

CODICE DI CONDOTTA FORNITORI TCHIBO

PREMESSA

Quale azienda di approvvigionamento globale Tchibo è impegnata a rispettare i diritti umani e a proteggere l'ambiente. I principi e gli standard ai quali ci ispiriamo, nonché il nostro processo di due diligence riguardo ai diritti umani e all'ambiente sono descritti nella nostra Dichiarazione programmatica. In particolare nella progettazione, nella gestione e nell'attuazione dei nostri rapporti commerciali ci impegniamo affinché gli standard sociali e ambientali di principio siano rispettati nelle nostre filiere.

AMBITO DI VALIDITÀ DEL PRESENTE CODICE DI CONDOTTA

I nostri partner d'affari (ossia contraenti, subfornitori, produttori e fornitori di servizi, incaricati della produzione e/o della messa a disposizione di merci e/o di servizi per Tchibo) hanno l'obbligo di rispettare gli standard sociali e ambientali di base del presente codice di condotta, nonché tutte le relative leggi nazionali e internazionali in materia di lavoro, ambientali e sociali. Tchibo è autorizzata a verificare il rispetto del presente codice di condotta da parte dei partner d'affari.

Gli standard sociali e ambientali di cui nel seguito si applicano a tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano direttamente o indirettamente impiegati presso i nostri partner d'affari. Gli obblighi di cui al presente codice di condotta, alle leggi nazionali e alle direttive internazionali non devono essere aggirati per es. ricorrendo a lavoro interinale, subappalto, falsi programmi di formazione o lavoro a domicilio. Ogniqualvolta il diritto applicabile, specifici standard industriali, contratti collettivi applicabili e il presente codice di condotta contengono regole analoghe, si applica di volta in volta la regola che garantisce la maggiore protezione per i dipendenti e/o per l'ambiente. Dipendenti vulnerabili, quali per esempio lavoratori migranti e stagionali, minori, lavoratori a contratto, contingenti, temporanei, a domicilio, in gravidanza o disabili devono essere particolarmente tutelati. Tutti i dipendenti devono essere informati in modo accessibile riguardo ai contenuti del presente codice di condotta e al diritto nazionale vigente, compresa la disponibilità di tutte le informazioni nella loro lingua nazionale e, nel caso di soggetti analfabeti, mediante informazione e formazione orale.

I NOSTRI PRINCIPI

1. NESSUN LAVORO FORZATO, RECLUTAMENTO RESPONSABILE DEL PERSONALE

Qualsiasi forma di lavoro coatto, schiavitù o altra forma di lavoro non volontario, nonché la fabbricazione di prodotti mediante lavoro all'interno delle carceri sono rigidamente vietate. Vanno rispettati i **principi generali di corretta selezione del personale** secondo l'ILO, compreso

l'“Employer Pays Principle”. I dipendenti non devono assoggettarsi ad alcun regolamento che limiti la loro personale libertà di movimento. I datori di lavoro non possono pretendere dai loro dipendenti il deposito di denaro o di documenti di identità presso il datore di lavoro. I dipendenti sono liberi di decidere di congedarsi dal proprio datore di lavoro previa disdetta ai sensi delle leggi vigenti. I principi contenuti nelle convenzioni ILO 29 e 105 devono essere rispettati.

2. NO AL LAVORO MINORILE, PROTEZIONE DEI DIPENDENTI MINORENNI

Bambini in età scolare e ragazzi di età inferiore a 15 anni (rispettivamente 14 anni se consentito dal diritto nazionale secondo la convenzione ILO 138) non possono essere impiegati. Qualora si rilevi lavoro minorile nella filiera del partner contrattuale si devono mettere in atto rimedi che vanno documentati per iscritto. Deve essere predisposto un adeguato supporto finanziario e di altro tipo per consentire al minore che ha partecipato alla fabbricazione di prodotti per Tchibo di frequentare la scuola come prescritto dalla legge. Nelle piccole aziende agricole a conduzione familiare i minori possono lavorare nell'azienda agricola di famiglia, purché il lavoro non comprometta la salute, la sicurezza, il benessere, la formazione o lo sviluppo dei minori, purché essi siano sorvegliati da adulti e ricevano un'adeguata formazione. In questo caso i partner d'affari si impegnano a consentire ai minori l'accesso a strutture di assistenza.

I dipendenti minorenni in età tra 15 e 18 anni possono essere impiegati solo nel rispetto delle disposizioni di legge applicabili. In particolare non possono lavorare di notte né svolgere alcun lavoro che potrebbe compromettere o mettere a rischio la salute, la sicurezza o la moralità dei minori. I dipendenti minorenni devono avere la possibilità di partecipare a programmi di istruzione e formazione. I minori in età scolare possono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico e non più di otto ore al giorno. Il tempo della frequenza scolastica, del lavoro e del trasporto non possono superare complessivamente dieci ore al giorno. I principi contenuti nelle convenzioni ILO 79, 138, 182, nonché nelle raccomandazioni ILO 146 e 190 devono essere rispettati.

3. NESSUNA DISCRIMINAZIONE

Tutti i dipendenti vengono trattati allo stesso modo con dignità e rispetto e per loro sono aperte le stesse opportunità. Non sono consentite discriminazioni in base a sesso, età, religione, razza, casta, estrazione sociale, stato di salute, disabilità, etnia o Paese d'origine, nazionalità, appartenenza a organizzazioni di lavoratori (compresi i sindacati), colore politico od opinioni politiche, orientamento sessuale, obblighi familiari, stato civile o altre caratteristiche personali. I principi contenuti nelle convenzioni ILO 100, 111 e 159 devono essere rispettati.

4. NESSUN ABUSO O MOLESTIA

Sono vietate qualsiasi forma di molestia fisica, psicologica, sessuale, verbale o di altro tipo, abuso o provvedimento disciplinare, nonché qualsiasi forma di intimidazione. Avance sessuali indesiderate, abbracci o sfioramenti indesiderati, commenti osceni o volgari o richieste di favori sessuali nel posto di lavoro e in tutte le strutture correlate al posto di lavoro, compresi mezzi di trasporto e dormitori sono vietati. I provvedimenti disciplinari possono essere adottati solo

in conformità alle leggi del Paese e ai diritti umani riconosciuti a livello internazionale. Sono vietate le sanzioni, in particolare in caso di malattia o gravidanza. Dipendenti che lamentano discriminazione, abusi o molestie non possono essere esposti ad alcuna forma di provvedimento disciplinare o ritorsivo.

5. CONTRATTI DI LAVORO ADEGUATI

I partner d'affari devono consegnare ai loro dipendenti, per quanto prescritto dalla legge, i contratti di lavoro in una lingua e in forma comprensibile. I consueti dati minimi dei contratti di lavoro, nella misura consentita dalla legge e dagli standard di settore sono: nome, indirizzo del domicilio e foto del dipendente, data e luogo di nascita, funzione, data di inizio lavoro, ore di lavoro, stipendio e retribuzione, periodo di prova, diritto alle ferie, dettagli riguardanti la disdetta del rapporto di lavoro (da parte del dipendente e del datore di lavoro), firma del dipendente e del datore di lavoro e data della firma. In caso di lavoro per conto terzi è necessario accertare che il partner d'affari rispetti le istruzioni di cui sopra. I contratti di lavoro verbali invece di contratti di lavoro scritti sono accettabili nelle aziende agricole in caso di lavoratori a breve termine e stagionali (meno di tre mesi), purché documentati e consentiti dal diritto applicabile.

6. SALARI E RETRIBUZIONE

Il salario pagato per l'orario di lavoro standard e gli straordinari con bonus devono rispettare per lo meno gli standard minimi di legge e di settore e/o i contratti collettivi in vigore, secondo la regolamentazione più vantaggiosa per il dipendente. I salari devono sempre coprire il fabbisogno base dei dipendenti e delle loro famiglie e lasciare una parte del reddito a disposizione, se i salari minimi di legge non sono sufficienti a tale scopo (salari di sussistenza). I dipendenti devono ricevere dal loro datore di lavoro almeno tutte le prestazioni sociali prescritte dalla legge, nonché informazioni complete scritte e comprensibili sulla composizione del loro salario, comprese detrazioni, bonus per straordinari e integrazioni. Non sono consentite trattenute sul salario sotto forma di provvedimento disciplinare. I principi contenuti nelle convenzioni ILO 26 e 131 devono essere rispettati.

7. ORARIO DI LAVORO ADEGUATO

Gli orari di lavoro devono rispettare il diritto in vigore e gli standard di settore, a seconda delle normative più severe. In nessun modo si può richiedere a un dipendente di lavorare regolarmente più di 48 ore alla settimana. L'orario di lavoro massimo per giornata non può superare 12 ore. Gli straordinari devono essere effettuati volontariamente e non possono essere richiesti regolarmente. Ai dipendenti spetta almeno un giorno libero dopo sei giorni di lavoro consecutivi. Sono consentite eccezioni a questa regola soltanto se vengono rispettate entrambe le seguenti premesse: a) il diritto nazionale consente orari di lavoro oltre questo limite massimo; e b) si applica un contratto collettivo di libera contrattazione, che consente la determinazione dell'orario di lavoro medio, comprese pause adeguate. I principi contenuti nelle convenzioni ILO 1 e 14, nonché nella raccomandazione ILO 116 devono essere rispettati.

8. RISPETTO DELLA LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DELLE CONTRATTAZIONI COLLETTIVE

Il diritto dei dipendenti a fondare e a partecipare a rappresentanze dei lavoratori, compresi sindacati di loro scelta, il diritto alle contrattazioni collettive, nonché il diritto di sciopero vanno riconosciuti. Ai partner d'affari viene richiesto di tenere un atteggiamento positivo nei confronti del diritto di associazione e delle contrattazioni collettive, facendo conoscere attivamente al proprio personale questi diritti e assumendo una posizione aperta verso i sindacati comprese le loro attività di organizzazione. Nelle sedi operative viene garantito che i sindacati possono agire in tale ambito in conformità con la legge applicabile nel luogo di lavoro. Nei casi in cui i diritti di libera associazione e di contrattazione collettiva sono limitati per legge, vanno consentite opportunità alternative, consentite dalla legge, di indipendente e libera riunione e contrattazione collettiva. I rappresentanti dei lavoratori vanno protetti da discriminazione, molestie, intimidazione o ritorsione. Va loro garantito il libero accesso ai dipendenti per accertare che possano pacificamente esercitare i propri diritti in conformità con la legge. I principi contenuti nelle convenzioni ILO 87, 98 e 135, nonché nella raccomandazione ILO 143 devono essere rispettati.

9. TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

I dipendenti devono disporre di un ambiente di lavoro sicuro e igienico. Si deve tener conto delle conoscenze note del comparto, del settore e dei rischi specifici. Vanno presi provvedimenti a tutela della sicurezza sul lavoro e della salute, per impedire infortuni e lesioni che si verificano in relazione al lavoro o all'utilizzo degli impianti del partner d'affari. I posti di lavoro, i cicli di lavoro, le macchine e le apparecchiature devono essere messi in sicurezza mediante cartelli, dispositivi di protezione e coperture. Si devono comunicare ai dipendenti esercizi relativi alla sicurezza sul lavoro e alle relative procedure con formazione regolare. Si devono predisporre dispositivi di protezione individuale, della misura o taglia adeguata, con formazione sul loro corretto utilizzo. Deve essere garantito l'accesso a servizi igienici puliti, acqua potabile e adeguate pause di riposo. Questi requisiti si applicano a tutte le strutture sociali e agli alloggi per i dipendenti, se messi a disposizione da parte del datore di lavoro. Tutti i dipendenti devono avere il diritto di allontanarsi da situazioni che presentano un rischio significativo, senza dover chiedere alcuna autorizzazione. A tutte le donne in gravidanza e ai genitori di neonati vengono garantite tutte le misure di protezione secondo il diritto applicabile. I partner d'affari assegnano a un dirigente la responsabilità della salute e della sicurezza e coinvolgono i dipendenti nell'analisi dei rischi e dei pericoli per la salute. I principi contenuti nelle convenzioni ILO 155 e 164 e nella raccomandazione ILO 143 devono essere rispettati.

10. RISPETTO DEI DIRITTI FONDIARI

Legittimi diritti di proprietà, di possesso e di utilizzo, nonché i rispettivi diritti alle risorse naturali come boschi e acque vanno rispettati. Ciò comprende diritti pubblici, privati, comunali o collettivi non scritti, inclusi diritti degli indigeni o diritti consuetudinari. Agricoltori e/o comunità non possono essere vittime di furti di terreni, né perdere i loro diritti fondiari per rapporti di proprietà non chiariti o essere costretti a lasciare la terra che per lungo tempo hanno utilizzato

come terreno agricolo. Qualora il diritto applicabile preveda chiaramente il contrario si deve dare corso al processo di cui alle **direttive FAO/OECD**. In particolare è necessario effettuare un rapido, adeguato ed effettivo risarcimento. Qualora siano coinvolti popoli o comunità indigene l'acquisizione di nuovi terreni deve essere chiarita nell'ambito di una verifica di due diligence da parte di un soggetto esterno neutrale. In tutte le trattative si deve tener conto dei principi di consenso libero, preventivo e informato in conformità alla Dichiarazione delle Nazioni Unite sui Diritti dei Popoli Indigeni. I principi contenuti nella convenzione ILO 169 devono essere rispettati.

11. GESTIONE RESPONSABILE DELLE FORZE DI SICUREZZA

Qualora forze di sicurezza siano incaricate di proteggere l'impresa o la proprietà aziendale si deve prevedere adeguata formazione, addestramento e sorveglianza adeguate. Le forze di sicurezza non possono violare il divieto di tortura, di trattamento disumano o umiliante delle persone né agire contro il diritto di libera associazione.

12. ADEGUATA TUTELA DELL'AMBIENTE

Si devono rispettare tutti i requisiti di legge applicabili per la tutela dell'ambiente e devono essere predisposti e mantenuti in essere tutti i relativi permessi, certificati e autorizzazioni ambientali. I partner d'affari si impegnano a ridurre costantemente al minimo l'impatto ambientale. In particolare ciò significa che nessuna sostanza pericolosa può penetrare nell'ambiente o danneggiare le persone e che si devono rispettare gli standard ambientali per le modifiche del suolo, il trattamento delle acque, il rilascio di emissioni e la gestione dei rifiuti. I partner d'affari si impegnano a contribuire in modo adeguato alla salvaguardia dell'ambiente. Ciò riguarda in particolare il miglioramento dell'efficienza energetica e la riduzione al minimo del consumo di risorse (comprese acqua, materie prime di origine minerale, materie prime agricole e fonti di energia fossile). Le disposizioni nazionali per la protezione delle foreste devono essere rispettate. I partner d'affari hanno l'obbligo di introdurre un adeguato ed efficiente sistema di gestione ambientale. I principi della Convenzione di Minamata sul mercurio, della Convenzione di Stoccolma sugli inquinanti organici persistenti e del Trattato di Basilea sul controllo dei movimenti oltre frontiera di rifiuti pericolosi devono essere rispettati.

13. ADEGUATA GESTIONE DELLE SOSTANZE CHIMICHE

I partner d'affari devono attuare, sorvegliare costantemente e se necessario migliorare un adeguato sistema di gestione delle sostanze chimiche (CMS). Detto CMS deve comprendere l'intero ciclo di vita delle sostanze chimiche impiegate, compreso l'acquisto, il magazzinaggio, il trasporto, l'utilizzo e lo smaltimento sicuro di dette sostanze chimiche. Nel CMS va definita con precisione per tutti gli interessati una chiara politica relativa alle sostanze chimiche, compresi i ruoli e le responsabilità, nonché dettagliate istruzioni di lavoro per ciascuna fase dell'impiego di sostanze chimiche. I partner d'affari devono adottare adeguate misure di controllo e organizzare regolari sessioni di formazione/comunicazioni sui requisiti CMS per tutti i dipendenti che maneggiano o che sono esposti a sostanze chimiche. Si devono stabilire procedure per situazioni di emergenza (per es. fuoriuscite, perdite). I principi contenuti nella convenzione ILO 170 e nella raccomandazione ILO 177 devono essere rispettati.

Per la produzione di beni di consumo va attuato il ZDHC Chemical Management System Framework. I partner d'affari devono accertarsi che non siano impiegati prodotti chimici contenenti le sostanze elencate nella Tchibo Restricted Substances List (RSL) e nella ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL).

Per le aziende agricole la regola è che tutti i prodotti agrochimici vengono conservati lontano da alimenti, acqua e bambini, in ambienti ben ventilati e chiusi. Inoltre contenitori di pesticidi vuoti non possono essere riutilizzati per conservare alimenti o bevande, bensì devono essere restituiti o smaltiti in sicurezza.

14. NO ALLA CORRUZIONE

Il partner d'affari si astiene da qualsiasi tipo di reato, in particolare corruzione, nonché da atti che potrebbero essere considerati tali. Nei suoi rapporti con i fornitori e i pubblici ufficiali si astiene da accettare o eseguire pagamenti o concedere vantaggi allo scopo di o che potrebbero dare l'impressione di influenzare decisioni d'affari o di procurarsi in altro modo vantaggi non consentiti.

15. CONTROLLO DEL RISPETTO DEL SUPPLIER CODE OF CONDUCTS

Tchibo è autorizzato alla verifica del rispetto dello SCoC da parte dei partner commerciali. A discrezione di Tchibo ciò può avvenire, ad esempio, mediante controlli propri in loco o richieste scritte di informazioni da parte di Tchibo a terze parti incaricate di audit di processo e di conformità o utilizzando un sistema di audit (di seguito denominato "misure di controllo"). L'attuazione delle misure di controllo nonché il tipo e l'oggetto della stessa verranno comunicati al partner contrattuale in forma scritta entro un termine ragionevole. Come prova del rispetto dell'SCoC da parte del partner contrattuale è valido anche il mantenimento di una certificazione riconosciuta e pertinente, nella misura in cui ciò garantisca l'attuazione di controlli indipendenti, regolari e adeguati.

I costi delle misure di controllo da parte di terzi sono a carico di Tchibo. Qualora risultino violazioni del presente SCoC, i costi delle misure di controllo saranno addebitati al partner contrattuale. Il partner contrattuale sosterrà pienamente l'attuazione delle misure di controllo e, in particolare, fornirà l'accesso a tutte le informazioni insieme ai relativi processi e sistemi di controllo utili per verificare il rispetto del SCoC. Il partner contrattuale accompagnerà le misure di controllo e sarà disponibile per qualsiasi domanda. I dipendenti impiegati per fornire il servizio possono essere interrogati durante l'attuazione delle misure di controllo e devono avere la possibilità di rifiutarsi di fornire informazioni, senza che ne derivi alcuno svantaggio per loro.

16. PROCEDURA DI RECLAMO

I reclami vanno indirizzati a: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de

Il partner d'affari ha l'obbligo di informare i propri dipendenti sulle opzioni di segnalazione della procedura di reclamo, regolarmente e senza barriere. I dipendenti devono poter inoltrare reclami senza temere discriminazione, rappresaglie, tentativi di intimidazione o molestie. Il partner d'affari deve fare in modo che anche i suoi fornitori indiretti informino i propri dipendenti sulle opzioni della procedura di reclamo di Tchibo senza mettere in atto rappresaglie nei confronti di chi denuncia.