

TCHIBO TEDARIKÇI İŞ ETİĞİ KURALLARI

ÖNSÖZ

Küresel olarak alım yapan bir şirket olarak Tchibo, insan haklarına saygı göstermeyi ve çevreyi korumayı taahhüt etmektedir. Rehber olarak kabul ettiğimiz uluslararası standartlar ve prensiplerin yanı sıra, Tchibo'nun insan haklarına ve çevreye yönelik durum tespiti süreci İşbu Politika Beyanımızda açıklanmıştır. Ticari ilişkilerimizin şekillendirilmesinde, yönetilmesinde ve hayata geçirilmesinde, tedarik zincirlerimizde temel sosyal ve çevre standartlarına uyumun sağlanması için kararlıyız.

İŞ ETİĞİ KURALLARININ KAPSAMI

İş ortaklarımız (yani Tchibo için ürünler imal eden ve/veya hizmet tedarik eden sözleşme ortaklarımız, tedarikçilerimiz, üreticilerimiz ve hizmet sağlayıcılarımız) bu İş Etiği Kurallarının temel sosyal ve çevre standartlarına uymakla, aynı zamanda kendileri için geçerli tüm yerel ve uluslararası iş, sosyal ve çevre kanunlarına uymakla yükümlüdür. Tchibo, iş ortaklarının İş Etiği Kuralları'na uygunluğunu doğrulama hakkına sahiptir.

Aşağıdaki sosyal standartlar ve çevre standartları, doğrudan veya dolaylı olarak istihdam edilip edilmediklerine bakılmaksızın iş ortaklarımızın tüm çalışanları için geçerlidir. Bu İş Etiği Kurallarından, yerel kanunların ve uluslararası yönergelerin öngördüğü yükümlülüklerden, örneğin ajanstan işçilik sağlama, taşeronluk, sahte eğitim programları veya evden çalışma gibi yollarla kaçınılamaz. İlgili hukuk, endüstri standartları, geçerli toplu sözleşmeleri ve bu İş Etiği Kurallarının benzer düzenlemeler içermesi halinde, çalışanlar ve/veya çevre için daha yüksek düzeyde koruma sağlayan ilgili düzenleme geçerli olacaktır. Örneğin göçmen ve sezonluk işçiler, gençler, taşeron işçiler, geçici işçiler, ev işçileri, hamile veya engelli çalışanlar gibi güvencesi zayıf çalışanlar özel olarak korunmalıdır. Tüm çalışanlar, içerdiği tüm bilgiler hakkında kendi dillerinde ve okuma yazma bilmemeleri durumunda sözlü bilgilendirme ve eğitim yolları dahil olmak üzere, bu İş Etiği Kuralları ve ilgili yerel hukuk hakkında kendileri için erişilebilir olacak şekilde bilgilendirilecektir.

İLKELERİMİZ

1. ZORLA ÇALIŞTIRMA YASAĞI VE SORUMLU İŞE ALIM UYGULAMALARI

Her türlü zorla çalıştırma, ürünlerin hapisane işçiliği dahil, kölelik veya kişinin iradesi dışında yollarla çalıştırılarak üretilmesi kesinlikle yasaktır. "İşveren Öder Prensibi (Employer Pays Principle)" dahil olmak üzere, ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü'nün) **sorumlu işe alım genel ilkeleri** dikkate alınmalıdır. Çalışanlar, kişisel hareket özgürlüklerini kısıtlayan hiçbir düzenlemeye

tabi olamaz. İşverenler, çalışanlarından para yatırmalarını veya kimlik belgelerini işverene teslim etmesini talep edemez. Çalışanlar, yasalarca belirlenen ihbar sürelerine uygun olarak işten ayrılmakta özgürdür. 29 ve 105 sayılı ILO Sözleşmelerine uyulması zorunludur.

2. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ YASAĞI VE GENÇ ÇALIŞANLARIN KORUNMASI

Zorunlu eğitime tabi olan çocukların ve 15 yaş (138 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca yerel yasalar izin veriyorsa 14 yaş) altı çocukların çalıştırılması yasaktır. İş ortaklarının tedarik zincirinde çocuk işçiliği tespit edilirse, düzeltici önlemler alınmalı ve bunların yazılı dokümantasyonu yapılmalıdır. Tchibo için mal üretiminde çalışan çocukların yasal olarak öngörüldüğü şekilde okula gitmelerine olanak tanımak için uygun mali ve diğer destekler sağlanmalıdır. Yapılan işin çocukların sağlığını, güvenliğini, refahını, eğitimini veya gelişimini olumsuz etkilememesi, yetişkin gözetimi altında olmaları ve gerekli eğitim ve öğretimi almaları şartı ile çocuklar, küçük ölçekli, aile tarım işletmelerinde ailelerinin çiftliğinde çalışabilmektedir. İş ortakları bu durumdaki çocukların ihtiyaç duydukları bakım hizmetlerine erişebilmelerini sağlamalıdır.

15-18 yaş aralığındaki genç çalışanlar yalnızca ilgili yasal düzenlemelere uygun olarak istihdam edilebilir. Genç çalışanlar hiçbir şekilde gece çalışması ve sağlık, güvenlik veya ahlaki olumsuz etkileyebilecek veya tehlikeye atabilecek işler yapmamalıdır.. Genç çalışanlar eğitim ve öğrenim programlarına katılma fırsatına sahip olmalıdır. Zorunlu eğitime tabi gençler sadece ders saatlerinin dışında ve günde en fazla sekiz saat çalışabilir. Okul, iş, gidiş-geliş süresi günde toplam on saati aşmamalıdır. 79, 138, 182 sayılı ILO Sözleşmelerine ve 146 ve 190 sayılı ILO Tavsiye Kararlarına uyulması zorunludur.

3. AYRIMCILIK YASAĞI

Tüm çalışanlara eşit, insan onuruna yakışır ve saygıyla davranılır ve tüm çalışanlar fırsat eşitliğine sahiptirler. Cinsiyet, yaş, din, ırk, sınıf, sosyal arka plan, sağlık durumu, engellilik, etnik ve ulusal köken, uyruk, işçi örgütlerine üyelik (sendikalar dahil), siyasi görüş veya düşünce, cinsel yönelim, ailevi yükümlülükler, medeni hal veya başka kişisel özellikler nedeniyle ayrımcılığa izin verilmez. 100, 111 ve 159 sayılı ILO Sözleşmelerine uyulması zorunludur.

4. İSTISMAR VEYA TACİZ YASAĞI

Bedensel, psikolojik, cinsel, sözlü veya başka şekillerde her türlü taciz, suistimal veya cezalandırma ve aynı zamanda her türlü sindirme yasaktır. İstenmeyen cinsel yakınlaşma denemeleri, istenmeyen sarılma veya istenmeyen her türlü temas, imalı veya müstehcen ifadeler veya cinsel isteklerde bulunmak, iş yerinde ve ulaşım araçlarıyla yatakhaneler dahil olmak üzere, iş yeriyile bağlantılı olan tüm tesislerde yasaktır. Disiplin uygulamaları sadece yerel yasalarla ve uluslararası kabul görmüş insan haklarıyla uyum içinde gerçekleştirilebilir. Özellikle de hastalık veya hamilelik durumunda takdiri ceza verilmesi yasaktır. Ayrımcılık, istismar veya taciz nedeniyle şikayette bulunan çalışanlar hiçbir biçimde disiplin cezasına veya misillemeye maruz bırakılamaz.

5. MAKUL İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş ortakları çalışanlarına, yasal olarak belirlenen çerçeve içerisinde, çalışanın anlayabileceği bir dilde ve biçimde yazılı iş sözleşmeleri teslim etmek zorundadır. Yasalar izin verdiği veya endüstriyel standarda göre olağan olduğu ölçüde, iş sözleşmelerinin asgari bileşenleri şunlardır: Çalışanın adı, ikamet adresi ve fotoğrafı, doğum tarihi ve yeri, görevi, işe başlama tarihi, çalışma saatleri, ücret ve ödemeler, deneme süresi, izin hakkı, iş ilişkisinin (hem çalışan hem de işveren tarafından) feshine ilişkin ayrıntılar, çalışanın ve işverenin imzaları ve imzalama tarihleri. İş ortağının bir yüklenici ile çalışması durumunda yukarıda belirtilen kuralları yerine getirmesi sağlanmalıdır. Dokümantasyonu yapıldığı ve ilgili mevzuata uygun olduğu sürece, tarımsal işletmelerdeki (üç aydan daha az süren) kısa süreli ve sezonluk işçilerde yazılı iş sözleşmelerinin yerine sözlü anlaşmalar kabul olunabilir.

6. ÜCRET VE ÖDEMELER

Fazla mesai ücretleri dahil olmak üzere, standart çalışma süresi için ödenen ücret, çalışan için hangi yasal düzenleme daha yüksek ise, sektöre özel, asgari standartları ve/veya geçerli toplu sözleşme tutarlarından hangisi daha yüksek ise, asgari olarak ilgili tutarı karşılamalıdır. Ücret, her zaman çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılamalı ve yasal asgari ücret bunun için yeterli değilse, gelirin bir kısmı serbest kullanıma ayrılabilir düzeyde olmalıdır (geçinmeye yetecek ücret). Çalışanlar işverenlerinden en azından yasal olarak öngörülen sosyal haklarının yanı sıra kesintiler, fazla mesai ek ücretleri ve ek ödemeler dahil olmak üzere, maaşlarının bileşenleri hakkında yazılı, eksiksiz ve anlaşılır bilgiler almalıdır. Disiplin cezası olarak maaş kesintisi yasaktır. 26 ve 131 sayılı ILO Sözleşmelerine uyulması zorunludur.

7. MAKUL ÇALIŞMA SAATLERİ

Çalışma saatleri, hangi düzenlemenin daha katı olduğuna bağlı olarak, ilgili mevzuata ve sektöre özel standartlara uygun olmalıdır. Çalışanlardan hiçbir koşulda düzenli olarak haftada 48 saatten fazla çalışmaları talep edilemez. Günlük maksimum çalışma süresi 12 saati aşmamalıdır. Fazla mesai gönüllü olarak yapılmalı ve düzenli olarak fazla mesaiye gerek görülmemelidir. Arka arkaya altı iş gününden sonra çalışanlar en az bir gün izin hakkına sahiptir. Bu kuralın istisnalarına sadece şu iki şart yerine getirildiğinde izin verilebilir: a) Yerel yasalar bu üst sınırın üzerinde çalışma sürelerine izin veriyorsa ve b) uygun dinlenme süreleri dahil olmak üzere, çalışma süresinin ortalama çalışma saati tespitine izin veren geçerli bir toplu sözleşme müzakere edilmişse. 1 ve 14 sayılı ILO Sözleşmelerin ve 116 sayılı ILO Tavsiye Kararlarına uyulması zorunludur.

8. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ HAKKINA SAYGI DUYULMASI

Çalışanların, işçi örgütü kurma ve kendi seçtikleri sendikalar dahil olmak üzere, bunlara üye olma hakları, toplu iş sözleşmesi hakları, ve grev hakları tanınmalı ve bu haklara saygı duyulmalıdır. İş ortaklarından, kadrolarına bu haklara ilişkin etkin olarak bilgi vermeleri ve örgütlenme faaliyetleri dahil olmak üzere, sendikalara karşı açık bir tutum benimseyerek, örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarına karşı olumlu bir duruş sergilemeleri istenir. İş ortakları, sendikaların

iş yerinde geçerli mevzuata uygun olarak faaliyette bulunmalarını sağlamalıdır. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi haklarının yerel yasalarla kısıtlandığı durumlarda, bağımsız ve özgür örgütlenmeye ve toplu pazarlığa müsaade edilmelidir. İşçi temsilcileri ayrımcılığa, tacize, gözdağı vermeye veya misillemeye karşı korunmalıdır. Bu kişilere, yasalara uygun ve barışçıl bir şekilde haklarını kullanabilmelerini sağlamaları için çalışanlara serbestçe erişmelerine izin verilmelidir. 87, 98 ve 135 sayılı ILO Sözleşmeleri ve 143 sayılı ILO Tavsiye Kararlarına uyulması zorunludur.

9. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Çalışanlara güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Sektöre özel uzmanlık ihtiyacı ve sektörel tehlikeli işler varsa dikkate alınmalıdır. İşle veya iş ortağının tesislerinin kullanılmasıyla bağlantılı olarak meydana gelen kazaları ve yaralanmaları engelleyen iş güvenliğinin ve sağlığın korunması amaçlı önlemler alınmalıdır. İş yerleri, iş akışları, makineler ve cihazlar, levhalar, koruyucu tertibatlar ve giysilerle korunmak zorundadır. İş güvenliği tatbikat ve prosedürleri çalışanlara bildirilmeli ve düzenli aralıklarla tatbikat yapılmalıdır. Kişisel koruyucu donanımlar uygun bedenlerde sağlanmalı ve kurallara uygun kullanımları için eğitim verilmelidir. Temiz sıhhi tesisata erişim, içme suyu ve uygun dinlenme molaları sağlanmalıdır. Bu şartlar aynı zamanda tüm sosyal tesislerde ve işveren tarafından sağlanıyorsa, çalışan konutları için geçerlidir. Tüm çalışanlar, ciddi tehlike tehdidinin söz konusu olduğu durumlarda, izin almadan uzaklaşma hakkına sahip olmalıdır. Hamile kadınlara ve yenidoğanları olan ebeveynlere, ilgili yasalara göre tüm koruyucu tedbirler sağlanır. İş ortaklarımız iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetici konumunda bir çalışan atayacak ve çalışanları sağlık riskleri ve tehlikelerinin belirlenmesi süreçlerine dahil edecektir. 155 sayılı ILO Sözleşmesi ve 164 sayılı ILO Tavsiye Kararına uyulması zorunludur.

10. ARAZI HAKLARINA SAYGI

Meşru mülkiyet, iyelik ve kullanım haklarının yanı sıra ormanlar ve sular gibi doğal kaynaklara ilişkin haklara saygı gösterilmelidir. Bu, yerlilerin hakları ve geleneksel haklar dahil olmak üzere, yazılı olmayan kamusal, özel, yerel veya kolektif hakları da kapsar. Çiftçiler ve/veya topluluklar arazi gaspı mağduru olmamalı, arazi haklarını mülkiyet belirsizlikleri nedeniyle kaybetmemeli veya uzun süredir tarım arazisi olarak kullandıkları arazilerden kovulmamalıdır. İlgili mevzuat kesin olarak aksini öngörüorsa, FAO/OECD Yönergelerinde belirtilen süreç izlenmelidir. Özellikle hızlı, makul ve etkili bir tazminat verilmelidir. Yerli halklar veya topluluklar olaya dahilse, yeni arazi satın alınmasında harici ve tarafsız bir tarafça durum tespiti çerçevesinde belirlenmelidir. Tüm müzakerelerde, yerli halkların haklarına ilişkin BM Bildirgesi uyarınca serbest, önceden ve bilgilendirilmiş onay ilkeleri dikkate alınmalıdır. 169 sayılı ILO Sözleşmesine uyulması zorunludur.

11. GÜVENLİK HİZMETLERİNİN SORUMLU BİÇİMDE KULLANIMI

Şirketin veya şirket malvarlığının korunması için güvenlik güçleri görevlendirilmişse, uygun bir bilgilendirme, eğitim ve denetim sağlanmalıdır. Güvenlik güçleri işkence yasağını ihlal etmemeli, insanlık dışı veya aşağılayıcı şekilde davranmamalı veya örgütlenme özgürlüğü hakkına aykırı davranmamalıdır.

12. UYGUN ÇEVRE KORUMASI

Çevre korumasına ilişkin tüm yasal hükümlere uyulmalı ve ilgili tüm onay, sertifika ve izinler alınmalı ve geçerli şekilde bulundurulmalıdır. İş ortakları çevre kirlenmelerini sürekli olarak en aza indirmeyi taahhüt eder. Bu, özellikle de tehlikeli maddelerin çevreye ulaşmaması veya insanlara zarar vermemesi ve topraktaki değişikliklere, atık su işlemesine, emisyon salınımına ve atık işlemesine yönelik çevre standartlarına uyulması anlamına gelir. İş ortakları iklim korumasına gerekli katkı sağlamakla yükümlüdür. Bu, özellikle enerji verimliliğini iyileştirilmesi ve kaynak kullanımının (su, mineral hammaddeler, tarımsal hammaddeler ve fosil enerji kaynakları dahil) en aza indirilmesi için geçerlidir. Ormanların korunmasına ilişkin yerel düzenlemelere uyulmalıdır. İş ortakları, uygun ve etkili bir çevre yönetim sistemini uygulamaya koymakla yükümlüdür. Cıvaya ilişkin Minamata Sözleşmesi, Kalıcı Organik Kirleticilere ilişkin Stockholm Sözleşmesi ve Tehlikeli Atıkların Sınırlar Ötesi Taşınımı ve Bertaraf Edilmesine İlişkin Basel Sözleşmelerine uyulmalıdır.

13. UYGUN KİMYASAL MADDE YÖNETİMİ

İş ortakları, uygun bir Kimyasal Yönetim Sistemini (CMS) uygulamaya koymalı, sürekli denetlemeli ve gerektiğinde iyileştirmelidir. Bu CMS, kimyasalların satın alınması, depolanması, nakliyesi, kullanımı ve güvenli imhası dahil olmak üzere, kullanılan kimyasalların tüm yaşam döngüsünü kapsamalıdır. CMS'de, görevler ve sorumluluklar dahil, net bir kimyasal politikasının yanı sıra tüm muhataplar için kimyasalların kullanımı sırasında her adım için detaylı çalışma talimatları açıkça tanımlanmalıdır. İş ortakları, kimyasallarla çalışan veya bunlara maruz kalan tüm çalışanlar için CMS şartlarına yönelik uygun kontrol önlemleri ve düzenli eğitimler/bildirimler gerçekleştirmelidir. Acil durumlar (örneğin dökülme, sızıntı) için prosedürler belirlenmelidir. 170 sayılı ILO Sözleşmesi ve 177 sayılı ILO Tavsiye Kararına uyulması zorunludur.

Tüketim mallarının üretimi için ZDHC Kimyasal Yönetim Sistemi Çerçevesi uygulanmalıdır. İş ortakları Tchibo Kısıtlanmış Maddeler Listesi (RSL) ve ZDHC Üretilen Kısıtlanmış Maddeler Listesi (MSL) içinde belirtilen maddeleri içeren kimyasalların kullanılmamasını güvenceye almalıdır.

Tarımsal işletmelerde tüm zirai kimyasallar, gıda maddelerinden, sudan ve çocuklardan uzak, iyi havalandırılmış ve kapalı mekanlarda depolanmalıdır. Ayrıca boş haşere ilacı kapları gıda maddelerinin veya içeceklerin saklanması için tekrar kullanılmamalı, iade edilmeli veya güvenli bir şekilde imha edilmelidir.

14. YOLSUZLUK YASAĞI

İş ortağı suç teşkil eden her türlü eylemden, özellikle yolsuzluktan, aynı zamanda bu şekilde yorumlanabilecek eylemlerden kaçınılmalıdır. İş ortağı, tedarikçilerle ve kamu görevlileriyle ilişkilerinde, ticari kararları etkilemek veya uygunsuz başka bir menfaat elde etme amacı olan veya böyle algılanabilecek ödemeleri veya menfaatleri kabul etmemeyi veya sağlamamayı taahhüt eder.

15. TEDARIKÇI İŞ ETİĞİ KURALLARINA UYGUNLUĞUN DENETLENMESİ

Tchibo, iş ortaklarının Tedarikçi İş Etiği Kuralları'na uygunluğunu denetleme yetkisine sahiptir. Tchibo'nun takdirine bağlı olarak bu denetleme, Tchibo'nun yapacağı yerinde kontrollerle veya Tchibo tarafından, süreç ve uygunluk denetimleri için görevlendirilen üçüncü tarafların yazılı bilgi talepleriyle veya bir denetim sistemi (bundan böyle "kontrol önlemleri olarak anılacaktır") kullanılarak yapılabilir. Sözleşme tarafı, makul bir süre içinde kontrol önlemlerinin uygulanması ve bu önlemlerin türü ve amacı konusunda yazılı olarak bilgilendirilir. Sözleşme ortağının bağımsız, düzenli ve uygun kontrollerin uygulanmasını geçerli kılan, onaylı, konuyla ilişkili bir sertifikasyonun devamlılığını sağlaması Tedarikçi İş Etiği Kuralları'na uygunluğun bir kanıtı olarak görülür.

Tchibo, üçüncü taraflar aracılığıyla gerçekleştirilen kontrol önlemlerinin maliyetlerini üstlenir. Bu Tedarikçi İş Etiği Kuralları'nın ihlal edildiği tespit edilirse, kontrol önlemlerinin maliyetleri sözleşme ortağına fatura edilir. Sözleşme tarafı, kontrol önleminin uygulanmasını baştan sona destekler ve özellikle, Tedarikçi İş Etiği Kuralları'na uygunluğu denetlemeye yarayan ilgili süreçler ve kontrol sistemleri yanında tüm bilgilere erişim sağlar. Sözleşme tarafı, kontrol önlemlerinde hazır bulunmak ve sorular olması halinde bunları cevaplamaya hazır olmak durumundadır. Hizmeti sağlamak üzere görevlendirilen çalışanlara, kontrol önlemlerinin uygulanması sırasında soru sorulabilir. Çalışanlar bilgi vermeyi reddetme hakkına sahip olmalıdır ve bunun sonucunda kendileri için herhangi bir olumsuz durum meydana gelmemelidir.

16. ŞİKAYET MEKANİZMALARI

Şikayetler aşağıdaki adrese gönderilmelidir: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, socialcompliance@tchibo.de

İş ortakları çalışanlarını düzenli aralıklarla şikayet mekanizmaları hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür. Bunu yaparken şikayetleri için kullanabilecekleri kanalları duyurmalı ve bu kanalların tüm çalışanlar için erişilebilirliğini vurgulamalıdır. Çalışanlar ayrımcılıktan, misillemeden, korkutma denemelerinden veya tacizden korkmadan şikayetlerini yapabilmelidir. İş ortağı doğrudan tedarikçi ise, bir seçenek olarak, çalışanlarını Tchibo şikâyet mekanizmaları hakkında bilgilendirmeli ve bu kanaldan şikayette bulunanlara karşı misilleme yapmamalıdır.