

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR DE TCHIBO

PREÁMBULO

Como empresa que compra a nivel global, Tchibo se compromete a respetar los derechos humanos y proteger el medio ambiente. En nuestra Declaración de Principios se describen los principios y normas con los que nos comprometemos, así como nuestro proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos y medio ambiente. Nos comprometemos a garantizar el cumplimiento de las normas sociales y medioambientales fundamentales por parte de nuestras cadenas de suministro, particularmente, en lo que respecta al diseño, la gestión y la implementación de nuestras relaciones comerciales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestros socios comerciales (es decir, socios contractuales, proveedores, productores y prestadores de servicios encargados de fabricar y/o facilitar mercancías o servicios para Tchibo) deben cumplir las normas sociales y medioambientales fundamentales del presente Código de Conducta, así como todas las leyes laborales, sociales y medioambientales nacionales e internacionales aplicables que les conciernan. Tchibo tiene derecho a verificar el cumplimiento del Código de Conducta por parte de sus socios comerciales.

Las siguientes normas sociales y medioambientales se aplican a todos los trabajadores, independientemente de si trabajan directa o indirectamente para nuestros socios comerciales. Las obligaciones derivadas de este Código de Conducta, de la legislación nacional y de las directrices internacionales no deben eludirse, por ejemplo, recurriendo a agencias de trabajo temporal, subcontratación, falsos programas de formación o trabajo a domicilio. Siempre que la legislación aplicable, las normas específicas del sector, los convenios colectivos aplicables y el presente Código de Conducta contengan disposiciones similares, se aplicará la disposición que proporcione una mayor protección a los trabajadores o al medio ambiente. Los trabajadores vulnerables, como trabajadores inmigrantes y de temporada, jóvenes, trabajadores contratados, eventuales y temporales, trabajadores a domicilio, trabajadoras embarazadas o trabajadores discapacitados, deben estar especialmente protegidos. Todos los trabajadores deben ser informados del contenido del presente Código de Conducta y de la legislación nacional aplicable de manera que les resulte accesible, incluyendo la facilitación de toda la información en su idioma y, en caso de analfabetismo, mediante instrucción y formación orales.

NUESTROS PRINCIPIOS

1. NO AL TRABAJO FORZOSO. CONTRATACIÓN RESPONSABLE DEL PERSONAL

Queda terminantemente prohibida cualquier forma de trabajo forzoso, esclavitud u otras formas de trabajo involuntario, así como la producción de mercancías mediante trabajo penitenciario. Deben respetarse los **principios generales para una contratación justa** según la OIT, incluido el principio de «el empleador paga». Los trabajadores no deben estar sujetos a ninguna normativa que restrinja su libertad de movimiento personal. Los empleadores no pueden exigir a sus empleados que les entreguen dinero ni documentos de identidad en depósito. Los trabajadores son libres de abandonar la empresa tras una rescisión del contrato laboral de acuerdo con la legislación aplicable. Deben respetarse los principios establecidos en los Convenios 29 y 105 de la OIT.

2. NO AL TRABAJO INFANTIL. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES JÓVENES

No se permite la contratación de niños en edad de escolarización obligatoria o menores de 15 años (o de 14 si lo permite la legislación nacional de conformidad con el Convenio 138 de la OIT). Si se detectara trabajo infantil en la cadena de suministro del socio contractual, se aplicarán medidas correctivas, que se documentarán por escrito. Deben proporcionarse ayudas económicas y de otro tipo adecuadas para que el niño implicado en la producción de mercancías para Tchibo pueda asistir a la escuela como exige la ley. En pequeñas explotaciones agrarias familiares, se permite que los niños trabajen en la granja de su familia siempre que el trabajo no afecte a la salud, la seguridad, el bienestar, la educación o el desarrollo de los niños, que estén supervisados por adultos y que reciban una formación adecuada. En este caso, los socios comerciales se esforzarán por facilitar a los niños el acceso a centros de asistencia.

Los trabajadores jóvenes de entre 15 y 18 años solo pueden ser contratados en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables. En particular, no pueden trabajar de noche y no pueden realizar ningún trabajo que pueda afectar o poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes. Los trabajadores jóvenes deben tener la oportunidad de participar en programas de educación y formación. Los jóvenes en edad de escolarización obligatoria solo pueden trabajar fuera del horario escolar y un máximo de ocho horas al día. El tiempo dedicado al colegio, el trabajo y el transporte no debe superar un total de diez horas diarias. Deben respetarse los principios establecidos en los Convenios 79, 138 y 182 de la OIT y en las Recomendaciones 146 y 190 de la OIT.

3. NO A LA DISCRIMINACIÓN

Todos los trabajadores serán tratados por igual, con dignidad y respeto, y dispondrán de las mismas oportunidades. No se permite la discriminación por motivos de género, edad, religión, raza, casta, origen social, estado de salud, discapacidad, origen étnico y nacional, nacionalidad, pertenencia a organizaciones de trabajadores (incluidos sindicatos), ideas u opiniones políticas, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil u otras características personales. Deben respetarse los principios establecidos en los Convenios 100, 111 y 159 de la OIT.

4. NO AL ABUSO Y AL ACOSO

Queda prohibida cualquier forma de acoso físico, psicológico, sexual, verbal o de otro tipo, abuso o proceso disciplinario, así como cualquier forma de intimidación. Las insinuaciones sexuales no deseadas, los abrazos y tocamientos no deseados, los comentarios lascivos u obscenos o las peticiones de favores sexuales están prohibidos en el lugar de trabajo y en todas las instalaciones relacionadas con el lugar de trabajo, incluidos los medios de transporte y los dormitorios. Las medidas disciplinarias solo pueden aplicarse de conformidad con la legislación nacional y los derechos humanos internacionalmente reconocidos. Se prohíben los castigos, especialmente en caso de enfermedad o embarazo. Los trabajadores que denuncien casos de discriminación, abuso o acoso no serán objeto de ningún tipo de medida disciplinaria o represalia.

5. CONTRATOS DE TRABAJO ADECUADOS

Los socios comerciales, en tanto así lo requiera la ley, deben proporcionar a sus empleados contratos de trabajo por escrito en una forma y un lenguaje que comprendan. Componentes mínimos de los contratos de trabajo, en la medida en que estén legalmente permitidos o sean habituales según las normas del sector: nombre, dirección de residencia y fotografía del trabajador, fecha y lugar de nacimiento, función, fecha de inicio del trabajo, horas laborables, salario y remuneración, período de prueba, derecho a vacaciones, detalles de la rescisión de la relación laboral (por parte del trabajador y por parte del empleador), firmas del trabajador y del empleador y fecha de las firmas. En caso de trabajo por encargo, debe garantizarse que el socio comercial cumple los requisitos anteriormente mencionados. Los contratos de trabajo verbales, en lugar de escritos, son aceptables en las explotaciones agrícolas para los trabajadores temporales y de corta duración (menos de tres meses), siempre que estén documentados y permitidos por la legislación aplicable.

6. SALARIOS Y REMUNERACIONES

El salario pagado por el horario laboral estándar y las horas extraordinarias con pluses deben cumplir en cada caso al menos las normas mínimas legales específicas del sector o los convenios colectivos aplicables, dependiendo de cuáles sean más favorables para el trabajador. Los salarios deben cubrir siempre las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias y dejar parte de los ingresos para libre disposición si los salarios mínimos legales no bastan para ello (salarios dignos). Los trabajadores deben recibir del empleador al menos todas las prestaciones sociales legalmente exigidas, así como información escrita, completa y comprensible sobre la composición de su salario, incluidas las deducciones, el pago de horas extraordinarias y las prestaciones complementarias. No se permite la deducción del salario como medida disciplinaria. Deben respetarse los principios establecidos en los Convenios 26 y 131 de la OIT.

7. HORARIO LABORAL RAZONABLE

Las horas laborables deben cumplir la opción más estricta: o bien la legislación aplicable, o bien las normas específicas del sector. En ningún caso podrá exigirse a los trabajadores que trabajen más de 48 horas semanales de forma regular. El tiempo máximo de trabajo por día no debe

superar las 12 horas. Las horas extraordinarias deben realizarse voluntariamente y no deben exigirse de forma regular. Los trabajadores tienen derecho al menos a un día libre después de seis días laborables consecutivos. Solo se permiten excepciones a esta norma si se cumplen las dos condiciones siguientes: a) la legislación nacional permite trabajar más horas de las establecidas en este límite máximo; y b) se aplica un convenio colectivo negociado libremente que permite promediar las horas de trabajo, incluidos los períodos de descanso apropiados. Deben respetarse los principios establecidos en los Convenios 1 y 14 de la OIT y en la Recomendación 116 de la OIT.

8. RESPETO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Debe reconocerse el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a órganos de representación de los trabajadores, incluidos los sindicatos de su elección y el derecho a la negociación colectiva, así como el derecho de huelga. Se alienta a los socios comerciales a adoptar una actitud positiva hacia el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, informando activamente a su personal de estos derechos y adoptando una actitud abierta hacia los sindicatos, incluidas sus actividades de organización. Los centros de trabajo deben garantizar que los sindicatos puedan operar en ellos de conformidad con la legislación aplicable del lugar de trabajo. En situaciones en las que los derechos a la libertad de asociación y a la negociación colectiva se vean restringidos por ley, se permitirán otras opciones legalmente admisibles de asociación independiente y libre y de negociación colectiva. Se debe proteger a los representantes de los trabajadores contra la discriminación, el acoso, la intimidación o las represalias. Se les debe garantizar el libre acceso a los trabajadores para garantizar que puedan ejercer sus derechos de forma lícita y pacífica. Deben respetarse los principios establecidos en los Convenios 87, 98 y 135 de la OIT y en la Recomendación 143 de la OIT.

9. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Los trabajadores deben disponer de un entorno de trabajo seguro e higiénico. Se tendrá en cuenta la información manifiesta de la industria, el sector y los peligros específicos. Deben adoptarse medidas para proteger la seguridad laboral y la salud, así como para prevenir accidentes y lesiones que se produzcan en relación con el trabajo o el manejo de las instalaciones del socio comercial. Los lugares de trabajo, los procesos de trabajo, las máquinas y los equipos deben estar asegurados mediante señales, dispositivos de protección y revestimientos. Debe informarse a los trabajadores sobre procedimientos de seguridad laboral y deben realizarse simulacros periódicamente. Se debe proporcionar un equipo de protección individual de la talla adecuada y ofrecer una formación para su uso correcto. Debe garantizarse el acceso a instalaciones sanitarias limpias, agua potable y pausas de descanso adecuadas. Estos requisitos se aplican a todas las instalaciones sociales y a los alojamientos para los trabajadores en tanto los proporcione el empleador. Todos los trabajadores deben tener derecho a alejarse de situaciones que puedan implicar un peligro considerable sin pedir permiso. Todas las mujeres embarazadas y los padres con hijos recién nacidos deben recibir todas las medidas de protección previstas en la legislación aplicable. Los socios comerciales confían la responsabilidad de la salud y la seguridad a un directorio e implican a los trabajadores en el análisis de los riesgos y peligros para la salud. Deben respetarse los principios establecidos en el Convenio 155 y la Recomendación 164 de la OIT.

10. RESPETO DE LOS DERECHOS SOBRE LA TIERRA

Deben respetarse los derechos legítimos de propiedad, posesión y uso, así como los correspondientes derechos sobre los recursos naturales, como bosques y aguas. Esto incluye derechos no escritos públicos, privados, municipales o colectivos, incluidos los derechos indígenas o consuetudinarios. Los agricultores y las comunidades no deben ser víctimas de la apropiación de sus tierras, perder sus derechos sobre la tierra debido a la falta de claridad con respecto a la propiedad ni ser expulsados de las tierras que han utilizado como terreno agrícola durante un largo periodo de tiempo. Si la legislación aplicable dispone claramente lo contrario, se debe seguir el proceso establecido en las [Directrices de la FAO/OECD](#), en particular, llevar a cabo una indemnización rápida, adecuada y efectiva. Si hay pueblos o comunidades indígenas implicados, la adquisición de nuevas tierras deberá aclararse mediante una comprobación de diligencia debida realizada por una parte externa y neutral. En todas las negociaciones deben respetarse los principios del consentimiento libre, previo e informado, de conformidad con la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Deben respetarse los principios establecidos en el Convenio 169 de la OIT.

11. INTERACCIÓN RESPONSABLE CON LAS FUERZAS DE SEGURIDAD

Cuando se encargue la protección de la empresa o sus bienes a fuerzas de seguridad, debe proporcionárseles una instrucción, formación y supervisión adecuadas. Las fuerzas de seguridad no deben violar la prohibición de tortura, tratar a las personas de forma inhumana o degradante ni actuar contra el derecho a la libertad de asociación.

12. PROTECCIÓN ADECUADA DEL MEDIO AMBIENTE

Deben cumplirse todos los requisitos legales aplicables para la protección del medio ambiente y obtenerse y seguir manteniéndose todas las aprobaciones, certificados y permisos medioambientales relevantes. Los socios comerciales se comprometen a minimizar continuamente el impacto medioambiental. En concreto, esto significa que no se permite la liberación en el medio ambiente de sustancias peligrosas o que perjudiquen a las personas, y que se cumplen las normas medioambientales sobre alteración del suelo, tratamiento de aguas residuales, liberación de emisiones y gestión de residuos. Los socios comerciales deben realizar una aportación adecuada para la protección del clima. Esto implica, en particular, la mejora de la eficiencia energética y la minimización del consumo de recursos (incluidos el agua, las materias primas minerales, las materias primas agrícolas y las fuentes de energía fósiles). Debe respetarse la normativa nacional de protección de los bosques. Los socios comerciales deben implantar un sistema de gestión medioambiental adecuado y eficaz. Deben respetarse los principios establecidos en el Convenio de Minamata sobre el Mercurio, el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes y el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación.

13. GESTIÓN ADECUADA DE LOS PRODUCTOS QUÍMICOS

Los socios comerciales deben implantar, supervisar continuamente y mejorar cuando sea

necesario un sistema de gestión de sustancias químicas (SGSQ) adecuado. Este SGSQ debe comprender todo el ciclo de vida de los productos químicos utilizados, incluida la compra, el almacenamiento, el transporte, el uso y la eliminación segura de estos productos químicos. En el SGSQ debe definirse claramente para todas las partes implicadas una política clara en materia de productos químicos, que incluya funciones y responsabilidades, así como instrucciones de trabajo detalladas para cada paso en el uso de productos químicos. Los socios comerciales deben aplicar medidas de control adecuadas y ofrecer periódicamente cursos/comunicados sobre los requisitos del SGSQ para todos los empleados que manipulen o estén expuestos a sustancias químicas. Deben establecerse procedimientos para situaciones de emergencia (p. ej., derrames, fugas). Deben respetarse los principios establecidos en el Convenio 170 y la Recomendación 177 de la OIT.

Para la producción de bienes de consumo, debe implementarse el marco del sistema de gestión de sustancias químicas ZDHC. Los socios comerciales deben garantizar que no se utilicen productos químicos que contengan sustancias incluidas en la Tchibo Restricted Substances List (RSL) ni en la ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL).

En las explotaciones agrícolas, todos los productos agroquímicos deben almacenarse lejos de alimentos, agua y niños, en estancias bien ventiladas y cerradas. Además, los recipientes vacíos de plaguicidas no deben reutilizarse para almacenar alimentos o bebidas, sino que deben devolverse o eliminarse de forma segura.

14. NO A LA CORRUPCIÓN

El socio comercial debe abstenerse de cualquier tipo de acto delictivo, en particular de corrupción, así como de realizar actos que puedan interpretarse como tales. El socio comercial se compromete a no aceptar ni ofrecer pagos o beneficios en sus relaciones con sus proveedores y con funcionarios públicos que tengan por objeto o puedan dar la impresión de influir en las decisiones comerciales u obtener de otro modo una ventaja indebida.

15. PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN

Las reclamaciones deben dirigirse a: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, socialcompliance@tchibo.de

El socio comercial deberá informar a sus empleados sobre las opciones de notificación del procedimiento de reclamación de forma periódica y accesible. Los trabajadores deben poder presentar denuncias sin miedo a sufrir discriminación, represalias, intimidación o acoso. El socio contractual debe esforzarse por garantizar que sus proveedores directos también informen a sus empleados sobre las posibilidades del procedimiento de denuncia de Tchibo y no tomen represalias contra los recurrentes.