

KODEX CHOVÁNÍ DODAVATELE SPOLEČNOSTI TCHIBO

PREAMBULE

Jako globálně nakupující společnost se Tchibo zasazuje o respektování lidských práv a o ochranu životního prostředí. Zásady a standardy, k nimž se hlásíme, jakož i proces náležité péče v oblasti lidských práv a životního prostředí jsou popsány v našem prohlášení o zásadách. Zejména při utváření, řízení a uplatňování našich obchodních vztahů se zasazujeme o dodržování základních sociálních a environmentálních standardů v našich dodavatelských řetězcích.

ROZSAH PLATNOSTI TOHOTO KODEXU CHOVÁNÍ

Naši obchodní partneři (tzn. smluvní partneři, dodavatelé, výrobci a poskytovatelé služeb, kteří jsou pověřeni výrobou a/nebo poskytováním zboží a/nebo služeb pro společnost Tchibo) jsou povinni dodržovat základní sociální a environmentální standardy tohoto kodexu chování, jakož i veškeré odpovídající národní, evropské a mezinárodní pracovní, sociální a environmentální zákony. Společnost Tchibo je oprávněna kontrolovat dodržování kodexu chování obchodními partnery.

Následující sociální a environmentální standardy platí pro všechny zaměstnance, pracovníky a další osoby, bez ohledu na to, zda pro naše obchodní partnery pracují přímo, nebo nepřímo. Závazky vyplývající z tohoto kodexu chování, z národních zákonů a mezinárodních a evropských předpisů nesmějí být obcházeny např. využitím agenturního zaměstnávání, subdodávek, předstíraných vzdělávacích programů nebo práce z domova. V případech, kdy aplikovatelné právo, specifické průmyslové normy, aplikovatelné kolektivní smlouvy, jiné aplikovatelné předpisy a tento kodex chování obsahují podobná ustanovení, platí vždy ustanovení, které zajišťuje větší ochranu zaměstnanců a/nebo životního prostředí. Zvláštní ochrana musí být poskytnuta zranitelným zaměstnancům, například migrujícím a sezónním pracovníkům, mladistvým, smluvním, kontingentním a dočasným pracovníkům, pracovníkům z domova, těhotným ženám nebo zdravotně postiženým pracovníkům. Všichni zaměstnanci musejí být o obsahu tohoto kodexu chování a platného národního, evropského a mezinárodního práva informováni jim přístupným způsobem včetně poskytnutí veškerých informací v jejich národním jazyce a v případě negramotnosti formou ústního sdělení a školení.

NAŠE PRINCIPY

1. ZÁKAZ NUCENÉ PRÁCE A ODPOVĚDNÝ NÁBOR PRACOVNÍKŮ

Jakákoliv forma nucené a otrocké práce nebo jiné formy nedobrovolné práce, jakož i výroba zboží prací vězňů jsou přísně zakázány. Je nezbytné dodržovat **základní principy férového**

náboru podle ILO, a to včetně „Employer Pays Principle“. Zaměstnanci nesmějí podléhat žádnému předpisu, který omezuje jejich osobní svobodu pohybu. Zaměstnavatelé nesmějí od svých zaměstnanců požadovat deponování peněžních prostředků nebo osobních dokladů u zaměstnavatele. Zaměstnanci se mohou svobodně rozhodnout svého zaměstnavatele opustit na základě výpovědi podle platného práva. Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvách ILO č. 29 a 105.

2. ZÁKAZ DĚTSKÉ PRÁCE A OCHRANA MLADISTVÝCH ZAMĚSTNANCŮ

Školou povinné děti a děti mladší 15 let (resp. 14 let, pokud je to přípustné podle národního práva a podle úmluvy ILO č. 138) nesmějí být zaměstnávány. Bude-li v dodavatelském řetězci obchodního partnera zjištěna dětská práce, je nutné učinit nápravná opatření a tato opatření písemně zdokumentovat. Dítěti, které se podílelo na výrobě zboží pro společnost Tchibo, musí být poskytnuta přiměřená finanční a jiná podpora, která mu umožní zákonem předepsanou školní docházku. V malých zemědělských rodinných provozech mohou děti pracovat na farmě své rodiny, pokud práce neohrožuje zdraví a bezpečnost dětí, nenarušuje jejich prospívání, vývoj a rozvoj, pokud jsou pod dohledem dospělých a dostává se jim přiměřeného vzdělávání. Obchodní partneři se v tomto případě snaží zajistit dětem přístup do zařízení sociální péče.

Mladiství mezi 15 a 18 lety smějí být zaměstnáváni pouze za dodržování odpovídajících zákonných předpisů. Zejména nesmějí pracovat v noci a vykonávat práci, která by mohla narušit nebo ohrozit zdraví, bezpečnost nebo mravnost mladistvých. Mladistvým zaměstnancům musí být dána příležitost účastnit se vzdělávacích a školicích programů. Školou povinní mladiství smějí pracovat pouze mimo dobu školního vyučování, a to maximálně osm hodin denně. Doba školního vyučování, pracovní doba a doba dopravy nesmějí celkem přesáhnout deset hodin denně. Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvách ILO č. 79, 138, 182 a v doporučeních ILO č. 146 a 190.

3. ZÁKAZ DISKRIMINACE

Se všemi zaměstnanci musí být zacházeno stejně, s úctou a respektem a musejí mít rovné příležitosti. Diskriminace na základě pohlaví, věku, náboženství, rasy, kasty, sociálního původu, zdravotního stavu, zdravotního postižení, etnického a národního původu, národnosti, členství v zaměstnaneckých organizacích (včetně odborových organizací), politického smýšlení nebo názoru, sexuální orientace, rodinných závazků, rodinného stavu nebo jiných osobních charakteristik je nepřipustná. Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvách ILO č. 100, 111 a 159.

4. ZÁKAZ ZNEUŽÍVÁNÍ NEBO OBTĚŽOVÁNÍ

Jakákoliv forma fyzického, psychického, sexuálního, verbálního nebo jiného obtěžování, týrání nebo disciplinárních trestů, jakož i jakákoliv forma zastrašování jsou zakázány. Nežádoucí sexuální návrhy, nežádoucí objímání a dotyky, obscénní nebo oplzlé poznámky nebo výzvy k sexuálnímu úsluhám jsou na pracovišti a ve všech zařízeních, která souvisejí s pracovištěm, zakázány, a to včetně dopravních prostředků a ubytoven. Disciplinární opatření mohou být

uplatňována pouze v souladu s národními zákony a mezinárodně a evropsky uznávanými lidskými právy. Tresty, zejména v případě nemocných osob, mladistvých nebo těhotných žen, jsou zakázány. Zaměstnanci, kteří si stěžují na diskriminaci, zneužívání nebo obtěžování, nesmějí být vystavováni žádné formě disciplinárních nebo represivních opatření.

5. ADEKVÁTNÍ PRACOVNÍ SMLOUVY

Obchodní partneři musejí svým zaměstnancům, pokud je to předepsáno zákonem, předat písemné pracovní smlouvy v jim srozumitelném jazyce a formě. Minimálními náležitostmi pracovních smluv, pokud je stanoví zákon nebo jsou obvyklé podle národní či místní zvyklosti jsou: jméno, adresa bydliště a fotografie zaměstnance, datum a místo narození, pracovní pozice (druh práce), datum nástupu do zaměstnání, místo výkonu práce, počet pracovních hodin, mzda a odměna, zkušební doba, nárok na dovolenou, podrobnosti o výpovědi z pracovního poměru (zaměstnancem a zaměstnavatelem), podpisy zaměstnance a zaměstnavatele a datum příslušného podpisu. V případě práce na zakázku musí být zajištěno, aby obchodní partner splňoval výše uvedené podmínky. Ústně uzavřené pracovní smlouvy místo smluv písemných jsou akceptovatelné v zemědělských provozech u dočasných a sezónních pracovníků (na dobu kratší tří měsíců), pokud jsou zdokumentovány a přípustné podle odpovídající legislativy.

6. MZDY A ODMĚNA

Mzda vyplácená za standardní pracovní dobu a odměna za práci přesčas s příplatky musejí splňovat alespoň minimální zákonné požadavky specifické pro daný obor a/nebo požadavky platných kolektivních smluv, podle toho, který předpis je pro zaměstnance výhodnější. Mzdy by vždy měly pokrýt základní potřeby zaměstnanců a jejich rodin a určitou část příjmu ponechat volně k dispozici, pokud pro tyto účely nestačí zákonné minimální mzdy (mzdy zajišťující existenční minimum). Zaměstnanci musejí od svého zaměstnavatele obdržet minimálně všechny zákonem předepsané sociální dávky, jakož i písemné, úplné a srozumitelné informace o složkách mzdy včetně odvodů, příplatků za práci přesčas a dodatečných plnění. Srážky ze mzdy jako disciplinární opatření nejsou povoleny. Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvách ILO č. 26 a 131.

7. PŘIMĚŘENÁ PRACOVNÍ DOBA

Pracovní doba musí splňovat požadavky platného práva a norem specifických pro daný obor, podle toho, které předpisy jsou přísnější. V žádném případě nesmí být po zaměstnancích požadováno, aby pravidelně pracovali déle než 48 hodin týdně. Maximální denní pracovní doba nesmí překročit 12 hodin. Práce přesčas musí být poskytována dobrovolně a nesmí být vyžadována pravidelně. Každý zaměstnanec má právo minimálně na jeden volný den po šesti za sebou následujících pracovních dnech, pokud příslušné právní předpisy nestanoví jinak. Výjimky z tohoto pravidla jsou přípustné pouze tehdy, jestliže jsou splněny dvě následující podmínky: a) národní právo připouští pracovní dobu nad tento stanovený limit; a b) platí svobodně sjednaná kolektivní smlouva, která připouští výpočet průměrné pracovní doby včetně přiměřených přestávek v práci. Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvách ILO č. 1

a 14 a v doporučení ILO č. 116.

8. RESPEKTOVÁNÍ SVOBODY SDRUŽOVÁNÍ A PRÁVA NA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Zaměstnancům musí být přiznáno právo na vytváření a vstup do organizací zastupujících zaměstnance, a to včetně odborových organizací podle jejich volby, právo na kolektivní vyjednávání a na stávku. Obchodní partnery vyzýváme k tomu, aby zaujali kladné stanovisko k právu na svobodu sdružování a na kolektivní vyjednávání tím, že své zaměstnance o těchto právech aktivně informují a dají najevo otevřený postoj vůči odborovým organizacím včetně jejich organizačních aktivit. V provozovnách je zajištěno, že zde odborové organizace mohou působit v souladu s právem platným v místě zaměstnání. V situacích, v nichž jsou práva na svobodu sdružování a na kolektivní vyjednávání omezena zákonem, musejí být povoleny alternativní, zákonem přípustné možnosti nezávislého a svobodného shromažďování a kolektivního vyjednávání. Zástupci zaměstnanců musejí být chráněni před diskriminací, obtěžováním, zastrahováním nebo represemi. Musí jim být zajištěn volný přístup k zaměstnancům, aby mohli uplatňovat jejich práva v souladu se zákony a nenásilnou formou. Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvách ILO č. 87, 98 a 135 a v doporučení ILO č. 143.

9. OCHRANA ZDRAVÍ A BEZPEČNOST PŘI PRÁCI

Zaměstnancům je nutné zajistit bezpečné a hygienické pracovní prostředí. Je nezbytné brát v úvahu obecně známé poznatky v oboru, odvětví a o specifických nebezpečích. Je nezbytné přijmout opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která předcházejí úrazům a zraněním, k nimž dochází v souvislosti s prací nebo obsluhou zařízení obchodního partnera. Pracoviště, pracovní procesy, stroje a zařízení musejí být zajištěny štíty, ochrannými zařízeními a kryty. Zaměstnanci musejí být informováni o praktikách a postupech bezpečnosti práce a pravidelně v nich proškoleni. Musejí mít k dispozici osobní ochranné prostředky ve vhodné velikosti a být proškoleni v jejich řádném používání. Je nezbytné zajistit přístup k čistým sanitárním zařízením a pitné vodě a přiměřené přestávky v práci. Tyto požadavky platí pro veškerá sociální zařízení a ubytování pro zaměstnance, pokud jsou poskytovány obchodním partnerem. Všichni zaměstnanci musejí mít právo vyhnout se nebezpečným situacím, aniž by k tomu potřebovali povolení. Všem těhotným ženám a rodičům s novorozenci, mladistvým a osobám se zdravotním postižením náleží veškerá ochranná opatření podle příslušného odpovídajícího práva. Obchodní partneři pověří vedoucího pracovníka odpovědností za zdraví a bezpečnost a zapojí zaměstnance do analýzy zdravotních rizik a ohrožení. Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvě ILO č. 155 a v doporučení ILO č. 164.

10. RESPEKTOVÁNÍ PRÁV NA PŮDU

Je nezbytné respektovat vlastnická, majetková a užívací práva, jakož i příslušná práva na přírodní zdroje, např. lesy a vodní toky. To zahrnuje i nepsaná veřejná, soukromá, komunální nebo kolektivní práva včetně práv původních obyvatel nebo zvykových práv. Zemědělci a/ nebo komunity se nesmějí stát obětmi zabírání půdy, ztratit svá práva na půdu kvůli nejasným vlastnickým vztahům nebo být vyhnáni z půdy, kterou po delší dobu využívali jako zemědělskou

užitnou plochu. Pokud aplikovatelné právo jednoznačně stanovuje něco jiného, musí být vyhověno procesu **směrnic FAO/OECD**. Především musí být poskytnuto rychlé, přiměřené a účinné odškodnění. Pokud se to týká původních obyvatel nebo jejich komunit, musí být převzetí nových ploch ověřeno v rámci hloubkové kontroly (due diligence) provedené externí neutrální stranou. Při všech jednáních je nezbytné dodržovat zásady svobodného, předchozího a informovaného souhlasu podle Deklarace OSN o právech původních obyvatel. Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvě ILO č. 169.

11. ODPOVĚDNÉ ZACHÁZENÍ S BEZPEČNOSTNÍMI SLOŽKAMI

Pokud jsou ochranou podniku nebo majetku podniku pověřeny bezpečnostní složky, je třeba zajistit jejich přiměřené poučení, proškolení a kontrolu. Bezpečnostní složky nesmějí porušit zákaz mučení, zacházet s lidmi nelidským nebo ponižujícím způsobem nebo jednat v rozporu s právem na svobodu sdružování.

12. PŘIMĚŘENÁ OCHRANA ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

Je nezbytné dodržovat veškeré odpovídající právní předpisy na ochranu životního prostředí a opatřit si a uchovávat všechna relevantní schválení, povolení a certifikáty s těmito předpisy související. Obchodní partneři se zavazují kontinuálně snižovat ekologickou zátěž. To především znamená, že žádné nebezpečné látky nesmějí proniknout do životního prostředí nebo poškodit lidské zdraví a že budou dodržovány environmentální normy týkající se půdních změn, nakládání s odpadními vodami, emisí a odpadového hospodaření. Obchodní partneři jsou povinni přiměřeně přispívat k ochraně klimatu. To se týká zejména zlepšování energetické účinnosti a snižování spotřeby zdrojů (včetně vody, minerálních surovin, zemědělských surovin a fosilních paliv). Je nezbytné dodržovat národní předpisy na ochranu lesů. Obchodní partneři jsou povinni zavést přiměřený a účinný systém environmentálního managementu. Je nezbytné dodržovat zásady definované v Minamatské úmluvě o rtuti, ve Stockholmské úmluvě o perzistentních organických polutantech a v Basilejské úmluvě o kontrole pohybu nebezpečných odpadů přes hranice států a jejich zneškodňování.

13. PŘIMĚŘENÝ MANAGEMENT CHEMICKÝCH LÁTEK

Obchodní partneři jsou povinni implementovat, kontinuálně kontrolovat a v případě nutnosti zlepšovat přiměřený systém managementu chemických látek (MCHL). Tento systém MCHL musí zahrnovat celý životní cyklus použitých chemických látek včetně nákupu, skladování, přepravy, použití a bezpečné likvidace těchto chemických látek. V systému MCHL je nutné jasně definovat jednoznačnou politiku chemických látek včetně rolí a odpovědností, jakož i podrobné pracovní instrukce pro každý krok při používání chemických látek pro všechny zúčastněné. Obchodní partneři jsou povinni provádět přiměřená kontrolní opatření a pravidelné školení/informování ohledně požadavků systému MCHL pro všechny zaměstnance, kteří s chemickými látkami manipulují nebo jsou jim vystaveni. Je třeba stanovit postupy pro nouzové situace (např. úniky, průsaky). Je nezbytné dodržovat zásady definované v úmluvě ILO č. 170 a v doporučení ILO č. 177.

Pro výrobu spotřebního zboží je třeba implementovat dokument ZDHC Chemical Management System Framework. Obchodní partneři jsou povinni zajistit, aby nebyly používány chemikálie obsahující látky uvedené v seznamech zakázaných látek Tchibo Restricted Substances List (RSL) a ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MRSL).

Pro zemědělské provozy platí, že veškeré agrochemikálie musejí být skladovány mimo dosah potravin, vody a dětí v dobře větraných a uzamčených prostorách. Kromě toho nesmějí být prázdné nádoby od pesticidů znovu použity k uchovávání potravin nebo nápojů, ale musejí být vráceny nebo bezpečně zlikvidovány.

14. ZÁKAZ KORUPCE

Obchodní partner se vyvaruje veškerých druhů trestných činů, zejména korupce, jakož i jednání, která mohou být takto vnímána. Obchodní partner se zavazuje, že ve svých vztazích k dodavatelům a veřejným činitelům nebude akceptovat ani poskytovat žádné platby nebo výhody, jejichž účelem by mohlo být ovlivňování obchodních rozhodnutí nebo získání nepřípustné výhody jiným způsobem, nebo by mohly být takto vnímány.

15. KONTROLA DODRŽOVÁNÍ KODEXU CHOVÁNÍ DODAVATELE

Společnost Tchibo je oprávněna kontrolovat dodržování tohoto kodexu chování obchodními partnery. Podle volby společnosti Tchibo mohou tyto kontroly probíhat formou vlastních kontrol na místě nebo písemné žádosti společnosti Tchibo o informace, či prostřednictvím třetích osob pověřených auditu dodržování procesních a právních požadavků nebo s využitím auditního systému (dále jen „kontrolní opatření“). Provedení kontrolního opatření, jakož i jeho typ a předmět bude obchodnímu partnerovi oznámeno písemně a v přiměřené lhůtě. Jako doklad dodržování tohoto kodexu chování ze strany obchodního partnera platí rovněž získání a obnovování uznávaného a relevantního certifikátu, pokud tento certifikát zaručuje provádění nezávislých, pravidelných a přiměřených kontrol.

Náklady na kontrolní opatření provedené třetími osobami nese společnost Tchibo. V případě zjištění porušování tohoto kodexu chování budou náklady na kontrolní opatření vyúčtovány obchodnímu partnerovi. Obchodní partner bude provádění kontrolního opatření v plném rozsahu podporovat a poskytne společnosti Tchibo veškerou nezbytnou součinnost, zejména zajistí přístup k veškerým informacím včetně příslušných procesů a kontrolních systémů, které jsou pro ověřování dodržování tohoto kodexu chování účelné. Obchodní partner se bude kontrolních opatření účastnit a bude k dispozici pro dotazy. Zaměstnancům pověřeným výkonem práce mohou být v rámci provádění kontrolního opatření kladeny dotazy, přičemž tito zaměstnanci mají možnost poskytnutí informací odmítnout, aniž by se tím vystavovali jakémukoliv postihu.

16. PODÁVÁNÍ STÍŽNOSTÍ

Kontakty pro zasílání stížností: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de

Obchodní partner je povinen své zaměstnance pravidelně a snadno dostupným způsobem informovat o možnostech podávání stížností. Zaměstnanci musejí mít možnost podávat stížnosti, aniž by se museli obávat diskriminace, represí, pokusů o zastrašování nebo obtěžování. Obchodní partner by měl usilovat o to, aby rovněž jeho přímí dodavatelé své zaměstnance informovali o možnostech podávání stížností společnosti Tchibo a nepodnikali žádné represivní kroky vůči stěžovatelům.