

КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА ДОСТАВЧИЦИ НА TCHIBO

ПРЕАМБЮЛ

Като глобална компания за покупки Tchibo се стреми да уважава човешките права и да защитава околната среда. Международните принципи и стандарти, към които се придържаме, както и осъществяваната от нас комплексна проверка в областта на човешките права и околната среда, са описани в нашата Политика. Преди всичко при разработката, управлението и реализацията на нашите бизнес отношения ние се стремим да гарантираме спазването на основните социални и екологични стандарти в нашите вериги за доставки.

ОБХВАТ НА НАСТОЯЩИЯ КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ

Нашите бизнес партньори (т.е. контрагенти, доставчици, производители и доставчици на услуги, които са упълномощени с производството и/или предоставянето на стоки и/или услуги за Tchibo) са задължени да изпълняват основните социални и екологични стандарти на настоящия Кодекс за поведение, както и да спазват всички приложими за тях значими национални и международни трудови, социални и екологични закони. Tchibo има право да следи за спазването на Кодекса за поведение от страна на бизнес партньорите.

Посочените по-долу социални и екологични стандарти важат за всички служители, независимо от това дали работят пряко или непряко за нашите бизнес партньори. Задълженията съгласно този Кодекс за поведение, националните закони и международните насоки не могат да се заобикалят, напр. чрез заемане на персонал, превъзлагане, фиктивни програми за обучение или надомна работа. Винаги когато приложимото законодателство, специфичните индустриални стандарти, приложимите тарифни договори и настоящият Кодекс за поведение съдържат сходни разпоредби, се прилага съответно разпоредбата, която гарантира по-голяма защита за служителите и/или околната среда. Уязвимите служители, като например емигранти и сезонни работници, младежи, работници по договор, работници на квотен принцип и временни работници, надомни работници, бременни или работници с увреждания, трябва да бъдат специално защитени. Всички служители трябва да бъдат информирани за съдържанието на този Кодекс за поведение и приложимото национално законодателство по достъпен за тях начин, включително предоставяне на цялата информация на техния национален език, а в случай на неграмотност, чрез устна информация и обучение.

НАШИТЕ ПРИНЦИПИ

1. БЕЗ ПРИНУДИТЕЛЕН ТРУД И ОТГОВОРНО НАБИРАНЕ НА ПЕРСОНАЛ

Всяка форма на принудителен труд, робство или други форми на недобровolen труд, както и производството на стоки чрез затворнически труд, са строго забранени. Трябва да се спазват **общите принципи за честно набиране на персонал** съгласно МОТ (Международна организация на труда), включително Employer Pays Principle (принципът "Работодателят плаща"). Служителите не трябва да подлежат на разпоредби, които ограничават тяхната личната свобода на движение. Работодателите не могат да изискват от своите служители депозирането на пари или документи за самоличност при работодателя. Служителите са свободни относно решението си да напуснат своя работодател след прекратяване на трудовия договор съгласно действащото законодателство. Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенции 29 и 105 на МОТ.

2. БЕЗ ДЕТСКИ ТРУД И ЗАЩИТА НА МЛАДИТЕ РАБОТНИЦИ

Деца в училищна възраст и деца под 15 години (съответно 14 години, ако националното законодателство разрешава това съгласно Конвенция 138 на МОТ) не могат да бъдат приемани на работа. Ако бъде установен детски труд във веригата за доставки на контрагента, трябва да се приемат коригиращи мерки и същите трябва да бъдат документирани писмено. Трябва да се предостави адекватна финансова и друга подкрепа, за да се даде възможност на детето, което е участвало в производството на стоки за Tchibo, да посещава училище, както се изисква от закона. В малки селскостопански, семейни предприятия децата могат да работят във фермата на техните семейства, в случай че работата не възпрепятства здравето, безопасността, благосъстоянието, образованието или развитието на децата, те са наблюдавани от възрастни и получават адекватно обучение. В този случай бизнес партньорите трябва се стремят да дадат възможност на децата да имат достъп до детски заведения.

Млади служители между 15 и 18 години могат да бъдат наемани само при спазване на приложимите законови разпоредби. По-специално те не могат да работят през нощта или да извършват работа, която може да навреди или застраши здравето, безопасността или нравствеността на младежите. Младите служители трябва да имат възможност да участват в образователни програми и програми за обучение. Младежите, които трябва да посещават училище, могат да работят само извън учебните занятия и максимално осем часа на ден. Времето за училище, работа и транспорт не трябва да надвишава общо десет часа на ден. Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенции 79, 138, 182 на МОТ, както и в Препоръки 146 и 190 на МОТ.

3. БЕЗ ДИСКРИМИНАЦИЯ

Всички служители се третират еднакво, с достойнство и уважение, като им се

предоставят равни шансове. Не се допуска дискриминация въз основа на пол, възраст, религия, раса, каста, социален произход, здравословно състояние, инвалидност, етнически и национален произход, националност, членство в работнически организации (включително профсъюзи), политически възгледи или мнение, сексуална ориентация, семейни задължения, семейно положение или други отличителни черти на личността. Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенции 100, 111 и 159 на МОТ.

4. БЕЗ МАЛТРЕТИРАНЕ ИЛИ ТОРМОЗ

Всяка форма на физически, психологически, сексуален, вербален или друг тормоз, малтретиране или дисциплинарни действия, както и всяка форма на сплашване, са забранени. Нежелани сексуални опити за сближаване, нежелани прегръдки и докосвания, неприлични или непристойни забележки или подкана към сексуални услуги са забранени на работното място и във всички свързани с работното място обекти, включително транспортни средства и общежития. Дисциплинарни мерки могат да се прилагат само в съответствие с националните закони и международно признатите човешки права. Наказания, особено в случай на заболяване или бременност, са забранени. Служители, които се оплакват от дискриминация, малтретиране или тормоз, не могат да се подлагат на никаква форма на дисциплинарни мерки или репресии.

5. АДЕКВАТНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ

Бизнес партньорите трябва да връчат на служителите си, доколкото това се изисква от закона, писмени трудови договори на разбираем за тях език и форма. Минимални съставни части на трудовите договори, доколкото са законово допустими или обичайни според индустриалния стандарт, са: име, адрес на пребиваване и снимка на служителя, дата и място на раждане, длъжност, дата на започване на работа, работни часове, заплата и възнаграждение, изпитателен срок, право на отпуск, подробности за прекратяване на трудовото правоотношение (от служителя и от работодателя), подписи на служителя и работодателя и дата на съответното подписване. В случай на работа чрез възлагане на поръчка трябва да се гарантира, че бизнес партньорът изпълнява гореспоменатите изисквания. Устни вместо писмени трудови договори за краткосрочни и сезонни работници (за по-малко от три месеца) са допустими за селскостопански предприятия, ако са документирани и разрешени от приложимото законодателство.

6. ЗАПЛАТИ И ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ

Изплащаната за стандартното работно време заплата, както и извънредният труд с добавки, трябва да отговарят съответно най-малко на законовите, специфични за бранша минимални стандарти и/или действащите тарифни договори, в зависимост от това коя е по-висока. Заплатите винаги трябва да покриват основните нужди на служителите и техните семейства, като част от доходите да остават на свободно разположение, ако законовите минимални заплати не достигат за това (заплати, гарантиращи екзистенциален минимум). Служителите трябва да получават най-малко всички законово изисквани социални

придобивки от своя работодател, както и писмена, пълна и разбираема информация за формирането на тяхната заплата, включително удържки, добавки за извънреден труд и допълнителни възнаграждения. Удръжка от заплата като дисциплинарна мярка не се допуска. Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенции 26 и 131 на МОТ.

7. АДЕКВАТНО РАБОТНО ВРЕМЕ

Работното време трябва да съответства на действащото законодателство и специфичните за бранша стандарти, в зависимост от това коя от двете разпоредби е по-строга. В никакъв случай от служителите не трябва да се изисква да работят редовно повече от 48 часа седмично. Максималното работно време на ден не трябва да надвишава 12 часа. Извънредните часове трябва да се отработват доброволно и не могат да се изискват редовно. На служителите се полага поне един свободен ден след шест последователни работни дни. Изключения от това правило се допускат само ако са изпълнени следните две условия: а) националното законодателство позволява работно време над тази максимална граница; и б) прилага се свободно договорен тарифен договор, който допуска определяне на осредняване на работното време, включително адекватни периоди на почивка. Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенции 1 и 14 на МОТ, както и в Препоръки 116 на МОТ.

8. ЗАЧИТАНЕ НА СВОБОДАТА НА СДРУЖАВАНЕ И НА ТАРИФНО ДОГОВАРЯНЕ

Трябва да се признае правото на служителите за основаване на и присъединяване към представителства на работниците, включително профсъюзи по техен избор, правото на колективно договаряне и правото на стачка. Бизнес партньорите се призовават да възприемат положително отношение към правото на свобода на сдружаване и правото на тарифно договаряне, като информират активно своите работни колективи относно тези права и заемат открито отношение към синдикатите, включително техните организационни дейности. Бизнес партньорите гарантират, че синдикатите могат да работят в съответствие с приложимото законодателство там. В ситуации, в които правото на свободата на сдружаване и тарифно договаряне са ограничени от закона, трябва да се разрешат алтернативни, законово допустими възможности за независимо и свободно сдружаване и водене на преговори за тарифи. Представителите на работниците трябва да бъдат защитавани от дискриминация, тормоз, сплашване или репресия. На тях трябва да им бъде предоставен свободен достъп до служителите, за да се гарантира, че могат да упражняват своите права в позволена от закона и мирна форма. Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенции 87, 98 и 135 на МОТ, както и в Препоръка 143 на МОТ.

9. ЗАЩИТА НА ЗДРАВЕТО И ТРУДОВА БЕЗОПАСНОСТ

На служителите трябва да се осигури безопасна и хигиенична работна среда. Необходимо е да се вземат под внимание общоизвестните познания за бранша, сектора и специфичните опасности. Трябва да се предприемат мерки за защита на безопасността на труда и здравето, за да се предотвратят злополуки и наранявания. Работните места, работните

процеси, машините и уредите трябва да бъдат обезопасени с табелки, предпазни приспособления и облицовки. Работниците трябва да бъдат запознати с правилата и процедурите за безопасност на труда и да им се предоставят редовни обучения. Трябва да се предоставят лични предпазни средства с подходящ размер и да се извършват обучения за правилното им използване. Трябва да се гарантира достъп до чисти санитарни помещения, питейна вода и подходящи периоди на почивка. Тези изисквания важат за всички социални обекти и помещения на служителите, в случай че са предоставени от работодателя. Всички работници трябва да имат право да се напуснат при ситуации, в които има значителна опасност, без да е необходимо да получават разрешение за това. Всички бременни жени и родители с новородени деца получават всички защитни мерки съгласно съответното приложимо законодателство. Бизнес партньорите натоварват съответен ръководен служител с отговорността за здравето и безопасността и включват работниците в анализа на рисковете и опасностите за здравето. Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенция 155 МОТ и Препоръка 164 на МОТ.

10. ЗАЧИТАНЕ НА ПОЗЕМЛЕНИ ПРАВА

Трябва да се зачитат легитимните права на собственост, владение и ползване, както и съответните права върху природни ресурси като гори и водни басейни. Това включва неписани публични, частни, общински или колективни права, включително права на коренното население или обичайни права. Земеделците и/или общностите не трябва да стават жертви на заграбване на земя, да губят правата си върху земята поради неизяснени спорове за собственост или да бъдат прогонвани от земята, която са използвали за дълъг период от време като земеделска обработваема земя. Ако приложимият закон ясно предвижда друго, трябва да се изпълни процедурата на [директивите на FAO/OECD](#) (Организацията на ООН по прехрана и земеделие/Организацията за икономическо сътрудничество и развитие). Трябва преди всичко да се предостави бърза, адекватна и ефективна компенсация. Ако са замесени местни народи или общности, придобиването или поемането на нови площи трябва да бъде изяснено в рамките на комплексна юридическа проверка (дю дилиджънс), извършена от външна, неутрална страна. При всички преговори трябва да се зачитат принципите на свободно, предварително и информирано съгласие, съгласно Декларацията на ООН относно правата на коренното население. Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенция 169 на МОТ.

11. ОТГОВОРНО ОТНОШЕНИЕ НА СЛУЖБИТЕ ЗА ОХРАНА

Ако служби за охрана са упълномощени със защитата на компанията или собствеността на компанията, трябва да се осигурят адекватни инструкции, обучение и надзор. Служите за охрана не могат да нарушават забраната за изтезания, да третират хората по нечовешки или унизителен начин или да действат срещу правото на свободата на сдружаване.

12. АДЕКВАТНА ЗАЩИТА НА ОКОЛНАТА СРЕДА

Ако служби за охрана са упълномощени със защитата на компанията или собствеността на

компанията, трябва да се осигурят адекватни инструкции, обучение и надзор. Служите за охрана не могат да нарушават забраната за изтезания, да третират хората по нечовешки или унизителен начин или да действат срещу правото на свободата на сдружаване.

13. АДЕКВАТНО УПРАВЛЕНИЕ НА ХИМИЧНИТЕ ВЕЩЕСТВА

Бизнес партньорите трябва да внедрят адекватна Система за управление на химичните вещества (CMS), да я наблюдават непрекъснато и да я усъвършенстват при необходимост. Тази Система за управление на химичните вещества трябва да обхваща целия жизнен цикъл на използваните химичните вещества, включително закупуването, съхранението, транспортирането, употребата и безопасното изхвърляне на тези химичните вещества. В Системата за управление на химичните вещества трябва да се определи ясна политика за химичните вещества, включително ролите и отговорностите, както и подробни работни инструкции за всяка стъпка при използването на химичните вещества за всички участници. Бизнес партньорите трябва да провеждат адекватни мерки за контрол и редовно обучение/съобщения относно изискванията на Системата за управление на химичните вещества за всички служители, които работят с химични вещества или са изложени на действието им. Трябва да се определят процедурите за аварийни ситуации (напр. разливи, течове). Трябва да се спазват принципите, заложи в Конвенция 170 на МОТ и Препоръка 177 на МОТ.

За производството на потребителски стоки трябва да се внедри Рамката на Системата за управление на химични вещества ZDHC (Нулево изхвърляне на опасни химични вещества). Бизнес партньорите трябва да гарантират, че не се използват химични вещества, които съдържат субстанции, фигуриращи в Tchibo Restricted Substances List (RSL/Списък на забранени вещества) и ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL/Списък на произвеждани забранени вещества).

За селскостопански предприятия важи изискването, че всички агрохимикали се съхраняват далеч от хранителни продукти, вода и обсега на деца, в добре проветриви и заключени помещения. Освен това празните контейнери от пестициди не трябва да се използват повторно за съхранение на хранителни продукти или напитки, а трябва да бъдат върнати или изхвърлени по безопасен начин.

14. БЕЗ КОРУПЦИЯ

Бизнес партньорът се въздържа от всякакъв вид наказуеми действия, най-вече корупционни, както и действия, които биха могли да се тълкуват като такива. Бизнес партньорът се задължава да не приема или извършва никакви плащания или ползи в отношенията си със своите доставчици и длъжностни лица, които целят или биха могли да изглеждат като влияние върху бизнес решения или получаване на друг вид неправомерна изгода.

15. КОНТРОЛ НА СПАЗВАНЕТО НА КОДЕКСА ЗА ПОВЕДЕНИЕ НА ДОСТАВЧИЦИТЕ

Tchibo има право да следи за спазването на Кодекса за поведение на доставчиците от страна на бизнес партньорите. По преценка на Tchibo това може да бъде направено, например, чрез собствени проверки на място или писмени искания за информация от Tchibo, от трети страни, на които са възложени одити на процесите и съответствието, или чрез използване на система за одит (наричана по-нататък "мерки за контрол"). Партньорът по договор ще бъде уведомен в писмен вид в разумен срок за изпълнението на мярката за контрол, както и за вида и предмета на същата. Като доказателството за спазване на Кодекса за поведение от страна на партньора по договор е валидно и поддържането на признат съответстващ сертификат, доколкото това гарантира прилагането на независим, редовен и подходящ контрол.

Tchibo поема разходите за мярката за контрол от трети страни. Ако се установят нарушения на този Кодекс за поведение на доставчиците, разходите за мерките за контрол ще бъдат за сметка на партньора по договор. Партньорът по договор ще подкрепи изцяло прилагането на мярката за контрол и по-специално ще осигури достъп до цялата информация заедно със свързаните процеси и системи за контрол, които са целесъобразни за проверка на спазването на Кодекса за поведение на доставчиците. Партньорът по договор ще участва в мярката за контрол и ще бъде на разположение за въпроси. Служителите, назначени да извършват услугата, могат да бъдат разпитани по време на изпълнение на мярката за контрол, като трябва да им бъде предоставена възможност да откажат предоставяне на информация, без това да води до никакви негативи за тях.

16. ПРОЦЕДУРА ЗА ОПЛАКВАНИЯ

Оплакванията трябва да се адресират до: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de

Бизнес партньорите са длъжни редовно и достъпно да информират служителите си за възможностите на процедурата за оплаквания. Служителите трябва да могат да подават оплаквания, без да се налага да се страхуват от дискриминация, репресивни мерки, опити за сплашване или тормоз. Бизнес партньорите трябва да полагат усилия за това техните преки доставчици също да информират служителите си за възможностите на процедурата за оплаквания в Tchibo и да не предприемат репресивни мерки срещу податели на оплаквания.