



Tchibo Sosyal ve Çevresel Çalışma Etik Kuralları İş Ortakları İçin (Ürün ve Hizmet)

Durum: Nisan 2020

Önsöz

Küresel bir tedarik firması olarak kendimizi insan hakları ve çevrenin korunması ve geliştirilmesine adanıyoruz. Bu esnada sürdürülebilir kalkınma konusunda 1992 Rio deklarasyonu prensiplerini, BM İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerini, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Bildirgesi'ni, Birleşmiş Milletlerin Küresel İlkeler Sözleşmesi ilkelerini ve OECD'nin Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'ni benimsiyoruz. Birleşmiş Milletlerin 2030 sürdürülebilir kalkınma hedeflerini destekliyor ve tedarik zincirlerinde sosyal ve çevre standartlarına uyulması konusunda çaba sarf ediyoruz.

Bu kurallarda ortaya konan temel insan ve iş hakları ile sosyal ve çevre standartları ILO sözleşmelerine, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannameğine ve Tchibo Detox Commitment'e dayanmaktadır. Bunun haricinde SA8000 standardına, Ethical Trading Initiative'in Base Code'una ve sürdürülebilir tekstiller birliğinin hedeflerine dayanmaktadır. Tchibo, ILO sözleşmelerinin etkin bir şekilde uygulanmasını garanti etmek için IndustriALL çerçeve sözleşmesini imzalamıştır; Bu sözleşme özellikle toplu sözleşme hakkına odaklanmaktadır.

Bu nedenle tüm iş ortaklarımızı bakım görevlerini yerine getirmeye ve Tchibo ürünleri için siparişler verilmeden önce, tüm imalatçıların bu kurallara uyduğunu dikkatle kontrol etmeye çağırıyoruz.

Bu kuralların geçerlilik alanı

Standart gereksinim olarak iş ortaklarımız, onların imalatçıları ve alt yüklenicilerinden, bu davranış kurallarının temel sosyal ve çevre standartlarını dikkate almasını ve ayrıca tüm ulusal ve uluslararası iş ve toplumsal kanunlar ile çevre kanunlarına uymasını bekliyoruz. Kurallar, kişilerin iş ortaklarımızda doğrudan veya dolaylı olarak çalıştırdıklarına bakılmaksızın ve bu çalışmanın sözleşme temelinden bağımsız olarak resmi veya gayri resmi alandaki tüm çalışanlar için geçerlidir.

Bu kuralların temel prensipleri, çalışanların temel hakları ile çevrenin korunması ve desteklemesi konusundaki azami seviyeyi değil asgari seviyeyi temsil eder. Her ne zaman ulusal ve uluslararası kanunların, spesifik endüstri standartlarının, geçerli toplu sözleşmelerinin ve bu kuralların düzenlemeleri aynı konuyu ele alırsa, her zaman çalışanlara ve çevreye en yüksek korumayı sağlayan düzenleme geçerlidir.

1. Zorla Çalıştırma

İstihdam süreçlerinde gönüllük esastır. İş ortakları; zorla çalıştırma, bağımlılık, angarya biçiminde ya da zorunlu çalıştırmanın diğer biçimlerinde uygulama yapamazlar. Çalışanlar, kişisel ve hareket özgürlüklerini kısıtlayan hiçbir düzenlemeye bağlı tutulmayacaktır. İşverenler çalışanlara kimlik kartlarını teslim etmesini ve depozito rehini uygulamasını şart koşmayacaktır. İşçiler, yasaların belirttiği ihbar süreleri dahilinde işyerinden ayrılma konusunda serbesttir. Hapis çalışanlar vasıtasıyla üretim yapılması kesinlikle yasaktır. ILO'nun 29 ve 105 numaralı sözleşmeleri uygulanır.

2. Çocuk İşçiliği ve Genç İşçiler

Çocuk işçi çalıştırılmayacaktır. İşe kabul yaşı zorunlu eğitimin tamamlandığı yaştan az olmayacak; hiçbir şekilde 15'ten (veya yerel kanun ILO 138 numaralı sözleşmesine uygun olarak izin veriyorsa 14) az olmayacaktır. Eğer çocukların yukarıdaki çocuk işçiliği tanımında anlatıldığı koşullarda çalıştırıldığı tespit edilirse, tedarikçilerde karşılaşılan çocuk işçiliğinin önlenmesi konusundaki tedbirlerin ve yazılı işlemlerin kayıt altına alınması gerekmektedir. Buna ilave olarak, çocuk işçilerin bu tanımdan çıkıncaya kadar olan süre boyunca eğitimlerine devam etmeleri için finansal ve diğer her türlü destek tedarikçi firma tarafından sağlanacaktır.

Genç işçiler, 15-18 yaş aralığında bulunan işçilerdir. Tedarikçi firmalar genç işçi istihdam edebilir ancak zorunlu eğitim ile ilgili yasal düzenlemeler kapsamındaki genç işçiler yalnızca okul saatleri dışında çalışabilirler. Genç işçilerin; okul, çalışma ve ulaşımda geçirdikleri sürenin toplamı hiçbir şekilde günlük olarak 10 saati aşamaz ve genç işçiler hiçbir şekilde günde 8 saatten fazla çalıştırılmaz. Genç işçiler gece vardiyasında çalıştırılmazlar. Ayrıca fiziksel, zihinsel sağlığa zarar veren ve güvenliklerini tehdit eden işlerde de çalıştırılmazlar. Genç işçilerin eğitim ve öğrenim programlarına katılmalarına fırsat tanınmalıdır.



Genç işçilerin korunmasına yönelik ulusal yasal düzenlemelerin öngördüğü yükümlülükler yerine getirilmelidir. ILO'nun 79, 138, 142, 182 numaralı sözleşmeleri ile 146 numaralı tavsiye kararı uygulanır.

3. Ayrımcılık

Tüm çalışanlara itibar ve saygı ile eşit şekilde davranılacağı ve çalışanların eşit haklara erişimleri garanti edilmelidir. Cinsiyet, yaş, din, ırk, sınıf, sosyal geçmiş, engellilik, etnik ve ulusal köken, milliyet, sendikalar da dahil olmak üzere işçi örgütlerine üyelik, siyasi üyelik ve düşünce, cinsel yönelim, aile sorumlulukları, evlilik durumu veya herhangi bir kişisel özelliğinden dolayı uygulanan ayrımcılığa izin verilmeyecektir. Bu ilke özellikle işe alım, ödeme, eğitim imkanlarına erişim, terfi, işten çıkarma ve emeklilik süreçlerinde geçerlidir. ILO'nun 100, 111 ve 159 numaralı sözleşmeleri uygulanır.

4. Disiplin Önlemleri

Bedensel, ruhsal, fiziksel, cinsel, sözlü veya başka türlü taciz, kötüye kullanma veya disiplin ile herhangi bir sindirme/göz korkutma eylemi yasaktır. Disiplin önlemleri ulusal kanunlar ve uluslararası geçerliliği olan insan hakları ile uyumlu olmalıdır. Özellikle hastalık veya hamilelik durumlarında olmak üzere, herhangi bir zaman keyfi olarak ceza verilmesi yasaktır. Tchibo Kuralları ve/veya uygulanabilir ulusal/uluslararası kanunlara bağlı olarak şikayette bulunan çalışanlar, hiçbir şekilde disiplin önlemi veya misillemeyle karşı karşıya bırakılamaz.

5. İş Sözleşmeleri

İş ortakları çalışanlarına yazılı iş sözleşmeleri temin etmelidir. İş sözleşmeleri ulusal yasal düzenlemeler ile uyumlu olmalı ve asgari olarak şu bilgileri içermelidir: Çalışanın adı, ev adresi, çalışanın fotoğrafı*, doğum yeri ve tarihi*, görevi, iş ilişkisinin başlama tarihi, çalışma saatleri, istihkak ve ödeme, deneme süresi (uygulanabilirse), izin hakları, iş ilişkisinin bitirilmesine ilişkin detaylar (hem işveren, hem çalışan tarafından), çalışanın imzası, işverenin imzası, imza tarihleri. Sözleşmeli iş durumunda, iş ortağı bahsi geçen tüm şartların yüklenici tarafından yerine getirildiğini güvence altına almak zorundadır.

6. Ücret ve Ödemeler

Standart çalışma süresi için fazla mesai ödemesi hariç olarak ödenen maaş; yasal düzenlemeler, karşılaştırılabilir sektör asgari standartları veya toplu iş sözleşmesini asgari olarak karşılamalı ve bunların arasında daha yüksek olan baz alınmalıdır. İş ortakları, çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını daima karşılayacak şekilde maaş ödemek için çaba sarf etmeli, yasal asgari ücretin temel ihtiyaçları karşılamaya yetersiz kaldığı durumlarda (insani geçim ücreti) birtakım ilave destek ödemesi sağlamalıdır. Çalışanlar yasalarca belirlenen tüm haklarını asgari olarak almalıdır. Tüm fazla mesai çalışmaları için yasal mevzuat, karşılaştırılabilir sektör standartları veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen oranlardan hangisi daha yüksekse buna göre ödeme yapılmalıdır. Çalışanlara maaşları, yapılan kesintiler, fazla mesai prim oranı ve ek hakları ile ilgili tüm bilgileri içeren yazılı ve anlaşılabilir bir belge sağlanmalıdır. Disiplin cezası olarak maaştan kesinti yapılmasına izin verilmez. ILO'nun 26 ve 131 numaralı sözleşmeleri uygulanır.

7. Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri uygulanabilir kanunlara ve karşılaştırılabilir sektör standartlarına uygun olmalı; daha koruyucu olan süre dikkate alınmalıdır. Her koşulda haftalık çalışma süresi düzenli biçimde 48 saati aşmamalıdır. Fazla mesai gönüllülük üzerine olmalı; haftalık süre 12 saati aşmamalı ve çalışanlardan düzenli bir biçimde fazla mesaiye gelmeleri talep edilmemelidir. Çalışanların birbirini takip eden 6 çalışma günü sonrası en az bir gün serbest günleri olmalıdır. Aşağıdaki koşulların her ikisinin de geçerli olduğu durumlar bu kurala istisnadır: a) Ulusal kanunun çalışma süresinin bu sınırı aşmasına müsaade etmesi ve b) Serbestçe müzakere edilen toplu sözleşme anlaşmasının yürürlükte olması ve yeterli dinlenme sürelerini de dikkate alarak ortalama çalışma süresine müsaade etmesi ILO'nun 1 ve 14 numaralı sözleşmesi ve 116 numaralı tavsiye kararı uygulanır.

* Konsey Direktifi'nin eşit muamele ilkelerinin uygulanması nedeniyle Avrupa Birliği üye ülkelerinde uygulanamaz.

8. Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı

Çalışanlara; işçi örgütü kurma, kendi seçtikleri örgütlere katılma, toplu pazarlık hakları tanınmalı ve bu haklara saygı gösterilmelidir. İşveren; örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına yönelik olumlu bir yaklaşım benimsemeli, işgücünü haklarıyla ilgili etkin bir şekilde bilgilendirmeli, sendikalara karşı örgütsel faaliyetleri de dahil olmak üzere açık bir tutum benimsemelidir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının kanun tarafından kısıtlandığı durumlarda bağımsız ve serbest bir örgütlenme ve pazarlık için alternatif yöntemlere müsaade edilmelidir. İşçi temsilcileri ayrımcılığa, tacize, yıldırma veya misillemeye karşı korunmalı; görevlerini meşru ve barışçıl bir şekilde icra edebilmeleri için işletmenin her yerine serbest erişimleri sağlanmalıdır. ILO'nun 87, 98 ve 135 numaralı sözleşmeleriyle 143 numaralı tavsiye kararı uygulanır.

9. İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışanlara güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. İşin yürütülmesi veya işverene ait tesislerin işletilmesi sırasında meydana gelebilecek kaza ve yaralanmaların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları daha ileri seviyelere taşınmalıdır. Çalışanlar iş sağlığı güvenliği uygulamaları ve prosedürleri ile ilgili düzenli olarak bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir. Özellikle kişisel koruyucu donanım temini ve kullanımı, temiz lavabo, tuvalet, duş, soyunma odası ve temiz içme suyuna erişim konularında olmak üzere prosedür ve yönergeler oluşturulmalı ve takip edilmelidir. Aynı ilkeler tüm sosyal tesislere ve eğer işveren tarafından sağlanmışsa işçi yatakhane tesislerine de uygulanmalıdır. Tüm çalışanlar ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşmaları durumunda firmadan izin almaksızın tehlikeli ortam veya durumdan kaçınma hakkına sahip olmalıdır. Tchibo Kuralları'nı takip eden firmalar kıdemli bir yönetim temsilcisine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluk vermeli; işçileri güvenlik ve sağlıkla ilgili tehlike ve risklerin analizi süreçlerine dahil etmelidir. ILO'nun 155 numaralı sözleşmesi ve 164 numaralı tavsiye kararı uygulanır.

10. Çevre Koruma

İş ortakları çevrenin korunması ile ilgili uygulanabilir çevresel kanun ve uluslararası standartlara uyumlu hareket etmeli ve gerekli çevresel izin ve lisansları sürdürmelidir. İşletme, faaliyetlerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini asgari seviyeye indirmek için sürekli olarak çaba sarf etmelidir. Özellikle bu demektir ki: Çevreye tehlikeli maddeler salınmamalıdır; atık su, hava emisyonu ve her türlü atık atılmadan önce uygulanabilir yasalar ve standartlar doğrultusunda işleminden geçirilmelidir; kimyasallar ve diğer tehlikeli maddeler düzgünce işaretlenmeli ve güvenli bir şekilde muhafaza edilmelidir; enerji verimliliği artırılmalıdır; ve doğal kaynakların (su, mineral kaynaklar, tarımsal ürünler ve fosil yakıtlar) kullanımı asgari seviyeye indirilmelidir.

İş ortakları bu hedefleri gerçekleştirmek için makul ve etkin bir çevre yönetim sistemi kurmalıdır.

11. Kimyasal Yönetimi

Tchibo ürünlerini imal eden tüm üretim yerlerinin verimli bir kimyasal yönetim sistemini (CMS) uygulaması gereklidir. CMS'nin, kimyasalların satın alma, depolama, nakliye, kullanım ve güvenli bertarafı dahil olmak üzere tüm yaşam döngüsünü kapsamaları zorunludur. Bir CMS, üretim yerlerinden şirket yönetimi tarafından desteklenen en azından, açık bir kimyasal politikasını; tüm ilgili bölümler için açıkça tanımlanmış rol ve sorumlulukları, ayrıca kimyasalların kullanımının her adımında detaylı çalışma talimatlarını; kimyasalların Tchibo RSL ve ZDHC MRSL'de (Şubat 2020'den itibaren adapte edildiği şekilde) listelenen tehlikeli maddeleri içermemesini; CMS gereksinimleri konusunda, kimyasallar ile çalışan veya bunlara maruz kalan tüm çalışanlara düzenli eğitim/bilgilendirmelerin yapılmasını ve bu aktivitelerin düzgün biçimde dokümantasyonunu; acil durumların tanımlanması ve süreçlendirilmesini (örn. taşma, sızma); verimli bir CMS uygulamasını ve gerektiğinde uyarlanmasını ön görür. Tüm iş ortaklarından, Tchibo RSL ve ZDHC MRSL gerekliliklerini, Tchibo ürünlerinin tüm üretim zincirinde desteklemeleri ve kontrol etmeleri beklenir.

ILO'nun 170 sayılı sözleşmesi ve 177 sayılı tavsiyesi geçerlidir.

12. Yönetim Uygulamaları

Tchibo Kuralları'nda tanımlanan sosyal ve çevresel standartlar tüm iş ortaklarının yönetimi tarafından kabul edilmeli ve firma politikalarına dahil edilmelidir. Çalışanlar bu kuralların içeriği ve uygulanabilir



ulusal/uluslararası kanunlar ile ilgili erişilebilir bir şekilde, kendi yerel dillerinde bilgilendirilmeli; okuma yazma bilmeyenler sözlü olarak bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir.

İş ortakları Tchibo Kuralları'nda ve ulusal/uluslararası kanunlarda belirtilen gereklilikleri karşılamak için; sorumlu personel atanması, bu kurallara ve ulusal/uluslararası kanunlara uyulduğunu gösteren gerekli süreçlerin tanımlanması ve uygun kayıtların sürdürülmesi hususları da dahil olmak üzere uygulanabilir bir yönetim sistemi kurmalı veya kullanmalıdır.

13. İstihdam İlişkisi

Tchibo Kuralları'nın ve/veya ulusal/uluslararası kanunların yükümlülüklerinden; sadece işçilik/emek üzerine kurulan alt yüklenici ilişkisi, alt yüklenici sözleşmesi, hileli stajyerlik veya karakteristik olarak evde çalışma düzenlemesi olmayan sektörlerde evde çalışma gibi yollardan faydalanılarak kaçınılmamalıdır.

14. Rüşvet/Yolsuzluk

Rüşvet ve aldatma teşebbüsleri tolere edilmez ve iş ilişkisinin sonlandırılmasına vesiledir.

Şikayet Prosedürü

Çalışanlar Tchibo Kuralları ve/veya ulusal/uluslararası kanunlara karşı yapılan ihlalleri Tchibo'nun ve/veya herhangi bir bağımsız üçüncü tarafın dikkatine sunma hakkına sahiptir. Çalışanlar ve üçüncü taraflar her zaman Tchibo ile iletişime geçebilirler:

Tchibo GmbH
Corporate Responsibility
Überseering 18
D-22297 Hamburg
Germany
e-posta: socialcompliance@tchibo.de