



Sosyal ve Çevresel Uygunluk İlkeleri Gıda-Dışı İş Kolu Durum: Mayıs 2014

Küresel bir tedarik firması olarak sorumluluğumuzu beyan ediyoruz; özellikle iş ilişkilerimizi biçimlendirme, yönetme ve yürütme süreçlerinde temel sosyal ve çevresel standartlara kendimizi adıyoruz.

Bilgi ve İletişim

İş Ortaklarımızın, onların Tchibo için çalışan üreticilerinin, alt yüklenicileri ve imalatçılarının bu kuralları tüm çalışanların bilgilendirilmesi amacıyla serbestçe erişilebilen tüm ana çalışma alanlarına yerleştirmesi beklenir. Kurallar çalışanların diline çevrilmeli ve çalışanlar bu kurallar ve uygulanabilir yasal mevzuat ile tanımlanan hakları ve yükümlülükleri ile ilgili bilgilendirilmelidir. İş ortakları buna ilave olarak bu kuralların içeriği ile ilgili olarak kendi üreticilerini, imalatçıları, alt yüklenicileri ve evde Tchibo için üretim yapan çalışanları bilgilendirmeli; öngörülen standartların gözlemlenmesi için çaba göstermelidir. İş ortakları, onların Tchibo için üretim yapan imalatçıları ve alt yüklenicileri bu kuralların uygulanması için kıdemli bir yönetici görevlendirmelidir.

Denetim ve İzleme

Tchibo bu kuralların ve uygulanabilir yasal mevzuatın iş ortakları tarafından uygulandığını garanti etmek adına kendi personeli ve/veya bağımsız dış denetim firmaları aracılığıyla habersiz denetimler gerçekleştirecektir. İş ortaklarının gerektiğinde alt yüklenicilerin faaliyet gösterdiği alanlar da dahil olmak üzere tesislere erişim sağlaması beklenir. Bu kurallar ve/veya uygulanabilir yasal mevzuat ihlallerine yönelik iyileştirmeler yapılması zorunludur. Rüşvet ve kasıtlı hilekarlık girişimlerine müsamaha gösterilmeyecek ve bu durumlar iş ilişkisinin sonlandırılmasına neden olacaktır.

Uygunsuzluğun Sonuçları

Denetimlerde (Fabrika Denetimi, Sosyal Denetim, Risk Denetimi ve Uygunluk Denetimi vb.) sosyal ve çevresel açılardan yapılacak derecelendirmeye bağlı olarak aşağıdaki sonuçlar geçerli olacaktır:

Not Suitable/Zero Tolerance: Sıfır Tolerans konularına ilişkin iyileştirmeler yapılmalı; tespit tarihinden itibaren dört hafta içerisinde yapılan iyileştirmelere ilişkin gerekli kanıtlar sağlanmalı ve ihtiyaç halinde takip denetimleri gerçekleştirilmelidir. Bununla birlikte iş ortağı Tchibo'ya yapılacak iyileştirmeler ve bunların ne zamana kadar gerçekleştirileceği ile ilgili yazılı olarak bildirimde bulunmalıdır. Uygunsuz/Sıfır Tolerans olarak belirlenen konulara yönelik yapılacak iyileştirmelerin tespit edilememesi durumunda Tchibo; iyileştirme için ek süre tanımsızın sözleşmeden geri çekilme, hizmeti reddetme ve hizmet yerine tazminat talep etme yetkilerine sahip olacaktır.

Suitable with Follow-up Necessary/Major Concern: Ana konulara ilişkin iyileştirmeler yapılmalı; tespit tarihinden itibaren beş ay içerisinde yapılan iyileştirmelere ilişkin gerekli kanıtlar sağlanmalı ve ihtiyaç halinde takip denetimleri gerçekleştirilmelidir. Bununla birlikte iş ortağı Tchibo'ya yapılacak iyileştirmeler ve bunların ne zamana kadar gerçekleştirileceği ile ilgili yazılı olarak bildirimde bulunmalıdır. Bu konulara yönelik yapılacak iyileştirmelerin tespit edilememesi durumunda Tchibo; iyileştirme için ek süre tanımsızın sözleşmeden geri çekilme ve hizmeti reddetme yetkisine sahip olacaktır.

Sürekli Gelişim Yaklaşımı

İş ortakları, onların üreticileri ve alt yüklenicileri sosyal ve çevresel standartların iyileştirilmesi üzerinde sürekli olarak çalışmayı kabul eder. İşçilerin öncelikli ihtiyaçlarına yönelik iyileştirmelerin gerçekleştirilmesi için yeterli zaman tanınacaktır. Tchibo bu süreçte destek ve tavsiye sağlayacaktır. İyi denetim ve eğitim sonuçları takip denetimlerinin yoğunluğunu azaltacaktır.

Denetim ve Eğitimlerin Maliyeti

İlk denetimlerin masrafları Tchibo tarafından karşılanacaktır.

İş Ortağı / İmalatçı / Üretici / Alt Yüklenici kaynaklı ilk dönem denetim ertelemeleri bu duruma istisna teşkil etmektedir. Bu durumda iş ortağı Tchibo'ya denetimin neden ertelendiğini açıklayan yazılı bildirim sunmalıdır. İlk denetim, planlanan ve başarısızlıkla sonuçlanan tarihten itibaren on dört gün içinde gerçekleştirilmelidir ve bu denetimin masrafları iş ortağı tarafından karşılanmak zorundadır. İleri tarihe ertelenen ilk denetim girişimi İş Ortağı / İmalatçı / Üretici / Alt Yüklenici kaynaklı bir nedenden dolayı başarısızlıkla sonuçlanırsa Tchibo;

iyileştirme için ek süre tanımaksızın sözleşmeden geri çekilme, hizmeti reddetme ve hizmet yerine tazminat talep etme yetkilerine sahip olacaktır.

İyileştirme masrafları, takip denetimleri de dahil olmak üzere sunulması gereken iyileştirme kanıtlarına ilişkin masraflar iş ortağı tarafından karşılanmak zorundadır.

Eğitim, destek ve tavsiye süreçlerine ilişkin masraflar Tchibo ve İş Ortağı arasındaki özel düzenlemelere bağlıdır.



Tchibo Sosyal ve Çevresel Çalışma Etik Kuralları
İş Ortakları İçin (Ürün ve Hizmet)
Durum: Mayıs 2014

Küresel bir tedarik firması olarak kendimizi insan hakları ve çevrenin korunması ve geliştirilmesine adanıyoruz. Bu nedenle Tchibo, 1992 Rio Beyannamesi'nin sürdürülebilir gelişim ilkelerini, Birleşmiş Milletler'in Küresel İlkeler Sözleşmesi prensiplerini ve Birleşmiş Milletler'in İş ve İnsan Hakları üzerine Rehber İlkelerini tanıdığını beyan etmektedir.

İş ortaklarımızın (tedarikçi, üretici, onların üreticileri ve alt yüklenicileri) bu kuralların temel prensiplerine, bununla birlikte yerel ve uluslararası sosyal ve çevresel kanunlara uyum sağlaması Tchibo ile iş ilişkisi yürütmenin temel gereksinimidir. Bu kurallar iş ortaklarımız tarafından resmi ve resmi olmayan sektörde doğrudan veya dolaylı olarak istihdam edilmiş ve sözleşme tipinden bağımsız olmak üzere tüm çalışanlar için geçerlidir. Bu kurallar çalışanlar ve çevre için azami koruma seviyesinden ziyade asgari gereksinimleri oluşturur. Ulusal ve uluslararası kanunlar, sektöre özgü standartlar, toplu iş sözleşmesi ve Tchibo Kuralları'nda aynı konu hakkında hüküm bulunması halinde çalışanlar ve çevre için daha koruyucu olan hüküm dikkate alınır.

Tchibo Kuralları'nda belirtilen temel sosyal standartlar ILO Sözleşmeleri'ne ve Birleşmiş Milletler'in İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne dayanmakla birlikte SA8000 Standardı ve Etik Ticaret Girişimi (ETI) Temel Kuralları'na da atıfta bulunur; çevre standartları ise Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin çevre ile ilgili ilkelerini referans almaktadır.

1. Zorla Çalıştırma

İstihdam süreçlerinde gönüllük esastır. İş ortakları zorla çalıştırma, bağımlılık, angarya biçiminde ya da zorunlu çalıştırmanın diğer biçimlerinde uygulama yapamazlar. Çalışanlar, kişisel ve hareket özgürlüklerini kısıtlayan hiçbir düzenlemeye bağlı tutulmayacaktır. İşverenler çalışanlara kimlik kartlarını teslim etmesini ve depozito rehini uygulamasını şart koşmayacaktır. İşçiler yasaların belirttiği ihbar süreleri dahilinde işyerinden ayrılma konusunda serbesttir. Hapis çalışanlar vasıtasıyla üretim yapılması kesinlikle yasaktır. ILO'nun 29 ve 105 numaralı sözleşmeleri uygulanır.

2. Çocuk İşçiliği ve Genç İşçiler

Çocuk işçiler çalıştırılmayacaktır. İşe kabul yaşı zorunlu eğitimin tamamlandığı yaştan az olmayacak; hiçbir şekilde 15'ten (veya yerel kanun ILO 138 numaralı sözleşmesine uygun olarak izin veriyorsa 14) az olmayacaktır. Çocuk işçilik ile ilgili bu tanıma uyan bir durum tespit edildiği takdirde tedarikçi firma tarafından çocuk işçiliğe dair iyileştirme politikaları ve yazılı prosedürler oluşturulacak ve belgelendirilecektir. Buna ilave olarak çocuk işçilerin bu tanımdan çıkıncaya kadar olan süre boyunca eğitimlerine devam etmeleri için finansal ve diğer her türlü destek tedarikçi firma tarafından sağlanacaktır.

Genç işçiler 15-18 yaş aralığında bulunan işçilerdir. Tedarikçi firmalar genç işçi istihdam edebilir ancak zorunlu eğitim ile ilgili yasal düzenlemeler kapsamındaki genç işçiler yalnızca okul saatleri dışında çalışabilirler. Genç işçilerin okul, çalışma ve ulaşımda geçirdikleri sürenin toplamı hiçbir şekilde günlük olarak 10 saati aşamaz ve genç işçiler hiçbir şekilde günde 8 saatten fazla çalıştırılmaz. Genç işçiler gece vardiyasında çalıştırılmazlar. Ayrıca fiziksel, zihinsel sağlığa zarar veren ve güvenliklerini tehdit eden işlerde de çalıştırılmazlar. Genç işçilerin eğitim ve öğrenim programlarına katılmalarına fırsat tanınmalıdır.

Genç işçilerin korunmasına yönelik ulusal yasal düzenlemelerin öngördüğü yükümlülükler yerine getirilmelidir. ILO'nun 79, 138, 142, 182 numaralı sözleşmeleri ile 146 numaralı tavsiye kararı uygulanır.

3. Ayrımcılık

Tüm çalışanlara itibar ve saygı ile eşit şekilde davranılacağı ve çalışanların eşit haklara erişimleri garanti edilmelidir. Cinsiyet, yaş, din, ırk, sınıf, sosyal geçmiş, engellilik, etnik ve ulusal köken, milliyet, sendikalar da dahil olmak üzere işçi örgütlerine üyelik, siyasi üyelik ve düşünce, cinsel yönelim, aile sorumlulukları, evlilik durumu veya herhangi bir kişisel özelliğinden dolayı uygulanan ayrımcılığa izin verilmeyecektir. Bu ilke özellikle işe alım, ödeme, eğitim imkanlarına erişim, terfi, işten çıkarma ve emeklilik süreçlerinde geçerlidir. ILO'nun 100, 111 ve 159 numaralı sözleşmeleri uygulanır.

4. Disiplin Önlemleri



Bedensel, ruhsal, fiziksel, cinsel, sözlü veya başka türlü taciz, kötüye kullanma veya disiplin ve herhangi bir sindirme/gözünü korkutma eylemi yasaktır. Disiplin önlemleri ulusal kanunlar ve uluslararası geçerliliği olan insan hakları ile uyumlu olmalıdır. Özellikle hastalık veya hamilelik durumlarında olmak üzere herhangi bir zaman keyfi olarak ceza verilmesi yasaktır. Tchibo Kuralları ve/veya uygulanabilir ulusal/uluslararası kanunlara bağlı olarak şikayette bulunan çalışanlar hiçbir şekilde disiplin önlemi veya misillemeye karşı karşıya bırakılamaz.

5. İş Sözleşmeleri

İş ortakları çalışanlarına yazılı iş sözleşmeleri temin etmelidir. İş sözleşmeleri ulusal yasal düzenlemeler ile uyumlu olmalı ve asgari olarak şu bilgileri içermelidir: Çalışanın adı, ev adresi, çalışanın fotoğrafı*, doğum yeri ve tarihi*, görevi, iş ilişkisinin başlama tarihi, çalışma saatleri, istihkak ve ödeme, deneme süresi (uygulanabilirse), izin hakları, iş ilişkisinin bitirilmesine ilişkin detaylar (hem işveren, hem çalışan tarafından), çalışanın imzası, işverenin imzası, imza tarihleri. Sözleşmeli iş durumunda, iş ortağı bahsi geçen tüm şartların yüklenici tarafından yerine getirildiğini güvence altına almak zorundadır.

6. Ödemeler

Standart çalışma süresi için fazla mesai ödemesi hariç olarak ödenen maaş; yasal düzenlemeler, karşılaştırılabilir sektör asgari standartları veya toplu iş sözleşmesini asgari olarak karşılamalı ve bunlarına arasında daha yüksek olan baz alınmalıdır. İş ortakları, çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını daima karşılayacak şekilde maaş ödemek için çaba sarf etmeli, yasal asgari ücretin temel ihtiyaçları karşılamaya yetersiz kaldığı durumlarda birtakım ilave destek ödemesi sağlamalıdır. Çalışanlar yasalarca belirlenen tüm haklarını asgari olarak almalıdır. Tüm fazla mesai çalışmaları için yasal mevzuat, karşılaştırılabilir sektör standartları veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen oranlardan hangisi daha yüksekse buna göre ödeme yapılmalıdır. Çalışanlara maaşları, yapılan kesintiler, fazla mesai prim oranı ve ek hakları ile ilgili tüm bilgileri içeren yazılı ve anlaşılabilir bir belge sağlanmalıdır. Disiplin cezası olarak maaştan kesinti yapılmasına izin verilmez. ILO'nun 26 ve 131 numaralı sözleşmeleri uygulanır.

7. Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri uygulanabilir kanunlara ve karşılaştırılabilir sektör standartlarına uygun olmalı; daha koruyucu olan süre dikkate alınmalıdır. Her koşulda haftalık çalışma süresi düzenli biçimde 48 saati aşmamalıdır. Fazla mesai gönüllülük üzerine olmalı; haftalık süre 12 saati aşmamalı ve çalışanlardan düzenli bir biçimde fazla mesaiye gelmeleri talep edilmemelidir. Çalışanların birbirini takip eden 6 çalışma günü sonrası en az bir gün serbest günleri olmalıdır. Aşağıdaki koşulların her ikisinin de geçerli olduğu durumlar bu kurala istisnadır:

- Ulusal kanunun çalışma süresinin bu sınırı aşmasına müsaade etmesi
- Serbestçe müzakere edilen toplu sözleşme anlaşmasının yürürlükte olması ve yeterli dinlenme sürelerini de dikkate alarak ortalama çalışma süresine müsaade etmesi

ILO'nun 1 numaralı sözleşmesi ve 116 numaralı tavsiye kararı uygulanır.

*Konsey Direktifi 'nin eşit muamele ilkelerinin uygulanması nedeniyle Avrupa Birliği üye ülkelerinde uygulanamaz.

8. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı

Çalışanlara işçi örgütü kurma, kendi seçtikleri örgütlere katılma, toplu pazarlık hakkı tanınmalı ve bu hakka saygı gösterilmelidir. İşveren; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına yönelik olumlu bir yaklaşım benimsemeli, işgücünü haklarıyla ilgili etkin bir şekilde bilgilendirmeli, sendikalara karşı örgütsel faaliyetleri de dahil olmak üzere açık bir tutum benimsemelidir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının kanun tarafından kısıtlandığı durumlarda bağımsız ve serbest bir örgütlenme ve pazarlık için alternatif yöntemlere müsaade edilmelidir. İşçi temsilcileri ayrımcılığa, tacize, yıldırma veya misillemeye karşı korunmalı; görevlerini meşru ve barışçıl bir şekilde icra edebilmeleri için işletmenin her yerine serbest erişimleri sağlanmalıdır. ILO' nun 87, 98 ve 135 numaralı sözleşmeleriyle 143 numaralı tavsiye kararı uygulanır.



9. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. İşin yürütülmesi veya işverene ait tesislerin işletilmesi sırasında meydana gelebilecek kaza ve yaralanmaların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları daha ileri seviyelere taşınmalıdır. Çalışanlar iş sağlığı güvenliği uygulamaları ve prosedürleri ile ilgili düzenli olarak bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir. Özellikle kişisel koruyucu donanım temini ve kullanımı, temiz lavabo, tuvalet, duş, soyunma odası ve temiz içme suyuna erişim konularında olmak üzere prosedürler ve yönergeler oluşturulmalı ve takip edilmelidir. Aynı ilkeler tüm sosyal tesislere ve eğer işveren tarafından sağlanmışsa işçi yatakhane tesislerine de uygulanmalıdır. Tüm çalışanlar ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşmaları durumunda firmadan izin almaksızın tehlikeli ortam veya durumdan kaçınma hakkına sahip olmalıdır. Tchibo Kuralları'nı takip eden firmalar kıdemli bir yönetim temsilcisine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluk vermeli; işçileri güvenlik ve sağlıkla ilgili tehlike ve risklerin analizi süreçlerine dahil etmelidir. ILO 'nun 155 numaralı sözleşmesi ve 164 numaralı tavsiye kararı uygulanır.

10. Çevrenin Korunması

İş ortakları çevrenin korunması ile ilgili uygulanabilir çevresel kanun ve uluslararası standartlara uyumlu hareket etmeli ve gerekli çevresel izin ve lisansları sürdürmelidir. İşletme, faaliyetlerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini asgari seviyeye indirmek için sürekli olarak çaba sarf etmelidir. Özellikle bu demektir ki: Çevreye tehlikeli maddeler salınmamalıdır; atık su, hava emisyonu ve her türlü atık atılmadan önce uygulanabilir yasalar ve standartlar doğrultusunda işleminden geçirilmelidir; kimyasallar ve diğer tehlikeli maddeler düzgünce işaretlenmeli ve güvenli bir şekilde muhafaza edilmelidir; enerji verimliliği artırılmalıdır; ve doğal kaynakların (su, mineral kaynaklar, tarımsal ürünler ve fosil yakıtlar) kullanımı asgari seviyeye indirilmelidir.

İş ortakları bu hedefleri gerçekleştirmek için makul ve etkin bir çevre yönetim sistemi kurmalıdır.

11. Yönetim Uygulamaları

Tchibo Kuralları'nda tanımlanan sosyal ve çevresel standartlar tüm iş ortaklarının yönetimi tarafından kabul edilmeli ve firma politikalarına dahil edilmelidir. Çalışanlar bu kuralların içeriği ve uygulanabilir ulusal/uluslararası kanunlar ile ilgili erişilebilir bir şekilde, kendi yerel dillerinde bilgilendirilmeli; okuma yazma bilmeyenler sözlü olarak bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir.

İş ortakları Tchibo Kuralları'nda ve ulusal/uluslararası kanunlarda belirtilen gereklilikleri karşılamak için; sorumlu personel atanması, bu kurallara ve ulusal/uluslararası kanunlara uyulduğunu gösteren gerekli süreçlerin tanımlanması ve uygun kayıtların sürdürülmesi hususları da dahil olmak üzere uygulanabilir bir yönetim sistemi kurmalı veya kullanmalıdır.

12. İstihdam İlişkisi

Tchibo Kuralları'nın ve/veya ulusal/uluslararası kanunların yükümlülüklerinden; sadece işçilik/emek üzerine kurulan alt yüklenici ilişkisi, alt yüklenici sözleşmesi, hileli stajyerlik veya karakteristik olarak evde çalışma düzenlemesi olmayan sektörlerde evde çalışma gibi yollardan faydalanılarak kaçınılmamalıdır.

Şikayet Prosedürü

Çalışanlar Tchibo Kuralları ve/veya ulusal/uluslararası kanunlara karşı yapılan ihlalleri Tchibo'nun ve/veya herhangi bir bağımsız üçüncü tarafın dikkatine sunma hakkına sahiptir. Çalışanlar ve üçüncü taraflar her zaman Tchibo ile iletişime geçebilirler:

Tchibo GmbH
Corporate Responsibility
Überseering 18
D-22297 Hamburg
Germany
e-posta: socialcompliance@tchibo.de