

BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ DÀNH CHO NHÀ CUNG CẤP CỦA TCHIBO

LỜI MỞ ĐẦU

Là công ty giao dịch với chuỗi cung ứng trên toàn cầu, Tchibo cam kết tôn trọng nhân quyền và bảo vệ môi trường. Tuyên bố chính sách của chúng tôi nêu rõ các nguyên tắc và chuẩn mực quốc tế mà chúng tôi tuân thủ, cũng như quy trình thẩm định của Tchibo về quyền con người và môi trường. Khi thiết lập và quản trị các mối quan hệ kinh doanh, chúng tôi cam kết đảm bảo các chuỗi cung ứng của công ty tuân thủ các chuẩn mực nền tảng về xã hội và môi trường.

PHẠM VI BỘ QUY TẮC ỨNG XỬ

Các đối tác kinh doanh của chúng tôi (bao gồm các nhà thầu, nhà cung cấp, nhà sản xuất và nhà cung cấp dịch vụ liên quan đến việc sản xuất và/hoặc cung cấp hàng hóa và/hoặc dịch vụ cho Tchibo) có nghĩa vụ tuân thủ các tiêu chuẩn nền tảng về xã hội và môi trường trong bộ Quy tắc Ứng xử này, cũng như bất quy định và luật nội địa hay quốc tế nào khác áp dụng đối với họ về việc tuân thủ luật sử dụng lao động, xã hội và môi trường. Tchibo có quyền xác minh việc tuân thủ Quy tắc Ứng xử của các đối tác kinh doanh.

Các tiêu chuẩn xã hội và môi trường sau đây có áp dụng cho tất cả các người lao động, dù làm việc trực tiếp hay gián tiếp với các đối tác kinh doanh của chúng tôi. Không trốn tránh, lách luật đối với các nghĩa vụ trong Bộ Quy tắc Ứng xử này, luật pháp quốc gia và các quy định quốc tế, ví dụ: công việc qua đờn vị cung cấp trung gian, hợp đồng phụ, các chương trình học việc giả hoặc làm việc tại nhà. Điều khoản bảo đảm quyền lợi tốt hơn cho người lao động và/hoặc môi trường sẽ được áp dụng bất cứ khi nào có sự tương tự giữa luật hiện hành, các tiêu chuẩn cụ thể của ngành, các thỏa thuận tập thể hiện hành và các điều khoản tương tự trong Bộ Quy tắc Ứng xử. Người lao động thuộc diện dễ bị tổn thương, chẳng hạn như lao động nhập cư và lao động thời vụ, lao động trẻ, lao động uỷ thác, độc lập tạm thời và thời vụ, lao động tại nhà, lao động mang thai hoặc khuyết tật phải nhận được bảo trợ đặc biệt. Tất cả người lao động phải nhận được thông báo về nội dung của Bộ quy tắc ứng xử này và luật quốc gia hiện hành theo mọi hình thức tiếp cận, bao gồm cung cấp tất cả thông tin bằng ngôn ngữ quốc gia của người lao động đó và thông qua thông tin trực tiếp và đào tạo bằng lời nói trong trường hợp không đọc được chữ viết.

NGUYÊN TẮC CƠ BẢN

1. TUYỂN DỤNG NHÂN SỰ CÓ TRÁCH NHIỆM VÀ NGHIÊM CẤM LAO ĐỘNG CƯỖNG BỨC

Nghiêm cấm mọi hình thức lao động cưỡng bức, nô lệ hoặc các hình thức lao động không tự nguyện khác, cũng như việc sản xuất hàng hóa thông qua lao động trong tù. Tuân thủ nghiêm ngặt **các nguyên tắc chung về tuyển dụng công bằng** theo quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), bao gồm "Nguyên tắc Người sử dụng lao động phải chi trả các chi phí liên quan đến tuyển dụng" ("Employer Pays Principle"). Nghiêm cấm mọi quy định hạn chế quyền tự do đi lại cá nhân của người lao động. Không được yêu cầu người lao động đóng tiền đặt cọc hoặc cung cấp giấy tờ tùy thân cho người sử dụng lao động. Người lao động có thể tự do lựa chọn chấm dứt công việc sau khi thông báo đúng theo quy định pháp luật hiện hành. Tuân thủ nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 29 và 105 của ILO.

2. NGHIÊM CẤM SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TRẺ EM VÀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI CÔNG NHÂN TRẺ TUỔI

Không được phép tuyển dụng trẻ em từ 15 tuổi trở xuống (hoặc 14 tuổi nếu luật quốc gia cho phép theo Công ước 138 của ILO) và trẻ em đang trong độ tuổi bắt buộc đi học. Khi có bằng chứng về việc sử dụng lao động trẻ em trong đơn vị cung ứng của đối tác kinh doanh, lập tức thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả, cũng như lập biên bản về toàn bộ sự việc. Đảm bảo hỗ trợ về mặt tài chính và các mặt khác để trẻ em có liên quan đến quy trình sản xuất hàng hóa cho Tchibo có thể đi học theo quy định pháp luật. Ở các gia đình nông dân có quy mô nhỏ tại nông thôn, trẻ em có thể làm việc tại nông trại của gia đình mình, miễn sao công việc không ảnh hưởng đến sức khỏe, an toàn, phúc lợi, giáo dục hoặc sự phát triển của trẻ em, trẻ luôn được người lớn giám sát cũng như được đào tạo phù hợp. Trong trường hợp này, các đối tác kinh doanh sẽ nỗ lực đảm bảo cho trẻ em vị thành niên tiếp cận với các cơ sở chăm sóc trẻ em.

Thanh thiếu niên ở độ tuổi từ 15 đến 18 tuổi có thể được tuyển dụng tuân theo các quy định pháp luật hiện hành. Đặc biệt, người lao động là thanh thiếu niên không được phép làm việc đêm khuya hoặc làm những công việc ảnh hưởng hoặc gây nguy hiểm tới sức khỏe, tính mạng hoặc đạo đức. Hỗ trợ tạo điều kiện cho lao động là thanh thiếu niên được tham gia vào các chương trình đào tạo và giáo dục. Lao động trong độ tuổi đi học chỉ được phép làm việc ngoài giờ học và tối đa tám tiếng một ngày. Tổng thời gian đi học, đi làm và thời gian đi lại không được vượt quá mười tiếng một ngày. Phải tuân thủ nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 79, 138, 182 và 146 và trong Khuyến nghị số 146 và 190 của ILO.

3. NGHIÊM CẤM PHÂN BIỆT ĐỐI XỬ

Tất cả người lao động đều phải được đối xử bình đẳng với phẩm giá và tôn trọng cũng như nhận được cơ hội bình đẳng. Nghiêm cấm thực hiện bất kì hành vi phân biệt đối xử dựa trên giới tính, tuổi tác, tôn giáo, chủng tộc, đẳng cấp, thành phần xã hội, tình trạng sức khỏe, tình trạng khuyết tật, nguồn gốc dân tộc và quốc gia, quốc tịch, thành viên của các tổ chức của người lao động (bao gồm cả công đoàn), thái độ hoặc quan điểm chính trị, khuynh hướng tình dục, trách nhiệm gia đình, tình

trạng hôn nhân hoặc bất kỳ đặc điểm cá nhân nào khác. Phải tuân thủ nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 100, 111 và 159 của ILO.

4. NGHIÊM CẤM CÁC HÀNH VI LẠM DỤNG HOẶC QUẤY RỐI

Nghiêm cấm mọi hình thức lạm dụng, quấy rối hoặc xử phạt về thể chất, tâm lý, tình dục, bằng lời nói cũng như bất kỳ hình thức đe dọa nào khác. Nghiêm cấm mọi hành vi quấy rối tình dục không mong muốn, tiếp xúc và đụng chạm cơ thể không mong muốn, những lời nhận xét khêu gợi hoặc gợi dục, hoặc đề nghị tình dục tại nơi làm việc và tất cả các cơ sở liên quan đến nơi làm việc, bao gồm phương tiện vận chuyển và ký túc xá. Chỉ thực hiện các biện pháp kỷ luật theo luật pháp quốc gia và các quyền con người được quốc tế công nhận. Nghiêm cấm các biện pháp trừng phạt, đặc biệt đối với trường hợp bị bệnh hoặc mang thai. Người lao động khiếu nại về hành vi phân biệt đối xử, lạm dụng hoặc quấy rối sẽ không phải chịu bất kỳ hình thức kỷ luật hoặc hành động trả đũa nào.

5. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG HỢP PHÁP

Các đối tác kinh doanh phải cung cấp hợp đồng lao động theo quy định pháp luật cho người lao động thông qua văn bản bằng ngôn ngữ và hình thức phù hợp để người lao động hiểu được. Các mục cơ bản trong hợp đồng lao động, trong chừng mực được pháp luật cho phép hoặc theo thông lệ theo tiêu chuẩn ngành như sau: Tên, địa chỉ cư trú và ảnh của người lao động, ngày sinh và nơi sinh, chức vụ, ngày bắt đầu làm việc, số giờ làm việc, tiền lương và phúc lợi, thời gian thử việc, quy định thời gian nghỉ phép, thông tin chi tiết về chấm dứt hợp đồng lao động (của người lao động và sử dụng lao động), chữ ký của người lao động và người sử dụng lao động và ngày ký tương ứng. Đảm bảo rằng đối tác kinh doanh đáp ứng các yêu cầu trên trong trường hợp ủy thác công việc. Hợp đồng lao động bằng lời nói thay vì văn bản có thể được chấp nhận đối với người lao động làm việc ngắn hạn hoặc thời vụ (tối đa dưới ba tháng) tại các nông trại, với điều kiện có văn bản ghi nhận và được luật hiện hành cho phép.

6. LƯƠNG THƯỞNG

Mức lương đối với số giờ làm việc tiêu chuẩn và làm thêm ngoài giờ với khoản tiền bổ sung cần đáp ứng các tiêu chuẩn tối thiểu theo luật quy định, theo ngành cụ thể và thỏa ước lao động tập thể hiện hành, tùy thuộc vào quy định nào có lợi hơn với người lao động. Mức lương phải luôn đáp ứng các nhu cầu cơ bản của bản thân người lao động và gia đình của người lao động cũng như duy trì một phần tích lũy (lương đủ sống) trong trường hợp mức lương tối thiểu theo luật định không đủ cho việc này. Người lao động phải nhận được tối thiểu tất cả các phúc lợi theo luật định cũng như thông tin đầy đủ và dễ hiểu bằng văn bản về danh mục phần tiền lương từ người sử dụng lao động, bao gồm các khoản khấu trừ, làm thêm giờ và phúc lợi. Nghiêm cấm thực hiện biện pháp kỷ luật khấu trừ lương. Phải tuân thủ nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 26 và 131 của ILO.

7. THỜI GIAN LÀM VIỆC HỢP PHÁP

Thời gian làm việc phải tuân theo luật hiện hành và tiêu chuẩn ngành, tùy theo tiêu chuẩn nào được áp dụng nghiêm ngặt hơn. Thời gian làm việc chính thức tối đa của người lao động là 48 tiếng một

tuần. Thời gian làm việc tối đa trong một ngày là 12 tiếng. Làm thêm giờ là hành động tự nguyện và không được phép yêu cầu thường xuyên. Người lao động phải được nghỉ tối thiểu một ngày sau khi làm việc sáu ngày liên tiếp. Trường hợp ngoại lệ áp dụng cho quy tắc này nếu đáp ứng cả hai điều kiện sau: a) Luật pháp quốc gia cho phép thời gian làm việc vượt quá giới hạn tối đa này; và b) Áp dụng một thỏa thuận thương lượng tự do chung cho phép áp dụng thời gian làm việc trung bình, bao gồm cả thời gian nghỉ ngơi hợp lý. Phải tuân thủ nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 1 và 14 và trong Khuyến nghị số 116 của ILO.

8. TÔN TRỌNG QUYỀN TỰ DO THAM GIA HIỆP HỘI VÀ THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

Đảm bảo người lao động có quyền thành lập và tham gia các cơ quan đại diện cho người lao động, bao gồm cả những tổ chức công đoàn do họ lựa chọn, quyền thương lượng tập thể và quyền đình công. Khuyến khích các đối tác kinh doanh thể hiện thái độ tích cực đối với quyền tự do tham gia hiệp hội và thương lượng tập thể bằng cách tích cực đào tạo đội ngũ người lao động về các quyền này và có thái độ cởi mở đối với các công đoàn, kể cả các hoạt động tổ chức riêng. Cơ sở kinh doanh phải đảm bảo đủ điều kiện để tổ chức công đoàn có thể tổ chức hoạt động theo quy định của pháp luật hiện hành tại nơi làm việc. Các phương thức thay thế hợp pháp cho phép tham gia hiệp hội và thương lượng tập thể độc lập và tự do hoạt động sẽ được cho phép trong trường hợp quyền tự do tham gia hiệp hội và thương lượng tập thể bị hạn chế bởi luật pháp. Đại diện của người lao động sẽ được bảo đảm an toàn khỏi các hành vi phân biệt đối xử, quấy rối, đe dọa hoặc trả đũa. Người đại diện phải được thoải mái tiếp cận người lao động để đảm bảo họ đang thực hiện quyền hợp pháp và chính đáng. Phải tuân thủ nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 87, 98 và 135 và trong Khuyến nghị số 143 của ILO.

9. BẢO ĐẢM SỨC KHỎE VÀ AN TOÀN LAO ĐỘNG

Môi trường làm việc của người lao động phải đảm bảo an toàn và vệ sinh đủ tiêu chuẩn. Mọi thông tin thương mại, lĩnh vực làm việc và mối nguy hại tiềm tàng cần được tìm hiểu và cân nhắc kỹ càng. Thực hiện các biện pháp bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động nhằm ngăn chặn tai nạn thương tích liên quan đến công việc hoặc hoạt động tại các cơ sở của đối tác kinh doanh. Các biển báo, thiết bị bảo vệ và bảng điều khiển phải được đặt tại nơi làm việc, quy trình làm việc, máy móc và thiết bị để đảm bảo an toàn. Phổ biến và thực hiện diễn tập thường xuyên về các quy trình an toàn lao động cho người lao động. Đào tạo về cách sử dụng đúng cũng như cung cấp trang thiết bị bảo hộ cá nhân vừa vặn phù hợp. Đảm bảo người lao động có thể tiếp cận cơ sở vệ sinh và nước uống sạch sẽ cũng như thời gian nghỉ ngơi hợp lý. Những yêu cầu trên áp dụng đối với tất cả các cơ sở xã hội và nơi ở của người lao động nếu các địa điểm đó do người sử dụng lao động cung cấp. Mọi người lao động đều có quyền rời khỏi tình huống nguy hiểm đến tính mạng mà không cần xin phép. Tất cả phụ nữ mang thai và cha mẹ có con mới sinh đều nhận được mọi sự bảo trợ theo luật hiện hành. Các đối tác kinh doanh cần chỉ định một người quản lý cấp cao chịu trách nhiệm về sức khỏe và an toàn, đồng thời mời người lao động tham gia buổi thảo luận phân tích các rủi ro và nguy cơ đối với sức khỏe. Phải tuân thủ nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 155 và trong Khuyến nghị số 164 của ILO.

10. TÔN TRỌNG QUYỀN SỬ DỤNG ĐẤT

Tôn trọng quyền sở hữu, sử dụng hợp pháp tài sản và các quyền liên quan đối với tài nguyên thiên nhiên như rừng và nguồn nước. Quy định trên bao gồm các quyền công, tư, cộng đồng hoặc tập thể bất thành văn, kể cả các quyền bản địa hoặc theo phong tục. Đảm bảo nông dân và/hoặc cộng đồng địa phương không bị thu hồi đất, mất quyền sử dụng đất do tranh chấp quyền sở hữu hoặc bị đuổi khỏi đất họ đã sử dụng để canh tác trong thời gian dài. Phải tuân theo quy định FAO/OECD nếu luật hiện hành có quy định rõ ràng khác. Nếu quyền sử dụng đất có liên quan đến người dân bản địa hoặc cộng đồng địa phương, quá trình thu hồi đất mới phải được làm rõ như là một phần của quá trình thẩm định bởi một bên thứ ba. Tất cả các cuộc đàm phán phải tôn trọng các nguyên tắc về đồng ý tự nguyện, điều kiện tiên quyết và được cung cấp đầy đủ thông tin như được nêu trong Tuyên bố của Liên hợp quốc về Quyền của Người bản địa. Phải tuân thủ nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 169 của ILO.

11. ỨNG XỬ CÓ TRÁCH NHIỆM VỚI LỰC LƯỢNG AN NINH

Đào tạo, hướng dẫn và giám sát cẩn thận đối với lực lượng an ninh phụ trách bảo vệ công ty hoặc tài sản của công ty. Nghiêm cấm lực lượng an ninh có những hành vi tra tấn, đối xử vô nhân đạo, hạ nhục cá nhân khác hoặc có hành động chống lại quyền tự do hiệp hội.

12. BIỆN PHÁP BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG PHÙ HỢP

Phải tuân thủ tất cả các luật môi trường hiện hành, lưu giữ các chứng chỉ, giấy phép, phê duyệt môi trường đã cấp. Các đối tác kinh doanh cam kết không ngừng giảm thiểu ô nhiễm môi trường. Cụ thể hơn, điều này có nghĩa là không xả thải ra môi trường các chất độc gây hại cho con người, đồng thời tuân thủ các tiêu chuẩn môi trường về cải tạo đất, xử lý nước thải, khí thải và quản lý chất thải. Các đối tác kinh doanh có nghĩa vụ đóng góp thích hợp vào quá trình bảo vệ môi trường. Điều này được áp dụng cụ thể hơn nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng năng lượng và giảm thiểu tiêu thụ tài nguyên (bao gồm nước, nguyên liệu khoáng sản, nguyên liệu thô nông nghiệp và nhiên liệu hóa thạch). Tuân thủ các quy định quốc gia về bảo vệ rừng. Các đối tác kinh doanh có nghĩa vụ đưa ra một hệ thống quản lý môi trường phù hợp và hiệu quả. Phải tuân thủ các nguyên tắc đặt ra trong Công ước Minamata về Thủy ngân, Công ước Stockholm về các chất ô nhiễm hữu cơ khó phân hủy và Công ước Basel về Kiểm soát Vận chuyển Xuyên biên giới của Chất thải Nguy hại.

13. QUẢN LÝ HÓA CHẤT HỢP LÝ

Các đối tác kinh doanh phải triển khai hệ thống quản lý hóa chất (CMS) phù hợp, giám sát liên tục và thực hiện cải tiến hệ thống nếu cần. Hệ thống CMS trên phải bao gồm toàn bộ vòng đời của hóa chất được sử dụng, bao gồm quá trình mua, lưu trữ, vận chuyển, sử dụng và thải bỏ an toàn các hóa chất này. Đồng thời, hệ thống CMS phải xác định rõ ràng chính sách sử dụng hóa chất cụ thể, bao gồm vai trò và trách nhiệm, cũng như hướng dẫn công việc chi tiết từng bước sử dụng hóa chất cho tất cả những cá nhân liên quan. Các đối tác kinh doanh phải thực hiện các biện pháp kiểm soát phù hợp và đào tạo/tuyên truyền thường xuyên về các yêu cầu của CMS đối với tất cả người lao động xử lý hoặc tiếp xúc với hóa chất. Thiết lập quy trình cho các tình huống khẩn cấp (ví dụ: tràn, rò rỉ) Phải tuân thủ

nguyên tắc đặt ra trong Công ước số 170 và trong Khuyến nghị số 177 của ILO.

Triển khai khuôn khổ Hệ thống Quản lý Hóa chất ZDHC để sản xuất hàng tiêu dùng. Các đối tác kinh doanh phải đảm bảo rằng các hóa chất được sử dụng không có chứa các chất trong Danh sách các chất bị hạn chế của Tchibo (RSL) và Danh sách các chất bị hạn chế sản xuất của ZDHC (MSL).

Đối với các nông trại, tất cả các hóa chất nông nghiệp phải cất giữ cẩn thận cách xa thức ăn, nước uống và tầm tay trẻ em cũng như cất trữ trong các phòng thông thoáng và có khóa. Ngoài ra, tất cả bình đựng thuốc trừ sâu rỗng không được phép tái sử dụng làm hộp đựng thức ăn mà cần được trả lại hoặc thải bỏ an toàn.

14. NGHIÊM CẤM CÁC HÀNH VI THAM NHŨNG

Đối tác kinh doanh hạn chế mọi hành vi vi phạm, đặc biệt là hành vi tham nhũng hoặc các hành vi có tính chất tương tự. Đối tác kinh doanh cam kết không chấp nhận hoặc cung cấp bất kỳ khoản thanh toán hoặc lợi thế nào trong mối quan hệ của mình với các nhà cung cấp và quan chức nhằm mục đích tạo ảnh hưởng đến các quyết định kinh doanh hoặc đạt được lợi thế không chính đáng.

15. QUY TRÌNH KHIẾU NẠI

Gửi đơn khiếu nại đến: Công ty TNHH Tchibo, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, CHLB Đức, socialcompliance@tchibo.de

Đối tác kinh doanh có nghĩa vụ thông báo định kỳ cho người lao động của mình về các cách thực hiện thủ tục khiếu nại. Đối tác cũng cần đảm bảo người lao động dễ tìm thấy thông tin và thực hiện thủ tục này. Mọi người lao động đều có thể khiếu nại mà không sợ bị phân biệt đối xử, trả đũa, đe dọa hoặc quấy rối. Đối tác kinh doanh phải đảm bảo rằng các nhà cung cấp trực tiếp của mình cũng thông báo cho người lao động của họ về các lựa chọn quy trình khiếu nại của Tchibo và không thực hiện bất kỳ hành động trả đũa nào đối với người thực hiện khiếu nại.