



**ក្រុមសីលធម៌សង្គម និងបរិស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុន Tchibo (Tchibo SCoC)
សម្រាប់ដៃគូជំនួញ (ផលិតផល និង សេវាកម្ម)
ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០**

បុព្វកថា

ក្នុងនាមជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវប្រភពការផ្គត់ផ្គង់សាកល Tchibo ប្តេជ្ញាលើកកម្ពស់ និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ។ ពួកយើងទទួលស្គាល់គោលការណ៍អភិវឌ្ឍន៍ចីរភាពនៃសេចក្តីប្រកាសទីក្រុងរីយ៉ូ (Rio) ឆ្នាំ១៩៩២ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីជំនួញ និងសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ សេចក្តីប្រកាសសហគ្រាសពហុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) គោលការណ៍កិច្ចព្រមព្រៀងសកលរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំ **OECD** សម្រាប់សហគ្រាសពហុសាសន៍។ ពួកយើងចែករំលែកចក្ខុវិស័យនៃអនាគតចីរភាពដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យទៅក្នុងរបៀបវារៈអភិវឌ្ឍន៍ចីរភាព ឆ្នាំ 2030 របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងខិតខំលើកកម្ពស់បទដ្ឋានសង្គម និងបរិស្ថានក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់។

សិទ្ធិការងារនិងសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងបទដ្ឋានសង្គម និងបរិស្ថានដូចបានចែងក្នុងក្រុមនេះ ត្រូវបានផ្អែកលើ អនុសញ្ញា ILO សេចក្តីប្រកាសសាកល ស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការប្តេជ្ញា Tchibo Detox ។ **ឯកសារទាំងនេះ** ក៏យោងលើបទដ្ឋាន SA8000 ក្រុមមូលដ្ឋាននៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយសីលធម៌ និងភាពជាដៃគូអាជីវកម្មស្តីពីគោលដៅយនកណ្តាចីរភាព។ ជាមួយសហជំពៅ **IndustriALL Global Union** ក្រុមហ៊ុន Tchibo បានចុះហត្ថលេខា លើកិច្ចព្រមព្រៀង**ក្របខណ្ឌ**សាកល ដើម្បីធានាការអនុវត្តមានប្រសិទ្ធភាពនៃអនុសញ្ញា ILO ដែលផ្តោតជាពិសេសលើសិទ្ធិដើម្បីរៀបចំ**ចងក្រង** និង**សិទ្ធិចរចារ**។

ដោយមូលហេតុនេះ ពួកយើងលើកទឹកចិត្តឱ្យដៃគូជំនួញទាំងអស់អនុវត្តវិធានការត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដើម្បី វាយតម្លៃយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្នពីការគោរពរបស់ផលិតករដែលមានសក្តានុពលណាមួយទៅតាមក្រុមនេះ មុននឹងអនុវត្តការបញ្ជាទិញនូវផលិតផល Tchibo ។

វិសាលភាពក្រុមនេះ

តាមគម្រោងការបទដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើជំនួញជាមួយ**ក្រុមហ៊ុន Tchibo** ពួកយើងតម្រូវឱ្យដៃគូជំនួញរបស់ពួកយើង (អ្នកលក់ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ផលិតករ និងអ្នកម៉ៅការបន្តរបស់ពួកគេ) ឱ្យគោរពទៅតាមគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃក្រុមនេះ ព្រមទាំងច្បាប់ការងារ សង្គម និងបរិស្ថានជាតិ និងអន្តរជាតិទាំងអស់ ។ **បទដ្ឋានទាំងនេះ** អនុវត្តចំពោះ**កម្មករ**និយោជិតទាំងអស់ មិនថាគេ មូលដ្ឋានកិច្ចសន្យានៃការងារនេះយ៉ាងណានោះឡើយ មិនថាក្នុងវិស័យផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការនោះទេ ។ គោលការណ៍ មូលដ្ឋាននៃក្រុមនេះ បង្កើតការការពារអប្បបរមា និងមិនមែនការការពារអតិបរមាសម្រាប់**កម្មករ**និយោជិត និងបរិស្ថាននោះឡើយ ។ នៅពេលដែលបញ្ញត្តិច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ បទដ្ឋានខ្ពស់ជាងកម្រិតជាតិ **អនុសញ្ញា** និងក្រុមនេះលើកឡើងពីកម្រិតតែមួយ គឺ**ត្រូវអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិ**ដែលផ្តល់ការការពារ ល្អប្រសើរ ជាង គេ សម្រាប់ **កម្មករ** និយោជិត ឬបរិស្ថាន។

1. ពលកម្មដោយបង្ខំ

ការងារត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសេរី ។ ដៃគូជំនួញមិនត្រូវប្រើទម្រង់ណាមួយនៃពលកម្មដោយបង្ខំ ជាប់កាតព្វកិច្ច ទាសករ ឬដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តក្នុងន័យផ្សេងនោះឡើយ ។ **កម្មករ**និយោជិតមិនត្រូវស្ថិតក្រោមចំណុះបទបញ្ញត្តិ ណាដែលដាក់**កំហិតលើ**សេរីភាពក្នុងការ**ដើរហើរ**ផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេទេ ។ និយោជកមិនត្រូវតម្រូវឱ្យ**កម្មករនិយោជិត** របស់ពួកគេតម្កល់ទុកប្រាក់កក់ ឬ ឯកសារអត្តសញ្ញាណរបស់ពួកគេជាមួយខ្លួនឡើយ ។ កម្មករនិយោជិត អាចចាកចេញពីនិយោជករបស់ពួកគេដោយសេរី ក្រោយពីការជូនដំណឹងដ៏សមរម្យដូចដែល បានកំណត់ដោយច្បាប់ ។ ផលិតកម្មនៃទំនិញតាមរយៈការប្រើពលកម្ម អ្នកទោសត្រូវបានហាមឃាត់ដាច់ខាត ។ អនុសញ្ញា ILO 29 និង 105 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

2. ពលកម្មកុមារ និងបុគ្គលិកវ័យក្មេង

មិនត្រូវមានការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារឡើយ ។ អាយុនៃការទទួលបានចូលធ្វើការមិនត្រូវតិចជាងអាយុបញ្ចប់ការ សិក្សាចាំបាច់ទេ ហើយក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនតិចជាង 15 ឆ្នាំ (ឬ 14 ឆ្នាំដែលច្បាប់ជាតិអនុញ្ញាត ដោយស្របតាមអនុសញ្ញា ILO 138) ។ ក្នុងករណីដែលកុមារត្រូវបានរកឃើញ កំពុងធ្វើការក្នុងស្ថានភាពដូចនិយមន័យពលកម្មកុមារខាងលើ វិធានការកែប្រែ និងគោលនយោបាយការពារបង្ការជាមុនសម្រាប់អនាគត ត្រូវតែត្រូវបានចុះកំណត់ឯកសារជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរដោយក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ។ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ និងជំនួយផ្សេងទៀតយ៉ាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធានាថាកុមារបែបនោះចូលរៀន និងបន្តរៀនរហូតដល់ពួកគេលែងជាកុមារតទៅទៀត ។

បុគ្គលិកវ័យក្មេងគឺជាបុគ្គលិកដែលមានអាយុចន្លោះ 15-18 ឆ្នាំ ។ ក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់បុគ្គលិកវ័យក្មេងបាន ប៉ុន្តែនៅ កន្លែងដែលបុគ្គលិកវ័យក្មេងនោះស្ថិតក្រោមចំណុះច្បាប់នៃការអប់រំចាំបាច់ ពួកគេធ្វើការតែក្រៅម៉ោងសិក្សាតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្រោមការលះខ្វះខាតដោយ ពេលវេលាសិក្សា ធ្វើការ នឹងធ្វើដំណើររបស់បុគ្គលិកវ័យក្មេងមិនត្រូវលើសពីម៉ោងសរុបបូកបញ្ចូលគ្នាចំនួន 10 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ ហើយ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ បុគ្គលិកវ័យក្មេងមិនត្រូវធ្វើការលើសពី 8 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឡើយ ។ បុគ្គលិកវ័យក្មេងមិនត្រូវ បានផ្តល់ឱ្យធ្វើការពេលយប់ ឬធ្វើការងារដែលតាមរយៈសកាវរបស់វា ឬកាលៈទេសៈដែលនៅក្នុងនោះ ការ ងារនោះត្រូវបានធ្វើឡើង ទំនងជាផ្តល់ទុក្ខទោសប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព និងសីលធម៌របស់ពួកគេឡើយ



។ បុគ្គលិកក្មេងក្នុងត្រូវបានផ្តល់ឱកាសចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ។

បទបញ្ញត្តិជាតិសម្រាប់ការការពារនិយោជិតវ័យក្មេងក្នុងត្រូវបានបំពេញ ។ អនុសញ្ញា ILO 79, 138, 142, 182 និង អនុសាសន៍ ILO 146 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

3. ការរើសអើង

វាក្នុងត្រូវបានគេធានាថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានប្រព្រឹត្តចំពោះខ្លួនដោយស្មើភាព ដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងការគោរព និងទទួលបានឱកាសស្មើគ្នា ។ គ្មានការរើសអើងណាមួយ ត្រូវបានអនុវត្តឡើយទៅលើភេទ អាយុ សាសនា ជាតិសាសន៍ វណ្ណៈ សាវតាសង្គម ពិការភាព ជាតិពន្ធនិងដើមកំណើតជាតិសាសន៍ សញ្ជាតិ សមាជិកភាពក្នុងអង្គការបុគ្គលិក រួមមានសហជីព ការចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពនយោបាយឬនីតិវិធីនយោបាយ ទំនោរផ្លូវភេទ ការទទួលខុសត្រូវគ្រួសារ ស្ថានភាពគ្រួសារ ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈបុគ្គលផ្ទាល់ខ្លួនផ្សេងទៀតណាមួយឡើយ ។ ប្រការនេះត្រូវបានអនុវត្ត ជាពិសេស ទៅលើការផ្តល់ ការចេញសំណង ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ការឡើងតំណែង ការបញ្ឈប់ ឬ ការចូលនិវត្តន៍ ។ អនុសញ្ញា ILO 100, 111 និង 159 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

4. វិធានការរឹតត្បិត

ទម្រង់ណាមួយនៃការបៀតបៀនរូបកាយ ផ្លូវចិត្ត ផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ ពាក្យសំដី ឬការប្រហារជីវិតផ្សេងៗទៀត ការបំពាន ឬវិន័យ និងទម្រង់ដទៃទៀតណាមួយនៃការបំភិតបំភ័យត្រូវបានហាមឃាត់ ។ វិធានការរឹតត្បិតត្រូវ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាមួយច្បាប់ជាតិ និង សិទ្ធិមនុស្សដែលបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ។ ទោសទណ្ឌតាមទំនើងចិត្តក្នុងករណីមានជម្ងឺ ឬមានផ្ទៃពោះត្រូវបានហាមឃាត់ ។ កម្មករនិយោជិតដែលលើកការគាំមិនពេញចិត្ត ដោយផ្អែកលើក្រុមនេះ និង/ឬច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិដែលអាច អនុវត្តបាន មិនត្រូវទទួលរងនូវទម្រង់ណាមួយនៃវិធានការរឹតត្បិត ឬការផ្តាច់រូបនោះឡើយ ។

5. កិច្ចសន្យាការងារ

ដៃគូជំនួញត្រូវតែផ្តល់ឱកាសកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេនូវកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែគោរពតាមបទបញ្ញត្តិជាតិ ហើយជាអប្បបរមាត្រូវតែមាន ៖ ឈ្មោះ អាសយដ្ឋានផ្ទះ រូបថតកម្មករនិយោជិត ថ្ងៃខែឆ្នាំ និងទីកន្លែងកំណើត¹ មុខងារ កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមនៃទំនាក់ទំនងការងារ ចំនួនម៉ោងធ្វើការ ចំនួនប្រាក់ និងប្រាក់សំណង រយៈពេលសាកល្បង (បើមាន) សិទ្ធិទទួលបានការសម្រាក ព័ត៌មានលម្អិតសម្រាប់ការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងការងារ (ទាំងដោយកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) ហត្ថលេខាកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក និងកាលបរិច្ឆេទចុះហត្ថលេខា ។ ក្នុងករណីការងារម៉ៅការ ដៃគូជំនួញត្រូវធានាថា រាល់តម្រូវការដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវបានគោរពតាមដោយអ្នកម៉ៅការ ។

6. ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់សំណង

ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានបង់ឱ្យសម្រាប់ពេលវេលាធ្វើការតាមបទដ្ឋានដោយគ្មានបន្ថែមម៉ោង ត្រូវតែបំពេញបាន ទៅតាម បទបញ្ញត្តិច្បាប់អប្បបរមា បទដ្ឋានអប្បបរមាដែលយោងជាគោលរបស់ខុស្សាហកម្ម ឬអនុសញ្ញារួម ដែលខ្ពស់ជាង ។ ដៃគូជំនួញត្រូវប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលដែលតែងតែបំពេញបានតាមតម្រូវការមូលដ្ឋាន របស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងផ្តល់ប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ប្រើតាមសេចក្តីត្រូវការ (ប្រាក់ឈ្នួលរស់នៅ) ខ្លះៗ ក្នុងករណីថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របច្បាប់មិនបានបំពេញបានតាមតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ផលប្រយោជន៍ចាំបាច់ខាងមិនបានតាមច្បាប់ទាំងអស់ រាល់ការងារលើសម៉ោងទាំងអស់ត្រូវទូទាត់សងវិញនៅក្នុងអត្រាកម្ពស់ល្អ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់បទដ្ឋានយោងជាគោលអប្បបរមារបស់ខុស្សាហកម្ម ឬអនុសញ្ញារួមដែលខ្ពស់ជាង ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផ្តល់នូវព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចយល់បានអំពីសមាសភាព ពេញលេញនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ រួមទាំងការកាត់ទុក ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ។ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាវិធានការរឹតត្បិតមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតទេ ។ អនុសញ្ញា ILO 26 និង 131 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

7. ចំនួនម៉ោងធ្វើការ

ចំនួនម៉ោងធ្វើការត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាធរមាន និងបទដ្ឋានយោងជាគោលរបស់ខុស្សាហកម្ម ដោយអនុវត្តយកមួយណាក៏ដោយក្នុងចំណោមទាំងពីរនេះដែលតឹងរឹងជាង ។ ក្នុងហេតុការណ៍ណាមួយក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវ បានតម្រូវជាប្រចាំធ្វើការលើសពី 48 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។ ការធ្វើការលើសម៉ោងត្រូវតែជាការស្ម័គ្រចិត្ត មិនត្រូវលើស 12 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងមិនត្រូវបាន ទាមទារជាប្រចាំនោះឡើយ ។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ថ្ងៃទំនេរមួយថ្ងៃ ក្រោយធ្វើការប្រាំមួយថ្ងៃជាប់គ្នា ។ ការលើកលែងចំពោះបទបញ្ញត្តិនេះ អាចអនុវត្តបានតែ នៅពេលដែលលក្ខខណ្ឌទាំងពីរនៃលក្ខខណ្ឌដូចគ្នាទៅនេះត្រូវបានបំពេញតែប៉ុណ្ណោះ ៖ ក) ច្បាប់ជាតិអនុញ្ញាតឱ្យ ម៉ោងធ្វើការលើសដែនកម្រិតនេះ និង ខ) អនុសញ្ញារួមដែលបានចរចាដោយសេរីចូលជាធរមាន ដែលអនុញ្ញាតឱ្យ ពេលវេលាធ្វើការគិតជាចំនួនមធ្យម ដោយបូករួមរយៈពេលសម្រាកគ្រប់គ្រាន់ ។ អនុសញ្ញា ILO 1 និង 14 ត្រូវបានអនុវត្ត និងអនុសាសន៍ ILO 116 ។

8. សេរីភាពសមាគម និងការចរចារួម

សិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមអង្គការបុគ្គលិក រួមមានដូចជាសហជីពដោយជម្រើសពួកគេផ្ទាល់ និងដើម្បីចរចារួម ត្រូវបានទទួលស្គាល់ និងគោរពតាម។ និយោជកត្រូវប្រកាន់យកវិធីសាស្ត្រវិជ្ជមានចំពោះសិទ្ធិ

¹ មិនអាចអនុវត្តបានក្នុងសហភាពអឺរ៉ុប ពីព្រោះសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍នៃការប្រព្រឹត្តចំពោះដោយស្មើភាព។



ក្នុងការមានសេរីភាពសមាគម និងការចរចារួម ដោយ
 ការប្រាស្រ័យផ្ដោលប្រព័ន្ធមានពីសិទ្ធិនេះយ៉ាងសកម្មទៅដល់កម្លាំងធ្វើការរបស់ពួកគេ និងដោយការប្រកាន់
 យកគរិយាបថបើកចំហរចំពោះសហជីព រួមទាំងសកម្មភាពរៀបចំរបស់ពួកគេផងដែរ ។ ក្នុងស្ថានភាព ដែល
 សិទ្ធិក្នុងការមានសេរីភាពសមាគម និងការចរចារួមត្រូវបានរឹតត្បិតដោយច្បាប់ មធ្យោបាយស្របនៃការចូលរួម
 ក្នុងសមាគមនិងការចរចាដោយឯករាជ្យ និងដោយសេរី ត្រូវបានអនុញ្ញាត ។ តំណាងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបាន
 ការពារប្រឆាំងនឹងការរើសអើង បៀតបៀន បំភិតបំភ័យ ឬការសងសឹក និងត្រូវបានផ្តល់នូវសិទ្ធិចូលដោយសេរី
 ទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ ដើម្បីធានាឲ្យបានថាពួកគេអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងវិធីស្របច្បាប់ និងសន្តិវិធី
 ។ អនុសញ្ញា ILO 87, 98 និង 135 និងអនុសាសន៍ ILO 143 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

9. សុខភាព និងសុវត្ថិភាព

បរិស្ថានធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។ ការអនុវត្តសុខភាព
 និងសុវត្ថិភាពការងារ ត្រូវបានលើកកម្ពស់ ដែលបង្ការឧប្បទ្វរហេតុ និងរបួសនៅក្នុងរយៈពេលធ្វើការងារ
 ឬជួរលទ្ធផលនៃដំណើរការប្រតិបត្តិការនៃកន្លែងរបស់និយោជក ។ ការអនុវត្ត និងនីតិវិធីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព
 ទាំងនេះត្រូវបានធ្វើការប្រាស្រ័យទៅកាន់ និងបណ្តុះបណ្តាលជាមួយកម្មករនិយោជិតឲ្យបានទៀងទាត់ ។
 សំណុំដំបូងសំលាប់នៃបទបញ្ញត្តិ និងនីតិវិធី ត្រូវតែត្រូវបានបង្កើត និងធ្វើតាម ជាពិសេសការផ្តល់ជូន
 និងការប្រើប្រាស់ការពារខ្លួន ការមានលទ្ធភាពចូលក្នុងកន្លែងស្អាតមានអនាម័យ និងទឹកអាចពិសាបាន ។
 គោលការណ៍ដូចគ្នាត្រូវអនុវត្តលើរាល់កន្លែងជួបប្រជុំជាសង្គម និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់និយោជិត
 បើត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយនិយោជក ។ បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិដកខ្លួនឯងពីគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដែលជិត
 កើតឡើងដោយមិនចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុនឡើយ ។ ក្រុមហ៊ុនដែលអនុវត្តប្រកាន់នូវក្រមនេះ ត្រូវចាត់
 ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពដល់អ្នកតំណាងគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងឲ្យបុគ្គលិកចូល
 រួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការវិភាគហានិភ័យ និងគ្រោះថ្នាក់សុខភាព។ អនុសញ្ញា ILO 155 និងអនុសាសន៍ ILO 164
 ត្រូវបានអនុវត្ត ។

10. ការការពារបរិស្ថាន

ដៃគូជំនួញត្រូវគោរពតាមច្បាប់បរិស្ថានដែលមានជាធរមាន និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹង
 ការការពារបរិស្ថាន ហើយត្រូវរក្សាលិខិតអនុញ្ញាតនិងអាជ្ញាប័ណ្ណបរិស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធផងដែរ ។ ពួកគេ
 ត្រូវប្រឹងប្រែងជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីបង្កើនការអនុវត្តច្បាប់បរិស្ថាន ។ ដោយឡែក វាមានន័យថា ៖ គ្មានសារធាតុគ្រោះថ្នាក់
 ដែលសកម្មភាពជំនួញរបស់ពួកគេមានលើបរិស្ថាន ។ ដោយឡែក វាមានន័យថា ៖ គ្មានសារធាតុគ្រោះថ្នាក់
 ត្រូវបានបញ្ចេញក្នុងបរិស្ថាន ទឹកកាកសំណល់ ការបញ្ចេញកាកសំណល់ទៅក្នុងខ្យល់ និងកាក
 សំណល់ផ្សេងៗទៀតណាមួយត្រូវការការធ្វើប្រព្រឹត្តកម្មឲ្យបានត្រឹមត្រូវមុននឹងបញ្ចេញ ដោយស្របតាមច្បាប់ និង
 បទដ្ឋានជាធរមាន ។ ប្រសិនបើមានការបញ្ជាក់បន្ថែមឲ្យខ្ពស់ ។ ហើយការប្រើធនធានធម្មជាតិ (រួមទាំងទឹក
 ធនធានរ៉ែ ទំនិញកសិកម្ម និងឥន្ធនៈជូស៊ីល) ត្រូវតែបង្កើនឲ្យបានអប្បបរមា ។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនេះ
 ដៃគូជំនួញត្រូវបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលអាចធ្វើបាន និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

11. ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី

រាល់ទីតាំងផលិតកម្មដែលផលិតទំនិញ Tchibo ត្រូវអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមីដែលមានប្រសិទ្ធភាព
 (CMS) ។ CMS នោះត្រូវតែប្រើប្រាស់ទាំងមូលនៃសារធាតុគីមី រួមទាំងការទិញ ស្តុកទុក ដឹកជញ្ជូន ប្រើប្រាស់
 និងការបោះចោល/បញ្ចេញចោលសារធាតុគីមីដោយសុវត្ថិភាព ។ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសារធាតុគីមី
 តម្រូវឲ្យទីតាំងផលិតកម្មមាន គោលនយោបាយសារធាតុគីមីច្បាស់លាស់ ដែលគាំទ្រដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់
 មានកំណត់ត្រានីតិវិធី និងការទទួលខុសត្រូវឲ្យបានច្បាស់លាស់សម្រាប់ផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់
 និងចែងលម្អិតការណែនាំការងារ សម្រាប់ដំណាក់កាលនីមួយៗនៃការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី
 មានអនុវត្តវិធានការគ្រប់គ្រងគ្រួសារនីតិវិធី ដើម្បីធានាថាសារធាតុគីមីមិនមានសារធាតុគ្រោះថ្នាក់
 និងដែលដាក់កំហិត ដូចមានរាយនាមក្នុង Tchibo RSL និង ZDHC MRSL (ដូចត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងផ្នែក
 ផ្នែក ២០២០) មានបណ្តុះបណ្តាលធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាទៀងទាត់នូវតម្រូវការ CMS
 ដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ដែលធ្វើការជាមួយឬអាចរងផលប៉ះពាល់ពីសារធាតុគីមី
 ហើយចុះកំណត់ឯកសារពីសកម្មភាពឲ្យបានត្រឹមត្រូវ មានកំណត់ទម្រង់ការសង្កេតបន្ទាន់ (ឧទាហរណ៍ ការកំពប់
 ជ្រាបចេញ) មានគ្រួសារនីតិវិធីតាមដានជាបន្តបន្ទាប់នូវការអនុវត្ត CMS និងប្រកាន់យក បើចាំបាច់ ។ រាល់ដៃគូ
 ជំនួញត្រូវបានរំពឹងថាលើកកម្ពស់ និងគ្រួសារនីតិវិធីតាមដាននូវការប្រកាន់ខ្ជាប់ខ្ជួនទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយ
 Tchibo RSL និង ZDHC MRSL ក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មទាំងមូលរបស់ពួកគេសម្រាប់ផលិតផល Tchibo ។
 អនុសញ្ញា ILO 170 និងអនុសាសន៍ ILO 177 ត្រូវបានអនុវត្ត។

12. ការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង

បទដ្ឋានសង្គមនិងបរិស្ថាន ដូចបានកំណត់ក្នុងក្រមនេះ ត្រូវទទួលស្គាល់ដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់ដៃគូ
 ជំនួញនានា និងរួមបញ្ចូលក្នុងគោលនយោបាយក្រុមហ៊ុន ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានព័ត៌មានអំពីខ្លឹមសារនៃ
 ក្រមនេះ និងច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិនៅក្នុងរបៀបដែលពួកគេអាចទទួលបានសម្រាប់ពួកគេ
 រួមមានភាសាប្រចាំតំបន់របស់ពួកគេ និងក្នុងករណីអន្តរកម្ម តាមរយៈការសង្ខេបខ្លី
 និងការបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្ទាល់មាត់ ។ ដើម្បីបញ្ចេញបានរាល់តម្រូវការទាំងអស់ដូចបានចែងក្នុងក្រមនេះ
 និងនៅក្នុងច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិ ដៃគូជំនួញត្រូវរៀបចំឬប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលអាចធ្វើបាន
 រួមមានការចាត់តាំងបុគ្គលិកទទួលខុសត្រូវលើការងារនេះ ការកំណត់ដំណើរការពាក់ព័ន្ធ និងការថែរក្សា
 កំណត់ត្រាត្រឹមត្រូវ ដើម្បីបង្ហាញការគោរពតាមក្រមនេះ និងតាមច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិ ។

13. ទំនាក់ទំនងការងារ



កាតព្វកិច្ចដូចកំណត់ក្នុងក្រុមនេះ និង/ឬច្បាប់ជាតិ/អន្តរជាតិមិនត្រូវគេចវេស ដោយប្រើការរៀបចំតាមបែប កិច្ចសន្យា សម្រាប់តែការងារប៉ុណ្ណោះ (labor-only contracting) ការមើលការបន្ត ការហ្វឹកហាត់កូនជាងក្មេងក្លាយ ឬការងារនៅផ្ទះក្នុងឧស្សាហកម្មដែលតាមទម្លាប់គឺមិនមែនសម្រាប់ធ្វើនៅតាមផ្ទះនោះឡើយ ។

14. ការស្តុកប៉ាន់/អំពើពុករលួយ

ការប៉ាន់បងស្តុកប៉ាន់និងបំភាន់ទុច្ចរិតមិនអាចអនុគ្រោះឡើយ ហើយនឹងនាំទៅដល់ការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងជំនួញ ។

នីតិវិធីបណ្តឹងករណីមិនសុខចិត្ត៖

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិយកការរំលោភបំពានទៅលើក្រុមនេះ និង/ឬច្បាប់ជាធរមាន ទៅដាក់ចំពោះមុខ ក្រុមហ៊ុន Tchibo និង/ឬភាគីទីបីឯករាជ្យណាមួយ ។ កម្មករនិយោជិត និងភាគីទីបីអាចនឹងទាក់ទងក្រុមហ៊ុន Tchibo បានគ្រប់ពេល ៖ Tchibo GmbH, CR, Überseering 18, D-22297 Hamburg, ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ socialcompliance@tchibo.de។