



Tchibo Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards (Tchibo Social and Environmental Code of Conduct - Tchibo SCoC) für Geschäftspartner (Produkte und Dienstleistungen)

Stand: Mai 2014

Als global einkaufendes Unternehmen engagieren wir uns für die Achtung der Menschenrechte und für den Schutz der Umwelt. Dabei bekennt sich Tchibo zu den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung auf Basis der Rio-Erklärung von 1992, zu den Prinzipien des Global Compact und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Als Standardanforderung erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, deren Produzenten und Unterauftragnehmern die Beachtung der grundlegenden Sozial- und Umweltstandards dieses Verhaltenskodex sowie die Befolgung aller nationalen und internationalen Arbeits-, Sozial- und Umweltgesetze. Sie gelten für alle Beschäftigten, gleichgültig, ob diese direkt oder indirekt bei unseren Geschäftspartnern beschäftigt sind und unabhängig von der vertraglichen Grundlage dieser Beschäftigung, ob im formellen oder informellen Sektor. Sie legen das absolute Minimum und nicht das Maximum an Schutz und Unterstützung der grundlegenden Rechte für Beschäftigte und für die Umwelt fest. Wann immer die Regelungen nationaler und internationaler Gesetze, spezifischer Industriestandards, geltender Tarifverträge und dieser Kodex das gleiche Thema behandeln, gilt jeweils die Regelung, die den größeren Schutz für Beschäftigte oder für die Umwelt gewährleistet.

Die in diesem Kodex dargelegten grundlegenden Sozialstandards basieren auf den ILO-Konventionen und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und beziehen sich auf den SA8000-Standard sowie den Base Code der Ethical Trading Initiative; in unserem Umweltengagement orientieren wir uns an den Umweltprinzipien des Global Compact.

1. Zwangsarbeit

Beschäftigung ist freiwillig. Geschäftspartner dürfen keine Form der Zwangsarbeit, Knechtschaft, Sklaverei oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit anwenden. Beschäftigte dürfen keiner Regelung unterliegen, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit einschränkt. Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten nicht die Hinterlegung von Geldbeträgen oder Ausweispapieren beim Arbeitgeber verlangen. Die Beschäftigten sind frei in ihrer Entscheidung, ihren Arbeitgeber nach angemessener Kündigung gemäß geltendem Recht zu verlassen. Die Herstellung von Waren durch Gefängnisarbeit ist streng untersagt. Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

2. Kinderarbeit und jugendliche Beschäftigte

Kinderarbeit ist nicht zulässig. Das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht und auf keinen Fall unter 15 (bzw. 14, wenn nationales Recht dies gemäß ILO-Konvention 138 zulässt) Jahren liegen. Sollte festgestellt werden, dass Kinder unter Verhältnissen arbeiten, auf die die obige Definition von Kinderarbeit zutrifft, so sind Vorgehensweisen und schriftliche Verfahren zur Korrektur der vorgefundenen Kinderarbeit von dem Lieferanten zu dokumentieren. Ferner stellt der Lieferant angemessene finanzielle und sonstige Unterstützung bereit, um dem Kind den Schulbesuch zu ermöglichen, bis es nach dem Gesetz nicht mehr als Kind gilt.

Als jugendliche Beschäftigte gelten Beschäftigte zwischen 15 und 18 Jahren. Diese dürfen angestellt werden. Wenn sie der gesetzlichen Schulpflicht unterliegen, muss sichergestellt sein, dass sie nur außerhalb der Schulzeiten arbeiten. In keinem Fall dürfen Schulstunden, Arbeitszeit und Beförderungszeit eines jugendlichen Beschäftigten insgesamt mehr als zehn Stunden am Tag betragen, und in keinem Fall dürfen jugendliche Beschäftigte mehr als acht Stunden am Tag arbeiten. Jugendliche Beschäftigte dürfen ferner nicht nachts arbeiten und keine Arbeit verrichten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände ihrer Verrichtung die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit der Jugendlichen beeinträchtigen oder gefährden könnte. Jugendliche Beschäftigte müssen Gelegenheit zur Teilnahme an Bildungs- und Schulungsprogrammen haben.

Nationale Regelungen zum Schutz von jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie die ILO-Empfehlung 146.

3. Diskriminierung

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleich und mit Würde und Respekt behandelt werden und ihnen die gleichen Chancen offenstehen. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Gesinnung oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen, Personenstand oder



sonstiger persönlicher Merkmale sind nicht zulässig. Dies gilt insbesondere für die Einstellung, die Vergütung, den Zugang zu Schulungen, Beförderungen, Kündigungen und Ruhestand. Es gelten die ILO-Konventionen 100, 111 und 159.

4. Disziplinarmaßnahmen

Jegliche Form der körperlichen, psychologischen, sexuellen, verbalen oder sonstigen Belästigung, Misshandlung oder Disziplinierung sowie jede andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Willkürliche Strafen, insbesondere im Falle von Krankheit oder Schwangerschaft, sind verboten. Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grundlage dieses Verhaltenskodex und/oder von geltendem nationalem/internationalem Recht erheben, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

5. Arbeitsverträge

Geschäftspartner haben ihren Beschäftigten gemäß gesetzlicher Vorgaben schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen und dabei geltendes Recht einzuhalten. Mindestbestandteile der Arbeitsverträge sind: Name, Adresse des Wohnortes und Foto des Beschäftigten*, Geburtsdatum* und -ort*, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Einzelheiten zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschriften von Beschäftigtem und Arbeitgeber und Datum der jeweiligen Unterzeichnung. Im Falle von Auftragsarbeit hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der Vertragspartner die oben genannten Vorgaben erfüllt.

6. Vergütung

Der für die Standard-Arbeitszeit gezahlte Lohn hat mindestens gesetzliche, branchenspezifische Mindeststandards oder geltende Tarifverträge zu erfüllen, je nachdem, welche Regelung höher liegt. Geschäftspartner müssen bestrebt sein, Löhne zu zahlen, die stets den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen, wenn gesetzliche Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen. Beschäftigte müssen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erhalten. Sämtliche Überstunden sind mit Zuschlägen gemäß gesetzlichen, branchenspezifischen oder geltenden tarifvertraglichen Standards, je nachdem, welche höher sind, auszugleichen. Beschäftigte müssen in schriftlicher Form vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten, einschließlich Abzügen, Überstundenzuschlägen und Zusatzleistungen. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht gestattet. Es gelten die ILO-Konventionen 26 und 131.

7. Arbeitszeit

Arbeitszeiten haben geltendem Recht und den branchenspezifischen Standards zu entsprechen, je nachdem, welche der Vorschriften strenger sind. Auf keinen Fall darf von Beschäftigten gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig gefordert werden. Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu. Ausnahmen von dieser Regel sind nur zulässig, wenn die beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: a) nationales Recht lässt Arbeitszeiten über diese Höchstgrenze hinaus zu; und b) es gilt ein frei ausgehandelter Tarifvertrag, der eine Durchschnittsermittlung der Arbeitszeit zulässt, einschließlich angemessener Ruhephasen. Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14 sowie ILO-Empfehlung 116.

8. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Arbeitnehmervertretungen einschließlich Gewerkschaften ihrer Wahl und das Recht zu Kollektivverhandlungen ist anzuerkennen. Arbeitgeber sind aufgefordert, eine positive Haltung gegenüber dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen anzunehmen, indem sie ihre Belegschaft über dieses Recht aktiv in Kenntnis setzen und eine offene Einstellung gegenüber Gewerkschaften, einschließlich deren Organisationsaktivitäten, annehmen. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss und zu Tarifverhandlungen zu gestatten. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Beschäftigten zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie von ihren Rechten in

* Aufgrund der Richtlinien der Europäischen Union zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung gilt dies nicht innerhalb der Europäischen Union.



gesetzeskonformer und friedlicher Form Gebrauch machen können. Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98 und 135 sowie ILO-Empfehlung 143.

9. Gesundheit & Sicherheit

Den Beschäftigten muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Es sind Verfahren der Arbeitssicherheit zu fördern, die Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder durch die Bedienung der Anlagen des Arbeitgebers verhindern. Diese Arbeitssicherheitsübungen und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren.

Es müssen klare Vorschriften und Verfahren festgelegt und eingehalten werden. Insbesondere ist für die Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung, den Zugang zu sauberen Sanitäranlagen und zu Trinkwasser zu sorgen. Gleiche Richtlinien gelten für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, falls diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden. Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, sich aus Situationen, in denen erhebliche Gefahr droht, zu entfernen, ohne hierfür die Genehmigung des Unternehmens einzuholen. Das den Kodex befolgende Unternehmen betraut einen leitenden Angestellten mit der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit und bezieht Beschäftigte in die Analyse der Gesundheitsrisiken und -gefährdungen ein. Es gelten ILO-Konvention 155 und ILO-Empfehlung 164.

10. Umweltschutz

Geschäftspartner müssen alle geltenden Gesetze und internationalen Vorschriften zum Schutz der Umwelt einhalten und alle relevanten Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen vorweisen. Darüber hinaus verpflichten sie sich, kontinuierlich an der Minimierung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Insbesondere heißt dies: die Freisetzung von Gefahrstoffen in die Umwelt zu unterbinden; Umweltstandards für die Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung einzuhalten; Chemikalien und andere gefährliche Stoffe ordnungsgemäß zu kennzeichnen und sicher zu lagern; die Energieeffizienz zu verbessern; die Nutzung natürlicher Ressourcen zu minimieren (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger).

Um diese Ziele zu erreichen, sind Geschäftspartner verpflichtet, ein angemessenes und wirksames Umweltmanagementsystem einzuführen.

11. Management-Praxis

Die in diesem Kodex definierten Sozial- und Umweltstandards sind vom Management eines jeden Geschäftspartners anzuerkennen und in die Unternehmenspolitik zu integrieren. Beschäftigte sind über die Inhalte dieses Kodex und geltendes nationales/internationales Recht in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren, einschließlich der Bereitstellung aller Informationen in ihrer Landessprache und im Falle von Analphabetismus durch mündliche Unterrichtung und Schulung.

Für die Einhaltung aller Anforderungen laut diesem Kodex und laut nationalen/internationalen Gesetzen haben die Geschäftspartner ein angemessenes Managementsystem einzuführen, das die Benennung von zuständigem Personal, die Definition von Prozessen und die angemessene Dokumentation beinhaltet, um die Einhaltung dieses Kodex und nationaler/internationaler Gesetze zu belegen.

12. Beschäftigungsverhältnis

Die Verpflichtungen nach diesem Verhaltenskodex, nationalen Gesetzen und internationalen Richtlinien dürfen nicht durch die Anwendung von Leiharbeit, Untervergabe, vorgetäuschten Ausbildungsprogrammen oder Heimarbeit in Branchen, in denen traditionell nicht nach Heimarbeitsvereinbarungen gearbeitet wird, umgangen werden.

Beschwerdeverfahren:

Beschäftigte sind berechtigt, jeden Verstoß gegen diesen Kodex und/oder geltendes Gesetz Tchibo und/oder jedem unabhängigen Dritten anzuzeigen. Beschäftigte und Dritte können Tchibo jederzeit kontaktieren:

Tchibo GmbH
Corporate Responsibility
Überseering 18
D-22297 Hamburg/Germany
E-Mail: socialcompliance@tchibo.de