



Tchibo 对商业合作伙伴(产品及服务)的社会及环保行为规范 (Tchibo SCoC)

修订于:2014年5月

作为一家全球采购公司，我们致力于人权和环境的促进和保护。因此 Tchibo 遵从 1992 年里约宣言的可持续发展原则，联合国全球影响契约和联合国关于商业和人权指导原则。

根据 Tchibo 业务往来的标准条件，我们要求业务伙伴（贸易商、供应商、及他们的制造商和分包商）遵守本规范的基本原则，以及国家、国际劳工、社会和环境的法律规定。该规范适用于所有雇员，无论该雇员是正式或非正式的，或是否由业务伙伴直接雇用，有否签订劳动合同，均在此规范保护范围之内。

本规范对雇员及环境构成最基本而不是最大程度的保护。当出现国家和国际法律，具体的商业标准，集体谈判协议和本规则适用于同一问题时，以能够更大程度的保护雇员和环境的规定为准。

本规范的基本社会标准是依据国际劳工组织公约和联合国的《世界人权宣言》；同时符合 SA8000 标准和道德贸易行动基本守则；环境标准是由对环境的全球契约原则为指导。

1 强迫劳工

雇佣关系应是自由的。业务伙伴不得雇用任何形式的非自愿劳工，包括强迫性、拘禁性、奴役性或其他类型的。员工的人身自由不应受到限制。雇主不得扣押员工的证件或要求员工提交押金。按法律给予合理的通知期后，员工可以自由地离职。Tchibo 禁止使用监狱工生产的产品。《国际劳工组织公约》第 29 条和第 105 条适用。

2 童工及未成年工

不得使用童工。受雇的最低年龄不得低于完成义务教育的年龄，且在任何情况下不得低于 15 岁（根据《国际劳工组织公约》第 138 条，若国家法律允许，最低年龄也可为 14 岁）。当发现童工，供应商应订立及纪录旨在救济这些儿童的政策和书面程序。而且，供应商还应为这些童工提供足够财务及其他支援，使他们接受学校教育，直到合法的工作年龄为止。

按国际惯例，未成年工为 15 到 18 岁的员工。根据中国法律，未成年工是指年满 16 周岁，未满 18 周岁的劳动者。企业可以聘用未成年工，但如果他们尚未完成义务教育，只可以让他们在课余时间工作。未成年工每天的上课、工作及交通时间的总和不可超过 10 小时，且每天工作时间不应超过 8 小时。未成年工不应在晚上上班，或被安排在能危害他们身心健康安全的工作岗位。未成年工应被给予参加进修和培训的机会。

业务伙伴应遵守国内关于保护未成年工的法规。《国际劳工组织公约》第 79 条、138 条、142 条、182 条和《国际劳工组织建议书》第 146 条适用。



3 歧视

应确保所有员工得到公平对待及尊重，拥有尊严及均等的机会。不应让员工因性别、年龄、宗教、种族、阶级、社会背景、残疾、籍贯、国籍、劳工组织（包括工会）成员身份、政治立场及见解、性取向、家庭责任、婚姻状况或任何其他个人特征而受到歧视。尤其在涉及聘用、薪酬、培训机会、升迁、解雇或退休等事项上，公司不得作出歧视。《国际劳工组织公约》第 100 条、111 条和 159 条适用。

4 处罚措施

禁止任何体罚，心理、肉体、性、言语或其他类型的骚扰和伤害，以及任何其他形式的胁迫。处罚措施应符合法律法规和国际认可的人权标准。公司不得对患病或怀孕的员工作出处罚。根据本规范或国内/国际法提出申诉的员工不得受到任何形式的处罚或报复。

5 劳动合同

业务伙伴必须与其员工签订书面劳动合同。劳动合同应该符合国家规定并须至少包含以下内容：雇员的姓名、家庭地址、雇员照片*、出生日期和地点*、工作岗位、劳动关系的开始日期、工作时间、薪酬和福利、试用期（如适用）、休假权利、终止劳动关系（由雇员或雇主提出）的详细规定、雇员和雇主签名以及签字日期。对承包性工作而言，业务伙伴应确保承包商遵守上述要求。

6 薪酬

员工获得的除加班以外的标准工时薪酬应至少达到法律、行业标准规定或集体谈判协议的最低水平，以较高者为准。若法定最低薪资未能支付员工及其家庭的基本生活开支，业务伙伴应尽力给予补助，令员工的薪资达此水平。员工应至少获得所有法定福利。所有加班工作应按法定标准、行业惯例标准或集体谈判协议获得加班费，并以较高者为准。业务伙伴应以书面及员工易于理解的方式，解析薪资结构，包括扣除项、加班补偿和福利。不准以克扣工资为惩罚手段。《国际劳工组织公约》第 26 条和第 131 条适用。

7 工作时间

工作时间应符合当地法律和行业标准的规定，以二者中较严格的为准。在任何情况下，不得惯性要求员工每周工作超过 48 小时。加班工作应是自愿的，每周不得超过 12 小时，不得惯性要求员工加班。在连续工作六天后，员工应获得至少一天的休息时间。在下列两种情况均符合时，上述要求可被豁免： a) 国家法律允许加班时间超过此规定；及 b) 集体协商协议容许在确保休息时间的情况下，把工时平均化。《国际劳工组织公约》第 1 条和第 14 条和《国际劳工组织建议书》第 116 条适用。

* 不适用于欧盟，按照欧洲共同体理事会执行平等对待原则的规定。



8 结社自由和集体协商

员工应拥有自由成立或加入劳工组织（包括工会）的权利，以及进行集体协商。雇主应抱正面心态跟员工沟通员工拥有的权利，并对工会及其组织的活动持开放的态度。倘若法律限制了自由结社和集体协商，则应允许员工采用类似的方法达此目的。工人代表不应受到歧视、骚扰、胁迫或报复。雇主应保证工人代表能自由出入车间，使他们能在合法和安全的情况下执行职务。《国际劳工组织公约》第 87 条、98 条、135 条和《国际劳工组织建议书》第 143 条适用。

9 健康与安全

业务伙伴应提供一个安全 and 卫生的工作环境，并推行职业健康和安全措施，以防止意外和工伤事故。业务伙伴应将这些健康和安全措施及程序定期告知员工，并进行培训。公司应清楚定明职安健与卫生的规章制度和程序，并予以落实。特别是这规章制度的内容应涵盖个人防护用品、可饮用水的提供与使用。这规章制度也应该适用于雇主提供的其他设施和员工宿舍（如有）。所有人员应有权利从危险的地方撤离，而不需要征求公司的同意。业务伙伴应指定一名高级管理人员负责健康与安全的相关工作，并让员工参与潜在风险及危害的分析工作。《国际劳工组织公约》第 155 条和《国际劳工组织建议书》第 164 条适用。

10 环境保护

业务伙伴应当遵守适用的环境保护法和国际上有关环境保护的规定，并且应当获得相关的环境许可及证书。业务伙伴应长期致力于将由他们的业务活动给环境带来的影响减少到最低程度。具体来说，这意味着：无有害物质被释放到环境中；废水，废气及其他废物在排放前需要按照适用的法律和标准进行处理；化学品和其他危险物质需要得到适当的标识并安全存放；提升能源效益、节约自然资源（包括水、矿产资源、农产品和矿物燃料）。业务伙伴应当建立起一套可行及有效的环境管理体系，以达至上述目标。

11 管理措施

本规范所规定的社会和环境标准应得到业务伙伴管理层的认可，并纳入公司的政策中。业务伙伴应以员工易于理解的方式，将本规范和适用的国内/国际法律的内容告知员工。为了达到本规范和国内/国际法律的所有要求，雇主应设立或使用一套可行的管理体系，包括任命负责人员，相关程序的制定，并保留适当记录，以证明其遵守了本规范和国内/国际法律。

12 雇佣关系

业务伙伴不得以劳务派遣、外判外发、虚假的实习方案或要求员工把应该在厂里进行的工作带回家里，来规避本规范或国内/国际法律义务。



申诉程序

员工有权将违背此规范或法律的任何行为告知 Tchibo 或任何独立第三方。员工和第三方可随时与 Tchibo 联系。

Tchibo GmbH

企业责任

Überseering 18

D- 22297 Hamburg

Germany

电子邮箱: socialcompliance@tchibo.de