সামাজিক ও পরিবেশ সংশ্লিষ্ট আচরণবিধিমালা (Tchibo SCoC)
ব্যবসায়িক অংশীদারগণ (পণ্য ও সেবাপ্রদানকারী) এর জন্য প্রযোজ্য
এপ্রিল ২০২০

প্রারম্ভিক

একটি বিশ্বজনীন আমদানীকারক প্রতিষ্ঠান হিসাবে আমরা মানবাধিকার ও পরিবেশের উন্নয়ন এবং সংরক্ষণে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ। এই লক্ষ্যে আমরা ১৯৯২ সালের রিও ঘোষণাপত্রের টেকসই উন্নয়ন নীতিসমূহ, ব্যবসা ও মানবাধিকারের উপর জাতিসংঘের নির্দেশনামূলক নীতিসমূহ, আই.এল.ও এর বহুজাতিক সংস্থার ঘোষণাপত্র, জাতিসংঘের গ্লোবাল কম্প্যাক্ট নীতিসমূহএবং ও.ই.সি.ডি এর বহুজাতিক সংস্থার জন্য নির্দেশাবলী অনুসরণ করি। জাতিসংঘের পেশ করা টেকসই উন্নয়নের লক্ষ্য ২০৩০ এর স্বপ্ন আমরাও দেখি এবং প্রাণপনে চেষ্টা করি সাপ্লাই চেইন এর সকল ক্ষেত্রে সামাজিক ও পরিবেশগত মানদন্ড প্রতিষ্ঠা করার।

এই আচরণ বিধিমালার মৌলিক মানবাধিকার ও শ্রম অধিকারসমূহ সেই সাথে সামাজিক ও পরিবেশগত শর্তাবলীসমূহ আই,এল,ও কনভেনশন, জাতিসংঘের বিশ্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণা এবং চিবোর Detox অঙ্গীকারের আলোকে গঠিত। সেই সাথে এটি SA8000 এর শর্তাবলী, Ethical Trade Initiative Base Code এবং German Partnership on Sustainable Textile এর লক্ষ্য অনুযায়ী গঠিত। চিবো ইন্ডাষ্ট্রিঅল গ্লোবাল ইউনিয়নের সাথে একটি গ্লোবাল ফ্রেমওয়ার্ক এগ্রিমেন্ট স্বাক্ষর করেছে যা আই.এল.ও কনভেনশন এর কার্যকর বাস্তবায়ন সেইসাথে শ্রমিকদের একত্রিত হওয়ার ও যৌথ দরকষাকষি করার অধিকারকে শক্তিশালী করার প্রতি বিশেষভাবে জোড় দেয়।

এই প্রেক্ষাপটে, আমরা আমাদের সকল ব্যবসায়িক অংশীদারদের আহবান জানাই, কোন সম্ভাব্য উৎপাদকের সাথে চিবো পণ্যের কাজ করার পূর্বে এই আচরণবিধির আলোকে সতর্কতার সাথে সম্ভাব্য উৎপাদকের মূল্যায়ন করার ব্যবস্থা গ্রহন করতে হবে।

এই আচরণবিধির প্রযোজ্যতা

চিবোর সাথে ব্যবসা করার আবশ্যিক শর্তাবলীর অংশ হিসেবে আমরা চাই আমাদের ব্যবসায়িক অংশীদারগণ (পণ্য বিক্রেতা, সরবরাহকারী, উৎপাদনকারী ও উপঠিকাদার) এই আচরণবিধির মৌলিক নীতিগুলির সাথে স্থানীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম আইন ও সামাজিক এবং পরিবেশগত আইনসমূহ মেনে চলবে। ব্যবসায়িক অংশীদারগণ এই বিধিমালা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ এবং আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক ক্ষেত্রে নিয়োগের চুক্তি নির্বিশেষে সকল কর্মীদের ক্ষেত্রে প্রয়োগ করবে।
এই প্রবিধান শুধুমাত্র শ্রমিক ও পরিবেশের ন্যূনতম সুরক্ষা প্রদানের জন্য সর্বোচ্চ সুরক্ষার জন্য নয়। যখন জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন, সুনির্দিষ্ট শিল্পমান এবং যৌথ দরকষাকষি চুক্তি ও এই আচরণবিধি একই বিষয়ের উপর আলোকপাত করে তখন যে প্রবিধানে সর্বোচ্চ সুরক্ষা প্রদান করে তা প্রয়োগ করতে হবে।

১. বাধ্যতামূলক শ্রম:

কর্মসংস্থান অবাধে নির্বাচিত হবে। আমাদের ব্যবসায়িক অংশীদারগণ কোন ভাবেই কোনও রকম বল পূর্বক, মুচলেকা, দাসত্ব অথবা অন্যান্য যে কোনও ধরনের বাধ্যতামূলক শ্রম ব্যবস্থার আশ্রয় নিতে পারবেন না। শ্রমিকদের ব্যক্তিগত স্বাধীনতায় বাধা সৃষ্টিকারী এমন কোনও রকমের নিয়মনীতি চাপিয়ে দেওয়া যাবে না। মালিকপক্ষ শ্রমিকের কাছ থেকে কোন রকম টাকা পয়সা বা পরিচয়পত্র জমা নিতে পারবে না। আইনসম্মতভাবে যে কোন শ্রমিকের প্রয়োজনীয় নোটিশ দিয়ে চাকরি ছেড়ে দেবার অধিকার থাকবে। কারা শ্রমিক দ্বারা পন্য উৎপাদন সম্পূর্ন নিষিদ্ধ। এ ক্ষেত্রে ILO কনভেশনের ২৯ এবং ১০৫ নম্বর নিয়মাবলী প্রযোজ্য।

২. শিশুশ্রম ও কিশোর কর্মী:

শিশু শ্রমিকের ব্যবহার নিষিদ্ধ। কাজে যোগদানের সর্বনিম্ন বয়স বাধ্যতামূলক স্কুল শিক্ষা শেষ করার বয়সের চেয়ে কম হতে পারবে না এবং কোন কোন ক্ষেত্রে ১৫ বছরের কম হতে পারবে না। (অথবা স্থানীয় আইন অনুযায়ী বা ILO কনভেশনের ১৩৮ অনুসারে

১৪ বছর)। উপরে বর্ণিত শিশু শ্রমের সংঙ্গা মোতাবেক যেখানে শিশুদের কাজ করতে পাওয়া যাবে সেখানে সরবরাহকারী কোম্পানির দ্বারা শিশুদের জন্য যথোপযুক্ত প্রতিকারমূলক পদ্ধতি ও ভবিষ্যতের জন্য সতর্কতামূলক নীতি লিখিতভাবে থাকতে হবে । সাপ্লাইয়ার কোম্পানি এ ধরনের শিশুদের বিধি অনুযায়ী শিশু বয়স অতিক্রম না হওয়া পর্যন্ত স্কুলে যাবার জন্য পর্যাপ্ত আর্থিক সুবিধা ও সহায়তা দিতে হবে।

যাদের বয়স ১৫-১৮ তারাই কিশোর শ্রমিক। কোম্পানি কিশোর শ্রমিক নিয়োগ দিতে পারেন কিন্তু যেসব শ্রমিক বাধ্যতামূলক শিক্ষা আইনের আওতায় পড়েন তারা কেবলমাত্র স্কুলের সময়ের পর কাজ করতে পারবেন। কোন অবস্থাতেই একজন কিশোর শ্রমিকের স্কুল, কাজ ও যাতায়াতের মোট সময় দৈনিক ১০ ঘন্টার বেশি হতে পারবেনা এবং কোন ভাবেই কিশোর শ্রমিককে দৈনিক ৮ ঘন্টার বেশি কাজ করানো যাবেনা। কিশোর শ্রমিকদের রাতের পালায় নিয়োগ দেওয়া যাবে না বা রাতে কাজ করানো যাবে না, কারণ এর ফলে স্বাভাবিকভাবেই তাদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও মানসিক ক্ষতি হবে। শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণ-এ কিশোর কর্মীদের অংশগ্রহণ করার সুযোগ দিতে হবে। কিশোর কর্মীদের নিরাপত্তায় জাতীয় নিয়মবিধি মনে চলতে হবে। এই ক্ষেত্রে ILO এর ৭৯, ১৩৮, ১৮২ নম্বর কনভেনশনে গৃহীত নিয়মাবলি এবং ILO'র ১৪৬ নম্বর সুপারিশ প্রযোজ্য।

৩. বৈষম্যঃ

এটা অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে যে সকল কর্মীকে শ্রদ্ধা ও মর্যাদাসহ সমান চোখে দেখতে হবে এবং প্রত্যেকে সমানভাবে সকল সুযোগ পাবেন। লিঙ্গ, বয়স, ধর্ম, জাতি, বর্ণ, সামাজিক পরিচিতি, অক্ষমতা, আদিবাসি, রাষ্ট্রীয় পরিচয়, শ্রমিক সংগঠন ও ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য, রাজনৈতিক সমর্থক, যৌন বিশ্বাস, পারিবারিক দায়িত্ব, বৈবাহিক অবস্থা অথবা যে কোন ব্যক্তিগত বিশেষত্বের ভিত্তিতে বৈষম্য করা যাবে না। এটা বিশেষভাবে নিয়োগ করা, ক্ষতিপূরণ দেওয়া, প্রশিক্ষণের সুযোগ, পদোন্নতী, বরখাস্ত ও অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে। এ ক্ষেত্রে ILO কনভেনশনের ১০০, ১১১ এবং ১৫৯ নম্বর নিয়মাবলি প্রযোজ্য।

৪. শাস্তিমূলক ব্যবস্থাঃ

যে কোনও ধরণের দৈহিক, মানষিক, যৌন, মৌখিক বা অন্য কোন প্রকার নির্যাতন, নিপীড়ন অথবা যে কোনও ধরনের শাস্তিমূলক এবং কোন প্রকার ভীতি প্রদর্শন নিষিদ্ধ। শাস্তিমূলক ব্যবস্থা অবশ্যই জাতীয় আইন ও আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার নীতি অনুযায়ী গ্রহণ করতে হবে। সর্বোপরী অসুস্থ্য কর্মী ও গর্ভবতীর ক্ষেত্রে কোন রকম বিধিবর্হিভূত জরিমানা করা যাবে না। কর্মীরা যদি কোন কোড এবং /অথবা প্রযোজ্য জাতীয়/ আন্তর্জাতিক আইন অনুযায়ী কোন অভিযোগ উত্থাপন করে, তবে তাদের বিরুদ্ধে কোনরকম শাস্তিমূলক বা প্রতিহিংসামূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করা যাবে না।

৫. কাজের চুক্তিঃ

ব্যবসায়িক অংশীদারগণ অবশ্যই তাদের কর্মীদের কাজের লিখিত চুক্তিপত্র প্রদান করবেন। চুক্তিপত্র অবশ্যই জাতীয় প্রবিধান অনুযায়ী হতে হবে এবং অন্তত পক্ষে এই তথ্যগুলো থাকতে হবেঃ নাম, বাড়ির ঠিকানা, ছবি, জন্মের তারিখ, বেতন ভাতা, শিক্ষানবিশ সময় (প্রয়োজন হলে) ছুটির অধিকার, ছাটাই ও পদত্যাগের নিয়মাবলি, নিয়োগকারী ও কর্মচারীর স্বাক্ষর তারিখ সহ, ঠিকাদারি সম্পর্কিত কাজের ক্ষেত্রে উপরে উল্লেখিত প্রয়োজনগুলি পূরণ করা হয়েছে কিনা আমাদের ব্যবসায়িক অংশীদারগণ তা নিশ্চিত করবেন।

৬. মজুরী ও ক্ষতিপূরণঃ

ওভারটাইম ব্যাতীত সাধারণ কর্মঘন্টার জন্য প্রযোজ্য মজুরী অবশ্যই প্রযোজ্য আইনসমূহ, শিল্পের নির্ধারিত ন্যূনতম মান অথবা যৌথ-দরকষাকষির চুক্তির মধ্যে যেটি সর্বোচ্চ- সেটি মানতে হবে। আইন মোতাবেক ন্যূনতম মজুরি যদি আদর্শ জীবনধারনের পক্ষে খরচ মেটানোর জন্য যথেষ্ট না হয়, তবে আমাদের ব্যবসায়িক অংশীদারগণের চেষ্টা করতে হবে কর্মীদের সেই পরিমান মজুরী দিতে, যা বেঁচে থাকার জন্য যথেষ্ট হতে পারে (লিভিং ওয়েজ)। কর্মীদের অন্তত পক্ষেঃ আইনসঙ্গত সবরকম সুযোগ সুবিধা পাওয়া উচিত। অতিরিক্তি কাজের জন্য আইন অনুযায়ী, শিল্পের মান অনুযায়ী বা যৌথ দরকষাকষি চুক্তির মধ্যে যেটি বেশি হয় সেই বাড়তি হারে পাওয়া উচিত। কর্মীদের তাদের বেতন-ভাতার বিস্তারিত বিবরণ যেমন- আইনসম্মত ওভারটাইমের হার, কেটে নেয়া মজুরী

এবং সুবিধা সমূহের তথ্য সহজবোধ্য ভাষায় লিখিত আকারে দিতে হবে। শাস্তিমূলক ব্যবস্থার অংশ হিসাবে মজুরী থেকে কোন অর্থ কেটে নেয়া যাবে না। এক্ষেত্রে ILO কনভেশনের ২৬ ও ১৩১ এর নিয়মাবলী প্রযোজ্য।

৭. কাজের সময়:

প্রযোজ্য আইন ও নির্ধারিত শিল্পের ন্যূনতম মান, এই দুইয়ের মধ্যে যেটি অধিকতর কঠোর, সেই অনুযায়ী কাজের সময় প্রয়োগ করা উচিত। তবে কোনও অবস্থাতেই কর্মীরা নিয়মিতভাবে প্রতি সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশি কাজ করতে পারবে না। ওভারটাইম হবে স্বেচ্ছায়, প্রতি সপ্তাহে যেন তার সময়সীমা ১২ ঘন্টা অতিক্রম না হয় এবং নিয়মিতভাবে ওভারটাইম করার দাবিও করা যাবে না। পর পর ছয় দিন কাজের পর কর্মীরা অন্তত ১ দিন ছুটি পাওয়ার অধিকারী। এই নিয়মের ব্যতিক্রম সেখানেই করা যাবে যেখানে নিম্নলিখিত বিষয় দুটি প্রযোজ্য থাকবে: ক) জাতীয় আইন এই সময়সীমা অতিক্রম করার অনুমোদন দেয়, খ) যৌথভাবে দরকষাকষি করে সম্পাদিত চুক্তি বলবৎ যা পর্যাপ্ত বিশ্রামের সময়সহ কাজের সময় নির্ধারণ করেছে। এই ক্ষেত্রে ILO কনভেশনের ১ এবং ১৪ এর নিয়মাবলী ও ILO ১১৬ এর সুপারিশ প্রযোজ্য।

৮. সাংগঠনিক ও যৌথ দরকষাকষির স্বাধীনতা:

শ্রমিকদের সংগঠন তৈরী করা, নিজেদের পছন্দমত শ্রমিক সংগঠন ও ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার এবং যৌথ দর কষাকষির অধিকারকে অবশ্যই স্বীকৃতি ও মর্যাদা দিতে হবে। ট্রেড ইউনিয়ন ও তার প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রম সম্পর্কে উন্মুক্ত ধারনা এবং তাদের অধিকার সম্পর্কে অবগত করার মাধ্যমে মালিকপক্ষ তাদের মধ্যে সংগঠনের স্বাধীনতার অধিকার ও যৌথ দরকষাকষি সম্পর্কে একটি ইতিবাচক মনোভাব তৈরী করবে। সেখানে সংগঠনের অধিকার এবং যৌথ দরকষাকষি আইন দ্বারা সীমাবদ্ধ করা হয়েছে সে ক্ষেত্রে সমতুল্য স্বাধীন এবং মুক্ত সংগঠন ও যৌথ দর কষাকষির অনুমতি থাকতে হবে। সংগঠনের সদস্যদের সকল প্রকার বৈষম্য, হয়রানি, ভীতি প্রদর্শন এবং প্রতিহিংসা থেকে রক্ষা করতে হবে এবং তাঁদেরকে কর্মস্থলে প্রবেশের অনুমতি দিয়ে এটা নিশ্চিত করতে হবে যে, তাঁরা তাদের অধিকারসমূহ আইনসম্মত ও শান্তিপূর্ণভাবে চর্চা করতে পারছে। এই ক্ষেত্রে ILO কনভেশনের ৮৭, ৯৮ এবং ১৩৫ এর নিয়মাবলী এবং ILO ১৪৩ নম্বর সুপারিশ প্রযোজ্য।

৯. স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা:

কর্মীদের একটি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কাজের পরিবেশ প্রদান করতে হবে। পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার চর্চা উন্নয়নের জন্য ব্যবস্থা নিতে হবে, যাতে করে কাজের সময় অথবা প্রতিষ্ঠান পরিচালনার সময় দূর্ঘটণা প্রতিরোধ করা যায়। এই স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার প্রক্রিয়া ও পদ্ধতিসমূহ নিয়মিতভাবে শ্রমিকদের অবহিত করতে হবে এবং প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। একটি সুস্পষ্ট নীতিমালা ও পদ্ধতি প্রতিষ্ঠিত করতে হবে এবং তা মেনে চলতে হবে, বিশেষ করে ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জামদির বিধান এবং তার ব্যবহার, পরিষ্কার স্যানিটারি সুবিধা এবং বিশুদ্ধ পানির সহজলভ্যতা। সবরকম সামাজিক সুযোগ সুবিধা এবং মালিক কর্তৃক যদি শ্রমিকদের বাসস্থানের ব্যবস্থা করা হয়ে থাকে সেখানেও একই নীতিমালা প্রযোজ্য। কোম্পানির অনুমতি ছাড়াই যে কোন কর্মী তাৎক্ষনিক মারাত্মক বিপদ থেকে নিজেকে বাঁচানোর অধিকার রাখেন। যেসকল কোম্পানি এই নীতিমালা মেনে চলেন তারা একজন সিনিয়র ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধিকে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য দায়িত্ব দেবেন এবং কর্মীদের সম্পৃক্ত করে স্বাস্থ্যের ঝুঁকি ও বিপদসমূহ বিশ্লেষণ করবেন। এই ক্ষেত্রে ILO কনভেশনের ১৫৫ এর নিয়মাবলি ও ১৬৪ এর সুপারিশ প্রযোজ্য।

১০. পরিবেশ সুরক্ষা:

ব্যবসায়িক অংশীদারদের যথাযথ পরিবেশগত আইন, এবং পরিবেশ সুরক্ষায় আন্তর্জাতিক মানদণ্ড সমূহ মেনে চলতে হবে এবং যথাযথ অনুমতিপত্র ও লাইসেন্স নিতে হবে। তাদের প্রতিনিয়ত খেয়াল রাখতে হবে ব্যবসায়িক কর্মকান্ডের কারনে পরিবেশের উপর বিরুপ প্রভাব যাতে কমে আসে, বিশেষভাবে কোন বিপজ্জনক পদার্থ যেন পরিবেশে ফেলা না হয়। বর্জ্য-পানি, ধোঁয়া বর্জ্য এবং অন্যান্য বর্জ্য পদার্থ সমূহ ফেলার আগে যথাযথ আইন ও নীতি অনুযায়ী পরিশোধন করে নিতে হবে। রাসায়নিক ও অন্যান্য ঝুঁকিপূর্ণ পদার্থসমূহ সঠিক ভাবে লেবেল লাগিয়ে/ নিরাপদে গুদামজাত করতে হবে। শক্তি ব্যবহারের ক্ষেত্রে দক্ষতার মাত্রা বৃদ্ধি করতে হবে এবং প্রাকৃতিক সম্পদ: যেমন পানি, খনিজ পদার্থ, কৃষি পন্য ও জীবাশ্ম জ্বালানী ব্যবহার যথাসম্ভব কমাতে হবে।
ব্যবসায়িক অংশীদারগণ একটি কার্যকরী ও ফলপ্রসূ পরিবেশ ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি বাস্তবায়নের মাধ্যমে উপরোক্ত লক্ষ্যসমূহ অর্জন নিশ্চিত করবেন।

১১. কেমিক্যাল ম্যানেজমেন্ট:

সকল চিবো দ্রব্য প্রস্তুতকারী উৎপাদন স্থানগুলো একটি কার্যকরী কেমিক্যাল ম্যানেজমেন্ট সিস্টেম (সি.এম.এস) বাস্তবায়ন করবে। এমন সি.এম.এস-এ অবশ্যই কেমিক্যালের পূর্ণ জীবনচক্র, ক্রয়, সংরক্ষণ, পরিবহন, ব্যবহার এবং নিরাপদ নিষ্পত্তি/নির্গামন অন্তর্ভূক্ত থাকবে। নূন্যতম হিসেবে, একটি সি.এম.এস এর জন্য প্রয়োজন: উৎপাদনস্থানে একটি স্বচ্ছ কেমিক্যালনীতি যা শীর্ষ ব্যবস্থাপকদের দ্বারা অনুমোদিত; সম্পর্কিত প্রতিটি বিভাগের পরিষ্কারভাবে বর্ণিত দায়িত্ব ও কর্তব্য এবং কেমিক্যাল ব্যবহারের প্রতিটি ধাপের বিস্তারিত কার্যবিবরণ; কার্যদর্শন ব্যবস্থাপনার প্রয়োগ যা নিশ্চিত করবে যে কেমিক্যালে চিবোর RSL এবং ZDHC MRSL (ফেব্রুয়ারি ২০২০ নির্দেশনা অনুযায়ী)তালিকায় উল্লেখিত কোন ঝুঁকিপূর্ণ বা নিষিদ্ধ উপাদান নেই; কর্মচারী যারা কেমিক্যাল নিয়ে কাজ করে বা এর প্রতি উন্মুক্ত তাদের সি.এম.এস. এর আবশ্যকীয় সম্পর্কে নিয়মিত জানানো বা প্রশিক্ষণ দেয়া; জরুরী অবস্থা (যেমন: ছিদ্র হওয়া/ছলকে পড়া) ব্যবস্থাপনার বর্ণনা; সি.এম.এস এর কার্যকর বাস্তবায়ন এবং প্রয়োজন অনুসারে অবলম্বন করা। সকল ব্যবসায়িক অংশীদারদের হতে আশা করা হয় যে তারা চিবো পণ্যের জন্য ব্যবহৃত তাদের সম্পূর্ণ Production chain-এ চিবোর RSL এবং ZDHC MRSL এর আবশ্যকতাগুলো পর্যবেক্ষন এবং প্রবর্তন করবে। আই.এল.ও কনভেনশন ১৭০ এবং আই.এল.ও সুপারিশ ১৭৭ প্রযোজ্য হবে।

১২. ব্যবস্থাপনা চর্চা:

এই আচরণ বিধিতে বর্ণিত সামাজিক ও পরিবেশগত চাহিদাসমূহকে ব্যবসায়িক অংশীদারগণ মেনে চলবে এবং কোম্পানির নীতিমালা সমূহে তা অন্তর্ভূক্ত করতে হবে। এই আচরণ পরিধির অন্তর্ভূক্ত বিষয়সমূহ এবং প্রযোজ্য অন্যান্য জাতীয় ও আন্তজাতিক আইনসমূহ শ্রমিকদেরকে তাদের বোধগম্য উপায়ে জানাতে হবে। যেমন স্থানীয় ভাষায় এবং অশিক্ষিত হলে মৌখিকভাবে ও প্রশিক্ষনের মাধ্যমে। এই আচরণবিধি ও জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন সমূহে অন্তর্ভূক্ত সকল চাহিদা পূরনের জন্য ব্যবসায়িক অংশীদারগণ কার্যকর ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি বাস্তবায়ন বা ব্যবহার করবে, সেইসাথে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের নিয়োগ দিতে হবে। এই আচরণবিধি এবং স্থানীয় আইনগুলির সাথে সমন্বয় করে, যথাযথ প্রক্রিয়াগুলি সংজ্ঞায়িত করতে হবে এবং উপযুক্ত রেকর্ডসমূহ সংরক্ষণ করতে হবে।

১৩. নিয়োগজনিত সম্পর্ক:

শ্রম-চুক্তি ব্যবস্থা, উপচুক্তি, ভূয়া এ্যাপ্রেন্টিস স্কিম অথবা শিল্পে অপ্রচলিত নিয়ম চর্চা অথবা ফ্যাক্টরিকে হোমওয়ার্ক করার মাধ্যমে এই আচরণবিধির বাধ্যবাধকতা এবং / অথবা জাতীয় বা আন্তর্জাতিক আইনসমূহ এড়ানো যাবেনা।

১৪. ঘুষ/দূর্নীতি:

ঘুষ বা বিদ্বেষপরায়ণ প্রতারণার চেষ্টা বরদাস্ত করা হবে না এবং এধরণের আচরণের কারণে ব্যবসায়িক সম্পর্ক সমাপ্ত করা হবে।

অভিযোগ পদ্ধতি:

এই আচরণবিধি এবং/অথবা প্রযোজ্য আইনের যে কোনও ধরণের লংঘণের বিষয়গুলি কর্মীরা Tchibo-র এবং/ অথবা কোনও স্বাধীন তৃতীয় পক্ষের গোচরে আনার অধিকার রাখেন। শ্রমিকগণ এবং কোনও তৃতীয়পক্ষ যে কোন সময় Tchibo-র সঙ্গে যোগাযোগ করতে পারেন:

Tchibo GmbH
Corporate Responsibility
Uberseering 18, D-22297 Hamburg, Germany
E-mail: socialcompliance@tchibo.de