

**MENSCHEN-
RECHTS- UND
UMWELTPOLITIK
IN LANDWIRT-
SCHAFTLICHEN
LIEFERKETTEN**

1	Präambel	3
1.1	Anwendbarkeit dieser Richtlinie	5
2	Menschenrechte	6
2.1	Existenzsicherung und Ernährungssicherheit für Farmer Communities	7
2.2	Landnutzungsrechte	7
2.3	Zwangsarbeit & moderne Sklaverei	7
2.4	Schutz von Kindern	8
2.5	Junge Arbeiter*innen (15 - 18 Jahre)	8
2.6	Löhne & Vergütungen	9
2.7	Schriftliche Verträge	9
2.8	Arbeitszeiten	10
2.9	Reguläres Arbeitsverhältnis	10
2.10	Vereinigungsfreiheit & Kollektivverhandlung	10
2.11	Gesundheit & Sicherheit	11
2.12	Diskriminierung	12
2.13	Misshandlung & Belästigung	12
2.14	Schutz von Schwangeren und Eltern mit Neugeborenen	12
3	Umwelt	13
3.1	Landnutzung	14
3.2	Bodennutzung, Bodenfruchtbarkeit & Erosion	14
3.3	Biodiversität & Tierschutz	14
3.4	Wassernutzung & -schutz	14
3.5	Agrochemikalien	14
3.6	Gefährliche Abfälle	15
3.7	Kohlenstoffemissionen	15
3.8	Gentechnisch veränderte Organismen (GVO)	15
4	Beschwerden	16
4.1.	Beschwerdemechanismus	17



Präambel

Als global agierendes Unternehmen bekennt Tchibo sich zur Förderung und zum Schutz von Menschenrechten und der Umwelt. Unsere Arbeit und unsere Standards basieren auf den folgenden international anerkannten Deklarationen und Konventionen:

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen
- Die UN-Kinderrechtskonvention
- Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- Die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen
- Die ILO-Erklärung für multinationale Unternehmen
- Die ILO Konventionen für Arbeits- und Sozialstandards
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Die Rio-Deklaration zur nachhaltigen Entwicklung von 1992
- Das Pariser Klimaabkommen (wir haben wissenschaftsbasierte Reduktionsziele für unseren Beitrag zum 1,5 Grad Ziel definiert)
- Der Green Deal der Europäischen Union

Es ist unser Ziel, unsere globalen Lieferketten Schritt für Schritt in Richtung dieser Standards zu transformieren. Als Unternehmen sind wir Teil der globalen Gemeinschaft und leiten unsere Nachhaltigkeitsstrategie von den Zielen für Nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) ab. Dabei richten wir unser Engagement auf diejenigen SDGs aus, mit denen wir die größte Wirkung erzielen können. Für unsere Lieferketten, Produkte und Prozesse haben wir 9 der 17 SDGs identifiziert, die für uns am wichtigsten sind. Dabei handelt es sich um SDG 1 (Keine Armut), 2 (Kein Hunger), 5 (Geschlechtergleichheit), 6 (Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen), 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), 10 (Weniger Ungleichheiten), 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion), 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), 15 (Leben an Land). Diese SDGs sind der Rahmen dafür, wie wir soziale und ökologische Verantwortung verstehen und in unseren Sortimenten, Lieferketten und Prozessen umsetzen.

1.1 Anwendbarkeit dieser Richtlinie

Diese Richtlinie gilt für alle Organisationen in unseren landwirtschaftlichen Lieferketten und alle ihre Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie direkt oder indirekt von Tchibo oder Partner*innen in der Lieferkette beschäftigt werden und unabhängig von der vertraglichen Grundlage dieser Beschäftigung, ob im formellen oder informellen Sektor; dies schließt Wander- und Saisonarbeiter*innen ein. Wir erwarten von unseren Geschäftspartner*innen, dass sie sich im Rahmen eines Due-Diligence-Ansatzes nach besten Kräften bemühen, diese Politik in ihren eigenen Organisationen umzusetzen sowie einen kooperativen Ansatz zur Umsetzung in unserer gemeinsamen Lieferkette zu unterstützen.

Immer dann, wenn nationale und internationale Gesetze, spezifische Industriestandards, Tarifverträge und die nachfolgend aufgeführten Bestimmungen den gleichen Sachverhalt regeln, gilt die Regelung, die den größeren Schutz für die Menschen und die Umwelt bietet.

In diesem Zusammenhang versteht Tchibo, dass die Ursachen für Herausforderungen in Lieferketten vielschichtig und Teil eines größeren makro- und sozioökonomischen Kontextes sind. Wir erkennen die verschiedenen Rollen der Akteure in der Lieferkette wie Produzent*innen, Zwischenhändler*innen, Exporteur*innen, Importeur*innen, Dienstleister*innen, Einkäufer*innen und andere an, um gemeinsam auf bessere Standards hinzuarbeiten.

Wo immer unsere Geschäftstätigkeit Probleme in unserer Lieferkette verursacht oder zu ihnen beiträgt, engagieren wir uns aktiv für deren Behebung. Dies geschieht mit einem risikobasierten Ansatz, der sich zunächst auf die wichtigsten Herausforderungen konzentriert. Um die soziale und ökologische Verantwortung wahrnehmen zu können, sind die Rückverfolgbarkeit der Rohstoffe und die Transparenz über Probleme und ihre Ursachen entscheidend.

Menschenrechte

2.1 Existenzsicherung und Ernährungssicherheit für Farmer Communities

Die Existenzsicherung von Farmergemeinschaften ist eine Voraussetzung für Verbesserungen im Bereich der Menschenrechte und des Umweltschutzes. Davon hängt auch die langfristige Sicherung des Kaffee- und Baumwollanbaus ab. Durch gemeinsame Maßnahmen mit seinen Lieferkettenpartner*innen strebt Tchibo eine kontinuierliche Erhöhung der Wirtschaftlichkeit im Anbau sowie eine nachhaltige Existenzsicherung der entsprechenden Farmergemeinschaften an. Dies schließt folgende Themen ein: existenzsicherndes Einkommen, Ernährungssicherheit, Zugang zu sauberem Wasser und Ernährung sowie Bildung von Kindern und Jugendlichen.

2.2 Landnutzungsrechte

ILO-Konvention 169 (Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern) gilt.

Legitime Eigentums-, Besitz- und Nutzungsrechte sowie die entsprechenden Rechte an natürlichen Ressourcen sind zu respektieren. Dies schließt ungeschriebene öffentliche, private, kommunale oder kollektive Rechte einschließlich indigener Rechte oder Wohnheitsrechte ein.

Landwirt*innen dürfen nicht Opfer von Landraub werden, ihre Landrechte aufgrund ungeklärter Eigentumsverhältnisse verlieren oder von einem Land, das sie über einen längeren Zeitraum als landwirtschaftliche Nutzfläche genutzt haben, vertrieben werden. Wenn die lokale Gesetzgebung eindeutig etwas anderes vorsieht, ist eine schnelle, angemessene und effektive Entschädigung gemäß den FAO/OECD-Richtlinien zu leisten. Die Übernahme neuer Flächen muss im Rahmen einer Due-Diligence-Prüfung durch eine externe, neutrale Partei geklärt werden.

2.3 Zwangsarbeit & moderne Sklaverei

ILO-Konventionen 29 (Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation über Zwangs- oder Pflichtarbeit) & 105 (Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit) sowie ILO-Empfehlung 203 gelten.

Jede Form von Zwangsarbeit ist inakzeptabel. Beschäftigung muss frei gewählt werden. Es darf keine Zwangs-, Schuldknechtschafts-, Sklaven-, Menschenhandels- oder sonstige unfreiwillige Arbeit vorkommen. Arbeiter*innen dürfen keiner Regelung oder Praxis unterworfen werden, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit einschränkt. Sie müssen stets Zugang zu ihren Ausweisdokumenten haben. Arbeiter*innen dürfen nicht verpflichtet werden, Kautionen bei ihren Arbeitgeber*innen zu hinterlegen. Arbeiter*innen steht es frei, das Unternehmen zu verlassen und zu kündigen, nachdem sie ihre Arbeitgeber*innen mit angemessener Frist informiert haben.

2.4 Schutz von Kindern

Nationale Vorschriften zum Schutz von Kindern sind zu erfüllen. Es gelten die ILO-Konventionen 138 (Mindestalter) und 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) sowie die entsprechenden ILO-Empfehlungen 146 (Mindestalter) und 190 (über Gewalt und Belästigung).

Es darf keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Das Alter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen (oder 14 Jahren, wenn das nationale Recht dies gemäß ILO-Konvention 138 zulässt).

Wenn festgestellt wird, dass Kinder in Situationen arbeiten, die der obigen Definition von Kinderarbeit entsprechen, sind Abhilfemaßnahmen und Vorsichtsmaßnahmen für die Zukunft schriftlich zu dokumentieren. Angemessene finanzielle und sonstige Unterstützung, die es diesen Kindern ermöglicht, die Schule zu besuchen und dort zu verbleiben, bis sie keine Kinder mehr sind, ist zu gewähren.

Im Falle von familiengeführten Kleinbetrieben dürfen Kinder auf dem Hof ihrer Familie mitarbeiten, sofern die Arbeit ihre Gesundheit, Sicherheit, ihr Wohlbefinden, ihre Bildung oder ihre Entwicklung nicht beeinträchtigt und sie von Erwachsenen beaufsichtigt werden und eine angemessene Ausbildung erhalten.

Für den Fall, dass Arbeiter*innen mit ihren Kindern auf landwirtschaftlichen Betrieben leben, bemühen sich die Partner*innen in der Lieferkette um den Zugang zu erreichbaren und erschwinglichen Betreuungseinrichtungen für deren Kinder.

2.5 Junge Arbeiter*innen (15 – 18 Jahre)

Nationale Vorschriften zum Schutz junger Arbeiter*innen sind zu erfüllen. Es gelten die ILO-Konventionen 79 (Nachtarbeit), 138 (Mindestalter), 142 (Berufsberatung und Berufsbildung), 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) und die ILO-Empfehlung 146 (Mindestalter).

Junge Arbeiter*innen im Alter von 15 - 18 dürfen beschäftigt werden. Sofern sie der Schulpflicht unterliegen, dürfen sie nur außerhalb der Schulzeit arbeiten. Die Schul-, Arbeits- und Transportzeit junger Arbeiter*innen darf unter keinen Umständen 10 Stunden pro Tag überschreiten. In keinem Fall dürfen sie mehr als 8 Stunden pro Tag arbeiten. Junge Arbeiter*innen dürfen nicht nachts beschäftigt werden oder Arbeiten verrichten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie ausgeführt werden, ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral beeinträchtigen können. Jungen Arbeiter*innen ist die Möglichkeit zu geben, an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen teilzunehmen.

2.6 Löhne & Vergütungen

Es gelten die ILO-Konventionen 26 (Einrichtung von Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen) und 131 (Festsetzung von Mindestlöhnen), 100 (Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit) und 110 (Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter).

Arbeiter*innen erhalten den Mindestlohn, Löhne nach den branchenüblichen Mindeststandards, Tarifverträgen oder Branchenvereinbarungen, je nachdem, welcher Wert höher ist. Quoten- oder Akkordarbeit ist mindestens in der Höhe des nach Satz 1 zu zahlenden Lohnes zu vergüten. Eine Entlohnung unterhalb dieser Grenze ist unzulässig.

Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette sind bestrebt, die Zahlung von Löhnen zu unterstützen, die stets die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen und ihrer Familien abdecken und ihnen sowie ihren Familien ein gewisses frei verfügbares Einkommen ermöglichen (Living Wages), falls die gesetzlichen Mindestlöhne dies nicht tun.

Die Arbeiter*innen sollen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erhalten.

Überstunden werden mit einem Zuschlag gemäß den gesetzlichen oder branchenüblichen Standards oder Tarifverträgen bezahlt, je nachdem, welcher Satz höher ist. Den Arbeiter*innen werden verständliche Informationen über die vollständige Vergütung ihrer Löhne, einschließlich der Abzüge, Überstundenzuschläge und Leistungen, zur Verfügung gestellt; dies sollte schriftlich erfolgen und im Falle von Analphabetismus mit Bildern ergänzt werden. Die Auszahlung des Lohns erfolgt in regelmäßigen Abständen, mindestens monatlich. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme oder jegliche Lohnabzüge, die nicht im nationalen Recht vorgesehen sind und ohne die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Arbeiter*innen stattfinden, sind inakzeptabel.

2.7 Schriftliche Verträge

Alle Arbeiter*innen erhalten einen schriftlichen Vertrag in einer Sprache und Form, die sie verstehen. Im Falle von Analphabetismus sind die Verträge mit Bildern zu ergänzen. Mündliche anstelle von schriftlichen Verträgen sind nur akzeptabel, wenn sie für Kurzzeit- und Saison-Arbeiter*innen (weniger als drei Monate) verwendet werden, von den Arbeitgeber*innen dokumentiert werden und nach geltendem Recht rechtsverbindliche Arbeitsverhältnisse schaffen. Die Nutzung schriftlicher Verträge soll schrittweise erhöht werden.

Der Vertrag muss den nationalen Vorschriften entsprechen. In jedem Fall enthält er schriftliche Arbeitsbedingungen, Stellenbeschreibung, Arbeitszeiten, Regeln für Vergütung und Entschädigung, Urlaubsansprüche, Einzelheiten zur Kündigung.

2.8 Arbeitszeiten

Es gelten die ILO-Konventionen 1 (über die Arbeitszeit) und 14 (Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben) sowie ILO-Empfehlung 116 (Reduzierung der Arbeitszeiten,), 100 (Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit) und 110 (Übereinkommen über die Arbeitsbedingungen der Plantagenarbeiter).

2.9 Reguläres Arbeitsverhältnis

Alle Überstunden müssen freiwillig sein. Überstunden müssen verantwortungsbewusst eingesetzt werden, wobei Umfang, Häufigkeit und Arbeitsstunden der einzelnen Arbeiter*innen und der Belegschaft zu berücksichtigen sind. Sie dürfen nicht als Ersatz für reguläre Beschäftigung eingesetzt werden. Überstunden müssen immer mit einem Zuschlag vergütet werden, der mindestens 125 % des regulären Lohns betragen sollte.

Gesetzliche oder sonstige Verpflichtungen gegenüber Arbeiter*innen dürfen nicht durch den Einsatz von reinen Werkverträgen, Unterverträgen, Heimarbeitsvereinbarungen, den übermäßigen Einsatz von befristeten Verträgen oder durch falsche Ausbildungsprogramme umgangen werden.

2.10 Vereinigungsfreiheit & Kollektivverhandlung

Es gelten die ILO-Konventionen 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes), 98 (Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen), 135 (Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb) & 154 (Förderung von Kollektivverhandlungen) sowie die ILO-Empfehlung 143 (Übereinkommen über Missbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer).

Das Recht der Arbeiter*innen, sich zu organisieren und Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten, sowie Tarifverhandlungen zu führen, ist anzuerkennen und zu respektieren. Die Arbeitgeber*innen haben dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen positiv zu begegnen, indem sie ihre Belegschaft aktiv über dieses Recht informieren und eine offene Haltung gegenüber Gewerkschaften einschließlich ihrer organisierenden Aktivitäten einnehmen. In Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, sind parallele Mittel zur unabhängigen und freien Vereinigung und Verhandlung zuzulassen. Arbeitervertreter*innen sind vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen und müssen freien Zugang zu den Arbeitsplätzen erhalten, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte auf rechtmäßige und friedliche Weise ausüben können.

2.11 Gesundheit & Sicherheit

ILO-Konventionen 161 (Übereinkommen über die betriebsärztlichen Dienste) & 184 (Arbeitsschutz in der Landwirtschaft) sowie ILO-Empfehlungen 97 (Übereinkommen über Wanderarbeit*innen) & 194 (Liste der Berufskrankheiten) gelten.

Es ist eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung bereitzustellen, wobei die offenkundigen Kenntnisse der Branche, des Sektors und der spezifischen Gefahren zu berücksichtigen sind. Es sind angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu verhindern, die sich aus der Arbeit ergeben, mit ihr verbunden sind oder bei ihr auftreten, indem die Gefahrenursachen, die der Arbeitsumgebung innewohnen, so weit wie vernünftigerweise durchführbar, minimiert werden. Dazu gehört eine saubere persönliche Schutzausrüstung in geeigneter Größe sowie die Unterweisung in deren sachgerechter Benutzung. Arbeitsplätze, Arbeitsprozesse, Maschinen und Geräte müssen durch Schilder, Schutzvorrichtungen und Verkleidungen sicher gemacht werden.

Arbeiter*innen sowie bei ihnen lebende Familienangehörige müssen Zugang zu Trinkwasser, sicheren und hygienischen sanitären Anlagen einschließlich Waschwasser haben, die kostenlos zur Verfügung gestellt werden müssen.

Unterkünfte, sofern vorhanden, müssen sauber und sicher sein und die Grundbedürfnisse der Arbeiter*innen erfüllen, einschließlich geeigneter Einrichtungen zur Lagerung von Lebensmitteln.

Arbeiter*innen und Kleinfarmer*innen erhalten regelmäßige und aufgezeichnete Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, die für neue oder neu zugewiesene Arbeiter*innen wiederholt werden müssen.

Arbeiter*innen und Kleinfarmer*innen tragen angemessene persönliche Schutzausrüstung (PSA) beim Umgang mit Chemikalien (gemäß Sicherheitsdatenblatt (SDS) des Materials und/oder des Herstellers), bei der Arbeit mit Maschinen und Werkzeugen und/oder bei Arbeiten in kritischem Gelände. Arbeiter*innen haben das Recht und die Möglichkeit, gefährliche Situationen jederzeit zu verlassen, ohne vorher um Erlaubnis bitten zu müssen. Gefährdete Personen wie Kinder, schwangere Frauen und behinderte Personen dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen.

Der Zugang zu PSA ist kostenlos, ihr Gebrauch soll geschult werden. Die Arbeitgeber*innen erneuern die PSA regelmäßig. Eine ausreichende Anzahl von Arbeiter*innen wird in Erster Hilfe geschult.

Alle Agrochemikalien müssen fern von Lebensmitteln, Wasser und Kindern in gut belüfteten und verschlossenen Räumen gelagert werden. Außerdem dürfen leere Chemikalienbehälter nicht zur Aufbewahrung von Lebensmitteln oder Getränken wiederverwendet werden, sondern sind zurückzugeben oder sicher zu entsorgen.

2.12 Diskriminierung

Es gelten die ILO-Konventionen 100 (Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit), 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) und 159 (Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten).

2.13 Misshandlung & Belästigung

Es gelten die ILO-Konventionen 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) und 190 (Gewalt und Belästigung).

2.14 Schutz von Schwangeren und Eltern mit Neugeborenen

Es gilt die ILO-Konvention 183 (Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz).

Jede Person soll gleich, mit Würde und Respekt behandelt werden. Es darf keine Diskriminierung bei Einstellung, Entlohnung, Zugang zu Weiterbildung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand aufgrund von Ethnie, Kaste, nationaler Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Zugehörigkeit oder einer anderen Form der Unterscheidung geben, die nicht auf reiner beruflicher Leistung beruht.

Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette sind bestrebt, Frauen zu stärken, ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen zu verbessern, ihre berufliche Entwicklung und ihren Aufstieg zu gewährleisten und ihnen gleiche Chancen auf den Zugang zu und die Kontrolle über natürliche Ressourcen, Betriebsmittel, Produktionswerkzeuge, Beratungs- und Finanzdienstleistungen, Schulungen, Märkte und Informationen zu ermöglichen.

Jede Form von körperlicher, psychischer, sexueller, verbaler oder sonstiger Belästigung, Missbrauch oder Disziplinierung sowie jede andere Form der Einschüchterung ist inakzeptabel.

Arbeiter*innen erhalten alle Schutzvorkehrungen aus den nationalen Gesetzen und Vorschriften, die Schwangeren und Eltern mit Neugeborenen zugutekommen. Diese beinhalten Bestimmungen über bezahlten Mutterschutz und andere Leistungen; Verbote von Nachtarbeit, zeitweilige Versetzungen weg von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebungen, die eine Gefahr für die Gesundheit von Schwangeren und ihre ungeborenen Kindern oder von Eltern und Neugeborenen darstellen können, zeitweilige Anpassung der Arbeitszeiten während und nach der Schwangerschaft sowie die Bereitstellung von Stillpausen und -einrichtungen.

Auch wo solche gesetzlichen Schutzbestimmungen fehlen, treffen die Arbeitgeber*innen angemessene Maßnahmen, um die Sicherheit und Gesundheit von Schwangeren und ihren ungeborenen Kindern sowie Eltern und Neugeborenen zu gewährleisten. Die Arbeitgeber*innen müssen stillenden Arbeiter*innen ausreichend Gelegenheit und eine sichere Umgebung zum Stillen ihrer Kinder gewähren.

Umwelt

3.1 Landnutzung

Landwirtschaftliche Aktivitäten dürfen nicht zur illegalen Abholzung und der Rodung von Schutzgebieten beitragen. Außerdem sind Primärwälder und Gebiete mit hohem Naturschutzwert (sogenannte high conservation value areas) vor der Umwandlung in landwirtschaftliche Flächen zu schützen.

3.2 Bodennutzung, Bodenfruchtbarkeit & Erosion

Tchibo und alle Partner*innen der Lieferkette bemühen sich um den Erhalt der wertvollen Ressource "Boden". Dazu gehören die Erhaltung und Förderung von organischer Substanz, der Bodengesundheit und -stabilität, sowie der Artenvielfalt der Bodenorganismen. Erreicht werden kann dies durch verantwortungsvollen Düngemiteleinsatz, Erosionsschutz, Wechselwirtschaft, Mischkulturen und weiteren regenerativen Anbaupraktiken.

3.3 Biodiversität & Tierschutz

Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette bemühen sich um den Schutz und die Förderung von Biodiversität durch den Erhalt von Wäldern und natürlichen Ökosystemen auf Farmen, die Wiederherstellung von heimischer Vegetation und Pufferzonen zwischen landwirtschaftlichen Flächen und Gewässern. Werden Tiere für den Anbau, die Ernte und die Rohstoffverarbeitung eingesetzt, so geschieht dies auf artgerechte Weise.

3.4 Wassernutzung & -schutz

Um aquatische Ökosysteme und Wasserressourcen zu schützen, dürfen Pestizide und schädliche Mengen von Düngemittel aus der Landwirtschaft weder Oberflächengewässer noch Grundwasser belasten.

Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette sind bestrebt, den Einsatz von Wasser zur Bewässerung zu optimieren, einschließlich der Bevorzugung von Regenbewässerung, um so Wasser zu sparen - bei gleichzeitiger Deckung des Wasserbedarfs des angebauten Rohstoffs.

3.5 Agrochemikalien

Agrochemikalien sind entsprechend der Gebrauchsanweisung anzuwenden, wobei Pestizide, die nach Landes-, deutschem oder EU-Recht verboten sind, nicht verwendet werden dürfen. Darüber hinaus streben Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette die Eliminierung gefährlicher Pestizide (gemäß der FAO/WHO-Richtlinie für hochgefährliche Pestizide) und die Reduzierung synthetischer Pestizide an, indem sie nicht-chemische Alternativen und die Umsetzung eines integrierten Pflanzenschutzes (IPM) für Schädlinge, Unkräuter und Krankheiten fördern.

3.6 Gefährliche Abfälle

Gefährliche Abfälle dürfen nicht in die Umwelt gelangen oder Menschen schaden. Daher müssen gefährliche Abfälle (z.B. Chemikalien) sicher in gut belüfteten, verschlossenen Bereichen gelagert werden. Leere Chemikalienbehälter müssen zurückgegeben oder sicher entsorgt werden. Darüber hinaus bemühen sich Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette um die Reduzierung von Abfällen, eine verantwortungsvolle Entsorgung und Recycling.

3.7 Kohlenstoffemissionen

Im Einklang mit unserer Klimastrategie streben Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen aus dem landwirtschaftlichen Betrieb an, wie z. B. die Reduzierung des Düngemiteleinsatzes, die Förderung der Bindung von Kohlenstoff aus der Atmosphäre und die Vermeidung von Feuer zur Bodenvorbereitung.

3.8 Gentechnisch veränderte Organismen (GVO)

Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette streben eine Erhöhung der Verfügbarkeit von gentechnikfreiem Saatgut und Setzlingen an, mit besonderem Fokus auf Baumwolle und Pflanzen, die zur Herstellung biobasierter Kunststoffe verwendet werden. Bei Baumwolle unterstützt Tchibo die Erhöhung des ökologischen Anbaus und daraus resultierend die Reduzierung von gentechnisch veränderter Baumwolle.

Beschwerden

4.1 Beschwerde- mechanismus

Im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bemühen sich Tchibo und alle Partner*innen in der Lieferkette, in Absprache mit den lokalen Stakeholdern und den betroffenen Menschen auf Betriebsebene Beschwerdeverfahren aufzubauen, die legitim, zugänglich, vorhersehbar, gerecht und transparent sind. Darüber hinaus arbeiten wir mit anderen außergerichtlichen Beschwerdemechanismen zusammen. Solche Beschwerdemechanismen können Abhilfe schaffen, wenn unsere Tätigkeiten aufgrund der Nichteinhaltung von Standards für verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren negative Auswirkungen haben oder zu diesen beigetragen haben.

Beschwerdeverfahren müssen folgenden Prinzipien folgen: Anonymität und Schutz der Beschwerdeführer*innen, Vertraulichkeit des Falles, Rechtzeitigkeit der Bearbeitung und Abhilfe, Angemessenheit und Eignung der Behandlung und Abhilfe, ordnungsgemäße Dokumentation, Kommunikation gegenüber den Beschwerdeführer*innen. Das Verfahren und die Grundsätze sollen aktiv kommuniziert werden.

