

GRUNDSATZERKLÄRUNG ZU MENSCHENRECHTLICHER UND UMWELTBEZOGENER VERANTWORTUNG

Stand: Dezember 2025

1. MENSCHENRECHTSSTRATEGIE

Als international tätiges Unternehmen stehen wir in der Verantwortung, Menschenrechte in unserem Geschäftsbereich und unseren Wertschöpfungsketten zu achten, Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen sowie einen Beitrag zum Schutz der Umwelt zu leisten. Wir unterstützen die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und orientieren uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) als globalen politischen Ordnungsrahmen. Unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst, haben wir menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltsprozesse als integrale Bestandteile in unsere Organisation und in den Beziehungen zu unseren Geschäftspartnern verankert, die wir stetig überprüfen und fortwährend weiterentwickeln. Die vorliegende Grundsatzerklärung wurde in Abstimmung mit dem Verantwortlichen für das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) der maxingvest ag, unserem Mutterkonzern i.S.v. § 17 AktG, erstellt.

Diese Grundsätze basieren auf den folgenden international anerkannten Deklarationen, Konventionen und Prinzipien:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGPR)
- die Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNE Declaration)
- die Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Kindern (CNC)
- die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Frauen (CEDAW)
- die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen
- die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), dem wir als Unterzeichner angehören
- die Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (UNFCCC) von 1992
- das Pariser Klimaabkommen von 2015
- der Europäische Grüne Deal der Europäischen Union aus dem Jahr 2019

Diese Grundsatzerklärung wird mindestens jährlich, sowie anlassbezogen durch die Menschenrechtsbeauftragten der Tchibo GmbH auf Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst.

2. UNSERE SORGFALTSPROZESSE FÜR MENSCHENRECHTE UND UMWELTSCHUTZ

Im Rahmen unserer, im Kaffee- und Non Food-Bereich bereits seit Jahren, etablierten Sorgfaltsprozesse identifizieren und analysieren wir die Risiken unserer Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt. Darauf basierend entwickeln wir gezielte Maßnahmen, um Menschenrechts- und Umweltrisiken zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir regelmäßig, um unsere Prozesse stetig zu verbessern.

In unseren Sorgfaltsprozessen priorisieren wir die Bereiche, in denen das größte menschenrechtliche und umweltbezogene Risiko vorliegt und in denen wir unsere stärksten Einflussmöglichkeiten sehen. Zusätzlich zu unserem direkten Vertragspartner fokussieren wir unsere Prozesse im Kaffee- und Non Food-Bereich auch auf die tiefere Wertschöpfungskette, da dort die größten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken bestehen. Daneben haben wir auch für unseren indirekten Einkauf Verfahren implementiert, um das Risiko von Menschenrechtsverletzungen und Umweltrisiken zu minimieren.

2.1 UNSERE RISIKOANALYSEN

In unseren Risikoanalysen identifizieren wir menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten an unseren Standorten und in unseren globalen Wertschöpfungsketten. Im Rahmen unserer Risikoanalysen betrachten wir die für Tchibo relevanten Industriesektoren, die Stufen der Wertschöpfungskette, nationale Kontexte und lokale Besonderheiten. Da vulnerable und benachteiligte Gruppen wie beispielsweise Frauen, indigene Gemeinschaften, Wander- und Saisonarbeiter*innen, Kinder und Menschen mit Behinderungen von Menschenrechtsverletzungen häufig besonders betroffen sind, erfahren diese bei der Risikoermittlung und -analyse besondere Aufmerksamkeit. Bei diesem Gesamtüberblick ermitteln wir die abstrakten Risiken. Wo sich Risiken abzeichnen, führen wir eine konkrete Risikobetrachtung durch, in der wir prüfen, wie wahrscheinlich eine Menschenrechtsverletzung ist und wie schwer die Auswirkungen auf Betroffene wären. Auch die menschenrechtliche Situation in den Produktionsländern bewerten wir fortlaufend anhand von Veröffentlichungen von Menschenrechtsorganisationen und Forschungsinstituten. Die Ergebnisse fließen in unsere Einkaufsstrategie ein und bilden die Basis für unsere Maßnahmen.

Die folgenden menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken und Handlungsfelder haben wir in unseren Wertschöpfungsketten und im eigenen Geschäftsbereich identifiziert und priorisiert:

- Kinderarbeit
- Zwangsarbeit bzw. Moderne Sklaverei
- Gesundheits- und Arbeitsschutz
- Arbeitszeit

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz
- Existenzsichernde Löhne
- Klimaschutz
- Nachhaltige Landnutzung
- Wasserschutz

Die Ergebnisse der Analyse menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken haben unmittelbare Auswirkungen auf unsere Prozesse in Bezug auf die Lieferantenauswahl, das Geschäftspartnermanagement und die Produktentwicklung in all unseren Sektoren.

2.2 PRÄVENTIONS- UND ABHILFEMASSNAHMEN IN UNSEREN WERT-SCHÖPFUNGSKETTEN

Ausgehend von den festgestellten Risiken und dem Einfluss, den wir auf die Minderung dieser Risiken haben, antworten wir mit angemessenen Maßnahmen, um die Wahrung von Menschenrechten und die Einhaltung von Umweltstandards in unseren Wertschöpfungsketten zu erreichen. Nicht selten bilden Maßnahmen zugleich Präventions- sowie Abhilfemaßnahmen:

- Aufbau langfristiger Partnerschaften mit Lieferant*innen, Produzent*innen und Zivilgesellschaft, wie z.B. in unseren ausgewählten Länderprogrammen im Kaffeesektor
- Kontinuierliche Weiterentwicklung unserer nachhaltigen Beschaffungs- und Einkaufspraktiken, z.B. durch ein konzentriertes Produzent*innenportfolio oder auch durch Direktgeschäftsbeziehungen
- Programme zur Verbesserung von Arbeits- und Umweltbedingungen in der gesamten Wertschöpfungskette
- Stärkung des sozialen Dialogs über unser Globales Rahmenabkommen mit IndustriAll und das WE Programm
- Entwicklung von innovativen Ansätzen und branchenweiten Allianzen, um systemische Herausforderungen gemeinsam zu lösen, wie z.B. ACT mit dem Ziel, existenzsichernde Löhne in der Textilbranche zu implementieren, oder unser Tchibo Kaffeeprogramm (Coffee to stay)
- Durchführungen von Schulungen z.B. über menschenrechtliche Risiken wie Kinderarbeit in unseren relevanten Geschäftsbereichen und mit Hochrisikolieferanten
- Tchibo Supplier Code of Conduct (SCoC) für Lieferanten und Dienstleister
- Risikobasierte Überprüfung der Einhaltung des Tchibo SCoC durch Sozial- und Umweltaudits
- Umsetzung des überwiegenden Anteils unserer Textilien mit anerkannten Nachhaltigkeitsstandards (z.B. GOTS, OCS, RCS, CmiA) und langfristige Steigerung des Anteils

2.3 BESCHWERDEVERFAHREN

Unser Beschwerdeverfahren ermöglicht es Personen und Organisationen, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie auf Verletzungen menschenrechtlicher oder umweltbezogener Pflichten hinzuweisen, die durch das Handeln von Tchibo oder das eines direkten oder indirekten Zulieferers entstanden sind. Ziel ist es, frühzeitig auf Missstände im eigenen Geschäftsbereich sowie in der Wertschöpfungskette aufmerksam zu werden, diese – wo möglich im Dialog mit den Beteiligten – zu beheben und wirksame Präventionsmaßnahmen zu entwickeln und zu implementieren. Je nach Geschäftsbereich können interne und externe Personen über verschiedene Beschwerdekanäle auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich bzw. der Wertschöpfungskette hinweisen:

- per Email an socialcompliance@tchibo.de für jede*n Betroffene*n in unseren Wertschöpfungsketten
- das WE Programm, in dem Fabrikarbeiter*innen in Kontakt zu Moderator*innen aus dem Programm und auch lokalen Mitarbeiter*innen von Tchibo treten können
- der Beschwerdekanal über unsere Brancheninitiativen (ACT oder auch der International Accord)
- Ear4U, ein gemeinsamer Beschwerdekanal und -verfahren teilnehmender Mitgliedsunternehmen des Deutschen Kaffeeverbands für den Kaffeesektor
- Tchibo Whistleblowing-System u.a. für unsere eigenen Mitarbeiter*innen

Die eingehenden Beschwerden werden von weisungsfreien Tchibo Mitarbeiter*innen aufgenommen, geprüft und bearbeitet. Bei Bedarf werden zur Untersuchung unabhängige Expert*innen hinzugezogen. Auf dieser Basis wird zusammen mit den relevanten Tchibo Fachabteilungen, zum Beispiel dem Einkauf, ein Maßnahmenplan erstellt, mit dem Ziel die Beschwerde aufzuklären und die etwaige Menschenrechtsverletzung unverzüglich zu beenden. Wir setzen alles daran, jede Beschwerde gemeinsam mit den Betroffenen und den Verursacher*innen zu lösen. Die Ergebnisse fließen wiederum in unsere Risikoanalysen, unsere Maßnahmen im Bereich Menschenrechte und Umwelt, Schulungen und Geschäftsprozesse ein, um weitere Verstöße zu verhindern.

3. ERWARTUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN


Die in den zugrundeliegenden Übereinkommen verankerten Werte und Normen spiegeln sich in unseren eigenen Standards und Regelwerken wider. Der Tchibo Code of Conduct ist eine verbindliche Leitlinie für alle Beschäftigten von Tchibo weltweit. Er verpflichtet sie, unsere Werte für ethische Geschäftspraktiken und gutes unternehmerisches Verhalten im täglichen Handeln und im Umgang mit Geschäftspartner*innen umzusetzen. Unsere Anforderungen an Geschäftspartner*innen sind in unserem Supplier Code of Conduct (SCoC) enthalten. Dieser legt verbindliche Kriterien für verantwortungsvolles Handeln nach ethischen und rechtlichen Standards für unsere Geschäftspartner*innen fest. Unsere definierten Sozial- und Umweltstandards dienen dabei dem Schutz aller Beschäftigten, gleichgültig ob diese direkt oder indirekt bei unseren Geschäftspartner*innen tätig sind, und legen den Schwerpunkt auf

die Verhinderung schwerer Menschenrechtsverletzungen (wie z.B. Zwangs- oder Kinderarbeit) sowie Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz. Darüber hinaus richten wir unser Handeln in unseren landwirtschaftlichen Wertschöpfungsketten konsequent nach unserer Menschenrechts- und Umweltpolitik in landwirtschaftlichen Lieferketten (Agrarpolicy) aus. Wir erwarten von unseren Geschäftspartner*innen, dass sie sich im Rahmen eines Sorgfaltsprozess-Ansatzes nach besten Kräften bemühen, die genannten Anforderungen in ihren eigenen Organisationen und Lieferketten umzusetzen. 2016 haben wir ein Globales Rahmenabkommen mit IndustriALL Global Union unterzeichnet. Darin haben wir uns verpflichtet, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen in der gesamten Tchibo Non Food-Wertschöpfungskette besonders zu schützen. Wir haben uns in unserem Greenpeace Detox Commitment öffentlich dazu verpflichtet, gefährliche Chemikalien aus unseren Textilwertschöpfungsketten zu verbannen und setzen dabei auf vier Ebenen an: der Produktentwicklung, beim Monitoring, beim Training und beim sektorübergreifenden Engagement.

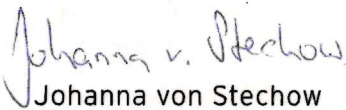
3.1 WIR BERICHTEN ÜBER UNSEREN FORTSCHRITT

Über unseren menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozess berichten wir der Öffentlichkeit auf unserer Website. Die Geschäftsführung der Tchibo GmbH wird von den Menschenrechtsbeauftragten regelmäßig und anlassbezogen über das Risikomanagement informiert. Verantwortlich für die Umsetzung und Einhaltung dieser Erklärung ist die Geschäftsführung der Tchibo GmbH.

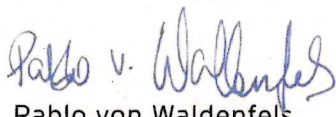
Hamburg, Dezember 2025



Erik Hofstädter, CEO
Vorsitzender der Geschäftsführung



Johanna von Stechow
Menschenrechtsbeauftragte



Pablo von Waldenfels
Menschenrechtsbeauftragter