

KODEKS POSTĘPOWANIA DLA DOSTAWCÓW TCHIBO

PREAMBUŁA

Firma Tchibo działająca jako globalna firma zakupowa angażuje się w przestrzeganie praw człowieka i ochronę środowiska. Międzynarodowe zasady i standardy, do których się odwołujemy, a także nasz proces należytej staranności w zakresie praw człowieka i środowiska naturalnego zostały opisane w naszej deklaracji zasad. Zwłaszcza podczas kształtowania, prowadzenia i realizacji naszych relacji biznesowych zobowiązujemy się do zapewnienia, że w naszych łańcuchach dostaw spełnione są fundamentalne standardy społeczne i środowiskowe.

ZAKRES OBOWIĄZYWANIA TEGO KODEKSU POSTĘPOWANIA

Nasi partnerzy biznesowi (tzn. partnerzy umowni, dostawcy, producenci i usługodawcy, którym zlecono produkcję i/lub dostarczenie towarów i/lub usług dla Tchibo) są zobowiązani do przestrzegania fundamentalnych standardów społecznych i środowiskowych zawartych w tym Kodeksie postępowania, a także wszystkich obowiązujących ich krajowych i międzynarodowych przepisów ustawowych z zakresu prawa pracy, praw socjalnych i ochrony środowiska. Firma Tchibo jest uprawniona do weryfikowania przestrzegania Kodeksu postępowania przez swoich partnerów biznesowych.

Wymienione poniżej standardy społeczne i środowiskowe obowiązują wszystkich pracowników, niezależnie od tego, czy pracują bezpośrednio, czy pośrednio dla naszych partnerów biznesowych. Obchodzenie zobowiązań wynikających z Kodeksu postępowania, krajowych przepisów ustawowych oraz dyrektyw międzynarodowych, np. poprzez wykorzystywanie pracy tymczasowej, podwykonawstwa, pozorowanych programów praktyk lub pracy zdalnej wykonywanej z domu, jest niedozwolone. W każdym przypadku, gdy obowiązujące prawo, specyficzne normy przemysłowe, obowiązujące układy zbiorowe i niniejszy Kodeks postępowania zawierają podobne postanowienia, stosuje się ten przepis, który zapewnia większą ochronę pracowników i/lub środowiska. Szczegółnej ochrony wymagają pracownicy wrażliwi, np. pracownicy migrujący i sezonowi, młodzież, pracownicy kontraktowi, kontyngentowi oraz tymczasowi, osoby wykonujące pracę z domu, pracownice ciężarne lub osoby z niepełnosprawnością. Wszystkich pracowników należy poinformować o treści niniejszego Kodeksu postępowania oraz o obowiązujących przepisach prawa krajowego w sposób dla nich dostępny, w tym zapewnić wszelkie informacje w ich języku narodowym, a w przypadku analfabetyzmu – w formie ustnych instrukcji i szkoleń.

NASZE ZASADY

1. ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ I ODPOWIEDZIALNA REKRUTACJA PRACOWNIKÓW

Każda forma pracy przymusowej, niewolnictwa lub innych form pracy niedobrowolnej, jak

również produkcja towarów z wykorzystaniem pracy więźniów jest surowo zabroniona. Należy przestrzegać **ogólnych zasad uczciwej rekrutacji pracowników**, określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), w tym zasady, że koszty rekrutacji ponosi pracodawca (ang. „Employer Pays Principle”). Pracownicy nie mogą podlegać żadnym przepisom, które ograniczają ich osobistą swobodę poruszania się. Pracodawcy nie mogą wymagać od swoich pracowników zdeponowania u pracodawcy kwot pieniężnych lub dokumentów tożsamości. Pracownicy mają prawo do odejścia od pracodawcy po zwolnieniu z pracy zgodnie z obowiązującym prawem. Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencjach 29 i 105 MOP.

2. ZAKAZ PRACY DZIECI I OCHRONA MŁODYCH PRACOWNIKÓW

Dzieci podlegające obowiązkowi szkolnemu oraz dzieci poniżej 15 roku życia (lub 14 roku życia, jeżeli zezwala na to prawo krajowe zgodnie z konwencją 138 MOP) nie mogą być zatrudniane. W przypadku wykrycia pracy dzieci w łańcuchu dostaw partnera umownego konieczne jest wdrożenie środków zaradczych i udokumentowanie ich na piśmie. Należy zapewnić odpowiednie wsparcie finansowe i inne, aby dziecko, które uczestniczyło w produkcji towarów dla firmy Tchibo, mogło uczęszczać do szkoły zgodnie z przepisami ustawowymi. W małych rodzinnych gospodarstwach rolnych dzieci mogą pracować w gospodarstwie swojej rodziny, pod warunkiem że praca ta nie wpływa na zdrowie, bezpieczeństwo, samopoczucie, edukację lub rozwój dzieci oraz że są one nadzorowane przez dorosłych i przeszły odpowiednie przeszkolenie. W takim przypadku partnerzy biznesowi podejmą starania, aby zapewnić dzieciom dostęp do placówek opiekuńczych.

Pracowników młodocianych w wieku od 15 do 18 lat można zatrudniać tylko zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi. W szczególności nie mogą oni pracować w nocy ani wykonywać żadnych prac, które mogłyby negatywnie wpływać na zdrowie, bezpieczeństwo lub moralność młodych osób albo stanowić dla nich zagrożenie. Pracownicy młodociani muszą mieć możliwość uczestniczenia w programach edukacyjnych i szkoleniowych. Młodzież podlegająca obowiązkowi szkolnemu może pracować tylko poza godzinami lekcyjnymi i maksymalnie przez osiem godzin dziennie. Czas nauki, pracy i transportu nie może przekraczać łącznie dziesięciu godzin dziennie. Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencjach 79, 138, 182 MOP oraz zaleceniach 146 i 190 MOP.

3. ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Wszyscy pracownicy będą traktowani jednakowo, z godnością i szacunkiem oraz otrzymają takie same szanse. Dyskryminacja ze względu na płeć, wiek, religię, rasę, kastę, pochodzenie społeczne, stan zdrowia, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, obywatelstwo, przynależność do organizacji pracowniczych (w tym związków zawodowych), poglądy lub opinie polityczne, orientację seksualną, zobowiązania rodzinne, stan cywilny lub inne cechy osobiste jest niedopuszczalna. Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencjach 100, 111 i 159 MOP.

4. ZAKAZ NADUŻYĆ I MOLESTOWANIA

Wszelkie formy fizycznego, psychicznego, seksualnego, werbalnego lub innego molestowania,

znęcania się lub dyscyplinowania, jak również wszelkie formy zastraszania są zabronione. Niechciane próby nawiązania kontaktu seksualnego, niechciane obejmowanie i dotykanie, nieprzyzwoite lub obsceniczne uwagi lub domaganie się kontaktów seksualnych są zabronione w miejscu pracy i we wszystkich pomieszczeniach związanych z miejscem pracy, w tym w środkach transportu i salach sypialnych. Dozwolone jest stosowanie środków dyscyplinarnych wyłącznie zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi oraz uznanymi międzynarodowymi prawami człowieka. Kary, w szczególności w przypadku choroby lub ciąży, są zabronione. Pracownicy, którzy zgłoszą przypadki dyskryminacji, nadużycia lub molestowania, nie będą poddawani żadnym formom działań dyscyplinarnych lub odwetowych.

5. WŁAŚCIWE UMOWY O PRACĘ

Partnerzy biznesowi, o ile wymagają tego przepisy ustawowe, muszą przekazać swoim pracownikom pisemne umowy o pracę w zrozumiałych dla nich języku i formie. Minimalne elementy składowe umów o pracę, w zakresie wymaganym przez prawo lub zgodnie ze zwyczajowo przyjętymi standardami obowiązującymi w danej branży przemysłu, to: nazwisko, adres zamieszkania i zdjęcie pracownika, data i miejsce urodzenia, stanowisko, data rozpoczęcia pracy, godziny pracy, wynagrodzenie, okres próbny, wymiar urlopu, szczegóły dotyczące wypowiedzenia stosunku pracy (przez pracownika i przez pracodawcę), podpisy pracownika i pracodawcy oraz data złożenia danego podpisu. W przypadku pracy na zlecenie należy upewnić się, że partner biznesowy spełnia wymienione wyżej wymagania. Ustne umowy o pracę zamiast umów pisemnych są dopuszczalne w gospodarstwach rolnych w przypadku pracowników krótkoterminowych i sezonowych (poniżej trzech miesięcy), pod warunkiem że są udokumentowane i dopuszczalne zgodnie z obowiązującym prawem.

6. WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie za standardowy czas pracy oraz za nadgodziny z dodatkami musi w każdym przypadku odpowiadać co najmniej ustawowym, branżowym normom minimalnym i/lub obowiązującym układom zbiorowym, zależnie od tego, które rozwiązanie jest korzystniejsze dla pracownika. Wynagrodzenie powinno zawsze pokrywać podstawowe potrzeby pracowników i ich rodzin oraz pozostawiać część dochodu do swobodnej dyspozycji, jeżeli ustawowa płaca minimalna na to nie wystarcza (wynagrodzenia zapewniające utrzymanie). Pracownicy muszą otrzymać od pracodawcy co najmniej wszystkie wymagane ustawowo świadczenia socjalne, a także pisemną, kompletną i zrozumiałą informację o składnikach ich wynagrodzenia, w tym o potrąceniach, wynagrodzeniu za nadgodziny i świadczeniach dodatkowych. Potrącanie z wynagrodzenia jako środek dyscyplinarny jest niedozwolone. Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencjach 26 i 131 MOP.

7. WŁAŚCIWY CZAS PRACY

Godziny pracy muszą być zgodne z obowiązującym prawem i standardami branżowymi, w zależności od tego, które z przepisów są bardziej rygorystyczne. W żadnym przypadku nie można wymagać od pracowników, aby pracowali regularnie dłużej niż 48 godzin tygodniowo.

Maksymalny czas pracy nie może przekraczać 12 godzin dziennie. Praca w nadgodzinach musi być dobrowolna i nie może być regularnie wymagana. Pracownikom przysługuje co najmniej jeden dzień wolny po sześciu kolejnych dniach pracy. Wyjątki od tej zasady są dopuszczalne tylko wtedy, gdy spełnione są oba następujące warunki: a) prawo krajowe zezwala na pracę w wymiarze przekraczającym tę wartość graniczną; oraz b) obowiązuje dobrowolnie wynegocjowany układ zbiorowy pracy, który zezwala na uśrednienie godzin pracy, z uwzględnieniem odpowiednich faz odpoczynku. Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencjach 1 i 14 MOP oraz zaleceniu 116 MOP.

8. POSZANOWANIE WOLNOŚCI ZRZESZANIA SIĘ I NEGOCJACJI ZBIOROWYCH

Należy uznać prawo pracowników do tworzenia i wstępowania do organów przedstawicielskich pracowników, w tym do wybranych przez nich związków zawodowych, prawo do negocjacji zbiorowych oraz prawo do strajku. Partnerzy biznesowi powinni przyjąć pozytywną postawę wobec prawa do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych, aktywnie informując swoich pracowników o tych prawach i wykazując otwarte podejście do związków zawodowych, w tym ich działań organizacyjnych. W zakładach pracy należy zagwarantować, że związki zawodowe mogą tam działać zgodnie z prawem właściwym dla miejsca zatrudnienia. W sytuacjach, w których prawo do wolności zrzeszania się i negocjacji zbiorowych jest ustawowo ograniczone, należy dopuścić alternatywne, prawnie dopuszczalne środki niezależnego i swobodnego zrzeszania się i negocjacji zbiorowych. Przedstawicieli pracowników należy chronić przed dyskryminacją, nękaniami, zastraszaniem i działaniami odwetowymi. Należy zapewnić im swobodny dostęp do pracowników, aby mogli oni korzystać ze swoich praw w sposób zgodny z prawem i pokojowy. Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencjach 87, 98 i 135 MOP oraz zaleceniu 143 MOP.

9. OCHRONA ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWO PRACY

Pracownikom należy zapewnić bezpieczne i higieniczne środowisko pracy. Należy przy tym uwzględnić faktyczną znajomość branży, sektora i specyficznych zagrożeń. Należy podjąć działania mające na celu zapewnienie ochrony bezpieczeństwa pracy i zdrowia oraz zapobieganie wypadkom i urazom powstałym podczas pracy lub obsługi urządzeń partnera biznesowego. Miejsca pracy, procesy robocze, maszyny i urządzenia muszą być zabezpieczone za pomocą tabliczek, urządzeń ochronnych i osłon. Pracownikom należy zaprezentować ćwiczenia i procedury z zakresu bezpieczeństwa pracy i regularnie ich szkolić. Należy zapewnić środki ochrony indywidualnej w odpowiednim rozmiarze i przeprowadzić szkolenie w zakresie ich prawidłowego stosowania. Należy zagwarantować dostęp do czystych urządzeń sanitarnych, wody pitnej oraz odpowiednie przerwy na odpoczynek. Wymagania te dotyczą wszystkich pomieszczeń socjalnych i zakwaterowania pracowników, o ile są one zapewniane przez pracodawcę. Wszyscy pracownicy muszą mieć prawo do ucieczki w sytuacjach poważnego zagrożenia bez konieczności uzyskania zezwolenia. Wszystkie kobiety w ciąży i rodzice noworodków otrzymują wszelkie środki ochronne zgodnie z obowiązującym prawem. Partnerzy biznesowi mają obowiązek wskazać osobę na wyższym stanowisku kierowniczym odpowiedzialną za zdrowie i bezpieczeństwo, a także włączyć pracowników w analizę ryzyka i zagrożeń dla zdrowia. Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencji 155 MOP oraz zaleceniu 164 MOP.

10. POSZANOWANIE PRAWA DO ZIEMI

Należy przestrzegać uzasadnionych praw własności, posiadania i użytkowania, a także odpowiednich praw do zasobów naturalnych, takich jak lasy i wody. Dotyczy to niepisanych praw publicznych, prywatnych, gminnych lub zbiorowych, w tym praw ludności rdzennej lub zwyczajowych. Rolnicy i/lub społeczności nie mogą być ofiarami zawłaszczania ziemi, tracić swoich praw do ziemi z powodu niejasnego prawa własności lub być wysiedlani z ziemi, którą przez długi czas użytkowali jako użytki rolne. Jeżeli obowiązujące prawo wyraźnie stanowi inaczej, należy postępować zgodnie z procedurą przewidzianą w wytycznych [FAO/OECD](#). W szczególności należy zapewnić szybkie, odpowiednie i skuteczne odszkodowanie. Jeżeli sprawa dotyczy rdzennych ludności lub społeczności, nabycie nowych gruntów musi być wyjaśnione w ramach badania due diligence przez zewnętrzną, neutralną stronę. W przypadku wszystkich negocjacji należy przestrzegać zasad dobrowolnej, wcześniejszej i świadomej zgody zgodnie z Deklaracją Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawach Ludności Rdzennej. Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencji 169 MOP.

11. ODPOWIEDZIALNE POSTĘPOWANIE SIŁ BEZPIECZEŃSTWA

Jeżeli do ochrony firmy lub własności firmy przydzielono siły bezpieczeństwa, należy zapewnić im odpowiedni instruktaż, przeszkolenie i nadzór. Siły bezpieczeństwa nie mogą naruszać zakazu tortur, traktować ludzi w sposób niehumanitarny lub poniżający ani działać przeciwko prawu do wolności zrzeszania się.

12. WŁAŚCIWA OCHRONA ŚRODOWISKA

Należy przestrzegać wszystkich obowiązujących wymagań prawnych w zakresie ochrony środowiska oraz uzyskać i zachować wszystkie stosowne dopuszczenia, certyfikaty i zezwolenia środowiskowe. Partnerzy biznesowi są zobowiązani do stałego dążenia do minimalizowania wpływu na środowisko. W szczególności oznacza to, że żadne niebezpieczne substancje nie mogą przedostać się do środowiska i zaszkodzić ludziom, a także, że spełnione są normy środowiskowe dotyczące zmian w glebie, oczyszczania ścieków, uwalniania emisji i gospodarowania odpadami. Partnerzy biznesowi są zobowiązani do wniesienia odpowiedniego wkładu w ochronę klimatu. Dotyczy to w szczególności poprawy efektywności energetycznej oraz minimalizacji zużycia zasobów (w tym wody, surowców mineralnych, surowców rolnych i kopalnych nośników energii). Należy przestrzegać krajowych przepisów dotyczących ochrony lasów. Partnerzy biznesowi są zobowiązani do wdrożenia stosownego i skutecznego systemu zarządzania środowiskiem. Należy przestrzegać zasad określonych w Konwencji z Minamaty w sprawie rtęci, Konwencji Sztokholmskiej w sprawie trwałych zanieczyszczeń organicznych oraz Konwencji Bazylejskiej o kontroli transgranicznego przemieszczania i usuwania odpadów niebezpiecznych.

13. WŁAŚCIWE ZARZĄDZANIE CHEMIKALIAMI

Partnerzy biznesowi są zobowiązani do wdrożenia, stałego monitorowania i w razie potrzeby ulepszenia odpowiedniego systemu zarządzania chemikaliami (CMS). System CMS musi

obejmować cały cykl życia stosowanych chemikaliów, obejmujący zakup, przechowywanie, transport, stosowanie i bezpieczne usuwanie tych chemikaliów. W systemie CMS należy jednoznacznie zdefiniować przejrzystą politykę dotyczącą chemikaliów dla wszystkich osób uczestniczących, obejmującą role i obowiązki, jak również szczegółowe instrukcje robocze dla każdego etapu stosowania chemikaliów. Partnerzy biznesowi muszą wdrożyć odpowiednie środki kontroli oraz regularne szkolenia/informacje na temat wymagań CMS dla wszystkich pracowników mających kontakt z chemikaliami lub narażonych na ich działanie. Konieczne jest określenie procedur postępowania w sytuacjach awaryjnych (np. rozlania, wycieku). Należy przestrzegać zasad ujętych w konwencji 170 MOP oraz zaleceniu 177 MOP.

W przypadku produkcji towarów konsumpcyjnych należy wdrożyć ZDHC Chemical Management System Framework. Partnerzy biznesowi muszą zapewnić, że nie są stosowane żadne substancje chemiczne zawierające substancje wymienione na liście substancji zastrzeżonych przez Tchibo (Tchibo Restricted Substances List (RSL)) oraz liście substancji zastrzeżonych przez ZDHC (ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL)).

W przypadku gospodarstw rolnych wszystkie chemikalia do produkcji rolnej powinny być przechowywane z dala od żywności, wody i dzieci, w dobrze wentylowanych i zamkniętych pomieszczeniach. Ponadto pustych pojemników po pestycydach nie wolno ponownie wykorzystywać do przechowywania żywności ani napojów, lecz należy je zwrócić lub bezpiecznie zutylizować.

14. ZAKAZ KORUPCJI

Partnerzy biznesowi są zobowiązani do powstrzymania się od wszelkiego rodzaju czynów karalnych, w szczególności korupcji, a także czynów, które mogłyby zostać za takie uznane. Partnerzy biznesowi zobowiązują się nie przyjmować ani nie przekazywać w relacjach ze swoimi dostawcami i urzędnikami państwowymi żadnych płatności ani korzyści, które miałyby na celu lub mogłyby stwarzać wrażenie wywierania wpływu na decyzje biznesowe lub uzyskiwania niedozwolonej korzyści w inny sposób.

15. KONTROLA PRZESTRZEGANIA KODEKSU POSTĘPOWANIA DOSTAWCÓW

Firma Tchibo jest uprawniona do weryfikowania przestrzegania SCoC przez swoich partnerów biznesowych. Może się to odbywać według uznania Tchibo, na przykład poprzez własne kontrole na miejscu lub pisemne prośby o informacje ze strony Tchibo, za pośrednictwem stron trzecich, którym zlecono przeprowadzenie audytów procesów i zgodności, lub poprzez wykorzystanie systemu audytu (zwane dalej „działaniami kontrolnymi”). Kontrahent zostanie poinformowany w odpowiednim terminie w formie pisemnej o przeprowadzeniu działań kontrolnych oraz o ich rodzaju i przedmiocie. Za dowód przestrzegania SCoC ze strony kontrahenta uznaje się również utrzymanie uznanej, odpowiedniej certyfikacji, o ile gwarantuje ona przeprowadzenie niezależnych, regularnych i odpowiednich kontroli.

Koszty działań kontrolnych prowadzonych przez osoby trzecie ponosi Tchibo. W przypadku

stwierdzenia naruszeń niniejszego SCoC kosztami działań kontrolnych zostanie obciążony kontrahent. Kontrahent będzie w pełni wspierał przeprowadzenie działań kontrolnych, a w szczególności zapewni dostęp do wszystkich informacji i powiązanych procesów oraz systemów kontroli, które są przydatne do weryfikacji przestrzegania SCoC. Kontrahent będzie asystował przy działaniach kontrolnych i będzie do dyspozycji w razie dodatkowych pytań. Pracownicy oddelegowani do spełnienia tego obowiązku mogą być przepytывani podczas przeprowadzania działań kontrolnych, przy czym muszą mieć możliwość odmowy udzielenia informacji i nie może to skutkować dla nich żadnymi negatywnymi konsekwencjami.

16. PROCEDURA SKŁADANIA SKARG

Skargi należy kierować do: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Niemcy, socialcompliance@tchibo.de

Partnerzy biznesowi są zobowiązani do regularnego i zrozumiałego informowania swoich pracowników o możliwości skorzystania z procedury składania skarg. Pracownicy muszą mieć możliwość składania skarg bez obawy o dyskryminację, represje, zastraszanie czy molestowanie. Partnerzy umowni powinni dążyć do tego, aby ich bezpośredni dostawcy również informowali swoich pracowników o możliwości skorzystania z procedury Tchibo dot. składania skarg i nie podejmowali żadnych działań represyjnych wobec osób składających skargi.