

CÓDIGO DE CONDUTA DO FORNECEDOR DA TCHIBO

PREÂMBULO

Como empresa global de aquisições, a Tchibo está empenhada em respeitar os direitos humanos e proteger o ambiente. Os princípios e normas com os quais nos comprometemos, bem como o nosso processo de diligência devida em matéria de direitos humanos e proteção do ambiente, estão descritos na nossa Declaração de Princípios. Em particular, ao conceber, gerir e implementar as nossas relações comerciais, estamos empenhados em assegurar que as normas sociais e ambientais fundamentais sejam cumpridas nas nossas cadeias de fornecimento.

ÂMBITO DO PRESENTE CÓDIGO DE CONDUTA

Os nossos parceiros comerciais (ou seja, parceiros contratuais, fornecedores, produtores e prestadores de serviços que estão incumbidos de fabricar e/ou fornecer bens e/ou serviços para a Tchibo) são obrigados a cumprir as normas sociais e ambientais fundamentais deste Código de Conduta, bem como todas as leis laborais, sociais e ambientais nacionais e internacionais aplicáveis que lhes sejam relevantes. A Tchibo tem o direito de verificar a conformidade dos parceiros comerciais com o Código de Conduta.

As seguintes normas sociais e ambientais aplicam-se a todos os empregados, independentemente de trabalharem diretamente ou indiretamente para os nossos parceiros comerciais. As obrigações ao abrigo deste Código de Conduta, leis nacionais e diretrizes internacionais não devem ser contornadas, por exemplo, através da utilização de trabalho temporário, subcontratação, esquemas falsos de aprendizagem ou trabalho no domicílio. Sempre que a legislação aplicável, normas industriais específicas, convenções coletivas aplicáveis e o presente Código de Conduta contenham disposições semelhantes, aplicar-se-á a disposição que proporciona uma maior proteção aos empregados e/ou ao ambiente. Os empregados vulneráveis, tais como trabalhadores migrantes e sazonais, jovens, trabalhadores contratados, contingentes e temporários, trabalhadores no domicílio, trabalhadoras grávidas ou trabalhadores deficientes precisam de proteção especial. Todos os empregados devem ser informados do conteúdo deste Código de Conduta e da legislação nacional aplicável de forma acessível, incluindo a prestação de todas as informações na sua língua nacional e, no caso de analfabetismo, através de instrução e formação oral.

OS NOSSOS PRINCÍPIOS

1. SEM TRABALHO FORÇADO E RECRUTAMENTO DE PESSOAL RESPONSÁVEL

Qualquer forma de trabalho forçado, escravatura ou outras formas de trabalho involuntário, bem

como a produção de bens através do trabalho prisional, é estritamente proibida. Os **princípios gerais para um recrutamento justo** de acordo com a OIT, incluindo o "Princípio Empregador Paga", devem ser observados. Os empregados não devem estar sujeitos a qualquer regulamentação que restrinja a sua liberdade pessoal de circulação. Os empregadores não podem exigir aos seus empregados que depositem dinheiro ou documentos de identificação junto do empregador. Os empregados são livres de deixar o seu empregador após o despedimento, de acordo com a lei aplicável. Os princípios estabelecidos nas Convenções 29 e 105 da OIT devem ser respeitados.

2. SEM TRABALHO INFANTIL E PROTEÇÃO DOS JOVENS EMPREGADOS

As crianças em idade escolar obrigatória e as crianças com menos de 15 anos de idade (ou 14 anos de idade, se permitido pela legislação nacional de acordo com a Convenção 138 da OIT) não podem ser empregadas. Se o trabalho infantil for identificado na cadeia de fornecimento do parceiro contratual, devem ser implementadas medidas corretivas que devem ser documentadas por escrito. Deve ser prestado apoio financeiro e outro apoio adequado para permitir à criança que esteve envolvida na produção de bens para Tchibo frequentar a escola, tal como exigido por lei. Nas pequenas explorações agrícolas familiares, as crianças são autorizadas a trabalhar na quinta da sua família, desde que o trabalho não afete a sua saúde, segurança, bem-estar, educação ou desenvolvimento e que as crianças sejam supervisionadas por adultos e recebam formação adequada. Neste caso, os parceiros comerciais devem esforçar-se por proporcionar às crianças o acesso a instalações de acolhimento.

Os jovens empregados entre os 15 e os 18 anos de idade só podem ser empregados em conformidade com as disposições legais aplicáveis. Em particular, os jovens não podem trabalhar à noite e não podem realizar qualquer trabalho que possa afetar ou pôr em perigo a sua saúde, segurança ou moral. Os jovens empregados devem ter a oportunidade de participar em programas de educação e formação. Os jovens em idade escolar obrigatória só podem trabalhar fora do horário escolar e por um máximo de oito horas por dia. O tempo de escola, trabalho e transporte não pode exceder um total de dez horas por dia. Os princípios estabelecidos nas Convenções 79, 138, 182 e nas Recomendações 146 e 190 da OIT devem ser respeitados.

3. SEM DISCRIMINAÇÃO

Todos os empregados são tratados de forma igual e com dignidade e respeito, sendo-lhes dadas as mesmas oportunidades. Não é permitida a discriminação com base em sexo, idade, religião, raça, casta, origem social, estado de saúde, deficiência, origem étnica e nacional, nacionalidade, filiação em organizações de trabalhadores (incluindo sindicatos), opiniões ou visões políticas, orientação sexual, responsabilidades familiares, estado civil ou outras características pessoais. Os princípios estabelecidos nas Convenções 100, 111 e 159 da OIT devem ser respeitados.

4. SEM ABUSO OU ASSÉDIO

É proibida qualquer forma de assédio, abuso ou medida disciplinadora física, psicológica, sexual, verbal ou outra, bem como qualquer forma de intimidação. Avanços sexuais indesejados, abraços

indesejados e comentários ou pedidos de favores sexuais comoventes, lascivos ou obscenos são proibidos no local de trabalho e em todas as instalações associadas ao local de trabalho, incluindo transporte e dormitórios. As medidas disciplinares só podem ser tomadas em conformidade com as leis nacionais e os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. As penalizações, especialmente em caso de doença ou gravidez, são proibidas. Os empregados que se queixem de discriminação, abuso ou assédio não serão sujeitos a qualquer forma de ação disciplinar ou de represália.

5. CONTRATOS DE TRABALHO ADEQUADOS

Os parceiros comerciais da Tchibo devem, quando exigido por lei, fornecer aos seus empregados contratos de trabalho escritos numa língua e sob uma forma que eles compreendam. Elementos mínimos dos contratos de trabalho, tanto quanto legalmente permitido ou habitual, de acordo com as normas da indústria, são: Nome, endereço de residência e fotografia do empregado, data e local de nascimento, função, data de início do trabalho, horas de trabalho, salário e remuneração, período experimental, direito a férias, detalhes da cessação do emprego (pelo empregado e pelo empregador), assinaturas do empregado e do empregador e data de cada assinatura. No caso de trabalho contratado a terceiros, deve ser assegurado que o parceiro comercial cumpre com os requisitos acima mencionados. Os contratos de trabalho verbais, e não escritos, são aceitáveis nas explorações agrícolas para trabalhadores de curto prazo e sazonais (menos de três meses), desde que sejam documentados e permitidos ao abrigo da lei aplicável.

6. SALÁRIOS E REMUNERAÇÃO

O salário pago pelas horas normais de trabalho e horas extraordinárias com bónus deve, em cada caso, cumprir pelo menos as normas mínimas estatutárias, específicas da indústria e/ou acordos coletivos aplicáveis, dependendo do acordo que for mais vantajoso para o empregado. Os salários devem sempre cobrir as necessidades básicas dos empregados e das suas famílias e deixar uma parte do rendimento para livre disposição, se os salários mínimos legais não forem suficientes para isso (salários de subsistência). Os empregados devem receber do seu empregador pelo menos todas as prestações sociais legalmente exigidas, assim como informação escrita, completa e compreensível sobre a composição dos seus salários, incluindo deduções, pagamento de horas extraordinárias e benefícios adicionais. A dedução do salário como medida disciplinar não é permitida. Os princípios estabelecidos nas Convenções 26 e 131 da OIT devem ser respeitados.

7. HORÁRIO DE TRABALHO ADEQUADO

Os horários de trabalho devem cumprir a lei aplicável e as normas da indústria, o que for mais rigoroso. Em nenhuma circunstância pode ser exigido aos empregados que trabalhem mais de 48 horas por semana numa base regular. O tempo máximo de trabalho por dia não deve exceder 12 horas. As horas extraordinárias devem ser trabalhadas voluntariamente e não devem ser exigidas de forma regular. Os empregados têm direito a pelo menos um dia de folga após seis dias de trabalho consecutivos. Exceções a esta regra só são permitidas se ambas as condições seguintes forem preenchidas: a) a lei nacional permite horários de trabalho superiores a este limite; e b)

está em vigor um acordo coletivo livremente negociado que permite o cálculo da média dos horários de trabalho, incluindo períodos de descanso apropriados. Os princípios estabelecidos nas Convenções 1 e 14 e na Recomendação 116 da OIT devem ser respeitados.

8. RESPEITO PELA LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Será reconhecido o direito dos empregados a formar e aderir a órgãos representativos dos trabalhadores, incluindo sindicatos da sua escolha, o direito à negociação coletiva e o direito à greve. Os parceiros comerciais são encorajados a adotar uma atitude positiva relativamente ao direito à liberdade de associação e de negociação coletiva, informando ativamente os seus trabalhadores sobre estes direitos e adotando uma atitude aberta em relação aos sindicatos, incluindo as suas atividades de organização. Os parceiros comerciais devem assegurar que os sindicatos possam aí funcionar de acordo com a lei aplicável do local de trabalho. Em situações em que os direitos à liberdade de associação e de negociação coletiva sejam restringidos por lei, serão permitidos meios alternativos legalmente admissíveis de associação independente e livre e de negociação coletiva. Os representantes dos empregados devem ser protegidos contra discriminação, assédio, intimidação ou retaliação. Devem ter livre acesso aos empregados para garantir que possam exercer os seus direitos de forma legal e pacífica. Os princípios estabelecidos nas Convenções 87, 98 e 135 e na Recomendação 143 da OIT devem ser respeitados.

9. PROTEÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Os empregados devem dispor de um ambiente de trabalho seguro e higiênico. Devem ser considerados os conhecimentos específicos da indústria e os riscos específicos do setor. Devem ser tomadas medidas para proteger a segurança e saúde no trabalho e para prevenir acidentes e lesões relacionados com o trabalho ou o funcionamento do equipamento do parceiro comercial. Os locais de trabalho, processos de trabalho, máquinas e equipamentos devem estar protegidos através de sinais, dispositivos de proteção e coberturas. Os exercícios e procedimentos de segurança no trabalho devem ser comunicados aos empregados e treinados regularmente com eles. O equipamento de proteção pessoal, de tamanho apropriado, deve ser fornecido e a sua utilização adequada deve ser treinada. Deve ser garantido o acesso a instalações sanitárias limpas, água potável e pausas de descanso adequadas. Estes requisitos aplicam-se a todas as instalações sociais e alojamento dos empregados, se fornecidos pelo empregador. Todos os empregados devem ter o direito de se afastarem de situações de perigo significativo sem pedir autorização. Todas as mulheres grávidas e pais com recém-nascidos recebem todas as proteções ao abrigo da lei aplicável. Os parceiros comerciais atribuem a responsabilidade pela saúde e segurança a um alto executivo e envolvem os empregados na análise dos riscos e perigos para a saúde. Os princípios estabelecidos na Convenção 155 e na Recomendação 164 da OIT devem ser respeitados.

10. RESPEITO PELOS DIREITOS DE TERRA

Os direitos legítimos de propriedade, posse e utilização, bem como os direitos correspondentes aos recursos naturais, tais como florestas e águas, devem ser respeitados. Isto inclui direitos

não escritos públicos, privados, comunitários ou coletivos, inclusive direitos indígenas ou consuetudinários. Os agricultores e/ou comunidades não devem ser vítimas de apropriação de terra, perder os seus direitos de terra devido a condições de propriedade pouco claras ou ser expulsos da terra que tenham usado regularmente como terra agrícola. Se a lei aplicável previr claramente o contrário, deve ser seguido o processo estabelecido nas diretrizes da FAO/OECD. Em particular, deve ser fornecida uma compensação rápida, adequada e eficaz. Se estiverem envolvidos povos ou comunidades indígenas, a aquisição de novas terras deve ser esclarecida através da devida diligência por uma parte externa e neutra. Todas as negociações devem respeitar os princípios do consentimento livre, prévio e informado, em conformidade com a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas. Os princípios estabelecidos na Convenção 169 da OIT devem ser respeitados.

11. INTERAÇÃO RESPONSÁVEL COM AS FORÇAS DE SEGURANÇA

Quando são designados guardas de segurança para proteger a empresa ou os bens da empresa, devem ser fornecidas instruções, formação e supervisão adequadas. As forças de segurança não devem violar a proibição da tortura, tratar as pessoas de uma forma desumana ou degradante ou agir contra o direito à liberdade de associação.

12. PROTEÇÃO AMBIENTAL ADEQUADA

Todos os requisitos legais aplicáveis à proteção ambiental devem ser cumpridos e todas as aprovações, certificados e licenças ambientais relevantes devem ser obtidas e mantidas. Os parceiros comerciais estão empenhados em minimizar continuamente os impactos ambientais adversos. Isto significa, em particular, que não é permitida a entrada de substâncias perigosas para o ambiente ou que prejudiquem as pessoas e que são cumpridas as normas ambientais para alteração do solo, tratamento de águas residuais, descarga de emissões e gestão de resíduos. Os parceiros comerciais são obrigados a dar um contributo adequado para a proteção do clima. Isto diz respeito em particular à melhoria da eficiência energética e à minimização do consumo de recursos (incluindo água, matérias-primas minerais, matérias-primas agrícolas e fontes de energia fóssil). A regulamentação nacional para a proteção das florestas deve ser cumprida. Os parceiros comerciais são obrigados a implementar um sistema de gestão ambiental adequado e eficaz. Os princípios estabelecidos no Acordo de Minamata sobre Mercúrio, no Acordo de Estocolmo sobre Poluentes Orgânicos Persistentes e no Acordo de Basileia sobre o Controlo de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos devem ser respeitados.

13. GESTÃO APROPRIADA DE PRODUTOS QUÍMICOS

Os parceiros comerciais devem implementar, monitorizar continuamente e, se necessário, melhorar um sistema apropriado de gestão de produtos químicos. Este sistema de gestão de produtos químicos deve cobrir todo o ciclo de vida dos produtos químicos utilizados, incluindo a compra, o armazenamento, o transporte, a utilização e a eliminação segura destes produtos químicos. No sistema de gestão de produtos químicos, deve ser claramente definida para todas as partes envolvidas uma política clara de produtos químicos, incluindo papéis e responsabilidades,

bem como instruções de trabalho detalhadas para cada passo na utilização de produtos químicos. Os parceiros comerciais devem implementar medidas de controlo adequadas e formação/comunicação regular sobre os requisitos do sistema de gestão de produtos químicos para todos os empregados que manuseiem ou estejam expostos a produtos químicos. Devem ser estabelecidos procedimentos para emergências (por exemplo, derrames, fugas). Os princípios estabelecidos na Convenção 170 e na Recomendação 177 da OIT devem ser respeitados.

Para a produção de bens de consumo, será implementado o ZDHC Chemical Management System Framework. Os parceiros comerciais devem garantir que não são utilizados produtos químicos que contenham substâncias listadas na Tchibo Restricted Substances List (RSL) e na ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL).

Para as explorações agrícolas, todos os produtos agroquímicos devem ser armazenados longe de alimentos, água e crianças, em áreas bem ventiladas e fechadas. Além disso, os recipientes vazios de pesticidas não devem ser reutilizados para armazenar alimentos ou bebidas, mas devem ser devolvidos ou eliminados de forma segura.

14. SEM CORRUPÇÃO

O parceiro comercial deve abster-se de qualquer tipo de atos criminosos, em particular corrupção, bem como atos que possam ser interpretados como tal. O parceiro comercial compromete-se a não aceitar ou fazer quaisquer pagamentos ou benefícios nas suas relações com os seus fornecedores e funcionários públicos que se destinem ou possam dar a aparência de influenciar as decisões comerciais ou de outra forma obter uma vantagem indevida.

15. PROCEDIMENTO DE QUEIXA

As queixas devem ser endereçadas a: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, socialcompliance@tchibo.de

O parceiro comercial é obrigado a informar os seus empregados, de forma regular e acessível, sobre as possibilidades de comunicação do procedimento de queixa. Os empregados devem poder apresentar queixas sem receio de discriminação, represálias, intimidação ou assédio. O parceiro comercial deve trabalhar no sentido de assegurar que os seus fornecedores diretos também informem os seus empregados sobre as possibilidades do procedimento de queixa da Tchibo e não tomem quaisquer represálias contra os queixosos.