

CODUL DE CONDUITĂ AL FURNIZORILOR TCHIBO

PREAMBUL

În calitate de companie care face achiziții la nivel mondial, Tchibo se angajează să respecte drepturile omului și să protejeze mediul înconjurător. Principiile și standardele pe care ne angajăm să le respectăm, precum și procedura internă de realizare a diligenței în materie de drepturile omului și de mediu sunt descrise în Declarația noastră de principii. În special atunci când proiectăm, gestionăm și punem în aplicare relațiile noastre de afaceri, ne angajăm să asigurăm respectarea standardelor sociale și de mediu fundamentale în lanțurile noastre de aprovizionare.

DOMENIUL DE APLICARE AL PREZENTULUI COD DE CONDUITĂ

Partenerii noștri de afaceri (adică partenerii contractuali, furnizorii, producătorii și prestatorii de servicii mandatați să fabrice și/sau să furnizeze bunuri și/sau servicii pentru Tchibo) sunt obligați să respecte standardele sociale și de mediu fundamentale ale acestui Cod de conduită, precum și toate legile naționale și internaționale aplicabile în materie de muncă, aspecte sociale și de mediu relevante pentru ei. Tchibo are dreptul de a verifica respectarea Codului de conduită de către partenerii săi de afaceri.

Următoarele standarde sociale și de mediu se aplică tuturor angajaților, indiferent dacă aceștia lucrează direct sau indirect pentru partenerii noștri de afaceri. Obligațiile care decurg din prezentul cod de conduită, din legile naționale și din reglementările internaționale nu trebuie eludate, de ex. prin utilizarea agenților de muncă temporară, a subcontractării, a programelor de formare profesională fictive sau a muncii la domiciliu. Ori de câte ori legislația aplicabilă, standardele specifice ale industriei, contractele colective de muncă aplicabile și prezentul cod de conduită conțin dispoziții similare, se aplică dispoziția care asigură cea mai mare protecție a angajaților și/sau a mediului. E necesar ca angajații vulnerabili, precum cei cu fond migrator și sezonierii, tinerii, angajații cu contract de muncă, angajații contingentii și cei temporari, angajații la domiciliu, angajatele însărcinate sau angajații cu handicap să beneficieze de protecție specială. E obligatorie informarea tuturor angajaților cu privire la conținutul prezentului cod de conduită și al legislației naționale aplicabile într-o manieră care să le fie accesibilă, inclusiv prin furnizarea tuturor informațiilor în limba lor națională și, în caz de analfabetism, prin instruire pe cale orală și formare specifică.

PRINCIPIILE NOASTRE

1. MUNCĂ FORȚATĂ ESTE INTERZISĂ ȘI RECRUTAREA PERSONALULUI REALIZATĂ ÎN MOD RESPONSABIL

Orice formă de muncă forțată, sclavie sau alte forme de muncă involuntară, precum și producția de bunuri rezultată în urma unor activități derulate în închisoare sunt strict interzise. Este obligatorie respectarea **principiilor generale pentru o recrutare echitabilă**, în conformitate cu OIM, inclusiv respectarea principiului „angajatorul plătește”. Este interzisă impunerea unei reglementări care restricționează libertatea personală de circulație a angajaților. Este interzisă reținerea de către angajatori a actelor de identitate a angajaților precum și solicitarea de sume de bani din partea acestora. Angajații sunt liberi să prezinte angajatorului demisia în urma unei decizii personale, în conformitate cu legislația aplicabilă. E obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convențiile 29 și 105 ale OIM.

2. ACTIVITĂȚILE PROFESIONALE PRESTATE DE COPII SUNT INTERZISE IAR PROTECȚIA ANGAJAȚILOR TINERI ESTE OBLIGATORIE

Este interzisă angajarea copiilor de vârstă școlară obligatorie și a copiilor cu vârste sub 15 ani (sau 14 ani, dacă legislația națională permite acest lucru în conformitate cu Convenția 138 a OIM). În cazul în care, în lanțul de aprovizionare al partenerului contractual sunt identificate activități profesionale prestate de copii, e obligatorie implementarea și documentarea în scris a unor măsuri corective. E obligatorie asigurarea unui sprijin financiar și de altă natură adecvat pentru a permite copilului care a fost implicat în producția de produse pentru Tchibo să frecventeze școala, așa cum prevede legea. În micile ferme de familie, copiilor li se permite să lucreze în ferma familiei, cu condiția ca activitatea desfășurată să nu afecteze sănătatea, siguranța, bunăstarea, educația sau dezvoltarea copiilor, ca aceștia să fie supravegheați de adulți și să beneficieze de pregătire adecvată. În acest caz, partenerii de afaceri vor depune eforturi să le ofere copiilor acces la facilități de îngrijire.

Angajarea persoanelor tinere cu vârste cuprinse între 15 și 18 ani este permisă doar în conformitate cu dispozițiile legale aplicabile. În mod special, este interzisă desfășurarea de către această categorie de activități profesionale pe timp de noapte sau de activități care ar putea afecta sau pune în pericol sănătatea, siguranța sau integritatea morală a tinerilor. E obligatoriu ca persoanele tinere angajate să aibă posibilitatea de a participa la programe de educație și formare. Tinerii de vârstă școlară pot lucra numai în afara orelor de școală și pentru maximum opt ore pe zi. Timpul petrecut la școală, la locul de muncă și în timpul transportului nu poate depăși un total de zece ore pe zi. Este obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convențiile 79, 138 și 182 ale OIM și în Recomandările 146 și 190 ale OIM.

3. FĂRĂ DISCRIMINARE

Toți angajații sunt tratați în mod egal, cu demnitate și respect și beneficiază aceleași oportunități. Este interzisă discriminarea pe criterii de sex, vârstă, religie, rasă, castă, proveniență socială,

stare de sănătate, handicap, origine etnică și națională, naționalitate, apartenență la organizații profesionale (inclusiv sindicate), viziuni sau opinii politice, orientare sexuală, responsabilități familiale, stare civilă sau alte caracteristici personale. Este obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convențiile 100, 111 și 159 ale OIM.

4. SUNT INTERZISE ABUZURILE SAU HĂRȚUIREA

Este interzisă orice formă de hărțuire, abuz sau disciplinare fizică, psihologică, sexuală, verbală sau de altă natură, precum și orice formă de intimidare. Avansurile sexuale nedorite, îmbrățișările și atingerile nedorite, comentariile indecente sau obscene sau solicitările de favoruri sexuale sunt interzise la locul de muncă și în toate facilitățile asociate cu locul de muncă, inclusiv în mijloacele de transport și în spațiile de dormit. Măsurile disciplinare pot fi luate numai în conformitate cu legislația națională și cu drepturile omului recunoscute la nivel internațional. Sancțiunile, în special în caz de boală sau de sarcină, sunt interzise. Angajaților care reclamă situații de discriminare, abuz sau hărțuire nu li se vor aplica măsuri disciplinare sau represalii.

5. CONTRACTE DE MUNCĂ ADECVATE

În cazul în care legea prevede acest lucru, partenerii de afaceri au obligația de a pune la dispoziția angajaților lor contracte de muncă scrise într-o limbă și într-o formă pe care aceștia le înțeleg. Elementele minime ale contractelor de muncă, în măsura în care acestea sunt permise din punct de vedere juridic sau uzuale conform standardelor din domeniu: Numele, adresa de reședință și fotografia angajatului, data și locul nașterii, funcția, data începerii activității, orele lucrate, salariul și remunerația, perioada de probă, dreptul la concediu, detalii privind rezilierea contractului de muncă (de către angajat și de către angajator), semnăturile angajatului și ale angajatorului și data fiecărei semnături. În cazul activităților contractate, partenerul de afaceri are obligația de a respecta cerințele de mai sus. În cazul angajaților pe termen scurt și sezonieri (mai puțin de trei luni), contractele de muncă verbale sunt acceptate în ferme, în detrimentul celor scrise, cu condiția ca acestea să fie documentate și să fie acceptate în conformitate cu legislația aplicabilă.

6. SALARII ȘI REMUNERAȚIE

Salariul plătit pentru orele standard de lucru și orele suplimentare cu sporuri trebuie să îndeplinească cel puțin standardele minime legale, specifice industriei și/sau contractele colective de muncă aplicabile, în funcție de reglementarea care este mai avantajoasă pentru angajat. Salariile ar trebui să acopere întotdeauna nevoile de bază ale angajaților și ale familiilor acestora și o parte din venit trebuie lăsată la dispoziția lor, în cazul în care salariile minime legale nu sunt suficiente (salarii de subzistență). Angajatorul are obligația acordării angajaților a cel puțin tuturor prestațiilor sociale prevăzute de lege, precum și informațiilor scrise, complete și ușor de înțeles cu privire la componența salariului lor, inclusiv deduceri, plata orelor suplimentare și beneficii suplimentare. Deducerile din salarii ca măsură disciplinară nu sunt permise. Este obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convențiile 26 și 131 ale OIM.

7. TIMP DE LUCRU REZONABIL

Este obligatoriu ca timpul de lucru să respecte legislația aplicabilă și standardele specifice industriei, în funcție de care dintre acestea este mai strict. În niciun caz nu li se poate cere angajaților să lucreze în mod regulat mai mult de 48 de ore pe săptămână. Durata maximă a timpului zilnic de lucru nu trebuie să depășească 12 ore. Orele suplimentare trebuie efectuate în mod voluntar și nu trebuie solicitate în mod regulat. Angajații au dreptul la cel puțin o zi liberă după șase zile lucrătoare consecutive. Excepțiile de la această regulă sunt permise numai dacă sunt îndeplinite următoarele două condiții: a) legislația națională permite orele de lucru care depășesc această limită; și b) este în vigoare un contract colectiv liber negociat, care permite calcularea mediei orelor de lucru, inclusiv perioadele de odihnă corespunzătoare. Este obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convențiile 1 și 14 ale OIM și în Recomandarea 116 a OIM.

8. RESPECTAREA DREPTULUI LA LIBERTATEA DE ASOCIERE ȘI NEGOCIERILOR COLECTIVE

Se recunoaște dreptul angajaților de a forma și de a adera la organisme reprezentative ale angajaților, inclusiv la sindicate în funcție de opțiunile proprii, dreptul la negociere colectivă și dreptul la grevă. Partenerii de afaceri sunt încurajați să adopte o atitudine pozitivă față de dreptul la libertatea de asociere și la negocieri colective prin informarea activă a resursei umane cu privire la aceste drepturi și prin adoptarea unei atitudini deschise față de sindicate, inclusiv față de activitățile de organizare ale acestora. Unitățile de producție se asigură că sindicatele își pot desfășura activitatea în conformitate cu legislația aplicabilă la locul de muncă. În situațiile în care drepturile la libertatea de asociere și de negociere colectivă sunt restrânse prin lege, e necesară asigurarea de mijloace alternative, permise de lege, de asociere independentă și liberă și de negociere colectivă. Reprezentanții angajaților sunt protejați împotriva discriminării, hărțuirii, intimidării sau represaliilor. Acestora trebuie să li se acorde acces liber la angajați pentru a se asigura că respectivii își pot exercita drepturile în mod legal și pașnic. E obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convențiile 87, 98 și 135 ale OIM și în Recomandarea 143 a OIM.

9. PROTECȚIA SĂNĂTĂȚII ȘI SIGURANȚA LA LOCUL DE MUNCĂ

Este obligatorie asigurarea unui mediu sigur și care respectă normele de igienă pentru angajați. Este obligatorie luarea în considerare a cunoștințelor evidente privind industria, sectorul și pericolele specifice. Este obligatorie luarea de măsuri pentru a proteja securitatea și sănătatea în muncă, pentru a preveni accidentele și eventualele vătămări apărute în legătură cu activitatea sau funcționarea echipamentului partenerului de afaceri. Este obligatorie securizarea locurilor de muncă, proceselor de lucru, mașinilor și echipamentelor prin panouri, dispozitive de protecție și învelișuri. Este obligatorie informarea angajaților cu privire la exercițiile și procedurile de siguranță la locul de muncă și organizarea de instruiți practice periodice cu aceștia. Este obligatorie furnizarea de echipament individual de protecție, de dimensiuni adecvate, și instruirea cu privire la utilizarea corectă a acestuia. Este obligatorie garantarea accesului la instalații

sanitare curate, la apă potabilă și la pauze de odihnă adecvate. Aceste cerințe se aplică tuturor facilităților sociale și spațiilor de cazare destinate angajaților, în cazul în care acestea sunt puse la dispoziție de angajator. Este obligatoriu ca angajații să beneficieze de dreptul de a se retrage din situații de pericol semnificativ fără a solicita permisiune. Toate femeile însărcinate și părinții cu nou-născuți beneficiază de toate protecțiile prevăzute de legislația în vigoare. Partenerii de afaceri atribuie responsabilitatea pentru sănătate și securitate unui angajat cu funcție de conducere și implică angajații în analiza riscurilor și pericolelor pentru sănătate. Este obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convenția 155 a OIM și în Recomandarea 164 a OIM.

10. RESPECTAREA DREPTURILOR FUNCiare

Este obligatorie respectarea drepturilor legitime de proprietate, posesie și uzufruct, precum și drepturile corespunzătoare de acces la resursele naturale, precum pădurile și apele. Aici sunt incluse drepturile publice, private, comunale sau colective nescrise, inclusiv drepturile indigene sau cutumiare. Este obligatorie prevenirea situațiilor în care agricultorii și/sau comunitățile ar deveni victime ale acaparării de terenuri, și-ar pierde drepturile asupra terenurilor din cauza neclarităților privind proprietatea sau ar fi evacuați de pe terenurile pe care le-au utilizat ca terenuri agricole o perioadă lungă de timp. În cazul în care în mod clar este prevăzut diferit în legislația aplicabilă, este obligatorie aplicarea procedurii menționate în [orientările FAO/OCDE](#). În special, este obligatoriu ca despăgubirile să fie rapide, adecvate și efective. În cazul în care sunt implicate popoare sau comunități indigene, e obligatoriu ca achiziția de noi terenuri să fie clarificată printr-un proces de verificare prealabilă (due diligence) corespunzătoare, efectuată de către o parte externă, neutră. E obligatoriu ca toate negocierile să respecte principiile consimțământului liber, prealabil și în cunoștință de cauză, în conformitate cu Declarația ONU privind drepturile popoarelor indigene. E obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convenția 169 a OIM.

11. INTERACȚIUNEA RESPONSABILĂ CU FORȚELE DE SECURITATE

În cazul în care forțele de securitate sunt desemnate să protejeze întreprinderea sau proprietatea întreprinderii, e obligatorie asigurarea unei instruiți, formări continue și monitorizări adecvate. Este interzis ca forțele de securitate să recurgă la acțiuni de tortură, să trateze oamenii într-un mod inuman sau degradant sau să acționeze împotriva dreptului la libertatea de asociere.

12. PROTECȚIA ADECVATĂ A MEDIULUI

Este obligatorie respectarea tuturor normelor legale aplicabile în materie de protecția mediului, respectiv obținerea și menținerea tuturor aprobărilor, certificatelor și autorizațiilor de mediu relevante. Partenerii de afaceri se angajează să reducă în mod continuu impactul asupra mediului. Aceasta înseamnă, în special, că este interzisă poluarea mediului înconjurător sau punerea în pericol a persoanelor cu substanțe periculoase și că sunt respectate standardele de mediu pentru modificări ale solului, tratarea apelor reziduale, evacuarea emisiilor și gestionarea deșeurilor. Partenerii de afaceri sunt obligați să contribuie în mod corespunzător la protecția climei. Aceasta se referă în special la îmbunătățirea eficienței energetice și la reducerea la

minimum a consumului de resurse (inclusiv apă, materii prime minerale, materii prime agricole și combustibili fosili). Este obligatorie respectarea reglementărilor naționale privind protecția pădurilor. Partenerii de afaceri sunt obligați să implementeze un sistem de management de mediu adecvat și eficient. Este obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convenția de la Minamata privind mercurul, în Convenția de la Stockholm privind poluanții organici persistenți și în Convenția de la Basel privind controlul circulației transfrontaliere a deșeurilor periculoase.

13. GESTIONAREA ADECVATĂ A SUBSTANȚELOR CHIMICE

Partenerii de afaceri au obligația de a implementa, monitoriza în permanență și, dacă este necesar, de a eficientiza un sistem adecvat de gestionare a substanțelor chimice (SGC). Acest SGC trebuie să acopere întregul ciclu de viață al substanțelor chimice utilizate, inclusiv achiziționarea, depozitarea, transportul, utilizarea și eliminarea în siguranță a acestor substanțe chimice. Este obligatorie definirea clară în cadrul SGC pentru toate părțile implicate a unei politici clare privind substanțele chimice, inclusiv a rolurilor și responsabilităților, precum și a instrucțiunilor de lucru detaliate pentru fiecare etapă în utilizarea substanțelor chimice. Partenerii de afaceri au obligația de a implementa măsuri de control adecvate și de a organiza sesiuni de instruire/informare periodice cu privire la cerințele SGC pentru toți angajații care manipulează sau sunt expuși la substanțe chimice. Este obligatorie stabilirea de proceduri pentru situații de urgență (de ex. deversări, scurgeri). Este obligatorie respectarea principiilor stabilite în Convenția 170 a OIM și în Recomandarea 177 a OIM.

Pentru producția de bunuri de consum este obligatorie punerea în aplicare a Cadrului Sistemului de Gestionare a Substanțelor Chimice ZDHC. Partenerii de afaceri au obligația de a se asigura că nu sunt utilizate chimicale care conțin substanțe enumerate în Lista Substanțelor Restricționate (LSR) Tchibo și în Lista Substanțelor Restricționate Fabricate (LSF) ZDHC.

În cazul fermelor, este obligatorie depozitarea tuturor produselor agrochimice în zone bine ventilate și închise, cât mai departe de alimente, ape și copii. Totodată, este interzisă reutilizarea recipientelor goale de la pesticide pentru a depozita alimente sau băuturi, fiind obligatorie în schimb returnarea sau eliminarea lor în condiții de siguranță.

14. FĂRĂ CORUPȚIE

Partenerul de afaceri se abține de la orice fel de acte care pot declanșa urmărirea penală, în special de la acte de corupție, precum și de la acte care ar putea fi interpretate ca infracțiuni. Partenerul de afaceri se angajează ca în relațiile cu furnizorii și funcționarii publici să nu accepte beneficii și să nu facă plăți care au ca scop sau ar putea da impresia că influențează deciziile de afaceri sau că sunt destinate obținerii unui avantaj necuvenit.

15. MONITORIZAREA RESPECTĂRII CODULUI DE CONDUITĂ PENTRU FURNIZORI

Tchibo are dreptul de a verifica respectarea SCoC de către partenerii săi de afaceri. Acest demers poate fi efectuat, în funcție de opțiunea Tchibo, de exemplu prin intermediul propriilor

inspecții la fața locului sau prin solicitări scrise de informații din partea Tchibo, prin intermediul unor terți mandatați să realizeze audituri de proces și de conformitate sau prin utilizarea unui sistem de audit (denumite în continuare „măsurile de control”). Partenerul contractual este notificat în formă de text cu privire la punerea în aplicare a măsurii de control, precum și la tipul și obiectul acesteia, cu respectarea unei perioade rezonabile de preaviz. Menținerea de către partenerul contractual a unei certificări recunoscute și relevante este, de asemenea, considerată o dovadă a respectării SCoC, în măsura în care aceasta garantează efectuarea unor controale independente, regulate și adecvate.

Tchibo suportă costurile măsurilor de control efectuate de către terți. În cazul în care sunt constatate încălcări ale prezentului SCoC, costurile măsurilor de control vor fi suportate de către partenerul contractual. Partenerul contractual va sprijini pe deplin punerea în aplicare a măsurii de control și, în special, va oferi acces la toate informațiile și procesele și sistemele de control asociate care sunt utile pentru a verifica respectarea SCoC. Partenerul contractual va însoți măsura de control și va fi disponibil pentru solicitări de informații. Angajații mandatați pentru a furniza serviciul pot fi chestionați în timpul punerii în aplicare a măsurii de control, context în care trebuie să li se ofere posibilitatea de a refuza să furnizeze informațiile, fără ca acest lucru să le creeze dezavantaje.

16. PROCEDURA DE ADRESARE A RECLAMAȚIILOR

Reclamațiile trebuie adresate la: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germania, socialcompliance@tchibo.de

Partenerul de afaceri este obligat să își informeze angajații în mod regulat și într-o manieră accesibilă cu privire la posibilitățile de raportare, subsumat procedurii de adresare a reclamațiilor. Este obligatoriu ca angajații să aibă posibilitatea de a adresa reclamații fără a se teme de discriminare, represalii, intimidare sau hărțuire. Partenerul contractual are obligația de a depune eforturi pentru a se asigura că și furnizorii săi direcți își informează angajații cu privire la posibilitățile oferite de procedura companiei Tchibo de adresare a reclamațiilor și că nu inițiază nicio măsură punitivă împotriva reclamantilor.