

Code of Conduct



The Tchibo logo, featuring a stylized, golden coffee bean icon above the word "Tchibo" written in a golden, cursive script font. The logo is set against a dark blue background.

To all staff members
of Tchibo GmbH

Hamburg, July 2007

Dear colleagues,

The values and standards of ethical business practices and good entrepreneurial conduct have basically remained the same over the years. For international companies of our size it is increasingly self-evident that these practices and principles need to be regularly passed on to all members of staff. I am therefore pleased that we, together with Tchibo Holding AG, have been able to develop a code of conduct for our corporate group, a copy of which you are holding in your hands today.

In the 12 basic rules for behaviour at work contained in our code of conduct we have attempted to address both universal issues and topics that are specific to Tchibo. Nevertheless, these regulations have been kept general and cannot possibly apply to all conceivable situations. Our code of conduct is thus intended to act as a useful guide and source of advice in your daily work. To help you put this into practice and also for any queries which may arise, we will be setting up an independent information and mediation desk as a point of contact for all employees. In individual cases you may of course also voice your concerns to your superior, the works council or staff in our personnel departments.

The code of conduct is binding for all Tchibo employees. We want all Tchibo personnel around the world to be committed to ethical business practices and fair conduct and to abide by all laws. This is vital for our future international success.

With best regards,


Dr. Markus Conrad

An alle
Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der Tchibo GmbH

Hamburg, Juli 2007

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Maßstäbe und Werte für ethische Geschäftspraktiken und gutes unternehmerisches Verhalten haben sich im Laufe der Jahre nicht verändert. Für international agierende Unternehmen unserer Größenordnung ist es aber zunehmend selbstverständlich, diese Praktiken und Prinzipien allen Mitarbeitern regelmäßig zu vermitteln. Ich freue mich daher, dass wir gemeinsam mit der Tchibo Holding AG auch für unsere Unternehmensgruppe einen Verhaltenskodex entwickelt haben und Sie heute ein Exemplar dieses Code of Conduct in den Händen halten.

Mit den im Code of Conduct enthaltenen 12 Grundregeln der Zusammenarbeit haben wir uns bemüht, sowohl allgemein übliche als auch Tchibo spezifische Themenkomplexe anzusprechen. Gleichwohl sind diese Verhaltensregeln allgemein gehalten und können daher nicht alle denkbaren Situationen abdecken. Der Code of Conduct soll Ihnen daher für Ihre tägliche Arbeit ein Leitfaden und Ratgeber sein. Für die Umsetzung und auch für Zweifelsfragen werden wir zusätzlich eine unabhängige Ombudsstelle als Ansprechpartner für alle Mitarbeiter einrichten. Selbstverständlich können Sie im Einzelfall auch Ihre Vorgesetzten, den Betriebsrat oder Mitarbeiter unserer Personalabteilungen ins Vertrauen ziehen.

Der Code of Conduct ist für jeden Tchibo Mitarbeiter verbindlich. Wir wollen, dass sich Tchibo Mitarbeiter weltweit ethischen Geschäftspraktiken, fairem Verhalten und der uneingeschränkten Einhaltung aller Gesetze verpflichtet fühlen. Dies ist eine Voraussetzung für unseren zukünftigen internationalen Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Markus Conrad

The Code of Conduct (CoC) consists of three parts:

1 Context

2 The fundamental rules of conduct

- 2.1 Fair competition
- 2.2 Prevention of corruption and granting of undue advantages
- 2.3 Safety and environmental responsibility
- 2.4 Social responsibility
- 2.5 Discrimination ban
- 2.6 Insider law
- 2.7 Protection of corporate property and business secrets
- 2.8 Protection of intellectual property
- 2.9 Avoidance of conflicts of interest - private activities
- 2.10 Truthful and complete accounting in accordance with the law
- 2.11 Economical use of corporate resources
- 2.12 Representatives of the Company

3 Applicability and implementation of this Code of Conduct

Der Code of Conduct (CoC) besteht aus drei Teilen:

1 Präambel

2 Die grundlegenden Verhaltensregeln

- 2.1 Fairer Wettbewerb
- 2.2 Verbot von Korruption und Vorteilsgewährung
- 2.3 Sicherheit und Umweltverantwortung
- 2.4 Soziale Verantwortung
- 2.5 Verbot von Diskriminierung
- 2.6 Insiderrecht
- 2.7 Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen
- 2.8 Schutz geistigen Eigentums
- 2.9 Vermeidung von Interessenkonflikten - private Betätigung
- 2.10 Gesetzesgemäße, lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung
- 2.11 Sparsamer Umgang mit Unternehmensressourcen
- 2.12 Botschafter des Unternehmens

3 Geltung und Umsetzung des Kodexes

1 Context

Our business partners', customers', shareholders', regulators', the general public's and other stakeholders' trust in the responsible and lawful conduct of all Tchibo employees is of paramount importance for our Company's reputation and success. We expect a high degree of social and ethical competence from all our employees. These standards also apply when selecting our business partners.

In order to strengthen this competence, Tchibo, as a company and through its executives, is going to advise and proactively support you.

Responsible and lawful conduct should be a matter of course. The present Code of Conduct therefore does not contain any new rules but rather illustrates the requirements placed upon our behaviour in both the external and internal discharge of our responsibilities. In this regard, Tchibo employees are only responsible to the Company, not any individual, e.g. their line manager.

Observing the laws and regulations of the countries in which we operate is our utmost priority. We will not engage in actions that might lead to a violation of laws, nor will we, through inaction, allow such laws to be broken. Any exception is totally unacceptable, even if based upon conduct or customs customary in the trade or region.

1 Präambel

Das Vertrauen unserer Geschäftspartner, Kunden, Aktionäre, von Behörden, der Öffentlichkeit sowie der sonstigen gesellschaftlichen Anspruchsteller in ein verantwortungsbeusstes und gesetzmäßiges Verhalten aller Mitarbeiter* ist von großer Bedeutung für das Ansehen und den Erfolg unseres Unternehmens. Von allen Mitarbeitern wird ein hohes Maß an sozialer und ethischer Kompetenz erwartet. Diese Maßnahme gilt auch bei der Auswahl unserer Geschäftspartner.

Um die Mitarbeiter hierbei zu stärken, wird Tchibo sie als Unternehmen, durch seine Führungskräfte informieren und aktiv unterstützen.

Verantwortungsvolles und gesetzmäßiges Handeln sollte selbstverständlich sein. Dieser Verhaltenskodex enthält deshalb keine neuen Regeln, sondern veranschaulicht die Anforderungen an unser Verhalten sowohl im Außen- als auch im Innenverhältnis bei der Erfüllung unserer Aufgaben. Hierbei sind die Mitarbeiter ausschließlich dem Unternehmen und nicht Einzelnen - wie zum Beispiel dem Vorgesetzten - verpflichtet.

Die Beachtung der Gesetze und Vorschriften aller Länder, in denen wir tätig sind, ist für uns oberstes Gebot. Wir tun nichts und unterlassen alles, was zu einem Gesetzesverstoß führen würde. Ausnahmen hiervon sind nicht zulässig, auch nicht aufgrund branchenüblicher oder regionaler Gebräuche.

*Überall dort, wo lediglich die männliche Personenbezeichnung gewählt wurde, geschieht dies nur aus Gründen der Lesefreundlichkeit. Alle Bezeichnungen meinen selbstverständlich beide Geschlechter.

Furthermore, Tchibo is committed to the values recognised in free democracies. Our business conduct is based upon the following standards and guidelines in particular:

- The United Nations' (UN) Declaration of Human Rights
(<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/eng.htm>)
- The UN's Convention on the Rights of the Child
(<http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/k2crc.htm>)
- The Organisation for Economic Co-operation and Development's (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises
(http://en.wikipedia.org/wiki/OECD_Guidelines_for_Multinational_Enterprises)
- The International Labour Organization's (ILO) eight fundamental principles contained in its "Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work"
(<http://www.ilo.org/public/english/standards/index.htm>)

We know that the ethical standards as expressed in local regulations vary from country to country. If the regulations contained herein or in international law and conventions differ from local regulations, the stricter regulation shall apply.

It is impossible to foresee every individual case or situation. This code is therefore kept general and universally applicable. It is not supposed to replace detailed regulations or procedural instructions. It is rather to impart a clear understanding of the principles and values applied at and by Tchibo by mentioning the core elements of all employees' individual and corporate responsibility.

Darüber hinaus fühlt sich Tchibo den in freiheitlichen Demokratien anerkannten und geltenden Wertvorstellungen verpflichtet. In unserem unternehmerischen Handeln beachten wir insbesondere folgende internationalen Standards und Richtlinien:

- Die Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen (UN)
(<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/ger.htm>)
- Die Konvention der UN über die Rechte von Kindern
(http://www.unis.unvienna.org/unis/de/library_2004kinderkonvention.html)
- Die Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
(http://de.wikipedia.org/wiki/OECD-Leits%C3%A4tze_f%C3%BCr_multinationale_Unternehmen)
- Die acht fundamentalen Grundsätze der „Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“ der International Labour Organization (ILO)
(<http://www.ilo.org/public/english/standards/index.htm>)

Uns ist bewusst, dass von Land zu Land die in den lokalen Vorschriften zum Ausdruck kommenden ethischen Standards unterschiedlich sind. Sollten die Regelungen dieses Verhaltenskodexes oder internationale Rechtsvorschriften und Konventionen von lokalen Vorschriften abweichen, gilt stets die strengere Regelung.

Nicht jeder Einzelfall, nicht jede Situation lässt sich vorhersehen. Der Kodex ist notwendigerweise breit angelegt und von Natur aus allgemein gehalten. Er soll nicht ausführliche Regelungen oder Verfahrensanweisungen ersetzen. Er soll vielmehr durch Nennung der Kernelemente der individuellen und unternehmerischen Verantwortung allen Mitarbeitern ein klares Verständnis für die bei Tchibo gültigen Prinzipien und ethischen Werte geben.

2.1 Fair competition

Competition law provides for the safeguarding and maintenance of a free and undiluted competition in the interest of all market participants, in particular:

- prohibition of collusive pricing, regional apportionment, customer apportionment or fixing of production volumes by competitors,
- prohibition of abusing a market-dominating position.

Collusive conduct, informal talks or agreements that might effect or facilitate a restraint of competition are also prohibited. When talking to competitors, it is prohibited to exchange confidential information on prices and forthcoming price changes or customer and supplier relations.

Fair competition does also mean never to offer or grant undue advantages to third parties, neither in cash nor in the form of other benefits. This does also apply to countries where different customs may hold.

2.2 Prevention of corruption and granting of undue advantages

Tchibo does not tolerate any corruption and granting of undue advantages – regardless of what form it might take. In the context of our business activities, no personal advantages may be demanded, accepted, offered or granted. If employees are faced with such an offer or demand, they have to inform their line manager forthwith.

Presents and invitations must never be accepted or given. The only exceptions are occasional gifts given in accordance with a country's customary rules of politeness. The same applies to invitations. When in doubt, please consult your line manager.

2.1 Fairer Wettbewerb

Das Kartellrecht bezweckt die Sicherung und Aufrechterhaltung eines freien und unverfälschten Wettbewerbs im Interesse aller Marktteilnehmer. Kartellrechtliche Gebote und Verbote betreffen insbesondere:

- das Verbot von Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kundengruppen oder Produktionsmengen,
- das Verbot des Missbrauchs einer marktbeherrschenden Stellung.

Auch ein abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder Absprachen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bezwecken oder bewirken, sind verboten. Bei Gesprächen mit Wettbewerbern dürfen keine vertraulichen Informationen über Preise und bevorstehende Preisänderungen oder Kunden- und Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden.

Zu einem fairen Wettbewerb gehört auch, in keinem Fall Dritten im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit unberechtigte Vorteile anzubieten oder zu gewähren, und zwar weder als Geldzahlungen noch in Form von anderen Leistungen. Dies gilt auch für Länder, in denen es hiervon abweichende Sitten geben mag.

2.2 Verbot von Korruption und Vorteilsgewährung

Korruption und Vorteilsgewährung – egal in welcher Form – werden bei Tchibo nicht geduldet. Im Zusammenhang mit unserer geschäftlichen Tätigkeit dürfen keine persönlichen Vorteile gefordert, angenommen, angeboten oder gewährt werden. Sofern ein Mitarbeiter mit einem entsprechenden Angebot oder Verlangen konfrontiert wird, muss er dies umgehend seinem Vorgesetzten melden.

Geschenke und Einladungen dürfen grundsätzlich nicht verteilt oder angenommen werden. Ausnahmen gelten nur bei allgemein üblichen Gelegenheits- oder Werbegeschenken und bei Geschenken, die der Sitte und Höflichkeit in einem Land entsprechen. Gleiches gilt für Einladungen. Zweifelsfälle sind mit dem Vorgesetzten zu klären.

2.3

Safety and environmental responsibility

The avoidance and safe containment of risks hazardous to man and nature is an essential element of any responsible conduct. This applies to all parts of our Company, particularly to product development, production and product monitoring. Any production cost and product safety benefit analysis has to err on the side of product safety.

Compliance with all safety regulations is de rigueur, be they laid down by law, issued by the authorities or part of our corporate guidelines. Even when one believes one could control a risk or deems safety regulations a nuisance, this must never lead to less caution. The safety regulations always have to be applied, not only in one's own interest but also in the interest of colleagues and the entire Company.

All employees are jointly responsible for the safety in their working environment. All employees are fully trained and instructed in matters of health and safety.

For us, an environmentally responsible conduct is not only a business obligation, it is also a prerequisite if we want to protect our natural resources and thus our own profitability and competitiveness in any sustainable fashion. We treat the environment in such a way that the use of resources and the negative impact on the environment is minimised. For that purpose, we continually check all our processes and put identified improvement opportunities into practice. The bottom line is that we make sure that applicable environmental laws and regulations are fully complied with.

2.3

Sicherheit und Umweltverantwortung

Die Vermeidung und sichere Beherrschung von Gefahren für Mensch und Natur ist ein wesentlicher Bestandteil verantwortungsbewussten Handelns. Dies gilt für alle Bereiche unseres Unternehmens, insbesondere die Produktentwicklung, die Produktion und die Produktbeobachtung. Die Abwägung zwischen Produktionskosten und Produktsicherheit muss immer zugunsten der Sicherheit ausfallen.

Unabdingbar ist die Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften, gleichgültig ob sie vom Gesetz vorgegeben, von den zuständigen Behörden erlassen oder in Unternehmensrichtlinien geregelt sind. Auch wenn man glaubt, ein Gefährdungspotenzial sicher zu beherrschen, oder Sicherheitsvorschriften als lästig empfindet, darf dies nicht zu nachlassender Sorgfalt führen. Im eigenen Interesse, aber auch im Interesse der Kollegen und des ganzen Unternehmens, sind die Sicherheitsvorschriften stets und konsequent anzuwenden.

Jeder ist für die Sicherheit in seinem Arbeitsumfeld mitverantwortlich. Alle Mitarbeiter werden diesbezüglich gründlich geschult und eingewiesen.

Umweltbewusstes Handeln ist für uns nicht nur eine unternehmerische Pflicht, sondern auch eine wichtige Voraussetzung, um die natürlichen Ressourcen und damit unsere Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu erhalten. Gegenüber der Umwelt verhalten wir uns so, dass der Einsatz von Ressourcen und ein negativer Einfluss auf unsere Umwelt minimiert wird. Dazu überprüfen wir kontinuierlich alle Prozesse und setzen erkannte Potenziale in die Praxis um. Mindestens stellen wir sicher, dass die jeweils geltenden rechtlichen Umweltschutzvorschriften eingehalten werden.

2.4 Social responsibility

Observing human rights and fundamental social standards is the principle on which any social existence is founded. Violating these rights and standards contradicts this principle. This applies within our Company and also to our cooperation with business partners. All employees are responsible for an observance of all human rights and fundamental standards in their responsibilities and sphere of influence.

2.5 Discrimination ban

All employees have the right to be treated by their line managers and colleagues in a fair, polite and respectful manner.

Discrimination based upon a person's race, colour, nationality, descent, sex, religion or creed, political leanings, age, disability, sexual orientation or other personal characteristics, i.e. without any material reason, is prohibited.

We all must respect the personal dignity and beliefs of other employees. Any harassment and any form of unwanted physical contact is prohibited.

2.4 Soziale Verantwortung

Die Beachtung der Menschenrechte und der fundamentalen Sozialstandards ist Grundsatz jedes menschlichen Zusammenlebens. Arbeitsbedingungen, die solche Rechte und Standards verletzen, widersprechen diesem Grundsatz. Das gilt innerhalb unseres Unternehmens ebenso wie in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern. Jeder Mitarbeiter trägt in seinem Zuständigkeits- und Einflussbereich Verantwortung dafür, dass die Menschenrechte und fundamentalen Sozialstandards nicht verletzt werden.

2.5 Verbot von Diskriminierung

Alle Mitarbeiter haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen.

Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, seines Geschlechts, Glaubens oder seiner Weltanschauung, seiner politischen Einstellung, seines Alters, seiner körperlichen Konstitution, seiner sexuellen Orientierung, seines Aussehens oder sonstiger persönlicher Eigenschaften diskriminiert, das heißt ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.

Wir alle sind verpflichtet, die persönliche Würde und Sphäre anderer Mitarbeiter zu achten. Belästigungen und jede Form unerwünschter körperlicher Kontakte sind verboten.

2.6 Insider law

The insider law prohibits the use of insider information – direct or indirect – to gain personal advantage when buying or selling securities and the unauthorised disclosure of such information.

Employees in possession of insider information about Tchibo, Beiersdorf or other companies with which an important transaction is being considered must not buy or sell their securities (and derivatives) and not disclose such information to third parties. This applies until such information is either no longer relevant or in the public domain.

2.7 Protection of corporate property and business secrets

Tchibo's property may only be used for business purposes. It is all our responsibility to protect it against loss, damage or theft. Office equipment, aids, commercial samples and Tchibo products are also corporate property.

Business secrets and other confidential information have to be treated in the strictest of confidence and protected from disclosure to unauthorised persons. Employees who have access to business secrets and confidential information must not disclose these to third parties (including relatives and friends) or use them for non-business purposes.

2.6 Insiderrecht

Das Insiderrecht verbietet die Ausnutzung einer Insiderinformation zur – direkten oder indirekten – Erlangung eines persönlichen Vorteils beim Kauf oder Verkauf von Wertpapieren sowie die unbefugte Weitergabe von solchen Informationen.

Mitarbeiter, die über Insiderinformationen über Tchibo, Beiersdorf oder über andere Unternehmen verfügen, mit denen eine wichtige Transaktion erwogen wird, dürfen deren Wertpapiere (und Derivate) weder kaufen noch verkaufen und diese Informationen nicht an Dritte weitergeben. Dies gilt so lange, bis die Informationen nicht mehr relevant sind oder öffentlich bekannt gegeben wurden.

2.7 Schutz von Firmeneigentum und Geschäftsgeheimnissen

Das Eigentum von Tchibo darf nur für geschäftliche Zwecke genutzt werden. Als Treuhänder ist jeder von uns verpflichtet, es vor Verlust, Beschädigung oder Diebstahl zu schützen. Auch Büro- und Arbeitsmaterial, Warenmuster und Tchibo Produkte sind Firmeneigentum.

Geschäftsgeheimnisse und andere sensible Informationen sind vertraulich zu behandeln und vor Kenntnisnahme dazu nicht befugter Personen zu schützen. Mitarbeiter, die Zugang zu Geschäftsgeheimnissen und vertraulichen Informationen haben, dürfen sie nicht an Dritte weitergeben (dazu zählen auch Familienangehörige und Freunde) oder sie zu anderen als dienstlichen Zwecken verwenden.

2.8 Protection of intellectual property

Every one of us is responsible for Tchibo's intellectual property and must do anything to protect Tchibo's patents, trademarks, brands, know-how etc. against attacks or loss. By the same token, we have to respect the intellectual property of others.

2.9 Avoidance of conflicts of interest – private activities

All of us have to inform our line manager or the respective HR department of any intended acceptance of another company's employment or directorship, a paid side-line job or of the intention to start up an enterprise. This particularly applies to any acceptance of a position in or a job for a company with which Tchibo has a business relationship or competes or might compete and in relation to shares in such a company.

Conflict of interest between the professional responsibilities of an employee and his or her personal interests have to be avoided. In their personal environment employees should also avoid any conduct that might contradict Tchibo's interests. When giving their personal opinion in public, employees should not refer to their position at Tchibo.

There might also be conflicts of interest between Tchibo and affiliated companies which must be avoided. All agreements and contracts with affiliated companies have therefore to be drawn up in such a way as if they were entered into with third parties. Any deviation requires the main Executive Board's consent and has to be reported to Tchibo Holding AG to be included in the dependent company report.

2.8 Schutz geistigen Eigentums

Jeder von uns ist dafür verantwortlich und muss alles Notwendige unternehmen, um das bei Tchibo vorhandene geistige Eigentum wie z. B. Patente, Warenzeichen, Marken oder Know-how vor Angriffen oder Verlust zu schützen. Das geistige Eigentum anderer ist von uns zu respektieren.

2.9 Vermeidung von Interessen- konflikten – private Betätigung

Jeder von uns muss die beabsichtigte Annahme eines Mandats in einem anderen Unternehmen, die Aufnahme einer entgeltlichen Nebentätigkeit oder die Absicht einer aktiven unternehmerischen Betätigung seinem Vorgesetzten oder dem zuständigen Personalbereich mitteilen. Dies gilt insbesondere für die Übernahme von Funktionen in einem oder für ein Unternehmen, mit dem Tchibo in Geschäftsbeziehung oder im Wettbewerb steht oder stehen könnte sowie für Kapital- und Gewinnbeteiligungen in einem solchen Unternehmen.

Interessenkonflikte zwischen den dienstlichen Aufgaben eines Mitarbeiters und seinen persönlichen Interessen sind zu vermeiden. Auch im privaten Umfeld sollten Verhaltensweisen vermieden werden, die die Interessen von Tchibo beeinträchtigen können. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit sollten sich Mitarbeiter nicht auf ihre Funktion im Unternehmen berufen.

Auch zwischen Tchibo und verbundenen Unternehmen kann es zu unzulässigen Interessenkonflikten kommen. Um dies zu vermeiden, müssen alle Absprachen und Verträge mit verbundenen Unternehmen so gestaltet werden, als würden sie mit einem unabhängigen Dritten vereinbart. Abweichungen hiervon bedürfen der Genehmigung des Vorstands und sind der Tchibo Holding AG zur Aufnahme in den Abhängigkeitsbericht zu melden.

2.10 Truthful and complete accounting in accordance with the law

The use of Tchibo assets or money and the execution of transactions is only allowed if such transactions are properly posted.

All entries in Tchibo accounts and documents have to be truthful, complete and exact and be done pursuant to general accounting standards.

Payment applications and payments may only be filed/effectuated in the interest of the Company and only for legal purposes. They have to conform with the respective payment documents.

2.12 Representatives of the Company

All our conduct is representative of our Company in the eyes of the public and we should be aware of this at all times. Tchibo does not tolerate any behaviour damaging its reputation. By contributing to Tchibo's positive image through our work, we also support the Company's business success.

2.11 Economical use of corporate resources

An economical use of corporate resources is a matter of course. Prior to any use of resources it has to be checked if it is in Tchibo's interest. If various solutions are conceivable and of equal value, the most economical solution is to be implemented.

The necessity of business trips must always be confirmed before planning a trip. Trips should be reasonable in scope and strictly limited to their business purpose.

2.10 Gesetzesgemäße, lückenlose und wahrheitsgemäße Buchführung

Die Verwendung von Vermögenswerten oder Geldmitteln von Tchibo sowie die Durchführung von Geschäften ist nur dann zulässig, wenn die jeweiligen Vorgänge ordnungsgemäß verbucht und ausgewiesen werden.

Alle Eintragungen in Bücher und Unterlagen von Tchibo müssen der Wahrheit entsprechen sowie vollständig und genau sein. Sie müssen lückenlos und gemäß den allgemeinen Buchführungsvorschriften vorgenommen werden.

Zahlungsanträge sowie Zahlungen dürfen ausschließlich im Unternehmensinteresse und nur für gesetzlich zulässige Zwecke gestellt bzw. vorgenommen werden. Sie müssen mit den entsprechenden Zahlungsunterlagen übereinstimmen.

2.12 Botschafter des Unternehmens

Wir alle werden in unserem Tun als Vertreter des Unternehmens wahrgenommen. Dessen müssen wir uns täglich aufs Neue bewusst sein. Rufschädigendes Verhalten wird nicht toleriert. Indem wir durch unsere Arbeit zur positiven Wahrnehmung von Tchibo beitragen, unterstützen wir auch den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

2.11 Sparsamer Umgang mit Unternehmensressourcen

Der sparsame Umgang mit Unternehmensressourcen ist selbstverständlich. Bei jedem Einsatz von Mitteln ist zu prüfen, ob er im Interesse von Tchibo erfolgt. Sind verschiedene Lösungen denkbar und gleichwertig, ist die sparsamere zu wählen.

Dienstreisen müssen vor Planung auf ihre Notwendigkeit hin geprüft werden und in ihrer Durchführung sowohl verhältnismäßig als auch auf unternehmerische Zwecke beschränkt sein.

3 Applicability and implementation of this Code of Conduct

The rules contained herein apply to all Tchibo employees worldwide. Tchibo employees are asked not only to apply their literal meaning but use their professional and ethical judgement to act in accordance with what is at the heart of these principles in terms of corporate and individual responsibility. If there are separate guidelines in existence for individual departments or remits, these shall apply in addition to this Code of Conduct. When in doubt, stick to the stricter rule.

All members of the Company Management team (Board and Führungskreis) have to act as role models, implement the Code of Conduct throughout the business and monitor that it is adhered to by all employees. This is a special responsibility and therefore an implicit term of any Tchibo contract of employment. Once a year, these executives will be asked to confirm that they have understood and observed the rules contained herein and have reported all violations known to them.

Within their leadership responsibility all line managers are responsible for the full appreciation and observance of this code by their employees. The Company Management team ensures that the principles and ethical values contained herein are conveyed to all employees in an appropriate and ongoing way.

Teams and individuals will not be made liable for any commercial disadvantages that may result from complying with this code.

All employees are entitled and asked to report violations of this code or Tchibo guidelines to the Company Management or an executive.

Such reports will not be disadvantageous to such employees. The Company is fully committed to this policy. Breaches of the regulations may be reported at any time to the workers' council or an external ombudsman working within the Company.

Those responsible will investigate reported violations and instigate a clearly defined process that will lead to an appropriate solution. They will also provide help in cases of uncertainty.

3 Geltung und Umsetzung des Kodexes

Die Regeln dieses Kodexes gelten für alle Mitarbeiter der Tchibo GmbH und ihrer Tochtergesellschaften, und zwar nicht nur wortgetreu, sondern auch sinngemäß. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Tätigkeitsbereiche oder Gesellschaften in gesonderten Richtlinien festgelegt sind, gelten diese Richtlinien uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex. In Zweifelsfällen ist die jeweils strengere Regel einzuhalten.

Die Mitglieder der Unternehmensführung (Vorstand und Führungskreis) haben neben ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, den Verhaltenskodex ins Unternehmen zu tragen und seine Einhaltung zu überwachen. Hier sind sie in einer besonderen Verantwortung. Deshalb nehmen wir bei diesen Mitarbeitern den Kodex als Hauptpflicht zum Bestandteil des Arbeitsvertrages. Einmal im Jahr werden diese Führungskräfte um die Bestätigung ersucht, dass sie die Regeln des Kodexes verstanden und eingehalten sowie alle ihnen bekannt gewordenen Verstöße gemeldet haben.

Jeder Vorgesetzte ist im Rahmen seiner Führungsverantwortung dafür zuständig, dass alle Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich die Regeln des Kodexes verstehen und befolgen. Die Unternehmensführung stellt sicher, dass die Prinzipien und ethischen Werte dieses Kodexes allen Mitarbeitern des Unternehmens in geeigneter Weise und Regelmäßigkeit kommuniziert werden.

Mitarbeiter oder Mitarbeiterteams werden nicht für geschäftliche Nachteile verantwortlich gemacht, die auf die Befolgung des Kodexes zurückzuführen sind.

Jeder Mitarbeiter ist berechtigt und aufgefordert, Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder die bei Tchibo geltenden Richtlinien zu melden. Niemand hat deswegen Nachteile zu befürchten.

Das Unternehmen verpflichtet sich, dass es keinem Mitarbeiter nachteilig angelastet wird, wenn er der Unternehmensleitung oder einem leitenden Angestellten eine Verletzung oder eine vermutete Verletzung dieses Kodexes zur Kenntnis bringt. Regelverstöße können aber auch jederzeit an den Betriebsrat oder an den in unserem Unternehmen installierten externen Ombudsmann gemeldet werden.

Die Verantwortlichen werden gemeldete Verstöße prüfen und anhand eines klar definierten Verfahrens einen Prozess in Gang setzen, der zu einer sachgerechten Lösung führt. Sie sind auch bei der Klärung von Zweifelsfragen behilflich.

Executive Board Tchibo GmbH
Vorstand der Tchibo GmbH

