

# TCHIBO SUPPLIER CODE OF CONDUCT

Stand: Januar 2023

## PRÄAMBEL

Als global einkaufendes Unternehmen engagiert sich Tchibo für die Achtung der Menschenrechte und für den Schutz der Umwelt. Die Grundsätze und Standards, zu denen wir uns bekennen, sowie unser menschenrechts- und umweltbezogener Sorgfaltsprozess sind in unserer Grundsatzerklärung beschrieben. Insbesondere bei der Gestaltung, Steuerung und Umsetzung unserer Geschäftsbeziehungen setzen wir uns dafür ein, dass grundlegende Sozial- und Umweltstandards in unseren Lieferketten eingehalten werden.

## GELTUNGSBEREICH DIESES VERHALTENSKODEX

Unsere Geschäftspartner (d.h. Vertragspartner, Zulieferer, Produzenten und Dienstleister, die mit der Herstellung und/oder Bereitstellung von Waren und/oder Dienstleistungen für Tchibo beauftragt sind) sind verpflichtet, die grundlegenden Sozial- und Umweltstandards dieses Verhaltenskodex zu befolgen, sowie alle anwendbaren für sie relevanten nationalen und internationalen Arbeits-, Sozial- und Umweltgesetze einzuhalten. Tchibo ist berechtigt, die Einhaltung des Supplier Code of Conduct durch die Geschäftspartner zu überprüfen.

Die nachfolgenden Sozial- und Umweltstandards gelten für alle Beschäftigten, gleichgültig, ob diese direkt oder indirekt bei unseren Geschäftspartnern tätig sind. Die Verpflichtungen nach diesem Verhaltenskodex, nationalen Gesetzen und internationalen Richtlinien dürfen nicht z.B. durch die Anwendung von Leiharbeit, Untervergabe, vorgetäuschten Ausbildungsprogrammen oder Heimarbeit umgangen werden. Wann immer das anwendbare Recht, spezifische Industriestandards, anwendbare Tarifverträge und dieser Verhaltenskodex ähnliche Regelungen beinhalten, gilt jeweils die Regelung, die den größeren Schutz für Beschäftigte und/oder für die Umwelt gewährleistet. Vulnerable Beschäftigte, wie zum Beispiel Wander- und Saisonarbeiter, Jugendliche, Vertrags-, Kontingent- und Zeitarbeiter, Heimarbeiter, schwangere oder behinderte Arbeitnehmer müssen besonders geschützt werden. Alle Beschäftigten sind über die Inhalte dieses Verhaltenskodex und geltendes nationales 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.

## UNSERE PRINZIPIEN

### KEINE ZWANGSARBEIT UND VERANTWORTUNGSVOLLE PERSONAL-REKRUTIERUNG

1.

Jede Form der Zwangsarbeit, Sklaverei oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit sowie die

Herstellung von Waren durch Gefängnisarbeit ist streng verboten. Die **allgemeinen Grundsätze für faire Personalbeschaffung** gemäß der ILO, einschließlich des "Employer Pays Principle" sind zu beachten. 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 einer Kündigung gemäß geltendem Recht zu verlassen. Die in den ILO-Konventionen 29 und 105 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

## **2. KEINE KINDERARBEIT UND SCHUTZ JUGENDLICHER BESCHÄFTIGTER**

Schulpflichtige Kinder und Kinder unter 15 Jahren (bzw. 14 Jahre, wenn nationales Recht dies gemäß ILO-Konvention 138 zulässt) dürfen nicht beschäftigt werden. Sollte Kinderarbeit in der Lieferkette des Vertragspartners festgestellt werden, so sind Abhilfemaßnahmen durchzuführen und diese schriftlich zu dokumentieren. Es muss eine angemessene finanzielle und sonstige Unterstützung bereitgestellt werden, um dem Kind, das an der Herstellung von Waren für Tchibo beteiligt war, den Schulbesuch wie gesetzlich vorgeschrieben zu ermöglichen. In landwirtschaftlichen, familiengeführten Kleinbetrieben dürfen Kinder auf dem Hof ihrer Familie mitarbeiten, sofern die Arbeit Gesundheit, Sicherheit, Wohlergehen, Bildung oder Entwicklung der Kinder nicht beeinträchtigt, sie von Erwachsenen beaufsichtigt werden und eine angemessene Ausbildung erhalten. Die Geschäftspartner bemühen sich in diesem Fall, den Kindern Zugang zu Betreuungseinrichtungen zu ermöglichen.

Jugendliche Beschäftigte zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nur unter Beachtung der anwendbaren gesetzlichen Vorschriften beschäftigt werden. Sie dürfen insbesondere nicht nachts arbeiten und keine Arbeit verrichten, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit der Jugendlichen beeinträchtigen oder gefährden könnte. Jugendliche Beschäftigte müssen Gelegenheit zur Teilnahme an Bildungs- und Schulungsprogrammen haben. Schulpflichtige Jugendliche dürfen nur außerhalb der Schulzeit und maximal acht Stunden pro Tag arbeiten. Schul-, Arbeits- und Transportzeit dürfen insgesamt zehn Stunden am Tag nicht überschreiten. Die in den ILO-Konventionen 79, 138, 182 sowie die in den ILO-Empfehlungen 146 und 190 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

## **3. KEINE DISKRIMINIERUNG**

Alle Beschäftigten werden gleich und mit Würde und Respekt behandelt und ihnen stehen die gleichen Chancen offen. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Kaste, sozialem Hintergrund, Gesundheitszustand, Behinderung, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen (einschließlich Gewerkschaften), politischer Gesinnung oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen, Personenstand oder sonstiger persönlicher Merkmale sowie rassistische Diskriminierungen, zum Beispiel aufgrund von ethnischer und nationaler Herkunft oder Nationalität sind nicht zulässig. Die in den ILO-Konventionen 100, 111 und 159 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

#### **4. KEIN MISSBRAUCH ODER BELÄSTIGUNG**

---

Jegliche Form der körperlichen, psychologischen, sexuellen, verbalen oder sonstigen Belästigung, Misshandlung oder Disziplinierung, sowie jede Form der Einschüchterung sind verboten. Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerwünschte Umarmungen und Berührungen, anzügliche oder unzüchtige Bemerkungen oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten sind am Arbeitsplatz und in allen Einrichtungen, die mit dem Arbeitsplatz in Verbindung stehen, einschließlich Transportmitteln und Schlafsälen, verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Strafen, insbesondere im Falle von Krankheit oder Schwangerschaft, sind verboten. Beschäftigte, die sich über Diskriminierung, Missbrauch oder Belästigung beschweren, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

#### **5. ANGEMESSENE ARBEITSVERTRÄGE**

---

Die Geschäftspartner haben ihren Beschäftigten, soweit gesetzlich vorgeschrieben, schriftliche Arbeitsverträge in einer für sie verständlichen Sprache und Form auszuhändigen. Mindestbestandteile der Arbeitsverträge, soweit gesetzlich zulässig oder nach Industriestandard üblich, sind: Name, Adresse des Wohnortes und Foto des Beschäftigten, Geburtsdatum und -ort, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit, 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 ist sicherzustellen, dass der Geschäftspartner die oben genannten Vorgaben erfüllt. Mündliche Arbeitsverträge, anstelle von schriftlichen, sind in landwirtschaftlichen Betrieben bei Kurzzeit- und Saisonarbeitskräften (weniger als drei Monate) akzeptabel, sofern sie dokumentiert werden und nach dem anwendbaren Recht zulässig sind.

#### **6. LÖHNE UND VERGÜTUNG**

---

Der für die Standard-Arbeitszeit gezahlte Lohn sowie Überstunden mit Zuschlägen haben jeweils mindestens den gesetzlichen, branchenspezifischen Mindeststandards und/ oder geltenden Tarifverträgen zu genügen, je nachdem, welche Regelung für den Beschäftigten vorteilhafter ist. Löhne sollten stets den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen, wenn gesetzliche Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen (existenzsichernde Löhne). Beschäftigte müssen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen von ihrem Arbeitgeber erhalten, sowie schriftliche, vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns, einschließlich Abzügen, Überstundenzuschlägen und Zusatzleistungen. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht gestattet. Die in den ILO-Konventionen 26 und 131 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

## **7. ANGEMESSENE 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. Die maximale Arbeitszeit pro Tag darf 12 Stunden nicht überschreiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden und dürfen 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. Die in den ILO-Konventionen 1 und 14 sowie ILO-Empfehlung 116 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

## **8. ACHTUNG DER VEREINIGUNGSFREIHEIT UND VON TARIFVERHANDLUNGEN**

Das Recht der Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Arbeitnehmervertretungen, einschließlich Gewerkschaften ihrer Wahl, das Recht zu Kollektivverhandlungen, sowie das Streikrecht sind anzuerkennen. Geschäftspartner sind aufgefordert, eine positive Haltung gegenüber dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen einzunehmen, indem sie ihre Belegschaften über diese Rechte aktiv in Kenntnis setzen und eine offene Einstellung gegenüber Gewerkschaften, einschließlich deren Organisationsaktivitäten, annehmen. In den Betriebsstätten ist sichergestellt, dass Gewerkschaften sich im Einklang mit dem geltenden Recht des Beschäftigungsortes dort betätigen können. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative, gesetzlich zulässige 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 gesetzeskonformer und friedlicher Form Gebrauch machen können. Die in den ILO-Konventionen 87, 98 und 135 sowie ILO-Empfehlung 143 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

## **9. GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT**

Den Beschäftigten muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Die offenkundigen Kenntnisse der Branche, des Sektors und der spezifischen Gefahren sind zu berücksichtigen. Es sind Maßnahmen zum Schutz der Arbeitssicherheit und der Gesundheit zu treffen, die Unfälle und Verletzungen verhindern, die sich im Zusammenhang mit der Arbeit oder der Bedienung der Anlagen des Geschäftspartners ergeben. Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Maschinen und Geräte müssen durch Schilder, Schutzvorrichtungen und Verkleidungen gesichert sein. Arbeitssicherheitsübungen und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren. Persönliche Schutzausrüstung, in passender Größe, muss bereitgestellt und die ordnungsgemäße Verwendung geschult werden. Der Zugang zu sauberen Sanitäreinrichtungen und Trinkwasser sowie angemessene Ruhepausen müssen gewährleistet sein.

Diese Anforderungen 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 eine Erlaubnis einzuholen. Alle Schwangeren und Eltern mit Neugeborenen erhalten alle Schutzvorkehrungen gemäß dem jeweils anwendbaren Recht. Geschäftspartner betrauen einen leitenden Angestellten mit der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit und beziehen Beschäftigte in die Analyse der Gesundheitsrisiken und -gefährdungen ein. Die in den ILO-Konvention 155 und ILO-Empfehlung 164 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

## **10. ACHTUNG VON LANDRECHTEN**

---

Legitime Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte sowie die entsprechenden Rechte an natürlichen Ressourcen, wie Wäldern und Gewässern, sind zu respektieren. Dies schließt ungeschriebene öffentliche, private, kommunale oder kollektive Rechte, einschließlich indigener Rechte oder Gewohnheitsrechte, ein. Landwirte und/oder Gemeinschaften dürfen nicht Opfer von Landraub werden, ihre Landrechte aufgrund ungeklärter Eigentumsverhältnisse verlieren oder von dem Land, das sie über einen längeren Zeitraum als landwirtschaftliche Nutzfläche genutzt haben, vertrieben werden. Sieht das anwendbare Recht eindeutig etwas anderes vor, ist dem Prozess der **FAO/OECD-Richtlinien** Folge zu leisten. Insbesondere muss eine schnelle, angemessene und effektive Entschädigung erfolgen. Wenn indigene Völker oder Gemeinschaften involviert sind, muss die Übernahme neuer Flächen im Rahmen einer Due-Diligence-Prüfung durch eine externe, neutrale Partei geklärt werden. Bei allen Verhandlungen sind die Grundsätze der freien, vorherigen und informierten Zustimmung gemäß der UN-Erklärung über die Rechte indigener Völker zu beachten. Die in der ILO-Konvention 169 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

## **11. VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT SICHERHEITSKRÄFTEN**

---

Sind Sicherheitskräfte mit dem Schutz des Unternehmens oder des Unternehmenseigentums beauftragt, ist für eine angemessene Unterweisung, Schulung und Überwachung zu sorgen. Die Sicherheitskräfte dürfen nicht gegen das Verbot von Folter verstoßen, Menschen auf unmenschliche oder erniedrigende Weise behandeln oder gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit agieren.

## **12. ANGEMESSENER UMWELTSCHUTZ**

---

Es müssen alle anwendbaren rechtlichen Vorgaben zum Umweltschutz eingehalten und alle relevanten Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen eingeholt und aufrechterhalten werden. Geschäftspartner verpflichten sich, Umweltbelastungen kontinuierlich zu minimieren. Insbesondere heißt dies, dass keine Gefahrstoffe in die Umwelt gelangen oder Menschen schädigen dürfen und dass Umweltstandards für Bodenveränderungen, Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung eingehalten werden. Geschäftspartner sind verpflichtet einen angemessenen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Dies betrifft insbesondere die Verbesserung der Energieeffizienz und die Minimierung des Ressourcenverbrauchs (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger). Die nationalen Vorschriften zum Schutz der Wälder müssen eingehalten werden. Geschäftspartner

sind verpflichtet, ein angemessenes und wirksames Umweltmanagementsystem einzuführen. Die in dem Minamata-Übereinkommen über Quecksilber, dem Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe und dem Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

### **13. ANGEMESSENES CHEMIKALIENMANAGEMENT**

---

Die Geschäftspartner müssen ein angemessenes Chemikalienmanagementsystem (CMS) implementieren, kontinuierlich überwachen und wenn nötig verbessern. Dieses CMS muss den gesamten Lebenszyklus der verwendeten Chemikalien umfassen, inklusive den Einkauf, die Lagerung, den Transport, den Gebrauch und die sichere Entsorgung dieser Chemikalien. Im CMS ist eine eindeutige Chemikalienpolitik, inklusive Rollen und Verantwortlichkeiten, sowie detaillierte Arbeitsanweisungen für jeden Schritt beim Einsatz von Chemikalien für alle Beteiligten klar zu definieren. Die Geschäftspartner müssen angemessene Kontrollmaßnahmen und regelmäßige Trainings/Mitteilungen zu den CMS Anforderungen für alle Mitarbeiter durchführen, die mit Chemikalien umgehen oder diesen ausgesetzt sind. Es sind Verfahren für Notfallsituationen (z.B. Auslaufen, Leckagen) festzulegen. Die in der ILO-Konvention 170 und der ILO-Empfehlung 177 niedergelegten Grundsätze müssen eingehalten werden.

Für die Herstellung von Konsumgütern ist das ZDHC Chemical Management System Framework zu implementieren. Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass keine Chemikalien eingesetzt werden, die Substanzen enthalten, die in der Tchibo Restricted Substances List (RSL) und der ZDHC Manufactured Restricted Substances List (MSL) aufgeführt sind.

Für landwirtschaftliche Betriebe gilt, dass alle Agrochemikalien fern von Lebensmitteln, Wasser und Kindern in gut belüfteten und verschlossenen Räumen gelagert werden. Außerdem dürfen leere Pestizidbehälter nicht zur Aufbewahrung von Lebensmitteln oder Getränken wiederverwendet werden, sondern müssen zurückgegeben oder sicher entsorgt werden.

### **14. KEINE KORRUPTION**

---

Der Geschäftspartner unterlässt jede Art strafbarer Handlungen, insbesondere Korruption, sowie Handlungen, die als solche ausgelegt werden könnten. Der Geschäftspartner verpflichtet sich, in seinen Beziehungen zu seinen Lieferanten und Amtsträgern keine Zahlungen oder Vorteile zu akzeptieren oder zu leisten, die darauf abzielen oder den Anschein erwecken könnten, Geschäftsentscheidungen zu beeinflussen oder sich anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen.

### **15. BESCHWERDEVERFAHREN**

---

Beschwerden sind zu richten an: Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, 22297 Hamburg, Germany, [socialcompliance@tchibo.de](mailto:socialcompliance@tchibo.de)

Der Geschäftspartner ist verpflichtet, seine Beschäftigten über die Meldemöglichkeiten des

Beschwerdeverfahrens regelmäßig und barrierefrei zu informieren. Beschäftigte müssen Beschwerden einreichen können, ohne Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterungsversuche oder Belästigung fürchten zu müssen. Der Vertragspartner soll darauf hinwirken, dass auch seine unmittelbaren Lieferanten ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten des Beschwerdeverfahrens von Tchibo informieren und keine Repressalien gegenüber Beschwerdeführern erheben.