

ETICKÝ KÓDEX PRE DODÁVATEĽOV SPOLOČNOSTI TCHIBO

PREAMBULA

TCHIBO SLOVENSKO spol. s r.o. so sídlom Prievozská 4, 821 09 Bratislava, IČO: 31 335 632, zapísaná v Obchodnom registri Mestského súdu Bratislava III, oddiel: Sro, vložka č. 3763/B (ďalej len „spoločnosť Tchibo“), ako globálne nakupujúca spoločnosť sa angažuje za rešpektovanie ľudských práv a ochranu životného prostredia. Zásady a štandardy, ktoré vyznávame, ako aj náš proces vzťahujúci sa na ľudské práva a životné prostredie, sú opísané v našom základnom vyhlásení. Zvlášť pri utváraní, riadení a realizácii našich obchodných vzťahov sa zasadzujeme za to, aby sa v našich dodávateľských reťazcoch dodržiavali základné sociálne a environmentálne štandardy.

OBLASŤ PLATNOSTI TOHTO ETICKÉHO KÓDEXU

Naši obchodní partneri (teda zmluvní partneri, dodávateľia, výrobcovia a poskytovatelia služieb, ktorí sú poverení výrobou a/alebo prípravou tovarov a/alebo služieb pre spoločnosť Tchibo) sú povinní riadiť sa základnými sociálnymi a environmentálnymi štandardmi tohto etického kódexu pre dodávateľov spoločnosti Tchibo (ďalej len „etický kódex“), ako aj dodržiavať všetky aplikovateľné relevantné národné a medzinárodné pracovnoprávne, sociálne a environmentálne právne predpisy a ďalšie právne predpisy, ktoré upravujú vzťahy uvedené v tomto etickom kódexe. Spoločnosť Tchibo je oprávnená kontrolovať dodržiavanie etického kódexu obchodnými partnermi.

Nasledujúce sociálne a environmentálne štandardy platia pre všetkých zamestnancov nezávisle od toho, či títo pracujú priamo, alebo nepriamo u našich obchodných partnerov. Povinnosti podľa tohto etického kódexu, národných právnych predpisov a medzinárodných smerníc sa nesmú obchádzať, napr. využitím agentúrnych zamestnancov, zadaním zákazky subdodávateľom, predstieranými vzdelávacími programami alebo prácou doma. Kedykoľvek obsahujú platné právo, špecifické pracovné normy, aplikovateľné tarifné zmluvy a tento etický kódex podobné ustanovenia, platí vždy to ustanovenie, ktoré zaručuje väčšiu ochranu pre zamestnancov a/alebo životné prostredie. Zvlášť musia byť chránení zraniteľní zamestnanci, ako napríklad sezónni robotníci, mladiství, robotníci na dohodu, dočasní pracovníci, brigádnici, pracujúci doma, tehotné alebo zamestnanci s postihnutím. Všetci zamestnanci musia byť informovaní o obsahu tohto etického kódexu a platnom národnom práve pre nich prístupným spôsobom vrátane poskytnutia všetkých informácií v ich štátnom jazyku a v prípade negramotnosti ústnym poučením a školením.

NAŠE PRINCÍPY

1. ZÁKAZ NÚTENEJ PRÁCE A ZODPOVEDNÝ NÁBOR PERSONÁLU

Akákoľvek forma nútenej práce, otroctvo alebo iné formy nedobrovoľnej práce, ako aj výroba tovaru formou väzenskej práce je prísne zakázaná. Musia sa dodržiavať všeobecné **zásady férového zamestnávania osôb** podľa MOP vrátane „Employer Pays Principle“. Zamestnanci nesmú podliehať žiadnym predpisom, ktoré obmedzujú ich osobnú slobodu pohybu. Zamestnávateľia nesmú od svojich zamestnancov požadovať uloženie peňažných súm alebo osobných dokladov u zamestnávateľa. Zamestnanci sa môžu slobodne rozhodnúť opustiť svojho zamestnávateľa po výpovedi podľa platného zákona. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovoroch MOP 29 a 105.

2. ZÁKAZ DETSKEJ PRÁCE A OCHRANA MLADISTVÝCH ZAMESTNANCOV

Školopovinné deti a deti do 15 rokov (resp. 14 rokov, ak to pripúšťa vnútroštátne právo podľa dohovoru MOP č. 138) sa nesmú zamestnávať. Ak sa v dodávateľskom reťazci zmluvného partnera zistí detská práca, musia sa prijať nápravné opatrenia a tieto musia byť písomne zdokumentované. Musí byť poskytnutá primeraná finančná a iná podpora, aby dieťa, ktoré sa podieľa na výrobe tovaru pre spoločnosť Tchibo, mohlo navštevovať školu, ako to vyžadujú právne predpisy. V poľnohospodárskych, rodinných malých podnikoch môžu deti pracovať na svojich rodinných farmách za predpokladu, že táto práca neohrozuje zdravie, bezpečnosť, blaho, vzdelanie alebo rozvoj detí a sú pod dohľadom dospelých a absolvujú primerané školenie. V tomto prípade sa obchodní partneri budú snažiť poskytnúť deťom prístup do zariadení starostlivosti o deti.

Mladí zamestnanci vo veku od 15 do 18 rokov môžu byť zamestnaní len v súlade s platnými ustanoveniami právnych predpisov. Predovšetkým nesmú pracovať v noci ani vykonávať práce, ktoré by mohli poškodiť alebo ohroziť zdravie, bezpečnosť alebo morálku mladistvých. Mladiství zamestnanci musia mať možnosť zúčastniť sa na vzdelávacích a školiacich programoch. Školopovinní mladiství môžu pracovať len mimo vyučovania a najviac osem hodín denne. Školský, pracovný čas a čas prepravy nesmú celkovo presiahnuť desať hodín denne. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovoroch MOP 79, 138, 182 a v odporúčaní MOP 146 a 190.

3. ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

So všetkými zamestnancami sa zaobchádza rovnako, s dôstojnosťou a rešpektom a majú rovnaké príležitosti. Diskriminácia na základe pohlavia, veku, náboženstva, rasy, kasty, sociálneho pôvodu, zdravotného stavu, postihnutia, etnického a národnostného pôvodu, národného pôvodu, členstva v organizáciách zamestnancov (vrátane odborov), politického názoru alebo názoru, sexuálnej orientácie, rodinných povinností, rodinného stavu alebo iných osobných znakov nie je prípustná. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovoroch MOP 100, 111 a 159.

4. ZÁKAZ ZNEUŽÍVANIA ALEBO OBŤAŽOVANIA

Akákoľvek forma fyzického, psychického, sexuálneho, verbálneho alebo iného obťažovania, zneužívania alebo trestania, ako aj akákoľvek forma zastrašovania je zakázaná. Neželané sexuálne návrhy, nechcené objatia a dotyky, dvojzmyselné alebo obscénne poznámky alebo žiadosti o sexuálne služby sú zakázané na pracovisku a vo všetkých zariadeniach súvisiacich s pracoviskom vrátane dopravných prostriedkov a ubytovní. Disciplinárne opatrenia možno prijať len v súlade s vnútroštátnym právom a medzinárodne uznávanými ľudskými právami. Tresty, najmä v prípade choroby alebo tehotenstva, sú zakázané. Zamestnanci, ktorí sa sťažujú na diskrimináciu, zneužívanie alebo obťažovanie, nesmú byť vystavení žiadnej forme disciplinárnych alebo odvetných opatrení.

5. PRIMERANÉ PRACOVNÉ ZMLUVY

Ak to vyžaduje zákon, obchodní partneri musia poskytnúť svojim zamestnancom písomné pracovné zmluvy v jazyku a forme, ktorej rozumejú. Minimálne náležitosti pracovných zmlúv v rozsahu povolenom zákonom alebo obvyklom podľa pracovných noriem: meno, adresa bydliska a fotografia zamestnanca, dátum a miesto narodenia, pozícia, dátum začiatku zamestnania, pracovný čas, mzda a náhrada mzdy, skúšobná lehota, nárok na dovolenku, údaje o skončení pracovného pomeru (zo strany zamestnanca a zo strany zamestnávateľa), podpis zamestnanca a zamestnávateľa a dátum príslušného podpisu. V prípade zákazkovej práce je potrebné zabezpečiť, aby obchodný partner spĺňal vyššie uvedené požiadavky. Pre krátkodobých a sezónnych pracovníkov (menej ako tri mesiace) sú v poľnohospodárskych podnikoch akceptovateľné ústne pracovné zmluvy namiesto písomných za predpokladu, že sú zdokumentované a prípustné podľa platného zákona.

6. MZDY A ODMENY

Mzda vyplácaná za štandardný pracovný čas a nadčasy s príplatkami musí každý spĺňať minimálne zákonné, odvetvové minimálne štandardy a/alebo platné kolektívne zmluvy, podľa toho, ktorý predpis je pre zamestnanca výhodnejší. Mzda by mala vždy pokryť základné potreby zamestnancov a ich rodín a ponechať časť príjmu voľne k dispozícii, ak na to nepostačujú právnym predpisom stanovené minimálne mzdy (mzdy zaisťujúce existenciu). Zamestnanci musia od zamestnávateľa dostať minimálne všetky zákonom požadované benefity, ako aj písomné, úplné a zrozumiteľné informácie o zložení mzdy vrátane zrážok, nadčasov a benefitov. Zrážka zo mzdy ako disciplinárne opatrenie nie je povolená. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovoroch MOP 26 a 131.

7. PRIMERANÝ PRACOVNÝ ČAS

Pracovný čas musí byť v súlade s platnými zákonmi a štandardmi odvetvia, podľa toho, ktoré predpisy sú prísnejšie. Za žiadnych okolností sa od zamestnancov nesmie vyžadovať, aby pravidelne pracovali viac ako 48 hodín týždenne. Maximálny pracovný čas za deň nesmie presiahnuť 12 hodín. Nadčasy musia byť odpracované dobrovoľne a nesmú sa vyžadovať

pravidelne. Zamestnanci majú nárok na najmenej jeden deň voľna po šiestich po sebe nasledujúcich pracovných dňoch. Výnimky z tohto pravidla sú povolené len vtedy, ak sú splnené obe nasledujúce podmienky: a) vnútroštátne právo povoľuje pracovný čas nad tento maximálny limit; a b) platí voľne dohodnutá kolektívna zmluva, ktorá umožňuje spriemerovanie pracovného času vrátane primeraného času odpočinku. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovoroch MOP 1 a 14, ako aj v odporúčaní MOP 116.

8. DODRŽIAVANIE SLOBODY ZDRUŽOVANIA A KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

Musí sa uznávať právo zamestnancov na vytváranie a vstup do orgánov zastupujúcich zamestnancov vrátane odborových organizácií podľa vlastného výberu, právo na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk. Od obchodných partnerov sa vyžaduje, aby zaujali pozitívny postoj k právu na slobodu združovania a kolektívneho vyjednávania aktívnym oboznamovaním svojich zamestnancov o týchto právach a zaujatím otvoreného postoja k odborom vrátane ich organizačných aktivít. V prevádzkových priestoroch je zabezpečené, aby tam mohli pôsobiť odborové organizácie v súlade s platným právom miesta výkonu práce. V situáciách, keď sú práva na slobodu združovania a kolektívneho vyjednávania obmedzené zákonom, sú povolené alternatívne právne prípustné spôsoby nezávislého a slobodného združovania a kolektívneho vyjednávania. Zástupcovia zamestnancov sa musia chrániť pred diskrimináciou, obťažovaním, zastrášaním alebo odvetou. Musí im byť umožnený voľný prístup k pracovníkom, aby sa zabezpečilo, že budú môcť uplatňovať svoje práva zákonným a pokojným spôsobom. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovoroch MOP 87, 98 a 135, ako aj v odporúčaní MOP 143.

9. OCHRANA ZDRAVIA A BEZPEČNOSŤ PRI PRÁCI

Zamestnanci musia mať zaistené bezpečné a hygienické pracovné prostredie. Je potrebné vziať do úvahy všeobecne známe znalosti odvetvia, sektoru a špecifických nebezpečenstiev. Je potrebné prijať opatrenia na ochranu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, aby sa predišlo úrazom a zraneniam, ktoré vzniknú v súvislosti s prácou alebo prevádzkou zariadení obchodného partnera. Pracoviská, pracovné procesy, stroje a zariadenia musia byť zaistené tabuľkami, ochrannými zariadeniami a obložkami. Zamestnanci sa musia oboznámiť s cvičeniami a postupmi v oblasti bezpečnosti práce a pravidelne ich trénovať. Musia byť poskytnuté osobné ochranné prostriedky primeranej veľkosti a zamestnanci sa musia poučiť o ich správnom používaní. Musí byť zaručený prístup k čistým hygienickým zariadeniam, pitnej vode a primeraný čas odpočinku. Tieto požiadavky sa vzťahujú na všetky sociálne zariadenia a ubytovanie zamestnancov, ak ich zamestnávateľ poskytuje. Všetci pracovníci musia mať právo vzdialiť sa zo situácií, v ktorých existuje značné riziko ujmy, bez toho, aby na to dostali povolenie. Všetky tehotné ženy a rodičia s novorodencami získajú všetky ochranné opatrenia v súlade s platnou legislatívou. Obchodní partneri určujú vedúceho pracovníka zodpovedného za zdravie a bezpečnosť a zapoja zamestnancov do analýzy zdravotných rizík a nebezpečenstiev. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovore MOP 155 a v odporúčaní MOP 164.

10. REŠPEKTOVANIE POZEMKOVÝCH PRÁV

Je potrebné rešpektovať legitímne vlastnícke, majetkové, užívacie práva a príslušné práva na prírodné zdroje, ako sú lesy a vodné plochy. To zahŕňa nepísané verejné, súkromné, komunálne alebo kolektívne práva vrátane domorodých alebo zvykových práv. Poľnohospodári a/alebo komunity sa nesmú stať obeťami zaberania pôdy, stratiť svoje pozemkové práva v dôsledku nevyjasnených vlastníckych vzťahov alebo byť vystavovaní z pôdy, ktorú dlhodobo využívajú ako poľnohospodársku úžitkovú plochu. Ak príslušný právny predpis jasne stanovuje inak, malo by sa postupovať podľa [smerníc FAO/OECD](#). Predovšetkým musí byť poskytnutá rýchla, primeraná a účinná kompenzácia. Ak ide o domorodé obyvateľstvo alebo komunity, nadobudnutie novej pôdy musí objasniť v rámci kontroly due diligence externá, neutrálna strana. Všetky rokovania musia rešpektovať zásady slobodného, predchádzajúceho a informovaného súhlasu, ako je uvedené v Deklarácii OSN o právach pôvodného obyvateľstva. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovore MOP 169.

11. ZODPOVEDNÉ ZAOBCHÁDZANIE S BEZPEČNOSTNÝMI ZLOŽKAMI

Ak majú bezpečnostné zložky za úlohu chrániť podnik alebo majetok podniku, musí byť zabezpečené príslušné poučenie, školenia a dozor. Bezpečnostné zložky nesmú porušovať zákaz mučenia, zaobchádzať s ľuďmi neľudsky alebo ponižujúco ani konať proti právu na slobodu združovania.

12. PRIMERANÁ OCHRANA ŽIVOTNÉHO PROSTREDIA

Je potrebné dodržiavať všetky príslušné environmentálne právne predpisy a získať a zachovávať všetky príslušné environmentálne povolenia, certifikáty a schválenia. Obchodní partneri sa zaväzujú neustále minimalizovať znečisťovanie životného prostredia. Predovšetkým to znamená, že sa do životného prostredia nesmú dostať žiadne nebezpečné látky alebo škodiť ľuďom a že sa dodržiavajú environmentálne normy pre zmeny pôdy, úpravu odpadových vôd, emisie a odpadové hospodárstvo. Obchodní partneri sú povinní primerane prispievať k ochrane klímy. Týka sa to najmä zlepšovania energetickej účinnosti a minimalizácie spotreby zdrojov (vrátane vody, nerastných surovín, poľnohospodárskych surovín a fosílnych palív). Musia sa dodržiavať národné predpisy na ochranu lesov. Obchodní partneri sú povinní zaviesť vhodný a efektívny systém environmentálneho manažérstva. Musia sa dodržiavať zásady stanovené v Minamatskom dohovore o ortuti, Štokholmskom dohovore o perzistentných organických látkach a Bazilejskom dohovore o riadení pohybu nebezpečného odpadu cez hranice štátov.

13. PRIMERANÉ NARÁBANIE S CHEMIKÁLIAMI

Obchodní partneri musia zaviesť primeraný systém riadenia chemikálií (CMS), neustále ho monitorovať a v prípade potreby vylepšovať. Tento CMS musí pokrývať celý životný cyklus používaných chemikálií vrátane nákupu, skladovania, prepravy, používania a bezpečnej likvidácie týchto chemikálií. V CMS musí byť jasne definovaná jasná chemická politika vrátane úloh a zodpovedností, ako aj podrobné pracovné pokyny pre každý krok používania chemikálií

pre všetkých zúčastnených. Obchodní partneri musia zaviesť vhodné kontrolné opatrenia a pravidelné školenia/oznámenia o požiadavkách CMS pre všetkých zamestnancov, ktorí manipulujú s chemikáliami alebo sú im vystavení. Musia sa stanoviť postupy pre núdzové situácie (napr. rozliatie, netesnosti). Musia sa dodržiavať zásady stanovené v dohovore MOP 170 a v odporúčaní MOP 177.

Pre výrobu spotrebného tovaru sa musí implementovať ZDHC Chemical Management System Framework. Obchodní partneri musia zabezpečiť, aby sa nepoužívali žiadne chemikálie, ktoré obsahujú látky uvedené v zozname Tchibo Restricted Substances List (RSL) a ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL).

Pre poľnohospodárske podniky platí, že sa všetky agrochemikálie skladujú mimo dosahu potravín, vody a detí v dobre vetraných a uzamknutých miestnostiach. Prázdne nádoby od pesticídov sa tiež nesmú opätovne použiť na skladovanie potravín alebo nápojov, ale musia sa vrátiť alebo bezpečne zlikvidovať.

14. ZÁKAZ KORUPCIE

Obchodný partner sa zdrží akejkoľvek trestnej činnosti, najmä korupcie, ako aj činov, ktoré by sa dali takto interpretovať. Obchodný partner sa zaväzuje, že neprijme ani nebude poskytovať žiadne platby alebo výhody vo vzťahoch so svojimi dodávateľmi a úradnými predstaviteľmi, ktoré smerujú k ovplyvneniu alebo by sa mohlo zdať, že ovplyvnia obchodné rozhodnutia alebo inak získajú nenáležitú výhodu.

15. KONTROLA DODRŽIAVANIA ETICKÉHO KÓDEXU

Spoločnosť Tchibo je oprávnená kontrolovať dodržiavanie etického kódexu obchodnými partnermi. Túto kontrolu môže spoločnosť Tchibo realizovať ako vlastnú kontrolu na mieste alebo ako písomnú žiadosť o informácie, ktorú vystaví spoločnosť Tchibo alebo tretie subjekty poverené auditom postupov a dodržiavania predpisov, príp. prostredníctvom auditového systému (ďalej len „kontrolné opatrenia“). Realizácia kontrolného opatrenia, ako aj jeho typ a predmet sa obchodnému partnerovi písomne oznámi v primeranej lehote. Za dôkaz dodržiavania etického kódexu sa u obchodného partnera považuje aj zachovanie uznanej príslušnej certifikácie, ak zaručuje vykonávanie nezávislých, pravidelných a primeraných kontrol.

Náklady na vykonanie kontrolných opatrení tretími subjektmi znáša spoločnosť Tchibo. Ak sa zistí porušovanie tohto dodávateľského etického kódexu, náklady kontrolných opatrení sa prenású na zmluvného partnera. Zmluvný partner vykonanie kontrolného opatrenia v plnom rozsahu podporí a umožní najmä prístup k všetkým informáciám, ako aj k príslušným procesom a kontrolným systémom, ktoré slúžia na overenie dodržiavania dodávateľského etického kódexu. Obchodný partner kontrolné opatrenie sleduje a je k dispozícii na účely doplnenia informácií. Pri kontrolných opatreniach je možné pracovníkom povereným spoluprácou klásť otázky, pričom sa im však umožní, aby poskytnutie informácií odmietli bez toho, aby im v dôsledku toho vznikli nevýhody.

16. POSTUP PRI SŤAŽNOSTIACH

Sťažnosti treba poslať na adresu: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de

O možnostiach nahlasovania postupu pri sťažnostiach je obchodný partner povinný pravidelne a bez prekážok informovať svojich zamestnancov. Zamestnanci musia mať možnosť podávať sťažnosti bez strachu z diskriminácie, represálií, pokusov o zastrašovanie alebo obťažovanie. Zmluvný partner má zabezpečiť, aby jeho priami dodávatelia informovali aj svojich zamestnancov o možnostiach postupu pri sťažnostiach spoločnosti Tchibo a nepodnikali žiadne represálie voči sťažovateľom.