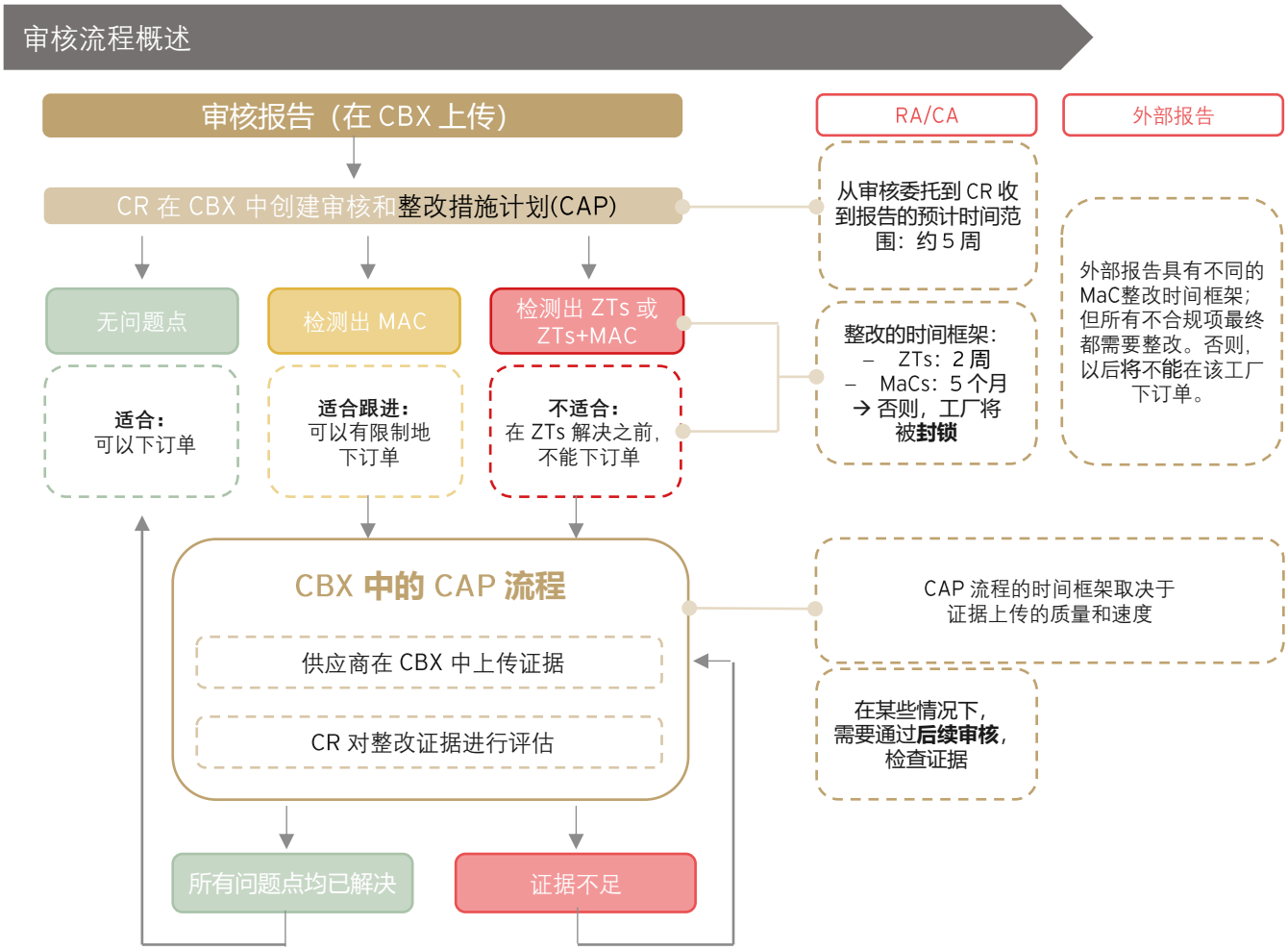
社会责任标准 (SA8000)

- 仅与 ISO14001 结合使用
- 除高风险国家/地区以外的所有国家/地区。
- 有效期三年

3.4 审核结果和后果

- 审核中有三种不合规形式：
  - 零容忍问题点（ZTs）：对工人健康和安全的高风险
  - 重大问题点（MaCs）：对工人健康和安全的中等风险
  - 轻微问题点（MiCs）：对工人健康和安全的适度风险
- 如果**没有问题点，或者只检测到** MiCs /MaCs **问题**，导致审核结果为 **“适合”** 或 **“适合跟进”，可以下订单。若存在导致总体结果为“不合适”的** ZTs 问题，需要加以整改之后，才可以下订单。

- 如果供应商/工厂拒绝接受审核，或拒绝在计划的审核窗口内接触审核员，其必须承担重新安排的审核的费用。
- 如果供应商/工厂拒绝审核、反复违反“零容忍问题点”原则，或在改进过程中不合作，则停止业务合作。
- 这同样适用于贿赂或欺诈企图。Tchibo 对这些行为持零容忍态度，可能考虑直接终止业务关系。



3.5《供应商行为准则》要求

在以下部分，您可以检查工厂是否符合了《供应商行为准则》 所提及的一切要求。这些要求将在审核期间检查。 然而，以下的要点只供参考，未必能完全符合、反映或套用于现实情况。
当地的劳动、社会和环境法律在任何时候都同样适用，与此处列出的要点无存在冲突。

强迫劳动

自由离开处所

- ❑ 员工必须随时可以自由离开工厂和员工宿舍。
- ❑ 保安服务不得阻止员工离开工厂或员工宿舍，也不得对员工施加任何形式的精神压力或身体压力。

支付、债务和佣金

- ❑ 不得强迫任何员工在工厂或员工宿舍工作，以偿还债务或可能支付给劳务公司的佣金。
- ❑ 员工必须能够自由决定是否利用员工住宿、食堂和/或交通安排。只能按净成本价计费。

扣留文件

- ❑ 雇主不得扣留个人身份证、护照、出生证明或保证金等原始文件。不得拒绝发放雇员有权获得的工资，且支付工资也不得取决于雇员是否留在公司。

加班

- ❑ 加班在任何时候都必须是自愿的决定。工资必须在法律规定的期限内支付。

监狱劳役

- ❑ 在为 Tchibo 生产的过程中，不允许使用监狱劳役。

童工

严禁在生产现场雇用儿童（低于法定最低工作年龄）。必须遵守国家/地区关于保护青少年员工的法规。

年龄证明

- ❑ 年龄证明将以身份证、出生证明或医疗文件等形式提供。 管理层应仔细检查年龄证明。 遗憾的是，伪造身份证以骗取工厂许可的现象很普遍。

最低工作年龄： 15 岁（或以上，如果当地法律要求更高的最低年龄）
青少年雇员：达到法定最低工作年龄，但尚未成年（大多数国家规定在 15 至 18 岁之间）
（雇员年龄的基础是实际出生日期，而不是当地计算年龄的方法，例如，中国农历。）

青少年雇员

- ❑ 对青少年雇员的保护包括关于工作时间、医疗保健、工作安全和在危险场所工作的规定。在任何情况下，雇主都必须确保青年的发展不受损害。
- ❑ 在允许接受义务教育的青少年雇员就业时，其适用特殊保护条例。 例如，他们不得在上课时间工作。他们每天离家的时间也不得超过 10 个小时，这包括往返学校/工作地点的路程、在校时间和工作时间。

学员和实习生

- ❑ 通常对学员和实习生有特殊的规定。例如，这些问题涉及培训计划、理论课、工作时间和报酬。

如果在生产设施中发现童工，工厂将对这些儿童承担特殊责任。如果雇主不知道其雇用了童工，亦需负上责任。
除遵守适用的国际和当地法律之外，在出现童工的情况下，还应采取以下措施：

- 该儿童必须立即停止工作。
- 由此产生的职位空缺将提供给达到法定最低年龄的家庭成员。或者，该儿童的家庭应获得收入损失补偿，直到该儿童达到工作年龄。
- 工厂负责发起资助和适当的行动/措施，让该儿童重新融入儿童环境。如果需要，应该咨询儿童救助组织或其他专家。

- 工厂必须确保该儿童上学，直到其完成义务教育。如果义务教育在达到最低法定年龄之前结束，那么，该儿童应被抚养到法定工作年龄。
- 在完成义务教育并达到最低年龄后，将向儿童提供就业机会，可以作为实习生。

歧视

当工人因个人特征而受到不同的待遇时，就会定为对该雇员的歧视。个人特征包括性别、宗教、年龄、工会或其他组织成员、种族、种姓、民族血统、残疾、性取向、家庭责任、婚姻状况或政治观点。

个人特征

- ❑ 雇员只能根据他们的资格和专业知识被雇用。
- ❑ 不得基于个人特征，不雇佣或解雇员工。
- ❑ 薪酬差异不得由雇员的个人特征造成。
- ❑ 在法律允许的范围内，所有具有类似专业知识的员工都必须有同等的加班机会。

怀孕

- ❑ 员工怀孕不得影响雇佣决定。雇主不得在面试中就这一主题提问，也不得要求雇员签署没有怀孕或计划怀孕的声明。 不允许在雇佣过程中或之后进行怀孕测试。
- ❑ 不得将使用避孕药具作为雇用或就业的条件。女性不得因怀孕而被解雇。

投诉

- ❑ 如果雇员投诉其权利受到侵犯，这不得导致个人不利处境。
- ❑ 必须调查侵犯劳工权利的行为，并消除其原因。为此，将建立一个规范的投诉系统。员工应该了解该系统，并知道其如何运行。必须设立明确的投诉、处理和实施改进的系统。

纪律措施

严禁通过体罚或心理惩罚的方式惩戒员工。

权利

- ❑ 禁止通过限制获得食物、卫生设施或医疗服务的方式进行惩罚。

性骚扰和性虐待

- ❑ 严格禁止性骚扰和性虐待，且对该等行为零容忍。性骚扰不一定仅为身体形式。对雇员的性别发表贬低性的评论也属于性骚扰的范畴。 应对任何此类事件进行贯彻调查，并实施适当的惩罚。

报酬

- ❑ Tchibo 不允许将扣发报酬作为惩戒措施，因为这有很大的滥用风险。

工作合同

合同要求

- ❑ 雇主必须与雇员签订书面工作合同，至少包括以下要点：
  - ○ 员工的姓名和照片，
  - ○ 家庭住址，
  - ○ 职能，
  - ○ 工作关系的开始日期、安排的工作时间、报酬、试用期（如果适用）、解雇细节以及
  - ○ 雇主和雇员签名。
- ❑ 必须给雇员一份合同副本

分包商

- ❑ 如果使用承包工程，供应商必须确保分包商满足同样的条件。

报酬

大多数国家都有法律规定的最低工资。最低工资规定了雇员正常工作周的报酬(不含加班费)。此外，在这一领域，通常还有一系列附加法律，例如规定超时工作补偿和支付补贴的法律。

供应商必须随时了解适用于其生产经营的最低工资。因为法定最低工资可能会定期增加，因此这一点也尤其重要。

计件报酬

- ❑ 计件工作的雇员也有权获得法定最低工资。这同样适用于加班补偿条例。
- ❑ 在审核中，审核员将检查计件工作的报酬是如何按照工作的物品/阶段计算的，以及普通工人在正常工作时间内能够达到法定最低工资的程度。如果没有达到最低工资，供应商应补偿差额。

加班费差额

- ❑ 必须按照法定最低工资加上法律规定的加班奖金进行补偿。 通常对正常工作日、周日和节假日的加班加以区分。
- ❑ 周日和假日工作通常被认为是加班，必须得到相应的补偿。

上述两点适用于按小时计酬的工人和计件工人。审核期间必须记录和提交计算结果。

非工作日报酬，即休息日/超时工作

- ❑ 当地法律还规定了即使员工不工作也必须支付工资的情况。以下是常见的规定:
  - ○ 国家或宗教节日
  - ○ 生病期间
  - ○ 在产妇保护和育儿假期间
  - ○ 在雇员依法享有的假期期间
  - ○ 当生产闲置时
  - ○ 供应商必须告知员工其有权享受多少假期，以及是否有类似于上述几点的其他规定。所有工资支付都要记录在案。

社会保障缴款

- ❑ 在审核中，审核员还将检查供应商是否为所有员工缴纳了法律规定的社会保险费。这涉及失业保险、社会保障保险、赔偿等。

工资的扣除

- ❑ 只允许在有限的范围内扣除工资。其中包括:
  - ○ 所得税
  - ○ 法律要求的社会保障基金缴款
  - ○ 扣除雇主提供的额外服务，只要这些服务的使用是自愿的，且以净成本价格提供（例如，雇员住宿）。
  - ○ 偿还贷款和预支工资的扣除额

工资的支付

- ❑ 审核员将检查与工资支付有关的以下要点：
  - ○ 如果各国家的法律没有另外规定，工资按月支付，并在支付期结束后的 5 天内支付。
  - ○ 付款必须以现金、银行转账或支票的方式进行。不允许以农产品或产品的形式付款。
  - ○ 必须记录每位雇员工资的支付情况。
  - ○ 在支付工资时，雇员必须收到一份工资条，该工资条必须提供关于其工资构成的全面信息，包括以当地语言表示的可能扣除额。

最低工资

- ❑ 因为在大多数国家，法律规定的最低工资不能为员工提供足够的收入来满足他们的基本需求，因此，Tchibo 承认亚洲最低工资 (www.asiafloorwage.org) 作为各国生活工资的基准。

工作时间

正常时间：在规定期限内的工作时间，不包括加班。 工厂必须明确规定正常工作时间，尤其是在工厂规章和工作合同中。时间不得超过法定最大值。
每天最多工作 8 小时，每周最多工作 48 小时（如果当地法律更严格，则以更少的时间为准）。

加班时间：在每日或每周正常工作时间以外的工作时间。 在正常工作时间以外的每一小时工作都将作为加班得到补偿。这也适用于周日和节假日的工作时间。
包括加班在内，员工每周工作时间不得超过 60 小时（如果当地法律更严格，则以更少的时间为准）。

休息

- ❑ 供应商的规定必须在休息时间的数量和长度方面符合法律要求。其通常取决于工作时间的长短和员工的工作压力。一些国家对员工的性别和年龄有所区别。

自愿加班

- ❑ 加班必须是员工的自愿选择。在不可预见的情况（如机器故障）下，需要加班时，且与工人代表或工会有书面协议时，允许特例。季节性业务导致的生产高峰不能算作不可预见的情况。

每周休息日

连续工作的天数通常受法律限制。**国家法律和国际人权公约**第14公约要求，连续工作 6 天后有一天（24 小时）的休息日，必须至少遵守这一点。

- 审核员将在审核期间检查以下项目的时间记录：
  - 正常工作时间的开始和结束以及轮班工作的开始和结束。
  - 休息
  - 每周工作天数
  - 每天工作小时数
  - 每天、每周和每月的加班时间

很遗憾，由于巨大的竞争压力，大量加班也不罕见，在许多国家更是常事。这导致一些供应商开始伪造账簿和文件来通过审核。Tchibo 不能容忍这种行为，一经发现，供应商将立即被列入黑名单。
我们意识到，许多要求不可能在一夜之间实现，其部分原因不在供应商的影响范围内。尽管如此，我们认为，只有更加透明和公开地处理这个问题，才能为共同努力实现改进创造先决条件。

结社和集体协商自由

员工在符合当地法律下有权成立或加入**当地合法的**工人组织，在雇主面前，代表他们的权利。这项权利是不容置疑的，反映着人权的地位。

代表

- 当选的员工**代表必须随时可以自由接触员工。**例如，在不干扰生产过程的情况下，员工代表必须能够自由地向员工讲话、在公告板上张贴信息或向员工分发信息。
- 在一些国家，结社和集体协商自由的权利受到法律限制。在这种情况下，供应商必须**至少允许员工以替代形式参与**，即平行方式；例如，自由选举的发言人或工人委员会，面对管理层解决员工的社会利益。

投诉

- **制定相应程序及流程使雇员能够向管理层报告侵犯其权利；例如，雇员知道并可自由使用的“投诉箱”。该流程必须确保管理层了解投诉、处理投诉，并将结果报告给员工。**
- **投诉的员工不得受到任何报复。**

卫生和安全

一般生产条件

- ❑ 生产设施内的一般情况下必须适合生产，不得对员工健康产生任何负面影响。这包括室温、通风、湿度、光线、噪音水平和清洁度等因素。后者适用于生产表面、卫生设施以及员工住宿。

消防

- ❑ 发生火灾时，所有必要的设备和防火机制都必须到位，以防止员工严重受伤或失去生命。
  - ○ 生产区必须有足够数量的标记明确的紧急出口。其必须在任何时候都可以使用，不得受到阻碍或封锁。
  - ○ 逃生路线应在地面上用线标出，并在整个生产过程中保持无任何障碍物，直到所有员工离开生产大楼。显示紧急出口、灭火器和逃生路线的地图应悬挂在生产间的当眼位置。
  - ○ 生产车间、食堂和员工宿舍必须有足够数量的灭火器。其应牢固安装、清晰标识并定期维护。
  - ○ 安装有火警报警器。
  - ○ 员工应该定期接受如何使用灭火器的指导。 疏散培训也必须定期进行，以确保发生火灾时，安全疏散离开建筑物。

化学品

- ❑ 化学品的处理通常会给员工带来危险，因此，需要采取特殊的安全措施。这涉及到化学品的处理以及储存和处置。
  - ○ 处理化学品时，雇主必须确保员工使用防护设备（如呼吸防护口罩、护目镜、手套和胶靴）。
  - ○ 处理化学品的员工必须接受相应的培训，并知道如果他们直接接触到化学品（如皮肤或眼睛）时如何应对。
  - ○ 所有装有化学品的容器必须用当地语言标明。 尤其是，这涉及到在工作场所直接使用的小容器，很容易被误认为是其他物品（例如，即弃塑胶饮料容器）。
  - ○ 储存化学品时，需要贴上标签，并观察其特性。 例如，有一些材料会相互发生反应，因此，不得紧挨着存放。
  - ○ 其他的代表着污染地面或地下水的危险，必须储存在单独的密封区域。
  - ○ 所有这些信息都在材料安全数据表中进行了描述，每个化学品供应商都必须提供这些信息。这些数据表应悬挂在储藏室和使用化学品的生产区域的当眼位置。

个人防护设备 (PPE)

- ❑ 生产中的某些工作阶段需要使用防护设备，例如，手套、呼吸防护口罩、护耳器和防护眼镜。这些防护设备应由雇主免费提供，且功能完好，数量充足。防护设备必须处于良好状态，以便能够发挥其防护功能。
- ❑ 雇主还必须确保雇员使用防护设备，即使一开始穿戴防护设备可能不舒服。例如，这可以通过指示标志、定期培训和持续检查实施。

机器安全

- ❑ 机器对员工来说经常是一个潜在的危险。这种危险可能来自旋转、冲压、锋利或特别热或冷的机器零件。起重设备、发电机和锅炉尤其危险。
- ❑ 为适当保护员工，机器必须定期维护，并配备适当的安全装置。员工将定期接受操作机器的培训。

建筑安全

- ❑ 生产空间必须适合安全生产。这涉及一般条件（例如，天花板高度、静力学、平面图）以及建筑条件。

卫生保健

- ❑ 提供充足数量的急救箱，贴好标签，并培训选定的员工成为急救助理。在许多国家，超过一定规模的公司还需要配备一名公司医生和一间病房。

员工培训

- ❑ 所有员工必须定期接受健康和安全方面的培训。这应在招聘后立即进行，并应定期重复。培训应涵盖上述所有方面，并应仔细记录（日期、参与者、内容）。

在大多数生产场所，都发现了违反这些规则的情况。原因往往是缺乏这方面的管理，以确保明确界定责任，以确保上述各点的执行。此外，需要定期进行内部审核，确保持续符合要求，尤其是激励员工按照纪律规定，应用安全措施。

《Accord》– 孟加拉国及巴基斯坦

Tchibo 是 International Accord 的签署品牌之一。

因此，Tchibo 名下的所有工厂均须参与**Accord 项目**。

- **《孟加拉国Accord》**（自2013年起）：**服装业可持续发展委员会 (RSC)** 代表各签署方在**孟加拉国**执行这些项目。Tchibo 要求其在孟加拉国的服装工厂参与 RSC 的检查、整改和安全培训。
- **《巴基斯坦Accord》**（自2023年起）：在巴基斯坦的服装工厂须为《Accord》的检查工作和纠正措施提供支持。

环境保护

- ❑ 商业伙伴应建立可行有效的环境管理体系，确保：
  - ○ 节约能源，提高能源效率
  - ○ 节约用水，循环利用生产用水和管理废水
  - ○ 不将有害物质直接释放到环境中（水、空气和土壤）
  - ○ 安全储存和标记危险物质
  - ○ 尽量减少使用其他资源，包括矿产资源、农产品和化石燃料
- ❑ 将检查相关的环境许可和执照以及废水管理、空气排放、废物管理和油漆装置的功能。

管理体系

为以可持续的方式遵守公司的《供应商行为准则》，至少需要建立基本的管理结构。

责任的分配

- ❑ 最高管理层和操作层的责任经应负责与社会和环境标准相关的所有主题。例如，这些问题包括人事问题、法律要求、工人安全、工业工程和生产规划。

员工培训和意识

- ❑ 供应商有义务定期培训员工，并告知他们自己的权利。Tchibo《供应商行为准则》也将以当地语言，张贴在工厂内的当眼位置。

内部沟通

- ❑ 这包括与雇员和工人代表的定期会谈、投诉程序等。

更新法律基础

- ❑ 供应商必须随时了解国家法律的当前状态。

文档

- 在审核中，供应商必须提交适当的文件，以证明符合社会和环境标准。审核员仅可评估可证明的证据。附录 7.2 概述了审核中检查的文件。

设施的合法性

- 审核期间的审查还包括营业执照和建筑许可证等法律文件。也不得规避关于雇员的法律义务和要求，例如，通过使用合同转让或虚假的学徒计划。

雇佣关系

在与 Tchibo 签订合同时，供应商承诺，在签约的工厂生产货物。

- **只有在**生产现场已事先得到 Tchibo 的报告和批准的情况下，才允许使用分包商。
- 在传统的家庭作业行业，需要采取额外的措施，以确保家庭工人享有本准则、**国家法律和国际人权公约**有权赋予的所有权利。与工厂工人相比，家庭工人不应处于不利地位，并应积极告知他们享有组织和集体协商的权利。

4.凝进之路(CCA)

为支持工厂社会和环境绩效的长期渐进改进，**凝进之路**项目支持工厂了解不合规的根本原因，以及如何改进。

Tchibo 致力于实现 100% 的可持续发展，我们确保遵守社会和环境法规，并在供应链中扩展企业责任活动。 尽管定期审核流程是 Tchibo 的一项重要监督措施，但我们认为，基于品牌、供应商和工厂之间更具协作性的框架的监督流程，可以提高整体监督实践的有效性和范围。

根据在跟进工厂整改计划时积累的经验，我们发现，工厂的能力和参与度是持续改进的关键因素。因此，Tchibo 正在引入一种新的协作方法，以支持工厂更深入地了解其不合规之处，与工人和管理层携手共创，为他们的变革行动掌握主动权，并适当改善工作条件。

它是什么，它能提供什么？

- 在为期一年的**凝进之路**项目中，工厂将学会理解其问题点的相关根源，并为持续发展可持续的社会和环境合规性承担起责任
- 范围是生产设施中的劳资关系；环境合规将涉及对工人的健康和安全有直接影响的主题
- 顾问团队将开发合适的工具和机制
- **凝进之路**项目在工厂取得的成就包括：
  - 在工厂内建立信任的关系和相互尊重的对话
  - 工厂能够确定相关的根本原因，并与 Tchibo 公开分享
  - 工厂负责共同制定整改措施或改善员工和管理层的违规行为
  - 已经开发出工具和对话机制，并在工厂中应用于**凝进之路**项目

谁能够加入？

- 社会和环境监测结果合格，但尚未被 Tchibo 邀请加入 WE 项目的工厂
- 在 **凝进之路**迎新流程中，将向工厂提供更多信息

5.WE 项目

在 WE 项目的过程中，工人和管理层定期聚在一起。他们一起建立相互理解，在工厂里就劳资关系问题进行勇敢的对话，共同创造改善工作条件的解决方案。

为确保生產场所良好的工作条件，Tchibo 的目标是在工厂进行持续改进。《供应商行为准则》和审核的实施仅仅是两种手段，往往不能促使员工明显感受到持续的改善。

为此，Tchibo 于 2007 年 9 月启动了 **WE项目**，这是一个与**德国国际合作机构（GIZ）**合作的试点项目。在试点阶段之后，该项目已被扩大到 Tchibo 的更多采购国家/地区和更多的工厂。 如今，WE 项目已成为 Tchibo 的重点核心项目，旨在实现持续且长期改善工厂工作条件。

它是什么，它能提供什么？

- WE 项目将**赋予**员工和管理层**自我**内部改善工厂工作条件的能力，而非仅仅从第三方角度指出违规行为。
- 该计划的重点是在工厂的运营层面，从高层管理到中层管理再到员工之间建立持续的对话。
- 该项目聚焦于最需要改进的领域，包括：童工、暴力、歧视、就业条件、薪资待遇、工作时间、职业健康、职业安全、结社自由、工人代表权以及沟通渠道。
- **WE项目**透过不同的**活动介入**，如研讨会、到厂活动等；引导员促进在管理者和员工之间进行勇敢的对话，并引导参与者独立制定和实施工厂措施。
- **当地**与国际引导员合作，共同负责 WE 项目的执行。

更多信息可在此处找到

如果您有兴趣加入 WE 项目，也请随时联系 we@tchibo.de

6.指南: 开始成为Tchibo合作伙伴

待办事项：

供应商

工厂

为确保顺利的社会监督流程，请确保遵循以下步骤：

- ✓ 请仔细阅读 Tchibo 的《**供应商行为准则**》，并在所有情况中牢记其要求
- ✓ 将这本供应商手册作为尽职调查方法的基础，但要尝试采取更严格的行动，并获得启发！
- ✓ 如果您对 Tchibo 的社会监督流程有任何疑问或问题，请联系 scoc@tchibo.de
- ✓ 在审核前，准备好以下文件（不要求完整性）：

用工文档

- ❑ 人事记录
- ❑ 工作合同
- ❑ 年龄文档
- ❑ 计时记录，包括加班
- ❑ 工资单和其他工资支付证明
- ❑ 社会保险缴款证明、社会保险文件
- ❑ 工资清单，包括每次工资计算的基础，如计件工人的生产件数、扣除额等。
- ❑ 计件工作的计算基础

健康与安全

- ❑ 工厂布局或设施疏散平面图和应急响应计划
- ❑ 与检查建筑物、工作场所、电气装置和机器潜在危险相关的文件
- ❑ 培训记录，例如，消防、建筑物疏散或机器操作方面
- ❑ 灭火器检查记录
- ❑ 工作危险评估和所需个人防护设备清单
- ❑ 材料安全数据表
- ❑ 饮用水设施认证
- ❑ 医务人员和经过培训的急救助理的资格证书

设施政策

- ❑ 营业执照
- ❑ 公司规章，包括有关纪律措施和反歧视的政策
- ❑ 劳动和社会标准领域的员工培训课程文件
- ❑ 与工人代表的会议协定和协议
- ❑ 证明分包商符合社会和环境标准的文件

环境

- ❑ 气体排放许可证和监测记录
- ❑ 废水排放监测报告和许可证
- ❑ 废物管理文件

7.附录

7.1 TCHIBO《供应商行为准则》（SCoC）

状态：2023 年 1 月

序言

作为一家全球采购公司，Tchibo 致力于尊重劳资关系和保护环境。我们承认的国际标准和原则以及 Tchibo 的尽职调查程序在我们的政策声明中有所描述。尤其是在塑造、管理和实施我们的业务关系时，我们致力于确保在我们的供应链中遵守基本的社会和环境标准。

本行为准则的适用范围

我们的商业合作伙伴（即承包商、供应商、生产商和受委托为 Tchibo 制造商和/或提供商品和/或服务的合作方）有义务遵循本行为准则中基本的社会和环境标准，以及遵守与之相关的所有适用的国家和国际劳动、社会和环境法律。Tchibo有权核查商业伙伴对行为准则的遵守情况。

以下社会和环境标准适用于所有雇员，无论他们是否直接或是间接为我们的商业合作伙伴工作。不得通过例如劳务派遣、分包、假学徒计划或家庭劳动等方式规避本行为准则、国家法律和国际指令所规定的义务。如适用的法律、法规、特定行业标准、适用的劳资协议和本行为准则包含类似规定，则适用可确保为雇员和/或环境提供更大保护的规定。弱势雇员，例如流动和季节性工人、青年工、合同工、配额和临时工、家庭劳动者、怀孕或残疾工人，需要特别保护。必须以其可理解的方式让所有雇员了解本行为准则和适用的国家法律的内容，包括以本国语言提供所有信息，如果是文盲，则通过口头指导和培训。

我们的原则

1. 禁止强迫劳动和坚守负责任的人事招聘

严格禁止任何形式的强迫劳动、奴役或其他形式的非自愿劳动以及让服刑人员生产商品。必须遵守国际劳工组织所规定的公平招聘一般原则，包括“雇主支付原则”。雇员不受任何限制规定來约束其个人行动自由。雇主不得要求其雇员上缴押金或身份证。雇员可根据适用法律自由决定在解约后是否离开雇主。《国际劳工组织公约》第 29条和第 105 条适用。

2. 禁用童工并保护青年工

不得雇佣学龄儿童和 15 周岁以下的儿童（或 14 周岁，或根据《国际劳工组织公约》第 138 号，在国家立法允许的情况下）。如果在合作方的供应链中发现童工，必须采取补救措施并以书面形式做好记录。必须提供足够的资金和其他支持，使参与 Tchibo 商品生产的儿童能够按照法律规定上学。在小型传统家庭农业中，允许儿童在其小型家庭农地作业，但前提是该工作不影响儿童的健康、安全、福利、教育或发展，并由成人监督并接受适当培训。这种情况下，商业合作伙伴应尽最大努力为儿童提供监护设施。

只能按照适用的法律规定雇佣 15 至 18 周岁的青年工。特别是，他们不得在夜间工作或从事任何可能影响或危害青少年健康、安全或品德的工作。青年工必须有机会参加教育和培

训计划。学龄青少年只能在学余时间工作，每天最多工作 8 小时。上学、工作和交通时间总计每天不得超过 10 小时。《国际劳工组织公约》第 79条、第138条、第182条和《国际劳工组织建议》第 146 条和第 190 条适用。

3. 禁止歧视

所有雇员都必须受到平等对待，给予尊严和尊重并享有均等机会。禁止基于性别、年龄、宗教、种族、阶级、社会背景、健康状况、残疾、民族和国家血统、国籍、合法工人组织（包括工会）成员、政治观点或意见、性取向、家庭责任、婚姻状况或其他个人特征的歧视。《国际劳工组织公约》第 100 条、第 111 条 和 第 159 条适用。

4. 禁止虐待或骚扰

禁止任何形式的身体、心理、性、言语或其他骚扰、虐待或惩罚行为，以及任何形式的恐吓。在工作场所和所有与工作场所相关的设施中，包括交通工具和宿舍，禁止性暗示及非自愿的拥抱和触摸、发表猥亵或淫秽言论或提出性要求。只能根据国家法律和国际公认的人权法采取惩戒措施。禁止处罚，尤其在生病或怀孕的雇员。投诉歧视、虐待或骚扰的雇员不得受到任何形式的惩戒或报复。

5. 合理的劳动合同

Tchibo 商业合作伙伴必须在法律要求的范围内以雇员可理解的语言和形式向其雇员出具书面劳动合同。根据法律规定或行业标准，劳动合同至少包含：雇员的姓名、住址和照片、出生日期和地点、职能、入职日期、工作时间、工资和报酬、试用期、休假权利、有关解除劳动关系（由工人提出和由雇主提出）的详细信息、雇员和雇主的签字以及各自的签字日期。在委托工作的情况下，必须确保商业合作伙伴满足上述规定。对于短期和季节性工人（少于三个月），农业企业可以接受口头而非书面的雇佣合同，但必须有文件证明并得到适用法律的允许。

6. 工资和报酬

按标准工作时间支付工资以及加班补贴必须至少满足法定的、行业特定的最低标准和/或适用的劳资协议，以较高者为准。工资应始终满足雇员及其家庭的基本需求，如果法定最低工资不足以做到这一点，则应提供一部分供自由支配的收入（生活工资）。雇员必须至少从其雇主那里获得所有法律规定的社会福利，以及关于其工资构成的书面、完整和可理解的信息，包括扣款、加班费和附加福利。不允许扣减工资作为惩戒措施。《国际劳工组织公约》第 26 条、第 131 条适用。

7. 合理的工作时间

工作时间应符合适用的立法和行业标准，以较严格的为准。在任何情况下不得要求雇员每周正常工作超过 48 小时。每天最长工作时间不得超过 12 小时。加班必须为自愿性，而不是强制性的要求。雇员有权在连续六个工作日后获得至少一天的休息。仅在满足以下两个条件的情况下，才允许这一规则的例外：a) 国家法律允许工作时间超过这一最高限制；以及 b) 自由协商的集体协议生效，包括平均适当的休息时间。《国际劳工组织公约》第 1 条和第

14 条和《国际劳工组织建议》第 116 条适用。

8. 尊重结社和集体协商自由

雇员在符合当地法律下有权组建和加入当地合法工人组织；包括自己选择的工会的权利、集体协商的权利和罢工的权利应得到承认和尊重。鼓励商业伙伴对结社自由和集体协商的权利采取积极的态度，积极告知其雇员这些权利，并对工会包括其组织活动采取开放态度。商业伙伴应确保工会能够按照适用于工作场所的法律进行运作。在结社自由和集体协商的权利受到法律限制的情况下，应允许独立和结社自由和协商的平行手段。必须保护职工代表免受歧视、骚扰、恐吓或报复。并应让他们自由接触雇员，以确保他们能够以合法和平的方式行使其权利。《国际劳工组织公约》第 87 条、第98 条和第 135 条和《国际劳工组织建议》第 143 条适用。

9. 健康保护和劳动安全

必须为雇员提供一个安全和卫生的工作环境。应考虑特定行业的知识和特定部门的危险。应采取职业健康和安全措施来防止事故和伤害。工作场所、工作过程、机器和设备应通过标志、防护和覆盖物来保证安全。职业安全演习和程序应传达给雇员，并必须提供定期培训。必须提供适当尺寸的个人防护设备，并且必须对雇员进行正确使用的培训。必须提供足够的休息时间，并提供清洁的卫生设施和饮用水。同样的要求也适用于所有社会设施和雇员住宿，如果是由雇主提供。所有雇员都必须有权离开危险的环境，而无需寻求许可。所有孕妇和有新生儿的父母应根据适用的法律提供所有保护。商业伙伴应指派一名高级管理人员负责职业健康和安全，并应让雇员参与健康风险和危险的分析。《国际劳工组织公约》第 155 条和《国际劳工组织建议》第 164 条适用。

10. 尊重土地权利

必须尊重合法的财产权、所有权和使用权以及对森林和水体等自然资源的相应权利。这包括不成文的公共、私人、社区或集体权利，包括土著或风俗权利。农民和/或社区不得被抢夺土地，不得失去权利或被赶出他们经常用作耕作的土地。如果适用的法律另有明确规定，则应遵循粮农组织（FAO）/经济合作与发展组织（OECD）准则的程序。特别是，必须提供及时、充分和有效的补偿。当涉及土著居民或社区时，必须通过外部中立方的尽职调查来澄清对新土地的收购。所有的谈判都必须按照《联合国土著人民权利宣言》尊重自由、事先和知情同意的原则。《国际劳工组织公约》第 169 条适用。

11. 负责任地使用保安

如果指派保安人员保护公司或公司财产的，应提供充分的指导、培训和监督。保安人员不得违反禁止酷刑的规定，不得以不人道或有辱人格的方式对待人们，也不得违背结社自由的权利。

12. 环境保护

所有适用的环境保护法律要求都应得到遵守，所有相关的环境批准、证书和许可都应得到并保持。商业合作伙伴应不断努力将其商业活动对环境的任何不利影响降至最低。这尤其

意味着没有任何有害物质被释放到环境中或对人造成伤害，而且必须符合土壤变化、废水处理、排放和废物管理的环境标准。商业合作伙伴有义务为气候保护做出适当的贡献。特别是，这涉及到提高能源效率和尽量减少资源消耗（包括水、矿物原料、农业原料和化石燃料）。必须遵守国家关于保护森林的规定。商业合作伙伴被要求实施一个充分和有效的环境管理系统。必须遵守《关于汞的水俣公约》、《关于持久性有机污染物的斯德哥尔摩公约》和《控制危险废物越境转移及其处置巴塞尔公约》中所规定的原则。

13. 化学品管理

商业合作伙伴必须实施、持续监测并在必要时改进有效的化学品管理系统（CMS）。该 CMS 必须涵盖所用化学品的整个生命周期，包括这些化学品的购买、储存、运输、使用和安全处置/排放。CMS 必须定义一个明确的化学品政策，包括角色和责任，以及所有相关方在使用化学品的每个步骤的详细工作说明。商业合作伙伴必须对所有处理或接触化学品的工人采取适当的控制措施，并定期培训/告知 CMS 要求。必须针对紧急情况（例如溢出、泄漏）制定相应程序。《国际劳工组织公约》第 170 条和《国际劳工组织建议》第 177 条适用。

针对消费品的生产，必须实施 ZDHC 化学品管理体系框架。商业合作伙伴必须保证不使用任何包含 Tchibo 限制物质清单 (RSL) 和 ZDHC 制造业限制物质清单 (MSL) 中所列物质的化学品。

对于农业企业来说，所有的农用化学品必须储存在远离食物、水和儿童的地方，并锁在通风良好的地方。此外，空的农药容器不得重新用于储存食品或饮料，而是必须归还或安全处理。

14. 禁止腐败

商业合作伙伴必须避免任何形式的犯罪行为，尤其是腐败，以及可能被视为腐败的行为。

商业合作伙伴承诺，在其与供应商和公职人员的关系中，不接受或提供任何旨在或可能影响商业决策或以其他方式获得不正当利益的款项或利益。

15. 投诉程序

将投诉发送至: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg，德国
电子邮件: socialcompliance@tchibo.de

商业合作伙伴有义务定期并以无障碍的方式告知雇员通过申诉机制提交投诉的选择。雇员必须能够在不担心歧视、报复、恐吓或骚扰的情况下提交投诉。商业合作伙伴必须努力确保其直接供应商也向其雇员告知他们可以通过 Tchibo 申诉机制的选择，并且不得对提出投诉的雇员进行报复。

7.2 自我评估问卷

自我评估问卷旨在作为一份一般性指导文件，帮助供应商评估其在 Tchibo 《供应商行为准则》以及国际劳工和环境标准方面的潜在合规状况。在大多数情况下，回答 “是” 的问题表示可能合规，而回答 “否” 的问题则表示该领域可能需要注意。

本文件仅作为准备工具，不应以任何方式解释为法律建议或审核结果的保证。在审核过程中，会考虑全国性的劳动、安全和环境法律，因此，供应商应熟悉当地的法律要求。

制造商： _____ **访问日期：** _____

A.强制劳工			
活动自由			
A1.员工是否能够自由走动，使用洗手间和饮用水，并在午餐和工作日结束时离开工作场所？	是	否	不适用
强制劳工			
A2.是否禁止一切形式的强迫劳动，包括债务劳役、奴役性劳动和监狱劳役？	是	否	不适用
契约自由			
A3.员工是否自愿签订劳动合同？	是	否	不适用
保证金			
A4.雇佣时，是否保留原始身份文件或接受员工的保证金？	是	否	不适用
强制加班			
A5.加班是否经过员工同意？	是	否	不适用

B.童工			
儿童记录/年龄验证			
B1.是否所有员工都有年龄证明文件的复印件，如身份证、出生证明、社会保险卡、驾照或年龄证明？	是	否	不适用
童工			
B2.是否所有员工均至少年满十五 (15) 岁？注意：在某些情况下，发展中国家不受这一年龄限制。	是	否	不适用
青少年的工作时间			
B3.是否禁止 18 岁以下人员在夜间、危险区域和加班时间工作？	是	否	不适用
违反青少年劳动法			
B4.未满十八 (18) 岁的员工是否在受雇时接受体检，且在雇佣期间至少每十二个月接受一次体检？	是	否	不适用

C.歧视			
虐待			
C1.是否禁止在雇佣关系中基于性别、年龄、宗教、种族、种姓、社会背景、残疾、种族和民族血统、国籍、工人组织（包括工会）成员资格、政治倾向、性取向或任何其他个人特征歧视任何个人？	是	否	不适用
同工同酬			
C2.从事相同或同等工作的员工是否获得同等报酬？	是	否	不适用

D.纪律措施			
虐待			
D1.工作场所是否没有任何形式的身体、心理、性或言语骚扰和虐待，以及任何其他形式的恐吓？	是	否	不适用
惩戒措施			
D2.惩戒做法是否符合国家法律？	是	否	不适用
申诉程序			
D3.如果员工对雇佣条件提出不满，他们是否会受到保护，而免受惩罚或报复？	是	否	不适用

E.工作合同			
提供合同			
E1.是否为所有雇员，包括长期和临时雇员，提供了书面工作合同？是否要求劳务承包商向合同工提供书面工作合同？	是	否	不适用
合同条款			
E2.雇佣合同是否包含对工作条件的具体描述，包括开始日期、工作时间、报酬、试用期（如果适用）、休假权利、关系终止条款等？	是	否	不适用

F.报酬			
最低工资			
F1.对于没有加班时间的标准工作周，员工的正常工资率是否至少等于适用的最低工资率？	是	否	不适用
支付时间			
F2.员工是否始终在特定的一天拿到工资？	是	否	不适用
加班费/奖金			
F3.根据当地的法律要求或行业惯例，所有的员工，无论是计时工还是计件工，是否都有加班费？	是	否	不适用
扣除额			
F4.是否所有的工资扣除都有文件记录，得到法律允许，在法律限制范围内，而不是出于惩戒目的？	是	否	不适用
工资单			
F5.是否向员工提供详细且易懂的工资单？	是	否	不适用
福利			
F6.员工是否享有所有法定福利，如年假、病假、产假等？	是	否	不适用

G.工作时间			
时间记录			
G1.工厂是否保存了真实准确的员工工作时间记录?	是	否	不适用
工作时间			
G2.员工的标准工作周是否符合当地法律要求和行业惯例，且在任何情况下，均不超过每周 48 小时的正常工作时间?	是	否	不适用
加班时间			
G3.员工的加班时间是否符合当地法律要求，且每周不得超过 12 小时?	是	否	不适用
每周休息			
G4.员工每连续工作六天后，是否有一天的休息时间?	是	否	不适用

H.工作条件以及健康和安全			
个人防护设备 (PPE)			
H1.PPE 是否免费发给员工?	是	否	不适用
材料安全数据表 (MSDS)			
H2.工作场所的所有危险化学品是否都有 MSDS?	是	否	不适用
急救			
H3.适合职业环境的急救用品是否已准备好供员工使用?	是	否	不适用
消防			
H3.每栋建筑（包括宿舍）的每一层是否都安装了火灾自动报警系统?	是	否	不适用
H4.适合风险类型的灭火器是否分布在整个工作场所的无障碍位置，并保持可用状态?	是	否	不适用
应急准备			
H5.下列情况是否属实：每层至少有两 (2) 个出口；所有出口均用当地语言标出；所有出口均没有上锁；所有出口均向外打开；所有出口均畅通无阻；所有出口均有照明，以便可以看到“出口”标志；所有疏散路线均有适当的标记?	是	否	不适用
设备/机械安全			
H6.机器是否至少配备了一种防护方法?	是	否	不适用
一般健康和安全			
H7.是否推广安全工作实践，以最大限度地降低事故、伤害和健康风险?	是	否	不适用
员工安全培训			
H8.员工是否接受以下健康和安全培训：疏散计划；急救；PPE；MSDS；叉车操作；以及防火?	是	否	不适用
宿舍			
H9.如果提供宿舍，其是否遵循与工作场所相同的安全原则?	是	否	不适用

I.结社和集体谈判自由			
结社自由			
I1.雇员是否有权组织或加入工会并进行集体谈判，而不必担心遭到报复、恐吓或骚扰？	是	否	不适用
进入工作场所			
I2.工人代表是否可以进入工作场所？	是	否	不适用

J.环境			
管理体系			
J1.是否持有法律规定的环境执照和许可证？	是	否	不适用
废水			
J2.是否没有废水未经处理直接排入环境？废水质量是否有记录？	是	否	不适用
化学品			
J3.所有化学品和有害物质是否都有标签？所有化学品和有害物质是否都储存在防静电容器中？	是	否	不适用
废物			
J4.废物是否存放在指定的区域？是否有文件证明废物是由有执照的收集商收集的？	是	否	不适用
空气			
J5.是否有废气过滤和气体排放监测文件？	是	否	不适用
油漆单元			
J6.是否有带吸水室的油漆装置？	是	否	不适用

K.管理实践			
管理体系			
K1.是否有专人负责确保遵守 Tchibo 社会与环境行为守则，是否在工作区张贴了当地语言的版本供员工查看？	是	否	不适用
合法许可证/注册			
K2.现场是否保存有未到期的营业执照？	是	否	不适用

L.审核/证书			
社会和环境审核/证书			
L1.生产设施是否有未过期的社会和/或环境方面的审核或证书？	是	否	不适用
L2.请标记适用的审核/证书： ❑ SMETA 4-Pillar ❑ BSCI ❑ WRAP ❑ ICTI ❑ SA 8000 ❑ 其他（请注明）：_____			