

Tchibo

NACHHALTIGKEITS- BERICHT 2024



Foto: Tchibo

INHALT

4	CEO Vorwort	24	Soziales
6	Über diesen Bericht	25	Einbindung von Stakeholder*innen
6	Nachhaltigkeitsbericht 2024	26	Eigene Belegschaft
6	Ausblick	26	Arbeitsbedingungen
7	Allgemeine Angaben	30	Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
7	Organisationsprofil	31	Diversität & Chancengleichheit
7	Belieferte Märkte	34	Arbeitskräfte in der Lieferkette
8	Lieferkettenprofil	34	Herausforderungen
9	Kaffee	34	Strategie, Ziele & Maßnahmen
9	Non Food	43	Betroffene Gemeinschaften
10	Wesentliche Themen	43	Herausforderungen
12	Umwelt	43	Strategie, Ziele & Maßnahmen
13	Klimawandel	43	Konsument*innen & Endverbraucher*innen
13	Herausforderungen	43	Herausforderungen
13	Strategie, Ziele & Maßnahmen	43	Strategie, Ziele & Maßnahmen
16	Umweltverschmutzung & Wasserressourcen	46	Governance
16	Herausforderungen	47	Unternehmenspolitik
16	Strategie, Ziele & Maßnahmen		
18	Biodiversität & Ökosysteme		
18	Herausforderungen		
18	Strategie, Ziele & Maßnahmen		
19	Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft		
19	Herausforderungen		
19	Strategie, Ziele & Maßnahmen		

CEO VORWORT UND ÜBER DIESEN BERICHT

Liebe Leserinnen und Leser,

wir bewegen uns in einem Spannungsfeld: Das Bewusstsein für ökologische und soziale Verantwortung ist in der Gesellschaft präsent, und gleichzeitig erleben wir unsichere Rahmenbedingungen und fehlende Rechtssicherheit. In diesem Spannungsfeld liegt es an uns als Unternehmen, Haltung zu zeigen und einen klaren Kurs zu halten. Und das tun wir: Als Familienunternehmen ist es für uns selbstverständlich, Verantwortung zu übernehmen. Dafür engagieren wir uns seit Jahren und wir gehen diesen Weg konsequent weiter. Denn wir sind überzeugt, dass unser Engagement einen Unterschied machen kann. Dazu braucht es den Mut, neue Wege zu beschreiten und die Veränderungsbereitschaft, um den Wandel voranzutreiben. In unserer Arbeit haben wir diese Transformationen stets im Blick und entwickeln uns entsprechend weiter.

Wir handeln nicht, weil wir müssen, sondern weil wir wollen: Bei Tchibo ist Nachhaltigkeit in den Unternehmenswerten und unserer Geschäftstätigkeit verankert. Wir sind überzeugt: Wir müssen heute die Lebensgrundlage der Menschen in unseren Lieferketten sichern und natürliche Ressourcen schützen – denn sie bilden die Grundlage unseres Geschäfts.

Aus dieser Überzeugung heraus haben wir auch im vergangenen Jahr konsequent gehandelt. Dieser Bericht zeigt unsere Fortschritte und gibt einen Ausblick, wie wir unseren Zielen Schritt für Schritt näherkommen.

Meilensteine des Jahres 2024

Unsere Arbeit konzentrierte sich auf den Schutz der Umwelt und die Förderung fairer Arbeitsbedingungen. In unseren **Lieferketten** haben wir entscheidende Fortschritte erzielt:

- Unser **Kaffeeprogramm** haben wir sukzessive weiter aufgebaut, um Farmer*innen bei einer zukunftsfähigen Landwirtschaft zu unterstützen. Gestartet hatten wir im Jahr 2023 in Brasilien, Honduras und Vietnam. In 2024 konnten wir das Programm auf Guatemala, Tansania und Kolumbien ausweiten.
- Wir setzen weiterhin auf 100% nachhaltige **Baumwolle** bei unseren Textilien und engagieren uns in Indien für bessere Arbeitsbedingungen und die Vermeidung von Kinderarbeit auf Baumwollfeldern.
- Stolz sind wir auf unsere **Innovationen für die Kreislaufwirtschaft**. In 2024 haben wir erstmalig recycelte „textile-to-textile“-Fasern für unsere Sportbekleidung eingesetzt. Mit unserer Möbelserie „CN3“ setzten wir wichtige Maßstäbe in Bezug auf Qualität und Langlebigkeit.
- Auch im Bereich Logistik konnten wir 2024 einiges erreichen: Wir freuen uns, dass wir erneut mit dem Lean and Green 2nd Star für unsere CO₂-Einsparungen ausgezeichnet wurden. Darüber hinaus haben wir in einem Pilotprojekt 26.000 Mehrwegversandtaschen eingesetzt und damit wertvolle Ressourcen eingespart.

All diese Erfolge sind das Ergebnis gemeinsamer Anstrengung. Das „Wir statt ich“ steckt in unserer Unternehmenskultur und ist der Schlüssel, um komplexe Herausforderungen zu meistern. Unser Dank gilt daher unseren Mitarbeiter*innen, unseren Partner*innen in den Lieferketten und unseren Kund*innen, die diesen Weg durch ihr Vertrauen und ihre Entscheidungen mittragen.

Ausblick

Wir werden auch in Zukunft konsequent in die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts und unserer Kernprozesse investieren. Immer mit Blick auf unsere Vision: „eine Welt, in der Lebensfreude und Verantwortung miteinander vereinbar sind“.

Ich lade Sie herzlich ein, auf den folgenden Seiten tiefer in unsere Projekte, Daten und Ziele einzutauchen und unseren Weg mit uns weiterzugehen.

Mit freundlichen Grüßen,
ERIK HOFSTÄDTER
CEO TCHIBO GMBH

Erik Hofstädter



Über diesen Bericht

Nachhaltigkeit gewinnt gesellschaftlich und regulatorisch weiter an Bedeutung. Die gesetzlichen Anforderungen werden anspruchsvoller und verlangen eine verlässliche, nachvollziehbare Berichterstattung. Aktuell bereiten wir uns auf eine CSRD-konforme Berichterstattung vor. Dies geschieht durch eine sukzessive Umstellung von unserem alten GRI-Berichtsformat auf die neue Logik der CSRD. Bis zur vollständigen Umsetzung der CSRD verzichten wir auf eine externe Prüfung unseres Berichts.

Alle Angaben in diesem Bericht beziehen sich – sofern nicht anders vermerkt – auf die nachhaltigkeitsrelevante Geschäftstätigkeit der Tchibo GmbH in Deutschland, einschließlich der Unternehmenszentrale in Hamburg, der Röstereien in Hamburg und Berlin sowie der Lagerstandorte. Für Fragen oder Hinweise steht unser Corporate-Responsibility-Team über das Kontaktformular auf unserer Website oder per E-Mail an sustainability@tchibo.de zur Verfügung.

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2024 baut auf dem kombinierten Bericht 2022/2023 auf, der im Jahr 2024 veröffentlicht wurde. Aufgrund des laufenden Omnibusverfahrens auf europäischer Ebene ist der Bericht 2024 nicht allumfänglich an die Berichtstandards der CSRD angepasst. Die Berichtsstruktur sowie einzelne Inhaltsbausteine sind in Vorbereitung auf die Berichtspflichten überarbeitet worden.

Der Bericht fasst jedoch weiterhin die für unsere Stakeholder*innen relevanten Informationen zusammen und dokumentiert unsere Fortschritte. Grundlage für die Struktur der Inhalte ist die aktuelle Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kapitel: Wesentliche Themen). Unsere kommunizierten strategischen Nachhaltigkeitsziele gelten unverändert bis 2027 und werden in den einzelnen Kapiteln genauer erläutert. Weiterführende Berichte und ergänzende Informationen sind auf unserer Nachhaltigkeitswebsite unter www.tchibo.com/sustainability verfügbar.

Ausblick

In der weiteren Übergangsphase bis zur CSRD-Berichtspflicht für unser Geschäftsjahr 2027 stellen wir sicher, dass wesentliche Informationen zu Maßnahmen, Zielerreichung und Herausforderungen transparent dokumentiert sind. Die dafür erforderlichen Berichtsformate, Strukturen und Kennzahlen entwickeln wir konsequent weiter.

Aktuelle Inhalte veröffentlichen wir fortlaufend auf unserer Nachhaltigkeitswebsite (www.tchibo.com/sustainability).

Allgemeine Angaben

Organisationsprofil

Die Tchibo GmbH, 1949 in Hamburg gegründet, ist ein familiengeführtes Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH; alleinige Gesellschafterin ist die maxingvest ag. Der Unternehmenssitz befindet sich am Überseering 18, 22297 Hamburg. Tchibo vertreibt ein breites Kaffeesortiment mit den Marken Tchibo, Gala von Eduscho, Qbo, Davidoff Café, Jihlavanka und Caffè Molinari sowie den Einzelportionssystemen Cafissimo und Qbo. Ergänzt wird das Angebot durch ein wöchentlich wechselndes Non Food-Sortiment und ausgewählte Services (u. a. Tchibo mobil). Der Vertrieb erfolgt im Multichannel-Modell über eigene Filialen, Depots im Lebensmitteleinzelhandel und Onlineshops.

Zum Berichtsjahr 2024 unterhielt Tchibo Landesgesellschaften in Bulgarien, Deutschland, Hongkong, Österreich, Polen, Rumänien, der Schweiz, der Slowakei, Tschechien, der Türkei und Ungarn. Eine Tochtergesellschaft in Dubai verantwortet Distribution und Marketing für die Marken Tchibo und Davidoff in der MEA-Region. Das Vertriebsnetz umfasst rund 900 Filialen (davon etwa 550 in Deutschland) und ca. 20.900 Depots; eigene Onlineshops bestehen in Deutschland, Österreich, Polen, der Schweiz, Tschechien, der Slowakei, der Türkei und Ungarn. Röstereien befinden sich in Hamburg und Berlin sowie in Marki (Polen) und Modena (Italien). Primäre Logistikstandorte sind Bremen, Neumarkt, Gallin und Cheb (Tschechien), ergänzt um weitere Distributionsstandorte, u. a. Senec (Slowakei), Standorte in Österreich (Kommissionierung Kaffee) und Kampinos (Polen).

Weltweit beschäftigt Tchibo rund 10.400 Mitarbeitende, davon etwa 6.150 in Deutschland. Das operative Netzwerk besteht aus einem Hauptsitz, vier Röstereien, rund 900 Filialen (davon 820 mit Kaffee Bars), über 20.900 Depots – davon 18.700 in Deutschland – sowie vier zentralen Logistikstandorten. Zusätzliche Dienstleistungen werden über Tchibo mobil, Tchibo Reisen, Versicherungsangebote und Partnerkooperationen im Onlineshop bereitgestellt.

Belieferte Märkte

Im Folgenden sind die Entwicklungen in den Schwerpunktmärkten für Kaffee und Non Food-Artikel aufgeführt.

Österreich: Die in Wien ansässige Eduscho Austria ist mit den beiden Marken Tchibo und Eduscho marktführend und überzeugt durch das umfangreiche Röstkaffeesortiment, mit seinen Non Food-Produkten und Kaffee Bars. Die Distribution erfolgt über die rund 120 Tchibo/Eduscho Filialen, den Lebensmittel- und Facheinzelhandel sowie über den Onlineshop.

Polen: Seit 1992 ist Tchibo vertrieblich in Polen tätig. Nach zwei Jahren erfolgreicher Präsenz auf dem polnischen Markt eröffnete Tchibo 1994 in Marki eine eigene Kaffeerösterei. 1999 wurde mit der Marke Gala eine zweite Marke in den polnischen Markt eingeführt. Im stationären Systemgeschäft sind bis heute über 40 Tchibo Filialen eröffnet worden. Mit dem Onlineshop bietet Tchibo seit Anfang 2008 seinen Kund*innen die Möglichkeit, Non Food-Produkte und Kaffee zu bestellen.

Rumänien: Seit 2001 ist Tchibo in der Hauptstadt Bukarest tätig. Die flächendeckende Distribution erfolgt über den Handel. Mit Kaffeerezepturen, die an das länderspezifische Geschmacksprofil angepasst sind, ist Tchibo heute in Rumänien in allen Marktsegmenten des Röst- und Instant-Kaffees vertreten.

Russland: 1994 gründete Tchibo die erste russische Niederlassung in Sankt Petersburg, ein Jahr später folgte der zweite Standort in Moskau. Innerhalb weniger Jahre erlangte Tchibo in Russland einen hohen Bekanntheitsgrad und entwickelte sich zu einem der führenden Kaffeeanbieter. Mit Beginn des Krieges in der Ukraine haben wir die Belieferung mit Kaffee eingestellt, und im Juli 2022 unsere russische Tochtergesellschaft verkauft und somit sämtliche Aktivitäten in Russland beendet.

Schweiz: 2001 trat Tchibo über das Direktgeschäft in den deutschsprachigen Markt der Schweiz ein. Das Tchibo Non Food-Sortiment wurde zunächst über das Internet sowie das Bestellmagazin angeboten. 2002 eröffnete Tchibo die ersten Filialen in Luzern, Winterthur und Basel. Mittlerweile bieten rund 39 Filialstandorte den Tchibo Angebotsdreiklang an. Außerdem ist Tchibo mit Kaffee im Lebensmittelhandel vertreten.

Slowakei: 1991 trat erstmals ein internationaler Kaffeeanbieter auf dem Markt der damaligen CSFR an: Tchibo. Noch vor der Teilung des Landes nahm Tchibo eine marktführende Stellung ein. Nach der Teilung der Tschechoslowakei eröffnete Tchibo 1993 eine Niederlassung in Bratislava. Die Distribution des Kaffees erfolgt seither über den Groß- und Einzelhandel. Seit 1998 ist auch die Marke Eduscho in der Slowakei erhältlich.

Tschechien: 1991 betrat Tchibo den Markt der damaligen CSFR und konnte als erster internationaler Kaffeeanbieter seinen Bekanntheitsgrad schnell erhöhen. Heute ist Tchibo mit seiner internationalen Marke Tchibo und der lokalen Marke Jihlavanka Marktführer im Bereich Röstkaffee. Die Distribution der Food- und Non Food- Produkte erfolgt über Tchibo Filialen sowie Depots im Handel.

Türkei: 2006 wurde Tchibo mit seiner ersten türkischen Filiale in einem der größten Einkaufszentren Europas, Istanbul Cevahir, auf dem türkischen Markt aktiv. Nach dem erfolgreichen Markteintritt wurde die Distribution auf über 50 türkische Niederlassungen ausgeweitet. Außerdem ist Tchibo mit Kaffee im Lebensmittelhandel vertreten.

Ungarn: Die erste ungarische Tchibo Niederlassung entstand 1991 in Budapest. Die flächendeckende Distribution des Kaffees erfolgt seither über den Handel. Mit der Marke Eduscho avancierte Tchibo in Ungarn zum Marktführer. Mittlerweile gibt es 20 Filialen in Ungarn, die Erschließung weiterer Standorte wird kontinuierlich bewertet.

Lieferkettenprofil

Unsere Geschäftsmodelle basieren auf Partnerschaften mit Lieferant*innen und Produzenten in Asien und Osteuropa (Non Food) sowie Händler*innen, Kooperativen und Farmer*innen in Kaffeeanbauländern. Neben Qualitäts- und Preiskriterien verpflichten wir uns in diesen Partnerschaften zur Einhaltung und kontinuierlichen Verbesserung menschenrechtlicher Standards. Die Missachtung von Arbeits- und Sozialrechten ist ein systemisches Risiko in den Beschaffungsmärkten (siehe Kapitel: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette). Unser Ziel ist die Mitigation dieses Risikos durch die Einbeziehung lokaler Akteure in die Implementierung von Verbesserungsmaßnahmen. Wir betrachten es als unsere unternehmerische Pflicht, Verantwortung für unser Handeln zu übernehmen.

Die Durchsetzung von Arbeits-, Sozial- und Umweltstandards erfordert Transparenz über die gesamte Lieferkette hinweg. Angesichts der Komplexität von Lieferketten wird diese Transparenz durch langfristige Beziehungen zu Lieferant*innen und gezielte Kooperationsprogramme zur Abbildung aller erforderlicher Stufen angestrebt. Mehr zum Thema Lieferkettentransparenz finden Sie [hier](#). Durch das stetig wechselnde Non Food-Sortiment und eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Kaffeeprodukte unterliegen die Tchibo Lieferketten jährlichen Veränderungen. Die dahinterliegende Lieferkettenstruktur wird im Folgenden verkürzt dargestellt. Weitere Informationen sind unter [Non Food](#) und [Kaffee](#) zu finden.

Kaffee

Nach der Kaffee-Ernte erfolgt lokal die erste Aufbereitung der Kaffeeirschen. Dies kann direkt durch die Farmer*innen auf der Farm erfolgen oder durch einen Aufbereitungsbetrieb, zu dem die Kirschen oder Bohnen geliefert werden. Je nach Ursprungsland und Lieferkette gibt es verschiedene Arten der Aufbereitung, wie beispielsweise trocken-, nass- oder semi-washed. Im nächsten Schritt wird der Rohkaffee in Qualitäten segmentiert, bestimmt durch Faktoren wie Größe, Dichte, Defekte und Farbe. Zertifizierte Kaffees werden hierbei stets von den konventionellen Kaffees separiert. Von da aus geht es weiter in Richtung Verkauf: Verfügt der Aufbereitungsbetrieb nicht über eine Exportgenehmigung, verkauft er die Bohnen an einen Export- oder Importbetrieb, gegebenenfalls auch über eine*n Zwischenhändler*in. In einigen Ländern ist es gesetzlich geregelt, dass große Anteile der lokalen Produktion über eine Auktion veräußert werden müssen. Anschließend werden die Bohnen an die Röstereien verkauft - auch dies kann über mehrere Schritte erfolgen. Nach dem Transport nach Deutschland werden die Kaffeebohnen auf potenzielle Rückstände geprüft, zwischengelagert, weiter gereinigt, geröstet und verpackt. Sie gelangen schließlich über den Handel zu den Konsument*innen.

Non Food

Vom Baumwollanbau über die Ernte und den Transport des Rohstoffs bis zum fertigen Kleidungsstück sind viele Schritte (Vorstufen) wie das Spinnen, Weben, Wirken, Stricken, Färben, Waschen, Konfektionieren und Verpacken erforderlich, die häufig von verschiedenen Zulieferbetrieben in verschiedenen Ländern durchgeführt werden. Hinzu kommen die Lieferant*innen von Teilen wie Knöpfen, Reißverschlüssen und Applikationen. Eine vollständige Liste der Tchibo Textilproduzent*innen und Nassbetriebe ist im Bereich [Supplier Policies & Guidelines](#) unter Supply Chain Transparency zu finden.

Wesentliche Themen

Unsere strategische Ausrichtung basiert bereits seit 2012 auf Wesentlichkeitsanalysen. Im Geschäftsjahr 2024 haben wir die Methodik unserer jährlichen Wesentlichkeitsanalyse entscheidend weiterentwickelt, um uns auch auf die künftige Berichtspflicht im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vorzubereiten:

Methodik und Ansatz

- Anlehnung an die Vorgaben der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) mit den dahinterliegenden Bewertungsdimensionen (z. B. Schweregrad, Eintrittswahrscheinlichkeit, Behebbarkeit)
- Bewertung von Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschen und Umwelt (Inside-Out-Perspektive) und der daraus resultierenden Chancen und Risiken für unseren Geschäftserfolg (Outside-In-Perspektive)

Integration in Unternehmensprozesse

- Unternehmerisches Risikomanagementsystem: Anwendung der zugrundeliegenden Kriterien zur Bewertung der Outside-In-Perspektive (Eintrittswahrscheinlichkeit und finanzielle Auswirkung)
- Issue-Management Themenradar: Einbeziehung von gesellschaftlichen Trends zur Priorisierung der Themen
- Weitere Risikoanalysen: Fortlaufende Analysen nach den Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und durch Dienstleister*innen u. a. in unseren Kaffeelieferketten
- Fortlaufendes Stakeholdermanagement

Prozess der Wesentlichkeitsanalyse 2024

- Identifikation: Umfassende Untersuchung der eigenen Aktivitäten sowie der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette
- Bewertung & Priorisierung: Bewertung der identifizierten Themen durch Fachexpert*innen sowie externe Stakeholder*innen durch geführte Expert*inneninterviews
- Validierung: Überprüfung und Freigabe der endgültigen Ergebnisse durch die zuständigen Gremien

Ergebnisse und wesentliche Themen 2024

Unsere wesentlichen Themen für das Geschäftsjahr 2024 und deren Einzahlung auf die Sustainable Development Goals (SDG's) finden Sie auf der folgenden Seite. Die Themen bilden die Grundlage der nachfolgenden Berichtstruktur. In den einzelnen Kapiteln erläutern wir detailliert die Herausforderungen je Thema sowie unsere Konzepte, wie wir den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in diesem Themenbereich begegnen. Weitere Informationen zur wirtschaftlichen Leistung und zur globalen Entwicklung finden sich im Konzernabschluss der maxingvest ag.

Cluster	Thema	SDGs
UMWELT	Klimawandel	SDG 13
	Umweltverschmutzung & Wasserressourcen	SDG 6, SDG 12
	Biodiversität & Ökosysteme	SDG 14, SDG 15
	Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft	SDG 12
SOZIALES	Eigene Belegschaft	SDG 3, SDG 5, SDG 8
	Arbeitskräfte in der Lieferkette	SDG 8
	Betroffene Gemeinschaften	SDG 11
	Konsument*innen und Endverbraucher*innen	SDG 3, SDG 12
GOVERNANCE	Unternehmenspolitik	SDG 16

UMWELT

Klimawandel

Herausforderungen

Für uns sind Kaffee, Baumwolle und Holz zentrale Rohstoffe. Der fortschreitende Klimawandel gefährdet deren Verfügbarkeit und die Existenzgrundlagen der Menschen im Anbau. Um diesen Auswirkungen und Risiken entgegenzutreten, bekennen wir uns in Übereinstimmung mit den Erkenntnissen der internationalen Klimaforschung und dem Pariser Abkommen zum 1,5-Grad-Ziel. Wir leiten daraus konkrete, wissenschaftsbasierte Maßnahmen zur wirksamen Emissionsreduktion ab.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Mit der Festlegung wissenschaftsbasierter Klimaziele, die von der Science Based Targets Initiative (SBTi) 2024 validiert wurden, leisten wir unseren Beitrag zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen (THG):

- Bis 2030 wollen wir unsere direkten Emissionen (Scope 1 + Scope 2) um 42 Prozent gegenüber 2022 senken. Für unsere landwirtschaftlichen Lieferketten (Scope 3, insbesondere Kaffeeanbau) streben wir eine Reduktion um 30,3 Prozent an, während wir für nicht landwirtschaftliche Lieferketten – darunter Gebrauchsartikel und Verpackungen – eine Reduktion um 25 Prozent planen
- Unser langfristiges Ziel ist es, bis 2045 Netto-Null-Emissionen entlang der gesamten Lieferkette zu erreichen.

In Maßnahmen übersetzt konzentrieren wir uns auf:

Reduktion des Energieverbrauchs an eigenen Standorten (siehe Energie)

1. Reduktion der Scope-1- und -2-Emissionen durch:

- Einsatz erneuerbarer Energien an Auslandsstandorten
- Energieeffizienzsteigerung an Produktions- und Logistikstandorten
- Umstieg auf Elektromobilität.

2. Reduktion der Scope-3-Emissionen durch:

- Erhöhter Einsatz von Materialien wie Bio-Baumwolle und recyceltem Polyester
- Umstellung auf erneuerbare Energien (Strom und Wärme) bei Lieferant*innen
- Alternative Antriebe in der Transportlogistik (Biofuels, E-Fuels, HVO100, Elektrifizierung)
- Umsetzung unserer Kaffeeprogramme im Ursprung

Wir treiben dabei unsere Klimaschutz-Kooperationen mit Lieferant*innen und Partner*innen durch die aktive Teilnahme an folgenden globalen Initiativen voran: SBTi, UNFCCC Fashion Industry Charter for Climate Action sowie coffee&climate. Als Gründungsmitglied der ZEMBA Initiative setzen wir uns für einen emissionsfreien

Schiffsverkehr ein. Zudem wurden wir 2024 erneut mit dem Lean and Green 2nd Star für unsere CO₂-Einsparungen ausgezeichnet.

Energie

Der Gesamtenergieverbrauch bei Tchibo ist in den letzten Jahren stetig gesunken. Lag er 2022 noch bei 169.435 MWh, so sank er 2023 auf 164.093 MWh – ein Rückgang von rund 3 %.

Um den Energieverbrauch weiter zu reduzieren, sind zum Beispiel folgende Maßnahmen geplant:

- die jährliche Steigerung der Energieeffizienz in den Röstereien um jährlich 1,5 %,
- die sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität,
- der Ausbau von LED-Beleuchtung in der Zentrale und in den Filialen in Deutschland sowie
- Energiesparmaßnahmen durch grüne IT.
- Einführung der ISO 50001 in allen deutschen Standorten

Die Daten werden von den jeweiligen Geschäftsbereichen aus Rechnungen oder der Ablesung von Zählerständen entnommen, ein geringer Teil beruht auf Schätzwerten. Unsere Energiesparmaßnahmen werden dezentral an den jeweiligen Standorten gesteuert, die Gesamtersparnis lässt sich daher nicht in einzelne Maßnahmen aufbrechen.

	2022	2023
BRENNSTOFFVERBRAUCH (NICHT ERNEUERBAR)	90.483 MWh	81.339 MWh
BRENNSTOFFVERBRAUCH (ERNEUERBAR)	0 MWh	0 MWh
STROMVERBRAUCH	73.190 MWh	77.076 MWh
WÄRMEENERGIE, KÜHLENERGIE, DAMPFVERBRAUCH	5.761 MWh	5.678 MWh
VERKAUFTE STROM	0 MWh	0 MWh
VERKAUFTE WÄRMEENERGIE	0 MWh	0 MWh
VERKAUFTE KÜHLENERGIE	0 MWh	0 MWh
VERKAUFTE DAMPF	0 MWh	0 MWh
GESAMTER ENERGIEVERBRAUCH	169.435 MWh	164.093 MWh

Grundlagen der Klimabilanzierung

Die Erstellung der Klimabilanz erfolgt gemäß Greenhouse Gas Protocol: A Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition), welcher die methodische Grundlage für die Norm ISO 14064 bildet. Als Konsolidierungsansatz zur Festlegung der Organisationsgrenzen wird die operative Kontrolle angewandt. Gemäß diesem Ansatz erfasst Tchibo alle Emissionen aus Aktivitäten, über die das Unternehmen die vollständige operative Kontrolle ausübt und sie somit direkt beeinflussen kann.

Als Basisjahr für die überarbeitete Klimabilanz wurde das Geschäftsjahr 2022 im Einklang mit den Vorgaben der SBTi festgelegt. Der Anstieg der Emissionen seit 2018 ergibt sich aus einer Methodikänderung in der Bilanzierung. Im Zuge der Entwicklung von wissenschaftsbasierten Zielen war es erstmals erforderlich, die landwirtschaftlichen Emissionen separat und in einer höheren Granularität auszuweisen.

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgt in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Die hierfür verwendeten Emissionsfaktoren basieren durchgängig auf CO₂e und stammen aus anerkannten Datenbanken und Quellen, darunter AIB, DEFRA, DBEIS, Ecoinvent und Global Changer. Für die Bilanzierung der Logistikemissionen wird zusätzlich das GLEC Framework for Logistics Emissions Methodologies vom Smart Freight Centre herangezogen.

Analysen der operativen Prozesse haben ergeben, dass die Emissionen anderer Treibhausgase neben CO₂ innerhalb der Scope-1- und Scope-2-Grenzen nicht materiell sind. Daher liegt der Fokus der Darstellung auf CO₂, obwohl die Berechnungsgrundlage stets CO₂e sind. Biogene CO₂-Emissionen sind für die Scope-1-Aktivitäten von Tchibo nicht relevant und werden folglich nicht separat ausgewiesen.

Intern streben wir bis Ende 2025 die Einführung einer Carbon Accounting Software an. Dies sorgt zukünftig für eine Erhöhung der Datenqualität und perspektivisch frühere Datenverfügbarkeit. In diesem Bericht greifen wir auf die Daten von 2023 zurück, da die Daten von 2024 zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht abschließend zur Verfügung stehen.

Scope 1 und 2

Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) betrug 2023 17.296 Tonnen CO₂-Äquivalente. Das Bruttovolumen der Location-basierten, indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) betrug 2023 34.148 Tonnen CO₂ und lag damit um rund 0,8 % über dem Wert von 2022.

Das Bruttovolumen der marktbasierten, indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) betrug 2023 9.096 Tonnen CO₂e und lag damit um rund 10,6 % unter dem Wert von 2022. Im Vergleich zum Basisjahr 2022 konnten wir somit in 2023 unsere Emissionen im Scope 1 & 2 um 2.808 Tonnen CO₂ senken, was einem Minus von gut 3,7 % entspricht.

2023 hat Tchibo an eigenen Standorten, mit eigenen Fahrzeugen und durch den Bezug leitungsgebundener Energie 26.392 Tonnen CO₂ emittiert (Scope 1 & 2, market-based). Mit rund 46 % haben die Röstereien den größten Anteil an den Emissionen, hier wollen wir mit unserem ISO 50 001-zertifizierten Energiemanagementsystem weitere Einsparungen erreichen und langfristig durch die Elektrifizierung unserer Röstprozesse Netto-Null-Emissionen erreichen.

Die zugrundeliegenden Verbrauchswerte werden von den jeweiligen Geschäftsbereichen aus Rechnungen oder der Ablesung von Zählerständen entnommen, ein kleiner Teil beruht auf Schätzwerten. Unsere Reduktionsmaßnahmen werden dezentral an den jeweiligen Standorten gesteuert, die Gesamtersparnis lässt sich daher nicht in einzelne Maßnahmen aufbrechen.

Scope 3

Etwa 69 % unserer CO₂-Gesamtemissionen (Scope 1, 2 & 3) entfallen auf vorgelagerte Prozesse, insbesondere den Kaffeeanbau sowie die Textil- und Produktherstellung. Das wesentliche Reduktionspotenzial liegt folglich im Vertrieb emissionsreduziert hergestellter Produkte.

Das Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) betrug 2023 1.125.385 Tonnen CO₂. In die Berechnung einbezogene Gase sind: CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆ und NF₃. Die Auswahl der einbezogenen Gase variiert je nach Emissionsfaktor. Biogene CO₂-Emissionen sind in dem Scope 3 nicht explizit erfasst worden, können aber Bestandteil der verwendeten Emissionsfaktoren sein. In die Berechnung wurden folgende Kategorien mit einbezogen:

- Eingekaufte Güter und Dienstleistungen
- Investitionsgüter
- Brennstoff- und energiebezogene Emissionen
- Transport und Verteilung (vorgelagert)
- Abfall
- Dienstreisen
- Arbeitsweg Mitarbeiter*innen
- Benutzung verkaufter Produkte
- Franchises

Im Vergleich zum Basisjahr 2022 sind unsere Emissionen im Scope 3 2023 um 193.741 Tonnen CO₂ gesunken, was rund 15 % entspricht.

Umweltverschmutzung & Wasserressourcen

Herausforderungen

Die wesentliche Herausforderung besteht in der Überwachung unserer globalen Lieferketten, da die größten Umweltrisiken im Rohstoffanbau und in der Weiterverarbeitung außerhalb der EU liegen. Die Einhaltung gesetzlicher Umweltvorschriften bildet die verbindliche Grundlage unseres Handelns. Dies umfasst Regularien wie die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR), die Chemikalienverordnung (REACH) und das Verpackungsgesetz.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Wir verfolgen eine proaktive Strategie, um negative Umweltauswirkungen entlang des gesamten Produktlebenszyklus zu minimieren, die über die reine Rechtskonformität hinausgeht. Ein Schwerpunkt liegt auf der Reduzierung von Umweltverschmutzung und der Schonung von Wasserressourcen in unseren globalen Lieferketten, insbesondere beim Chemikalieneinsatz in der Textilproduktion und im Rohstoffanbau (Kaffee, Baumwolle).

Unsere Verhaltenskodizes (Code of Conduct und Supplier Code of Conduct) bilden die verbindliche und vertraglich festgelegte Grundlage für alle Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen. Sie definieren unsere Anforderungen an Umweltstandards und legen fest, dass Verstöße zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen können. In unseren eigenen Röstereien stellen dedizierte Umweltteams und jährliche behördliche Prüfungen die Konformität sicher. Im Berichtszeitraum wurden uns keine Vorfälle von Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnungen gemeldet.

Zur Steuerung von Umwelt- und Sozialrisiken haben wir ein mehrstufiges Managementsystem (siehe auch Risikoanalyse & -management) etabliert. Zusätzlich fordern wir im Bereich Umweltverschmutzung und Wasserressourcen, im Segment Non Food vor allem in Nassverarbeitungsbetrieben, jährlich gültige Abwassertestberichte und Chemikalieninventarlisten an. Auf dieser Basis identifizieren wir Handlungsbedarfe und leiten Maßnahmen ein.

Unsere Ziele in diesem Bereich:

- **100 % nachhaltige Baumwolle in unseren Textilien mit Baumwolle:** Dieses Ziel haben wir erreicht (OCS, GOTS, CmiA).
- **100 % verantwortungsvoll eingekaufter Kaffee:** Dieses Ziel soll bis 2027 durch einen kontinuierlichen Transformationsprozess erreicht werden.

Chemikalien- und Wassermanagement (Non Food-Lieferkette)

Aufbauend auf unserer Selbstverpflichtung (Detox Commitment) von 2014, gefährliche Chemikalien zu eliminieren, steuern wir unser Chemikalienmanagement operativ über die Mitgliedschaft bei der Initiative Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) seit 2018. Die ZDHC Manufacturing Restricted Substances List (MRSL) ist seit 2020 verbindlicher Bestandteil unseres Supplier Code of Conduct (SCoC).

Zur Kompetenzförderung und Effizienzsteigerung haben wir gezielte Lieferkettenprogramme umgesetzt. Nach Abschluss des langjährigen ACMT-Programms (2017-2022) fokussieren wir uns auf neue Ansätze:

- **Clean by Design:** 2023 wurde erstmals eine Fabrik in China in dieses Effizienzprogramm integriert, wodurch sie ihre Leistung im Wasser- und Klimaschutz um über 30 % verbesserte.
- **Partnerschaft mit ZDHC und IDH:** Eine 2023 initiierte dreijährige Partnerschaft unterstützt 16 Industrieparks in Äthiopien und Vietnam beim Aufbau eines nachhaltigen Chemikalien- und Abwassermanagements.
- **Environmental Protection Engagement Program (EP2):** Dieses 2024 als Pilot gestartete Programm bietet maßgeschneiderte Lösungen für einzelne Werke und wird ab 2025 ausgeweitet.

Tchibo arbeitet mit 178 Nassbetrieben zusammen. Kennzahlen zum Chemikalienmanagement (2024, ausgewählte Nassbetriebe):

- Lieferkettentransparenz: 96 %
- Registrierung auf ZDHC-Plattform: 94 %
- Durchgeführte Abwassertests: 75 %
- Überprüfung der Chemikalienliste: 60 %

Rohstoffanbau (Kaffee & Baumwolle)

Den Herausforderungen im Rohstoffanbau begegnen wir mit einem Strategieportfolio. Dieses umfasst den Einsatz zertifizierter Rohstoffe, die Durchführung globaler Risikoanalysen (Hotspot-Analysen) sowie die Unterstützung von Kleinfarmer*innen in umweltschonenden Anbaumethoden gemäß unserer Agrar-Richtlinie. Dies erreichen wir durch kontextspezifische Maßnahmen, die auf die jeweiligen lokalen Bedarfe angepasst sind, wie beispielsweise Trainings zur Anwendung verbesserter landwirtschaftlicher Praktiken (z.B. für Bodengesundheit, Wassermanagement und Ertragssteigerung). Zudem engagieren wir uns in Multi-Akteurs-Initiativen wie der Global Coffee Platform.

Biodiversität & Ökosysteme

Herausforderungen

Intakte Ökosysteme sind die Grundlage für die Gewinnung von Rohstoffen und Lebensgrundlage für Menschen in den Ursprungsländern. Der fortschreitende Verlust der Biodiversität, maßgeblich getrieben durch intensive Landnutzung, stellt somit ein direktes Risiko für die Stabilität der Lieferketten dar. Risikoanalysen haben Kaffee- und Baumwollanbau, Waldwirtschaft sowie die Textilverarbeitung als unsere wesentlichen Handlungsfelder identifiziert.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Unsere Strategie zielt deshalb auf den Schutz und die Förderung von Biodiversität in den Lieferketten mit dem größten Einfluss auf Ökosysteme.

Das übergeordnete Ziel ist es, die Vielfalt von Arten und Lebensräumen in diesen Hochrisikogebieten zu erhalten. Unsere Maßnahmen sind in vier Handlungsfeldern gebündelt:

- 1. Nachhaltige und zertifizierte Rohstoffe:** Verbindlicher Einsatz von Materialien, die durch Standards wie GOTS/OCS (Baumwolle), Rainforest Alliance/Fairtrade/Bio (Kaffee) und FSC® (Holz) abgesichert sind. Eine wichtige Maßnahme ist ebenso der Einsatz von recycelten Fasern und der dadurch sinkenden Flächenverbrauch.
- 2. Projekte in Lieferketten:** Direkte Unterstützung von Produzent*innen und verarbeitenden Betrieben durch Trainingsmaßnahmen, z. B. zur Reduktion von Pestiziden oder zum Chemikalienmanagement.
- 3. Landschafts- und Sektorinitiativen:** Engagement in übergeordneten Partnerschaften, insbesondere im Kaffeesektor, zum Schutz ganzer Ökosysteme.
- 4. Wissenschaft und Transformation:** Förderung von Forschung und Entwicklung (z.B. ECOFFEE R&D Projekt) sowie Teilnahme an Programmen zur Etablierung branchenweiter Standards (z.B. Textile Exchange Biodiversity Benchmark).

Der Fortschritt in den Kernbereichen stellt sich wie folgt dar:

- **Baumwolle:** Der Anteil aus nachhaltigen Quellen stieg von 99 % im Jahr 2022 auf 100 % in 2023 und bleibt 2024 konstant. Im Jahr 2024 haben wir signifikante Fortschritte in unseren Projekten für nachhaltigen Baumwollanbau erzielt, indem wir die Zusammenarbeit mit Pratibha in Rajasthan (Indien) intensivierten und weitere Produkte auf Basis von Bio-Baumwolle erfolgreich in den Markt einführten.

- **Kaffee:** Der Anteil an Rohkaffee, der nach Rainforest Alliance, Fairtrade oder Bio-Standards zertifiziert ist, lag 2024 bei 18 % (2023: 17,7 %).

Ressourcennutzung & Kreislaufwirtschaft

Herausforderungen

Die Etablierung einer umfassenden Kreislaufwirtschaft für unser vielfältiges Produktsortiment ist eine zentrale Herausforderung im Rahmen der notwendigen Schonung von Ressourcen. Es existieren keine universellen Materiallösungen; stattdessen müssen für Produkte von Textilien über Hartwaren bis Kaffee individuelle, kreislauffähige Lösungen gefunden werden, ohne Kompromisse bei Qualität und Funktionalität einzugehen. Die Verfügbarkeit innovativer, nachhaltiger Materialien in den für den Massenmarkt erforderlichen Mengen stellt eine weitere Hürde dar.

Konkret zeigt sich dies bei Verpackungen und im Service. Besonders im Kaffeebereich sind die hohen Anforderungen an den Produktschutz – insbesondere der Aromaschutz vor Sauerstoff – bei der Entwicklung vollständig kreislauffähiger Verpackungen zu beachten. Gleichzeitig erfordert unsere breite Produktpalette individualisierte Reparaturservices, um die Lebensdauer der Waren effektiv zu verlängern, was wiederum systemische Innovationen entlang der gesamten Lieferkette voraussetzt.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft folgt dem Leitprinzip „Design for Circularity“. Während die Erhöhung des Anteils recycelter und zertifizierter Materialien ein wichtiges Zwischenziel zur Ressourcenschonung darstellt, liegt die strategische Priorität auf der Etablierung einer umfassenden Kreislaufwirtschaft. Dies erfordert, dass alle Produkte – von Verpackungen über Textilien bis zu Hartwaren – für eine hochwertige Wiederverwertung konzipiert werden. Die Umsetzung setzt systemische Innovationen und eine enge Zusammenarbeit entlang der Lieferkette voraus.

Zur Steuerung und Beschleunigung dieser Transformation wurde 2022 das „Circular Solutions Lab“ gegründet. Als interne Einheit erforscht, entwickelt und testet das Lab Kreislaufkonzepte für Produkte, Geschäftsmodelle sowie Materialinnovationen in einer kollaborativen Umgebung. Es unterstützt die Fachabteilungen mit Expertise, Netzwerk sowie personellen und finanziellen Ressourcen.

Bisherige, in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen umgesetzte Ergebnisse umfassen unter anderem:

- Konzepte für unverpackten Kaffee
- Plastikreduzierte Non Food-Verpackungen
- Mehrwegversandverpackungen
- Einsatz recycelter Textilmaterialien
- Entwicklung langlebiger Produkte
- Etablierung von Second-Hand-Angeboten

Darüber hinaus wurde mit der „Circular Solutions Academy“ ein internes Fortbildungsangebot implementiert, um die Kompetenzen zur Kreislaufwirtschaft im gesamten Unternehmen zu verankern.

Materialien

Unser Fokus im Materialbereich lag in den vergangenen Jahren vor allem auf der Umstellung von konventionellen Materialien auf nachhaltige Alternativen, zum Beispiel von herkömmlicher Baumwolle auf biologisch angebaute Baumwolle, und der zunehmenden Verwendung recycelter Fasern und Kunststoffe.

Unsere Materialstrategie wird durch produktspezifische Roadmaps und eine "Sustainability Integration Matrix" gesteuert, welche verbindliche Materialanforderungen definiert.

- **Textilien:** Das Ziel lautet, bis 2025 100 % der Textilien (Baumwolle, Zellulose- und Tierfasern) aus nachhaltigen Quellen zu beziehen. Der Einsatz von Materialien tierischen Ursprungs wird reduziert; Risikomaterialien sind gemäß der "Animal Protection Policy" ausgeschlossen und verbleibende Tierfasern werden über Zertifizierungen abgesichert.
- **Hartwaren:** Tchibo strebt an, Hartwaren aus Materialien herzustellen, die aus verantwortungsvoller Waldwirtschaft stammen und durch das FSC®-Siegel zertifiziert sind. Neben FSC®-zertifiziertem Holz liegt der Fokus auch auf recycelten Materialien. Unser Ziel ist es, die Gestaltung unserer Produkte auf Langlebigkeit und umweltfreundliche Verarbeitung auszurichten, um den ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Ein Beispiel dafür ist unsere Möbelserie „CN3“.

Unser Fortschritt ist wie folgt:

- **Baumwolle:** Der Anteil aus nachhaltigen Quellen erreichte 2024 100 % (2023: 100 %).
- **Synthetik:** Der Anteil recycelter Materialien sank von 51 % (2022) auf 27 % (2024). Dieser Rückgang ist auf die Materialumstellung von PET-Flaschen auf Textiles-to-Textiles zurückzuführen. Die Nachverfolgung erfolgt über GRS- oder RCS-Zertifizierungen.
- **Zellulosefasern:** Der Anteil aus nachhaltigen Quellen stieg von 76 % (2023) auf 97 % (2024).
- **Tierfasern:** Seit 2024 schließen wir den Einsatz von Federn und Daunen für unsere neu auf dem Markt gebrachten Bekleidungsprodukte aus.
- **Hartwaren:**
 - **Holz & Papier:** Der Anteil aus nachhaltigen Quellen (FSC®) stieg kontinuierlich von 45 % (2021) auf 81 % (2024).
 - **Kunststoff:** Der Anteil an recyceltem oder biobasiertem Kunststoff betrug im Jahr 2025 10 %, nachdem er im Vorjahr 17 % betragen hatte (2023: 17 %, 2022: 19 %).

Eingesetzte Materialien für Textilien nach Gewicht:

Die eingesetzten Materialien für unsere Textilien wurden in 2024 zu 100 % von externen Lieferant*innen und damit aus externen Quellen bezogen. Die Daten stammen aus unseren Einkaufsverträgen und sind damit genaue Angaben.

MATERIAL (IN KG)	2023	2024
GESAMT	17.365.725	18.160.164
NICHT ERNEUERBAR		
SYNTHETIK	7.848.737	8.316.245
ERNEUERBAR		
BAUMWOLLE	7.370.252	7.575.920
MAN-MADE ZELLULOSEBASIERTE FASERN	1.938.197	2.129.473
TIERFASERN	115.247	83.676
SONSTIGE	93.292	54.850

Eingesetzte Materialien für Hartwaren nach Gewicht: Eingesetzte Materialien für Hartwaren können wir aktuell aufgrund fehlender Informationen nicht veröffentlichen. Wir arbeiten durch IT-Systemanpassungen daran, diese Daten zukünftig (innerhalb der nächsten fünf Jahre) berichten zu können.

Um den Materialkreislauf zu schließen, weiten wir kontinuierlich den Einsatz von recycelten Materialien auf neue Produktkategorien aus.

Verpackungen

Unsere Verpackungsstrategie basiert auf vier zentralen Hebeln: Reduktion des Materialeinsatzes, nachhaltige Materialherkunft, Sicherstellung der Recyclingfähigkeit sowie Forschung und Entwicklung.

Wir zielen darauf ab, den Materialeinsatz auf das schutznotwendige Minimum zu reduzieren und Mehrweglösungen zu erproben, wie unsere Mehrwegversandtasche, deren dritte Testphase 2023 lief. Wir streben eine 100%ige Recyclingfähigkeit aller Verpackungen an; für alle Tchibo Kaffeeverpackungen ist die vollständige Umstellung bis 2027 geplant – die anderer Marken bis 2030.

Aktuelle Fortschritte, die wir in 2024 erreicht haben:

- **Kaffeeverpackungen:** Ein wesentlicher Fortschritt gelang 2023 mit der Einführung einer recyclingfähigen Folie für ausgewählte Sortimente. Diese bewirkt eine CO₂-Einsparung von 31-45 % gegenüber der vorherigen Verbundfolie. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Recyclingfähigkeit zu verbessern und im Sortiment auszurollen.
- **Kaffeekapseln:** Unsere Qbo Kapseln bestehen zu 70 % aus nachwachsenden Rohstoffen (ISCC PLUS zertifiziert). Sowohl Cafissimo- als auch Qbo Kapseln sind recycelbar.
- **Non Food-Verpackungen:** Die Recyclingfähigkeit liegt hier bereits bei über 98 %.

Eingesetzte Verpackungsmaterialien:

Die eingesetzten Materialien für unsere Verpackungen nach Gewicht erfassen die Menge der von Tchibo in Verkehr gebrachten Verpackungsmaterialien, die nach Gebrauch typischerweise beim privaten Endverbraucher*innen als Abfall anfallen. Die Daten stammen aus unserer Mengenmeldung der Verpackungslizenzierung.

	2023	2024	
MENGE DER VON TCHIBO IN VERKEHR GEBRACHTEN VERPACKUNGSMATERIALIEN (IN TONNEN)	GESAMT	11.521	12.474
	PAPIER/KARTON	7.858	9.034
	KUNSTSTOFF	2.174	1.862
	VERBUND-VERPACKUNGEN	1.181	1.304
	GLAS	289	259
	ALUMINIUM	1	1
	WEISSBLECH	2	0
	SONSTIGES	17	14

MENGE DER VON TCHIBO
IN VERKEHR GEBRACHTEN
VERPACKUNGSMATERIALIEN
(IN TONNEN)

After-sales

Unsere After-sales-Strategie zielt auf die Verlängerung der Produktlebensdauer ab, um Abfall zu reduzieren und Ressourcen zu schonen. Die zentrale Herausforderung liegt in der Entwicklung individueller und effizienter Servicelösungen für unser breites und diverses Produktsortiment.

Die Serviceleistungen umfassen Reparatur, Austausch sowie die Bereitstellung von Ersatzteilen und werden aktuell für die Bereiche Non Food (Elektronik), Möbel, Kaffeemaschinen sowie Uhren und Schmuck angeboten. Die Abwicklung erfolgt über ein Netzwerk spezialisierter Partner*innen. Eine Ausweitung des Services auf nicht elektronische Produkte wie Textilien ist langfristig geplant.

Im Geschäftsjahr 2025 liegt der Fokus auf der datenbasierten Optimierung interner Prozesse und der Weiterentwicklung von End-of-Life-Lösungen. Ein konkretes Ziel ist die Nutzung retournierter Möbel zur Ersatzteilergewinnung, um den Ressourceneinsatz weiter zu reduzieren. Zudem ist die Ausweitung der Kundenzufriedenheitsbefragungen auf Österreich, die Schweiz und Osteuropa vorgesehen.

Wir erfüllen die gesetzlichen Verpflichtungen zur Rücknahme und Verwertung von Verpackungen durch Lizenzierung bei dualen Systemen. Ebenso kommen wir den gesetzlichen Anforderungen zur Rücknahme von Elektro- und Elektronik-Altgeräten sowie Batterien nach. Seit 2023 besteht ein eigenes Pfandsystem zur Rücknahme von Mehrweg-Coffee-to-go-Bechern.

Abfall

Unser Abfallmanagement umfasst die systematische Erfassung und Steuerung von Abfallaufkommen in den wesentlichen Phasen unserer Lieferkette und an allen relevanten Standorten.

Unsere Strategie zur Abfallvermeidung und zum Ressourcenmanagement folgt dabei der etablierten Abfallhierarchie: **Reduce, Reuse, Recycle**.

- **Reduce (Reduzieren):**

Wir arbeiten daran, den Materialeinsatz grundsätzlich zu minimieren. Beispielsweise reduzieren wir den Verbrauch von Papier sowie Kartonagen und stellen sicher, dass der verbleibende Bedarf durch Material aus zertifiziert verantwortlicher Forstwirtschaft oder durch Recyclinganteile gedeckt wird. Unseren Kunststoffverbrauch haben wir unter anderem dadurch gesenkt, dass Bekleidungsartikel mit Papierbänderolen statt in Plastikfolie verpackt werden.

- **Reuse (Wiederverwenden):**

Wo betrieblich möglich, setzen wir auf Wiederverwendung. Ein Beispiel hierfür ist der Einsatz von Mehrwegtransportboxen für die Auslieferung kommissionierter Ware an unsere Filialen und Depots im Lebensmitteleinzelhandel.

- **Recycle (Recyceln):**

Wir entwickeln Lösungen, um die Recyclingfähigkeit unserer Verpackungen zu verbessern und so ihre Rückführung in den Rohstoffkreislauf zu gewährleisten. Darüber hinaus suchen wir kontinuierlich nach innovativen Verwertungsmöglichkeiten für Abfälle aus unserer Kaffeeproduktion.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt haben wir keine unternehmensweiten, quantitativ messbaren Ziele zur Abfallreduktion definiert. Ungeachtet dessen arbeiten wir kontinuierlich an neuen und innovativen Lösungen, um die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehende Abfallmenge zu reduzieren. Als Abfallerzeuger nehmen wir unsere Verantwortung für die ordnungsgemäße Entsorgung und Verwertung der anfallenden Abfälle wahr. Aus diesem Grund erheben wir systematisch Abfalldaten an unseren eigenen Verwaltungs-, Produktions- und Lagerstandorten sowie an Lagerstandorten, die von externen Dienstleister*innen für uns betrieben werden.

Wir unterscheiden das bei uns anfallende Abfallaufkommen und die damit verbundenen Auswirkungen nach zwei Hauptursprungsbereichen:

1. **Abfälle aus unserer operativen Geschäftstätigkeit:**

Dieser Bereich umfasst Abfälle, die an unseren eigenen Standorten sowie an Standorten, die von Dienstleister*innen für uns betrieben werden, anfallen. Diese lassen sich weiter unterteilen in:

- **Eingehende Verpackungsabfälle:** Material, das wir aus der vorgelagerten Lieferkette (Upstream) erhalten, wie zum Beispiel Transportkartons für den Warentransport.
- **Betriebliche Abfälle:** Abfälle, die direkt durch unsere eigenen Aktivitäten entstehen, etwa durch den Röstprozess in den Kaffeeröstereien oder durch die Verwaltungstätigkeit.

2. **Abfälle in der nachgelagerten Lieferkette (Downstream):**

Hierzu zählen die Abfälle, die durch unsere Produktverpackungen für Non Food-Artikel und Kaffee nach der Nutzung bei den Endverbraucher*innen entstehen.

Unsere Abfallbilanz für die Tchibo Standorte zeigt einen Rückgang der Abfallmenge. Zwischen 2023 und 2024 haben wir die Abfallmenge von 4.170 Tonnen im Jahr 2023 auf 4.036 Tonnen im Jahr 2024 reduziert. Auch die Abfallmenge an von Dienstleister*innen betriebenen Lagerstandorten verringerte sich von 3.380 Tonnen im Jahr 2023 auf 2.572 Tonnen im Jahr 2024. Verpackungen erfassen wir über unsere Verpackungslizenzierung und jährliche Mengenmeldung.

SOZIALES

Einbindung von Stakeholder*innen

Als globaler Wirtschaftsakteur ist Tchibo mitverantwortlich für die Lösung ökologischer und sozialer Herausforderungen. Dafür setzen wir auf Kooperation und einen engen, kontinuierlichen Austausch mit Stakeholder*innen innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

Die Auswahl unserer Stakeholder*innen für den Dialog und die Kooperation im Nachhaltigkeitsbereich folgt einem strategischen Prozess, der auf klar definierten Kriterien basiert. Zentral sind dabei die Relevanz und der Einfluss der jeweiligen Anspruchsgruppe: Wir priorisieren jene Akteure, die von unseren Geschäftsaktivitäten maßgeblich betroffen sind oder einen signifikanten Einfluss auf unsere Nachhaltigkeitsleistung haben. Darüber hinaus bewerten wir die fachliche Expertise, die Glaubwürdigkeit und die generelle Kooperationsbereitschaft, um sicherzustellen, dass der Austausch konstruktiv und lösungsorientiert verläuft. Ein weiteres Kriterium ist das Potenzial für gemeinsame Zielsetzungen und die Schaffung eines gegenseitigen Mehrwerts. Besonders wichtig, ist für uns, die Bedarfe besonders vulnerabler Stakeholder*innen und Gruppen zu berücksichtigen und durch Dialoge und Austauschformate Erkenntnisse zu erhalten.

Ziel der Einbindung ist, Erwartungen und Einschätzungen zu kennen, Impulse in die Weiterentwicklung nachhaltiger Geschäftsprozesse aufzunehmen und / oder gemeinsam an zukunftsweisenden Lösungen für ökologische, soziale und gesellschaftliche Herausforderungen zu arbeiten. Der Dialog stößt wichtige Innovationsprozesse an – im Unternehmen ebenso wie auf gesellschaftlicher Ebene – und hilft, Chancen und Risiken für das Tchibo Geschäft frühzeitig zu erkennen, um proaktiv handeln zu können (siehe unser Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen).

Die Einbindung folgt den Prinzipien Inklusivität, Wesentlichkeit und Reaktivität und erfolgt themen- und anlassbezogen über passgenaue Formate, zum Beispiel Befragungen, Dialogveranstaltungen oder die Mitarbeit in Initiativen und Bündnissen.

Darstellung der Stakeholder*innen-Gruppen



Eigene Belegschaft

Arbeitsbedingungen

Herausforderungen

Als Reaktion auf den demografischen Wandel und Fachkräftemangel richten wir unsere Personalstrategie für unsere rund 10.450 Mitarbeiter*innen (davon ca. 6.150 in Deutschland) auf Mitarbeitengewinnung, -bindung, die Sicherung der Leistungsfähigkeit sowie Feedbackdialoge aus. Wir gestalten aktiv unsere Arbeitgeber*innenattraktivität und entwickeln die Organisation kontinuierlich weiter.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Unser Ziel ist eine Organisation mit effizienten Prozessen und flexiblen, auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ausgerichteten, Arbeitsmodellen. Unser Handeln richten wir darauf aus, Mitarbeitende in ihren individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen weiterzuentwickeln und optimal einzusetzen. Zur Sicherung der Arbeitgeber*innenattraktivität entwickeln wir unser Employer Branding kontinuierlich weiter. Wir fördern eine auf Vertrauen, Zusammenarbeit, respektvolles Feedback und Vielfalt ausgerichtete Unternehmens- und Führungskultur. Zudem stellen wir Angebote zur Stärkung der Resilienz und zur Unterstützung in persönlichen Krisensituationen (via Familienservice) bereit.

Personalstruktur 2024

	GESAMT	FRAUEN	MÄNNER
ANZAHL MITARBEITENDE IN DEUTSCHLAND	6.146	4.753	1393
VOLLZEIT (%)	37	51	50
TEILZEIT (%)	63	93	7
UNBEFRISTET (%)	95	77	23

Im Vergleich zu den Vorjahren 2022 und 2023 haben wir 2024 eine leichte Steigerung bei den Neueinstellungen verzeichnet. Die Fluktuationsrate unter unseren Mitarbeitenden lag 2024 im Filialbereich bei 27 % und im Innendienst bei 11 %.

Neueinstellungen

Neueinstellungen (ohne Auszubildende und Trainees), aufgeschlüsselt nach Altersgruppe, Geschlecht und Einsatzgebiet in Deutschland

	2023	2024
GESAMT	1.326	1.402
FRAUEN	1.105	1.124
MÄNNER	221	278
NACH ALTERSGRUPPE UND GESCHLECHT		
< 30 JAHREN	763	787
FRAUEN	617	617
MÄNNER	146	170
30-50 JAHRE	404	442
FRAUEN	339	350
MÄNNER	65	92
> 50 JAHRE	159	173
FRAUEN	149	157
MÄNNER	10	16
NACH EINSATZGEBIET UND GESCHLECHT		
FILIALBEREICH	1.165	1.143
FRAUEN	1.028	988
MÄNNER	137	155
INNENDIENST	146	229
FRAUEN	73	125
MÄNNER	73	104
AUSSENDIENST	4	12
FRAUEN	2	6
MÄNNER	2	6
RÖSTEREIEN	11	18
FRAUEN	2	5
MÄNNER	9	13

Angestelltenfluktuation (%)

Abgänge von Mitarbeiter*innen im Verhältnis zum mittleren Personalbestand, aufgeschlüsselt nach Einsatzgebieten und Geschlecht

	2023	2024
GESAMT	24,8	20,5
FRAUEN	24,8	21,1
MÄNNER	31,8	17,9
NACH ALTERSGRUPPE		
< 30 JAHREN	48,1	46,1
30-50 JAHRE	25,6	17,2
> 50 JAHRE	15,2	9,0
NACH EINSATZGEBIET UND GESCHLECHT		
FILIALBEREICH	25,0	26,8
FRAUEN	23,3	25,2
MÄNNER	56,8	49,8
INNENDIENST	31,8	10,9
FRAUEN	29,8	10,3
MÄNNER	35	12
AUSSENDIENST	5	8,5
FRAUEN	7,6	13,8
MÄNNER	3,9	6,3
RÖSTEREIEN	10,3	8,2
FRAUEN	4,4	3,8
MÄNNER	10,9	8,8

Betriebliche Leistungen

Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein Paket an Zusatz- und Sozialleistungen. Diese werden grundsätzlich ohne Differenzierung zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden gewährt. In 2024 wurden allen Mitarbeitenden in den ersten 3 Monaten je 150€ mtl. in Vollzeit (Teilzeit anteilig) im Rahmen der Inflationsausgleichsprämie gezahlt. Wir differenzieren nicht zwischen Betriebsstätten. Grundsätzlich haben wir (national) die Verwaltung in Hamburg, Produktionsstätten in Berlin und Hamburg, ein Filialnetz bundesweit und Lagerstandorte in Bremen und Neumarkt. Die Leistungen umfassen unter anderem:

- Mitarbeitendenrabatte
- Gesundheitsförderung.
- Betriebliche Altersversorgung (bAV)
- Gruppenunfallversicherung
- Elternzeit
- Freizeitzentrum und Sportkurse (am Standort Hamburg)

Für Leiharbeitnehmende stellen wir den Zugang zu unseren sozialen Einrichtungen wie Kantine und Freizeitzentrum sicher. Wir kommen unseren gesetzlichen Auskunftspflichten gegenüber Leiharbeitnehmenden und Verleihfirmen nach und überprüfen die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (AÜG) durch vereinbarte Auditrechte. Ansprüche auf Leistungen wie bAV oder Unfallversicherung richten sich für Leiharbeitnehmende an deren direkte*n Arbeitgeber*in.

Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, Kinderarbeit & Zwangsarbeit

Unser Code of Conduct (CoC), der für alle Mitarbeitenden und Betriebsstätten gilt, verankert die Achtung von Menschenrechten und fundamentalen Sozialstandards. Dies schließt das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit explizit ein. Wir fordern alle Mitarbeitenden auf, Verstöße gegen den CoC zu melden, und verpflichten uns, dass daraus keine Nachteile für die meldenden oder betroffenen Personen entstehen. Im Berichtszeitraum haben wir kein erhöhtes Risiko in Bezug auf diese Rechte in unseren Betriebsstätten identifiziert. Uns sind für diesen Zeitraum keine Verstöße bekannt.

Die Interessen der Angestellten werden durch den Betriebsrat vertreten. Wir stellen sicher, dass der Betriebsrat und der Wirtschaftsausschuss gemäß den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) rechtzeitig und umfassend in alle wesentlichen betrieblichen Änderungen einbezogen werden.

Zu diesen Änderungen zählen unter anderem Umstrukturierungen, die Verlegung von Betriebsteilen, grundlegende Änderungen der Arbeitsorganisation, die Einführung neuer Arbeitsmethoden, sowie alle im BetrVG vorgeschriebenen weiteren Anhörungen. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt erst nach Abschluss des gesetzlich vorgesehenen Beteiligungsverfahrens und auf Basis der mit dem Betriebsrat getroffenen Vereinbarungen (z. B. Interessenausgleich, Sozialplan).

Für alle Mitarbeiter*innen in Deutschland gelten Kollektivvereinbarungen, ausgenommen ist die Geschäftsführung der Tchibo GmbH. Die gesetzliche Mitbestimmung wird durch den Betriebsrat (35 Mitglieder, 5 Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung) und den paritätisch besetzten Aufsichtsrat wahrgenommen. Auf Betriebsversammlungen informieren diese Gremien und die Geschäftsführung über die Geschäftsentwicklung und beantworten Fragen der Belegschaft.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Herausforderungen

Wir bei Tchibo tragen die Verantwortung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden fördert und erhält. Ein zentrales Element ist die Bereitstellung von Managementmethoden, Prozessen und Unterstützungsangeboten, die eine Balance zwischen beruflichem Engagement und privaten Anforderungen ermöglichen. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integrale Bestandteile unserer Unternehmensführung.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Wir wenden kein zertifiziertes Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz an. Unsere Maßnahmen und Aktivitäten erfolgen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und werden durch freiwillige, gesundheitsfördernde Angebote ergänzt. Sämtliche Maßnahmen gelten für alle Mitarbeitenden der Organisation.

Bei Tchibo werden 100 % der Belegschaft in Arbeitsschutzausschüssen vertreten. Eine eigene Schwerbehindertenvertretung setzt sich für die Belange von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderungen ein und wird durch Seminare und Gesprächsangebote ergänzt. Im Jahr 2024 betrug die Quote der bei uns beschäftigten Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung 5,2 %.

Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) bündelt alle Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein hierfür zuständiges Team im Bereich Human Resources und - seit Mitte 2024 - Purchasing & Work Environmental Services koordiniert die Angebote, die in die vier Kernbereiche „Meine Familie“, „Meine Gesundheit“, „Mein Sport“ und „Meine Ernährung“ gegliedert sind. Hierzu gehören unter anderem:

- **Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Wir priorisieren die Arbeitssicherheit durch regelmäßige Überprüfungen der Arbeitsplatzgestaltung auf Ergonomie und potenzielle Belastungen wie Lärm. Auf Basis der Ergebnisse leiten wir Optimierungsmaßnahmen ein. Unsere medizinischen Dienste und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten und unterstützen die Mitarbeitenden an den Standorten. Das Thema „Gesund und sicher führen“ ist als verbindliche Leitlinie im Handbuch für Führungskräfte verankert. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Arbeitsumgebung unserer Mitarbeiter*innen schrittweise zu modernisieren und zum Beispiel durch neues Mobiliar und Bildschirme ein gesundes, zeitgemäßes Arbeitsumfeld zu schaffen. Zudem haben wir an hybriden Arbeitsmodellen festgehalten. Die Arbeit im Homeoffice und sogar aus dem Ausland („Workation“) ist weiterhin möglich und erleichtert die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit. Der betriebsärztliche Dienst berät alle Mitarbeitenden zu Gesundheitsschutz und Prävention und bietet die gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen sowie Schutzimpfungen an.

- **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Mitarbeitenden, die nach einer krankheitsbedingten Abwesenheit von über sechs Wochen zurückkehren, bieten wir ein strukturiertes Betriebliches Eingliederungsmanagement. Dieses umfasst individuelle Lösungen wie die Anpassung von Arbeitsplatz, Arbeitszeit oder Aufgaben, um die Wiedereingliederung zu erleichtern. Für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit existiert ein spezifisches Anbindungsprogramm.

Wir führen gemäß gesetzlicher Vorgaben regelmäßige und anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen für alle Arbeitsplätze und -abläufe durch; seit 2020 schließt dies auch das mobile Arbeiten mit ein. Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess stellt sicher, dass neue gesetzliche Vorgaben und Erkenntnisse aus dem Betriebsalltag in unsere Schutzmaßnahmen einfließen. Alle Mitarbeitenden erhalten jährliche Unterweisungen zu ihren Rechten und Pflichten im Arbeitsschutz sowie zu Verhaltensweisen in Notfällen.

Für die vertrauliche Meldung von Gefährdungen stehen den Mitarbeitenden zwei Kanäle zur Verfügung:

1. Die externe Whistleblowing-Hotline.
2. Die Mitglieder des Betriebsrats.

Arbeitsunfälle werden in einem standardisierten Prozess erfasst und an die zuständige Berufsgenossenschaft gemeldet. Bei Bedarf führen unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betriebsärztliche Dienst Unfalluntersuchungen durch. Die Erkenntnisse daraus nutzen wir zur Weiterentwicklung der Schutzmaßnahmen.

Im Berichtsjahr 2024 ereigneten sich 75 meldepflichtige Arbeitsunfälle mit einer Ausfallzeit von mindestens drei Arbeitstagen. Von den gemeldeten Unfällen sind 26 als Wegeunfälle klassifiziert, die sich außerhalb des direkten Einflussbereichs des Unternehmens ereignen. 7 Fälle waren dabei auf Glatteis oder nasse Flächen zurückzuführen und 7 Fälle auf Fahrrad- oder E-Roller-Unfälle. Ein arbeitsbedingter Todesfall ereignete sich im Zusammenhang mit einem Wegeunfall. Die Erfassung von arbeitsbedingten Verletzungen beschränkt sich aktuell auf eigene Angestellte. In den Berichtsjahren 2024 wurden keine arbeitsbedingten Erkrankungen gemeldet.

Diversität & Chancengleichheit

Herausforderungen

Wir beschäftigen eine international diverse Belegschaft, die sich aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Kulturen, Herkünfte und Generationen zusammensetzt. Diese Vielfalt erfordert einen respektvollen und fairen Umgang als verbindliche Grundlage unserer Zusammenarbeit.

Wir sehen in diversen Teams eine wesentliche Voraussetzung zur Förderung von Kreativität und Innovationskraft. Gleichzeitig agieren wir in einem Arbeitsmarkt, der durch einen zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte gekennzeichnet ist. Die Schaffung eines diversen und inklusiven Arbeitsumfelds ist für uns ein strategischer Faktor, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Tchibo verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das frei von Diskriminierung ist und auf Respekt und Fairness basiert. Diese Verpflichtung ist in unseren Unternehmensgrundsätzen und im verbindlichen CoC festgeschrieben. Der CoC legt unter anderem fest:

„Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner haben das Recht auf faire, höfliche und respektvolle Behandlung durch Vorgesetzte und Kollegen. Niemand darf wegen seiner Rasse, Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Geschlecht, seines 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.“

Die Einhaltung des CoC ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend – Weiteres unter **Vorgaben für Mitarbeiter*innen**.

Zur Stärkung von Vielfalt, Inklusion und Nicht-Diskriminierung haben wir gezielte Maßnahmen umgesetzt. Im Jahr 2022 gründeten wir ein dediziertes Diversity-Team und unterzeichneten die **Charta für Diversity in der Arbeitswelt des Vereins Charta der Vielfalt**. Wir arbeiten am Ausgleich genderbedingter Unterschiede. In

den Jahren 2024 führten wir mehrere Veranstaltungen zum Thema Diversität mit Fokus auf geschlechtliche Gleichstellung durch. Zusätzlich wurden Pflichtschulungen im Innendienst zu den Themen „unconscious bias“ und „Sensibilisierung bzgl. sexueller Belästigung“ eingeführt.

Im Berichtszeitraum wurden 3 Verstöße gegen die Antidiskriminierungsrichtlinien des CoC gemeldet und entsprechende Verfahren eingeleitet, welche alle gelöst worden sind.

Angaben zur Diversität unter Angestellten können der **Kennzahlentabelle** im Abschnitt „Mitarbeiter*innen“ entnommen werden.

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

ANGABEN IN PROZENT	2023	2024
LEVEL 7-5	43,7	42,6
FRAUEN	55,3	55,3
MÄNNER	44,7	44,7
LEVEL 4	47,3	47,4
FRAUEN	58,7	59,2
MÄNNER	41,3	40,8
LEVEL 3-2	8,3	9,1
FRAUEN	38,7	37,6
MÄNNER	61,3	62,4
HÖHERE GEHALTSSTUFEN	0,7	0,8
FRAUEN	33,3	33,3
MÄNNER	66,7	66,7

Alle Mitarbeitenden in Deutschland haben einen Anspruch auf Elternzeit.

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (mit und ohne Teilzeitbeschäftigung).

ANGABEN IN ABSOLUTEN ZAHLEN	2023	2024
GESAMT	363	349
FRAUEN	318	319
MÄNNER	45	30
NACH EINSATZGEBIET UND GESCHLECHT		
FILIALBEREICH	144	159
FRAUEN	144	159
MÄNNER	0	0
INNENDIENST	204	180
FRAUEN	167	155
MÄNNER	37	25
AUSSENDIENST	9	8
FRAUEN	5	4
MÄNNER	4	4
RÖSTEREIEN	7	2
FRAUEN	3	1
MÄNNER	4	1

Die folgende Tabelle zeigt den Anteil der Mitarbeiter*innen, die zwölf Monate nach Ende einer mindestens dreimonatigen Elternzeit bei Tchibo beschäftigt waren (%).

ANGABEN IN PROZENT	2023	2024
GESAMT	93	92
FILIALBEREICH	89	89
INNENDIENST	96	94
AUSSENDIENST	100	89
RÖSTEREIEN	100	100

Arbeitskräfte in der Lieferkette

Herausforderungen

Tchibo produziert Non Food-Artikel und Kaffee und unterhält dafür Handelsbeziehungen mit Lieferant*innen weltweit. Eine vollständige Liste der Tchibo Textilproduzent*innen und Nassbetriebe ist im Bereich **Leitlinien** unter Supply Chain Transparency zu finden und bei der **OpenApparelRegistry**. In den Lieferketten unserer Herstellungsländer identifizieren wir systemische Risiken bezüglich der Einhaltung von Arbeits-, Sozial- und Menschenrechten.

Dementsprechend arbeiten wir im Rahmen unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht aktiv daran, die Einhaltung menschenrechtlicher Standards in unseren Lieferketten zu fördern und unsere schwerwiegendsten negativen Auswirkungen und Risiken zu mitigieren. In unserer textilen Lieferkette sind potenziell schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Beschäftigten durch vorherrschende Arbeitsbedingungen und soziale Ungleichheiten von besonderer Relevanz. Weitere Informationen zu wirtschaftlichen Risiken finden sich im Konzernabschluss der maxingvest ag wieder.

Ein zentrales Instrument zur Umsetzung unserer Verantwortung ist die Multi-Stakeholder*innen-Kooperation. Wir initiieren und unterstützen regionale sowie internationale Allianzen mit Partner*innen aus Wirtschaft, Zivilgesellschaft (u. a. Nichtregierungsorganisationen, Menschenrechtsorganisationen), Gewerkschaften und Politik. Durch diese Kooperationen bündeln wir Expertise und treiben die Entwicklung und Implementierung von Lösungsansätzen voran. Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, positive Veränderungen für die Betroffenen zu bewirken und strukturelle Verbesserungen der Arbeits- und Sozialstandards direkt vor Ort und entlang unserer Lieferketten zu verankern.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Menschenrechtliche Sorgfalt ist ein integraler Bestandteil unserer Geschäftspraktiken. Die Grundlage für unsere Arbeit sind die **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen** (UN) und die Anforderungen des LkSG. Wir folgen der Leitlinie, Menschenrechte zu achten, etwaigen Menschenrechtsverletzungen systematisch vorzubeugen und Verstöße durch gezielte Maßnahmen und stetige Verbesserungen zu beheben. Wesentliche Prinzipien sind im Tchibo CoC verbindlich festgelegt und gelten als Richtschnur für das Handeln aller Mitarbeiter*innen bei Tchibo. Für unserer Lieferant*innen sowie unsere Dienstleister*innen und Kooperationspartner*innen gelten die im Tchibo SCoC definierten Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen und Umweltstandards. Sie basieren im Wesentlichen auf den relevanten Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Tchibo Detox Commitment. In unserer Grundsatzerklärung gemäß NAP und UN-Leitprinzipien sind alle Grundlagen unseres Handelns zusammengefasst.

Die Grundsatzerklärung und weitere Richtlinien sind im Bereich **Leitlinien** unter Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie Supplier Policies & Guidelines zu finden. Diese Prinzipien sind ebenso in den **OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen** festgelegt und werden auf dieser Basis von den Mitgliedern des Bündnisses für nachhaltige Textilien erwartet.

Risikoanalyse & - management

Gemäß regulatorischen Anforderungen führen wir regelmäßige und anlassbezogene Risikoanalysen für unseren eigenen Geschäftsbereich sowie für unsere Wertschöpfungsketten durch. Die Ergebnisse fließen unmittelbar in die Genese unserer Wesentlichen Themen mit ein und bilden die Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen.

Der Analyseprozess umfasst die folgenden, systematischen Schritte:

- Ermittlung der Risiken:
 - Zunächst werden potenzielle Risiken durch die Auswertung externer Quellen (z. B. Länderindizes, NGO-Berichte, branchenspezifische Studien) und interner Daten (z. B. Einkaufsvolumen, Produktkategorien, Art der Geschäftsbeziehung) identifiziert. Erfahrungswerte aus der bisherigen Nachhaltigkeits- und Einkaufstätigkeit fließen ebenfalls in diesen Schritt ein.
- Risikogewichtung:
 - Anschließend werden die ermittelten Risiken nach der erwarteten Schwere und der Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Diese Einschätzung wird durch die Expertise interner Fachabteilungen und bestehende Audit-Erfahrungen ergänzt und validiert.
- Risikopriorisierung:
 - Die gewichteten Risiken werden in einer Risikomatrix visualisiert, priorisiert und in eine Skala eingeordnet. Die Priorisierung erfolgt anhand folgender Kriterien:
 - Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit des Risikos
 - Produktspezifische Risiken der jeweiligen Warengruppe
 - Art und Umfang der Geschäftsbeziehung
 - Unsere Einfluss- und Steuerungsmöglichkeiten
 - Unser eigener Verursachungsbeitrag zum identifizierten Risiko
- Einbindung Zulieferer*innen:
 - Gezielte Abfrage von Selbstauskünften und Nachhaltigkeitsfragebögen bei Lieferant*innen. Ergänzend dazu werden Lieferant*innengesprächen durchgeführt sowie Audit-Ergebnissen genutzt, um Risikoannahmen zu validieren.

Ein wesentlicher Baustein für die Risikoanalyse ist zudem das Beschwerdeverfahren (siehe auch Beschwerdemechanismen). Eingehende Hinweise werden dokumentiert, analysiert und in die Risikoanalyse integriert. Die Ergebnisse aus Beschwerden werden kombiniert mit länderspezifischen Analysen und branchenbezogenen Indikatoren, um gezielte Präventions- und Abhilfemaßnahmen einzuleiten und die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen zu bewerten. Wiederkehrende Muster oder besonders gravierende Einzelfälle fließen unmittelbar in die Gewichtung und Priorisierung von Risiken ein. Auf diese Weise fungiert das Beschwerdeverfahren auch als Frühwarnsystem, das uns ermöglicht, strukturelle Risiken frühzeitig zu erkennen und gezielt Präventions- und Abhilfemaßnahmen einzuleiten.

Kaffee

Die im Berichtsjahr 2024 aktualisierte Risikoanalyse hat die bereits bekannten Risiken wie existenzsichernde Löhne, Diskriminierung am Arbeitsplatz und überlange Arbeitszeiten in einigen Anbaugebieten bestätigt. Speziell unsere Kaffeelieferkette betreffend sind wir Teil des gemeinsamen Beschwerdeverfahrens des Deutschen Kaffeeverbands Ear4U, aus dem wir Erkenntnisse für die Risikobewertung und -Priorisierung ableiten. Um die größtmögliche Transparenz über die Handlungsfelder zu erlangen, arbeitet Tchibo zudem mit der unabhängigen gemeinnützigen Organisation Enveritas zusammen. In 2024 hat Enveritas Länderberichte und Analysen für alle Kaffeeländer vorgelegt, in denen Tchibo regelmäßig einkauft. Basierend auf diesen Daten haben wir gemeinsam mit den Menschen in den Regionen maßgeschneiderte Lösungen entwickelt bzw. bestehende Maßnahmen angepasst. Enveritas überprüft ebenfalls, ob die Programme durchgeführt werden und ihre Wirkung entfalten.

Mit unserem Kaffeeprogramm legen wir unseren Fokus noch stärker auf die Unterstützung der Kaffeefarmer*innen in unseren Lieferketten. In 2024 konnten wir das Programm auf Guatemala, Tansania und Kolumbien ausweiten. Mit regional maßgeschneiderten Programmen unterstützen wir Kaffeefarmer*innen dabei, ihr Einkommen zu diversifizieren und zu stabilisieren und ihre Anbaumethoden zukunftsfähig zu gestalten. Dies beinhaltet Maßnahmen wie Förderung guter Anbaupraktiken, Agroforstwirtschaft, Aufforstung, Anbau von Obstbäumen und Feldfrüchten sowie die Aussaat neuer Kaffeesorten, die besser gegen extreme Wetterlagen geschützt sind. Die Umsetzung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit Trainer*innen und Agronom*innen der Exporteure sowie weiterer Partner*innen. Die konkreten Maßnahmen werden regional abgestimmt, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen.

Je nach Land und Lieferketten arbeitet Tchibo im Zusammenschluss mit lokalen Partner*innen und NGOs zusammen, darüber hinaus mit weiteren Unternehmen und Organisationen wie dem World Coffee Research und dem deutschen Kaffeeverband. Unser Ziel ist es, den Einbezug externer Stakeholder*innen und potenziell Betroffener in Risikoanalyse, Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeitskontrolle kontinuierlich zu stärken.

Non Food

Die im Berichtsjahr 2024 aktualisierte Risikoanalyse hat die bereits bekannten Risiken wie mangelnde Arbeitssicherheit, Diskriminierung am Arbeitsplatz und überlange Arbeitszeiten aufgrund von zu geringen Einkommen in Schlüssel-Produktionsländern bestätigt. Basierend auf unserer Risikoanalyse implementieren wir gestaffelte Maßnahmen. Wir priorisieren dabei Bereiche mit den größten potenziellen Auswirkungen auf Menschen und unseren höchsten Einflussmöglichkeiten. Unsere Strategie umfasst die folgenden Säulen:

- Lieferant*innenmanagement und Audits: Wir streben langfristige Geschäftsbeziehungen an, um einen stabilen Rahmen für kontinuierliche Verbesserungen zu schaffen. Die Auswahl von Produktionsstätten erfolgt nach definierten Qualitäts- und Nachhaltigkeitsanforderungen. Die Einhaltung unseres vertraglich bindenden SCoC überprüfen wir mittels Sozial- und Umweltaudits.
 - Auditprozess: Neue Produktionsstätten für unsere Tchibo Produkte auditieren wir vor Vertragsunterzeichnung. Die Vergabe von Aufträgen ist an die Erfüllung von Mindestanforderungen geknüpft. Bei festgestellten Null-Toleranz-Verstößen (z. B. zugestellte Notausgänge, Bezahlung unter Mindestlohn, fehlende Arbeitsverträge) erfolgt eine Sperrung bis zur Behebung. Für andere Verstöße werden Verbesserungspläne mit Fristen vereinbart.
 - Nach einer Pilotphase wurde das partizipative Auditformat „Collective Change Action“ (CCA) in unser Auditprogramm integriert. Im Jahr 2024 wurde dieses bei fünf strategischen Produktionsstätten in Bangladesch und China angewendet.

- Anerkennung von Dritt-Audits: Um Audit-Redundanzen zu vermeiden, akzeptieren wir äquivalente Auditergebnisse von Standards wie amfori BSCI, SA8000, SMETA (4-Pillar) und WRAP, sofern diese unsere Null-Toleranz-Anforderungen abdecken.
- Qualifizierung von Lieferant*innen und Dialog (WE Programm): Da Audits nur eine Momentaufnahme darstellen, setzen wir auf unser dialogbasiertes „WE Programm“. Es unterstützt strategische Lieferant*innen dabei, die Arbeitsbedingungen dauerhaft und selbsttragend zu verbessern. Das Programm orientiert sich an den Konventionen der Internationalen ILO und fokussiert sich auf fünf Schwerpunkte: Löhne und Arbeitszeit, Vereinigungsfreiheit, Antidiskriminierung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Bekämpfung von moderner Sklaverei und Kinderarbeit.
 - In 2024 wurde die Skalierung des WE Programms finanziell sowohl von der DRK Foundation als auch von Netherlands Enterprise Agency (RVO) unterstützt. Außerdem haben sich zwei Unternehmen, Fenix und Beirholm, entschieden, das WE Programm auch in ihren Lieferketten durchzuführen, zum Beispiel in Indien und Pakistan.
- Förderung des sozialen Dialogs und der Vereinigungsfreiheit: Wir sind überzeugt, dass die nachhaltige Verankerung von Arbeitsrechten die aktive Vertretung der Beschäftigten erfordert. Daher haben wir eine Globale Rahmenvereinbarung mit der internationalen Dachgewerkschaft IndustriALL Global Union abgeschlossen. Diese Vereinbarung etabliert Prozesse für den sozialen Dialog und die Konfliktlösung in unseren Non Food-Lieferketten.
- Brancheninitiativen und Multi-Stakeholder*innen-Kooperationen: Zur Adressierung systemischer Herausforderungen wie niedriger Löhne oder mangelnder Gebäudesicherheit engagieren wir uns in branchenweiten Initiativen. Als Mitgründer beteiligen wir uns aktiv an der Initiative „ACT (Action, Collaboration, Transformation)“, am „International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry“ und dem „Bündnis für nachhaltige Textilien“. Hierbei stehen die Bedarfe besonders vulnerabler Stakeholder*innen und Gruppen bei der Umsetzung der unternehmerischen Sorgfaltspflichten im Fokus.
 - Die Initiative ACT (Action, Collaboration, Transformation) ist eine Vereinbarung zwischen globalen Marken und Einzelhändler*innen und Gewerkschaften, um existenzsichernde Löhne für die Beschäftigten durch branchenweite Tarifverhandlungen in Verbindung mit fairen Einkaufspraktiken zu erreichen. Im Jahr 2024 hat Tchibo für das Schwerpunktland Kambodscha eine individuelle, rechtlich bindende Unterstützungsvereinbarung unterzeichnet, mit welcher der Abschluss von Tarifverträgen auf Fabrikebene gefördert werden soll.
 - Alle Tchibo Textilproduzenten in Bangladesch (39 Fabriken in 2024) sind vollständig in den Accord integriert, müssen die Accord-Gebäude- und Sicherheitsstandards erfüllen und alle festgestellten Mängel innerhalb eines Jahres beheben. Neue Fabriken werden regelmäßig in die Vereinbarung aufgenommen. Bis zum Jahr 2024 waren etwa 90 % der sicherheitsrelevanten Mängel unserer Produzenten in Bangladesch behoben. In Pakistan arbeiten wir kontinuierlich daran, alle unsere Produzenten (2024: 6) in den Pakistan Accord zu integrieren. So setzen wir uns dafür ein, dass alle unsere Zulieferer*innen von den verbesserten Sicherheitsmaßnahmen des Abkommens profitieren und dadurch die Arbeitsbedingungen und Sicherheitsstandards verbessert werden.
- Beschwerdemechanismen (siehe Risikoanalyse & -management)

Die Effektivität der genannten Maßnahmen bemessen wir u. a. an der steigenden Zahl an Fabriken, die wir ins WE Programm integrieren (18 neue Fabriken in 2024). Damit haben über 400.000 Beschäftigte seit 2008 an dem Programm teilgenommen. Unser WE Einkaufsvolumen haben wir auf 69 % in 2024 steigern können (2023: 54 %).

Arbeitsbedingungen

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Unser SCoC ist die vertraglich bindende Grundlage für alle unsere Lieferant*innen, Dienstleister*innen und Kooperationspartner*innen. Im Jahr 2023 haben wir den SCoC überarbeitet und an die geschützten Rechtspositionen des LkSG angepasst. Der SCoC verpflichtet unsere Partner*innen explizit, eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung bereitzustellen, und enthält konkrete Vorgaben zum Thema Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz.

- Implementierung von Regeln und Prozessen zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit
- Durchführung regelmäßiger Arbeitssicherheitstrainings
- Das Recht der Beschäftigten, sich von unmittelbaren Gefahrensituationen zurückzuziehen

Zur Überwachung unseres menschenrechtlichen Risikomanagements haben wir zwei Menschenrechtsbeauftragte benannt, die direkt an die Geschäftsführung berichten. Anfang 2024 haben wir zudem unsere **Grundsatzerklärung zu menschenrechtlicher und umweltbezogener Verantwortung** veröffentlicht.

Kaffee

Die globale Kaffee-Lieferkette ist überwiegend durch kleinstrukturierte Landwirtschaft geprägt, bei der die Mehrheit der Farmer*innen auf Flächen von weniger als fünf Hektar wirtschaftet. Dieser Umstand stellt eine spezifische Herausforderung für die Implementierung von standardisierten Arbeitsschutzmaßnahmen dar, im Gegensatz zu professionell geführten Plantagen. Die Prozessschritte, wie das Schälen der Kaffeekirschen, finden teils direkt auf den Farmen, teils bei externen Dienstleister*innen (Möhlen) statt.

Im Rahmen unserer Sorgfaltspflichten haben wir eine Analyse der wesentlichen Risiken für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Kaffee-Lieferkette durchgeführt. Wir identifizieren insbesondere folgende Risiken:

- **Im Anbau:** Risiken durch den Einsatz von Agrochemikalien bei fehlender Schutzausrüstung, physische Belastung durch schwere Lasten, Verletzungsgefahr durch Werkzeuge sowie umweltbedingte Risiken wie Sonneneinstrahlung und Tierbisse.
- **In der Aufbereitung:** Gesundheitsbelastung durch hohe Staubentwicklung, die Atemschutz erfordert, sowie Gefahren durch den Umgang mit schwerem Maschinenequipment, die Gehörschutz und Sicherheitseinweisungen notwendig machen.
- **Im Transport:** Erhöhtes Unfallrisiko aufgrund mangelhafter Infrastruktur in vielen Anbauregionen.

Um diesen Risiken zu begegnen und den Gesundheits- und Arbeitsschutz zu fördern, wenden wir einen mehrstufigen Ansatz an, der sowohl auf etablierte Standards Dritter als auch auf eigenes, direktes Engagement setzt, u. a.:

- **Kaffeebezug nach zertifizierten Standards**

Ein Teil unseres Ansatzes ist der Einkauf von Rohkaffee, der von unabhängigen Organisationen zertifiziert wurde. Diese Standards definieren Anforderungen an den Arbeitsschutz und die landwirtschaftliche Praxis, deren Einhaltung durch regelmäßige Audits überprüft wird. Im Berichtsjahr 2024 waren 18 % unseres Rohkaffees nach Standards wie Rainforest Alliance, EU-Bio und Fairtrade zertifiziert (2023: 17,7 %).

- **Programm für nachhaltige Kaffeeanbauregionen**

Im Jahr 2024 haben wir unser Programm für nachhaltige Kaffeeanbauregionen überarbeitet, um unsere Zusammenarbeit mit Kaffeefarmer*innen in unseren Hauptanbauländern direkt zu gestalten. Dieses Programm bündelt bisherige Einzelprojekte und zielt darauf ab, die wirtschaftliche Resilienz der Farmer*innen zu stärken. In 2024 wurden hier unter anderem Schulungen bzgl. Arbeitssicherheit im Anbau, z.T. in Zusammenarbeit mit ILO Child Labor Platform, durchgeführt.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2027 100 % unseres Rohkaffees aus Quellen zu beziehen, die entweder zertifiziert oder, entsprechend dem Enveritas Standard, als verantwortungsvoll eingekauft verifiziert sind.

Non Food

Unser SCoC ist die vertraglich bindende Grundlage, worin wir Null-Toleranz-Verletzungen unter anderem als unsichere Gebäude, mangelhaften Feuerschutz und blockierte Fluchtwege definieren. Die Einhaltung dieser Vorgaben überprüfen wir in allen Qualitäts-, Sozial- und Umweltaudits. In allen Verarbeitungsschritten unserer Non Food-Artikel besteht ein erhöhtes Risiko gefährlicher oder unsicherer Arbeit. Unsere spezifischen Risiken für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Handlungsanweisungen (Social and Environmental Country Risks and Policies) sind im Bereich **Leitlinien** unter Supplier Policies & Guidelines zu finden.

Wir begegnen den identifizierten Risiken in unseren Lieferketten mit einem Bündel an präventiven und reaktiven Maßnahmen (siehe auch Risikoanalyse & -management). In Bezug auf Arbeitssicherheit und -gesundheit haben wir unter anderem folgende Maßnahmen durchgeführt:

- **Lieferant*innenmanagement und Audits**

- **Qualifizierung von Lieferant*innen** (WE Programm)

- **Brancheninitiativen** (International Accord):

- Als Gründungsmitglied des „Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh“ im Jahr 2013 engagieren wir uns auch mit dessen Überführung in den „International Accord on Health and Safety in the Textile and Garment Industry“ (2021) für strukturelle Verbesserungen der Gebäudesicherheit. Der Accord, der Ende 2023 um sechs Jahre verlängert wurde, überprüft unabhängig die Sicherheit von Gebäuden, Brandschutz und Elektroinstallationen, gibt Verbesserungspläne vor und etabliert Sicherheitskomitees und Beschwerdemechanismen.
- 2022 haben wir uns einem Pilotprojekt der bangladeschischen Regierung angeschlossen, mit dem zum ersten Mal eine Arbeitsunfallversicherung in dem Land eingeführt wird. Das fünfjährige Projekt soll zur dauerhaften Einrichtung einer Arbeitsunfallversicherung für Arbeitende in der Textilindustrie führen, die den internationalen Normen entspricht.

- **Standards für Rohstoffe:**

Für spezifische Rohstoffe nutzen wir Zertifizierungen und Standards, die Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Chemikalienmanagement enthalten, darunter der Global Organic Textile Standard (GOTS), der Forest Stewardship Council® (FSC®) und Cotton made in Africa (CmiA).

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ist Teil der universellen Menschenrechte, der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte des UN-Sozialpakts sowie der weltweit gültigen Kernarbeitsnormen der ILO. Auch in unserer seit 2022 gültigen Agrarpolicy für landwirtschaftliche

Lieferketten ist das Recht verankert. Unser SCoC ist vertraglich verpflichtend für alle unsere Lieferant*innen, Dienstleister*innen und Kooperationspartner*innen. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen geachtet werden muss. Verstöße dagegen stellen eine Null-Toleranz-Verletzung unseres SCoC dar.

Kaffee

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ist in den Siegeln verankert, mit denen wir unsere Rohkaffees zertifizieren. Für den Berichtszeitraum sind uns keine Verstöße gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bei Tchibo Kaffeelieferant*innen bekannt.

Non Food

Ein Teil der Zertifizierungen und Standards, die wir für Rohstoffe von Non Food-Artikeln verwenden, beinhalten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Im Berichtszeitraum 2024 haben wir über unsere Beschwerdemechanismen keine Beschwerden zu Verstößen gegen die Vereinigungsfreiheit von Rechteinhaber*innen erhalten. Jedoch wurden wir von einer NGO um Stellungnahme zu einer Beschwerde aus 2023 gebeten. Bei der Beschwerde aus 2023 handelte es sich um einen Vorfall in der Tchibo Lieferkette, für dessen Behebung und Wiedergutmachung wir uns mit positivem Ergebnis eingesetzt haben. In vielen Ländern, aus denen wir unsere Non Food-Artikel beziehen, besteht ein erhöhtes Risiko für die Verletzung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Wir gehen deshalb davon aus, dass die über die Beschwerdemechanismen gemeldeten Verstöße der letzten Jahre keine Einzelfälle darstellen, sondern Beispiele für weit verbreitete Arbeitsrechtsverletzungen in diesem Bereich sind.

Aus diesem Grund hat Tchibo im Jahr 2016 als erstes deutsches Handelsunternehmen eine globale Rahmenvereinbarung mit IndustriALL Global Union geschlossen. Sie gilt für unsere Lieferketten für Non Food-Artikel und sichert Beschäftigten über unseren SCoC hinaus die Möglichkeit zu, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen. Wir sensibilisieren die Facilitator*innen unseres WE Programms in den notwendigen Fachkenntnissen, um Probleme von Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen in Fabriken zu erkennen und mit den Betroffenen zu lösen. Damit stärken wir das Feld „Vereinigungsfreiheit und Arbeitnehmer*innenvertretung“ auch durch unser WE Programm.

Im Rahmen unserer Strategie zur Förderung existenzsichernder Löhne ist unsere Mitgliedschaft bei ACT (Action, Collaboration, Transformation) ein Hauptbestandteil. Hiermit stärken wir das Recht auf Kollektivverhandlungen und Tarifverhandlungen in der Textilindustrie der Länder Bangladesch, Kambodscha und Türkei. Durch ACT wollen wir steigende Löhne durch regelmäßige Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen der gesamten Textilindustrie eines Landes, kombiniert mit besseren Einkaufspraktiken und langfristigen Geschäftsbeziehungen der einkaufenden Unternehmen, erreichen. Eine Grundlage dafür ist die Stärkung von Gewerkschaftsrechten in Form von Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Tarifverhandlungen, an der wir intensiv mit den Mitgliedsunternehmen, IndustriALL Global Union sowie lokalen Gewerkschaften und Industrieverbänden arbeiten.

Kinderarbeit

Das Verbot von Kinderarbeit ist Teil der universellen Menschenrechte, der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte des UN-Sozialpakts sowie der weltweit gültigen Kernarbeitsnormen der ILO.

Unser SCoC ist vertraglich verpflichtend für alle unsere Lieferant*innen, Dienstleister*innen und Kooperationspartner*innen. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass Tchibo keine Kinderarbeit duldet, und nennt Einschränkungen und Bedingungen, unter denen junge Menschen beschäftigt werden dürfen. Verstöße

dagegen stellen eine Null-Toleranz-Verletzung unseres SCoC dar. In allen Qualitäts- sowie Sozial- und Umweltaudits überprüfen wir die Einhaltung dieser Vorgaben. Auch unsere seit 2022 gültige Agrarpolicy für landwirtschaftliche Lieferketten schließt Kinderarbeit explizit aus und nennt Einschränkungen und Bedingungen für die Beschäftigung junger Menschen.

Da Kinderarbeit ein strukturelles Problem ist, das ein einzelnes Unternehmen nicht allein lösen kann, engagieren wir uns in Multi-Stakeholder*innen-Kooperationen. Wir sind der Child Labour Platform (CLP) der ILO beigetreten. Diese Plattform bündelt die Anstrengungen von Unternehmen aus verschiedenen Sektoren und nutzt die etablierten Beziehungen der ILO zu Regierungen, um auf politischer Ebene zur Abschaffung von Kinderarbeit beizutragen. Wir engagieren uns im Rahmen der CLP sowohl im Kaffee- als auch im Non Food-Bereich.

Kaffee

Unsere Risikoanalysen zeigen, dass das tatsächliche Risiko in Bezug auf Kinderarbeit nur in Honduras erhöht ist. Um Kinder während der arbeitsintensiven Erntezeit zu schützen, betreiben wir gemeinsam mit unserem Partner Becamo in Honduras drei Kindertagesstätten. Diese bieten den Kindern einen sicheren Ort, eine verlässliche Versorgung mit Mahlzeiten sowie altersgerechte Betreuung und Bildungsangebote, während ihre Eltern auf den Farmen arbeiten. Im Kaffeebereich ist die CLP in Uganda, Vietnam und Honduras aktiv.

Als eine präventive Maßnahme nutzen wir Zertifizierungen, die das Verbot von Kinderarbeit in ihren Kriterien verankern. Die beiden Hauptursachen für Kinderarbeit im ländlichen Raum sind mangelnder Zugang zu Bildung und zu geringe Einkommen. Im Rahmen unseres Programms für nachhaltige Kaffeeanbauregionen setzen wir Maßnahmen um, die direkt auf die Verbesserung der Einkommenssituation der Farmer*innen abzielen. Dazu gehören:

- Trainings: Wir vermitteln Wissen zur Steigerung von Qualität und Produktivität im Kaffeeanbau.
- Ressourcenzugang: Wir erleichtern den Zugang zu Finanzierungen und Betriebsmitteln wie Düngemitteln.
- Diversifizierung: Wir fördern den Anbau von zusätzlichen Nutzpflanzen (z. B. Obst und Gemüse) zwischen den Kaffeepflanzen. Dies trägt zur Verbesserung der Bodengesundheit und zur Ernährungssicherheit der Familien bei.

Für den Berichtszeitraum sind uns keine nachweislichen Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit bei Tchibo Kaffeelieferant*innen bekannt.

Non Food

Das Risiko für Kinderarbeit ist insbesondere auf den tieferen Stufen der Non Food-Lieferkette, wie der Rohstoffgewinnung und der Herstellung von Vorprodukten, erhöht. Unser Managementansatz zur Bekämpfung von Kinderarbeit ist mehrstufig und kombiniert verbindliche Richtlinien mit direkten und indirekten Präventionsmaßnahmen.

Die Einhaltung des SCoCs überprüfen wir im Rahmen unserer Sozial- und Umweltaudits bei unseren direkten Geschäftspartner*innen. Zudem setzen wir auf langfristige Lieferant*innenbeziehungen, um einen stabilen Rahmen zu schaffen, der die wirtschaftlichen Anreize für Kinderarbeit reduziert. Unser Qualifizierungsprogramm WE adressiert Kinderarbeit als einen von fünf Schwerpunkten. Durch die kontinuierliche Präsenz in den Fabriken können die WE Programm-Mitarbeiter*innen Risiken identifizieren, die bei punktuellen Audits möglicherweise nicht erkennbar sind.

Unser Engagement bei der CLP der ILO im Non Food-Bereich konzentriert sich hierbei auf den indischen Baumwollsektor. Zur Verhinderung von Kinderarbeit im indischen Baumwollsektor haben wir uns im Jahr 2024 mit 23 anderen Unternehmen und zwei Spinnereien zusammengetan, um unter der Leitung der Fair Labor Association das Projekt "Harvesting the Future" im indischen Bundesstaat Madhya Pradesh zu starten, das Kleinbäuerinnen und -bauern trainiert, Aufklärungskampagnen in den lokalen Gemeinschaften durchführt sowie gezielt mit lokalen Behörden und Schulen zusammenarbeitet. Zudem stärkt unsere Globale Rahmenvereinbarung mit der Dachgewerkschaft IndustriALL Global Union die Rolle von Gewerkschaften, die vor Ort die Einhaltung von Arbeitsrechten, einschließlich des Verbots von Kinderarbeit, überwachen und einfordern. Als weitere präventive Maßnahme nutzen wir für spezifische Rohstoffe Zertifizierungen, die das Verbot von Kinderarbeit in ihren Kriterien verankern. Für den Berichtszeitraum 2024 wurden uns keine Verstöße gegen das Verbot von Kinderarbeit bei unseren direkten Produzent*innen für Non Food-Artikel gemeldet (siehe auch Risikoanalyse & -management).

Zwangsarbeit

Das Verbot von Zwangsarbeit ist Teil der universellen Menschenrechte, der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte des UN-Sozialpakts sowie der weltweit gültigen Kernarbeitsnormen der ILO. Unser SCoC ist vertraglich verpflichtend für alle unsere Lieferant*innen, Dienstleister*innen und Kooperationspartner*innen. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass Tchibo keine Praktiken moderner Sklaverei duldet, dazu zählt auch Zwangsarbeit. Verstöße dagegen stellen eine Null-Toleranz-Verletzung unseres SCoC dar. In allen Qualitäts- sowie Sozial- und Umweltaudits überprüfen wir die Einhaltung dieser Vorgaben. Auch unsere seit 2022 gültige Agrarpolicy für landwirtschaftliche Lieferketten schließt moderne Sklaverei und Zwangsarbeit explizit aus. Präventiv begegnen wir dem Risiko direkt und indirekt mit einer Reihe an Maßnahmen.

Kaffee

Folgende Siegel, mit denen wir unsere Rohkaffees zertifizieren, beinhalten das Verbot von Zwangsarbeit: Rainforest Alliance, Fairtrade. In den zumeist kleinbäuerlichen Ursprüngen, aus denen wir unseren Rohkaffee beziehen, besteht kein erhöhtes Risiko für Zwangsarbeit. Auf Großfarmen steigt allerdings das Risiko für Formen moderner Sklaverei, wie unter anderem Schuldknechtschaft.

Für den Berichtszeitraum sind uns keine nachweislichen Verstöße gegen das Verbot von Zwangsarbeit bei Tchibo Kaffeelieferant*innen bekannt.

Non Food

Folgende Zertifizierungen und Standards, die wir für Rohstoffe von Non Food-Artikel verwenden, beinhalten das Verbot von Zwangsarbeit: CmiA, Fairtrade, FSC®, Organic Cotton Standard (OCS). In einigen Ländern, Regionen, Sektoren sowie bei bestimmten Verarbeitungsschritten unserer Non Food-Artikel besteht ein erhöhtes Risiko für Formen moderner Sklaverei. Das gilt vor allem für tiefere Stufen der Lieferketten, das heißt in der Herstellung von Vorprodukten und Rohstoffen.

Unsere spezifischen Risiken für Formen moderner Sklaverei und entsprechende Handlungsanweisungen sind im Bereich **Supplier Handbooks & Guidelines** unter Supplier Policies & Guidelines zu finden.

Um den Risiken im Baumwollanbau zu begegnen, haben wir im Jahr 2024 mit 23 anderen Unternehmen und zwei Spinnereien unter der Leitung der Fair Labor Association das Projekt "Harvesting the Future" im indischen Bundesstaat Madhya Pradesh gestartet, das in seinen Maßnahmen auch das Thema faire Einstellungspraktiken beinhaltet.

Für den Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen das Verbot von Zwangsarbeit bei Tchibo Produzent*innen für Non Food-Artikel gemeldet worden.

Betroffene Gemeinschaften

Herausforderungen

Unsere globalen Lieferketten konfrontieren uns mit vielfältigen Herausforderungen in Bezug auf die Rechte und Lebensgrundlagen von Gemeinschaften in den Anbauregionen – insbesondere in unserer Kaffee-Lieferkette. Hoher Wasserverbrauch, die Einleitung unzureichend behandelter Abwässer aus der Nassaufbereitung sowie der Einsatz von Agrarchemikalien stellen potenzielle negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften dar. Die Implementierung technischer Lösungen wird dabei durch strukturelle Faktoren wie kleinteilige Produzentenstrukturen, begrenzte Investitionsmöglichkeiten sowie lückenhafte staatliche Regulierung und Rückverfolgbarkeit beeinflusst.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Unsere Mechanismen sind im Kapitel Risikoanalyse & -management zu finden. Für den Berichtszeitraum sind uns keine nachweislichen Verstöße gegen die Rechte der indigenen Völker in oder durch Tchibo Betriebsstätten sowie bei unseren Lieferant*innen für Rohkaffee und Non Food-Artikel bekannt. Im Berichtszeitraum bestanden keine eigenen Betriebsstätten mit besonderen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften. Es bestanden dementsprechend keine nennenswerten Programme für deren Einbindung oder Förderung.

Konsument*innen & Endverbraucher*innen

Herausforderungen

Um unseren Konsument*innen einen nachhaltigen Konsum zu ermöglichen, gestalten wir unsere Produkte und Lieferketten nachhaltig, sichern verlässliche Qualität sowie Langlebigkeit und halten lokale wie globale Gesetze ein. Die größte Herausforderung bei der Umsetzung dieser Ziele ergibt sich aus unserem Geschäftsmodell mit seinen komplexen, globalen Lieferketten. Unterschiedliche gesetzliche Niveaus in den Produktionsländern, variierende Nachhaltigkeitsstandards entlang der Wertschöpfungskette und die schiere Komplexität erfordern eine systematische Steuerung. Die zentrale Aufgabe ist daher, unsere hohen Standards konsequent durchzusetzen und dies durch transparente Kommunikation und Aufklärung für die Konsument*innen sichtbar zu machen.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Da sich die Lieferketten für unser Kaffee- und Non-Food-Geschäft stark unterscheiden, haben wir für jeden Bereich eine eigene Strategie mit spezifischen Maßnahmen und Zielen entwickelt. Wir beziehen unsere Konsument*innen dabei durch eine transparente Produkt- und Unternehmenskommunikation mit ein, um sie zu nachhaltigen Kaufentscheidungen zu ermutigen.

Nachdem unsere Strategie und die Maßnahmen zur nachhaltigen Gestaltung unserer Produkte und Lieferketten bereits in den vorangegangenen Kapiteln beleuchtet wurden, konzentrieren wir uns im Folgenden auf die Produktqualität für Kaffee und Non-Food-Artikel sowie Kund*innen-Kommunikation.

Produktqualität Kaffee

Die Qualitätssicherung unserer Kaffees hat hohe Priorität. Im Fokus stehen Produktsicherheit und die verlässliche Einhaltung definierter Geschmacks- und Aromaprofile, damit Kund*innen ein sicheres und konsistentes Geschmackserlebnis erhalten.

Unser mehrstufiger Qualitätssicherungsprozess beginnt in den Anbauländern. Dort verantworten unsere Expert*innen die Auswahl und den Einkauf des Rohkaffees. Die Beurteilung vor dem Kauf erfolgt anhand definierter Produktspezifikationen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen können. Diese Beurteilung umfasst eine visuelle und sensorische Prüfung der Rohware direkt bei den Produzent*innen und Händler*innen.

Nach Ankunft der Rohkaffees in Deutschland lassen wir durch akkreditierte, externe Laboratorien chemisch-physikalische Analysen durchführen. Diese Analysen verifizieren die Einhaltung unserer vordefinierten Qualitäts- und Sicherheitsstandards. Die anschließende Herstellung der Röstkaffees in unseren Werken erfolgt nach den Spezifikationen unserer Produktentwicklung. Unsere Produktionsstätten sind nach dem IFS Food Standard zertifiziert, dessen Einhaltung durch regelmäßige externe Audits überprüft wird. Im Rahmen dieser Audits liegt ein Schwerpunkt auf der Einhaltung der Vorgaben zur Lebensmittelsicherheit und den Produktionshygienestandards.

Ein strukturiertes Reklamationsmanagement für den Qualitätsbereich stellt die systematische Erfassung und Bearbeitung von Kundenrückmeldungen sicher und schließt unseren Qualitätssicherungskreislauf ab.

Produktqualität Non Food

Für unsere Non Food-Produkte definieren wir spezifische Anforderungen an Produktqualität und -sicherheit, Funktionalität, Verarbeitung und Materialbeschaffenheit. Mit unserem SCoC legen wir verbindliche soziale und ökologische Standards für die Herstellung fest, da unser Qualitätsverständnis die Produkteigenschaften und die Herstellungsbedingungen gleichermaßen umfasst.

Unser Qualitätsmanagementprozess gliedert sich in vier Phasen, die die gesamte Lieferkette abdecken: Produktentwicklung, Qualitätsentwicklung, Qualitätssicherung und die Sicherstellung der Informationspflichten gegenüber unseren Kund*innen.

- **Produkt- und Qualitätsentwicklung:** Bereits in der Konzeptionsphase neuer Produkte definieren unsere Produktentwickler*innen die Anforderungen für sichere und rechtskonforme Artikel. Integrale Bestandteile dieses Prozesses sind die Prüfung von Produktmustern durch unabhängige, akkreditierte Labore sowie Vor-Ort-Audits in den Produktionsstätten.
- **Qualitätssicherung:** Alle Non Food-Artikel durchlaufen eine finale Warenprüfung nach dem statistischen Stichprobenverfahren AQL (Acceptable Quality Level). Dieses Verfahren dient der Verifizierung, dass die vordefinierten Qualitätsvorgaben eingehalten wurden. Die Prüfung findet produktabhängig entweder in einem Inspektionszentrum im Produktionsland vor der Verschiffung, bei Anlieferung in unserem Hauptlager in Bremen oder an beiden Standorten statt.
- **Chemikalienmanagement:** Entlang der gesamten Non Food-Lieferkette setzen wir die EU-Chemikalienverordnung REACH um. Wir schließen die Verwendung der unter REACH beschränkten Chemikalien, einschließlich der als „besonders besorgniserregend“ eingestufteten Stoffe (SVHC) der Kandidatenliste, vertraglich aus. Die Einhaltung dieser Vorgaben lassen wir durch Tests in unabhängigen Laboren überprüfen.

- **Kundeninformation und Reklamation:** Wir stellen detaillierte Produktinformationen und Bedienungsanleitungen bereit, die unseren Produkten beiliegen und online verfügbar sind. Die Erstellung erfolgt konform mit den relevanten Normen zur Struktur und Verständlichkeit. Unser Reklamationsmanagement regelt den Umgang mit Garantie- und Gewährleistungsansprüchen und stellt eine strukturierte Bearbeitung sicher.

Nachhaltigkeitskommunikation

Nachhaltigkeitsbotschaften sind Teil der Tchibo Marken- und Produktkommunikation. Um unser Nachhaltigkeitsengagement über alle Sortimente hinweg zu bündeln und für unsere Kund*innen leicht ersichtlich zu machen, haben wir mit „Macht einen Unterschied“ eine übergreifende Nachhaltigkeitsklammer für Tchibo entwickelt. Mit dieser übergreifenden Klammer wollen wir all unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten ein gemeinsames Dach geben. Die kommunikative Klammer wird für alle Themen und Produkte eingesetzt, welche die Nachhaltigkeitsstandards erfüllen – sowohl für Kaffee als auch für Non Food. Ausgerollt wurde die Klammer ab September 2024 und findet sich seitdem in ausgewählten Kommunikationskanälen, überwiegend Owned Medien, zum Beispiel online im Webshop, in Social Media und in den Print-Magazinen. Inhaltlich fokussieren wir uns dabei auf vier für unsere Kund*innen sehr relevante Themen: Kaffee, Baumwolle, Recycling & Verpackungen sowie Holz & Waldwirtschaft.

Im Berichtszeitraum 2024 gab es bei Tchibo nur vereinzelt Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung. Die Verstöße bezogen sich auf Kennzeichnungen, Auslobungen sowie bildliche Darstellungen und wurden zeitnah abgestellt.

GOVERNANCE

Unternehmenspolitik

Herausforderung

Die Steuerung unseres Nachhaltigkeitsengagements unterliegt der Herausforderung sich stets ändernder regulatorischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Diesen Herausforderungen zu begegnen, setzt voraus, dass Nachhaltigkeitsverantwortung in die operativen Prozesse unserer Geschäftsbereiche integriert ist. Von besonderer Relevanz sind dabei wirksame Beschwerdemechanismen und Stakeholderdialoge. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse über Risiken und Missstände werden genutzt, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Vorgaben für Mitarbeiter*innen und Zuliefer*innen sowie Geschäftspartner*innen zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Nur so wird die konsequente Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen sichergestellt und eine adäquate Reaktion auf identifizierte negative Auswirkungen und Risiken ermöglicht.

Strategie, Ziele & Maßnahmen

Nachhaltigkeitsstrategie und Governance

Wir verankern Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und stellen die integrierte Umsetzung in allen Fachbereichen sicher. Die strategische Steuerung, Zielsetzung und Koordination obliegt dem Direktionsbereich Corporate Responsibility, der direkt an den Vorsitzenden der Geschäftsführung berichtet. Dieser Bereich unterstützt die Fachbereiche, die aus dem strategischen Rahmen eigene, bereichsspezifische Ziele und Maßnahmen ableiten und diese operativ umsetzen. Der Transfer von Verantwortung und Know-how wird durch interne Austauschformate kontinuierlich gefördert.

Seit 2006 ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Im Jahr 2023 haben wir diese Strategie überarbeitet und neu ausgerichtet, woraus sich konkrete Ziele bis 2027 ableiten.

Unser unternehmerisches Handeln basiert auf international anerkannten Standards und Richtlinien, insbesondere:

- der Internationalen Menschenrechtscharta,
- der ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit,
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Darüber hinaus bekennen wir uns zu den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, unterstützen die Agenda 2030 und sind Mitglied im UN Global Compact. Tchibo ist Mitglied in verschiedenen Verbänden und Interessengruppen sowie externen Initiativen für ökonomische, ökologische und soziale Verbesserungen. Eine detaillierte Übersicht ist [hier](#) aufgeführt.

Eine verantwortungsvolle Geschäftstätigkeit ist die Grundlage für die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Diese basiert auf einer intakten Umwelt als Voraussetzung für hochwertige Rohstoffe, der Achtung der Menschenrechte in unseren Lieferketten, der Zusammenarbeit mit verantwortungsbewussten Geschäftspartnern, dem Engagement unserer Mitarbeiter*innen und dem Vertrauen unserer Kund*innen.

Im Berichtszeitraum wurde kein wettbewerbswidriges Verhalten gemeldet oder aufgedeckt. 2023 haben wir ein eigenes Team gegründet, dass für die Implementierung der deutschland- und EU-weit gestiegenen ESG-Regularien zuständig ist. Das Team unterstützt betroffene Fachbereiche bei der Einführung und Umsetzung neuer ESG-Regulatorik. Die Einhaltung interner und externer Vorgaben wird im Rahmen interner Audits durch die Konzernrevision der maxingvest ag überprüft.

Zuständigkeiten für Nachhaltigkeit im Unternehmen

	Zielbildung und Verabschiedung von Zielen/ Zwischenzielen	Maßnahmen und Projekte für die Umsetzung von Zielen/ Zwischenzielen	Review einschließlich Berichtswesen	Kommunikation	Außenvertretung für das Thema Nachhaltigkeit	Datenschutz	Issues-Management/ Risikomanagement
CEO	•		•		•	•	• (Information)
GESCHÄFTSFÜHRUNG	•		•			•	• (Information)
AUFSICHTSRAT	• (Information)		•			• (Information)	• (Information)
MAXINGVEST AG	• (Information)		•			• (Information)	• (Information)
BETRIEBSRAT	•		•			•	• (Information)
FACHBEREICHE PRODUKTE	•	•	•	•		•	
FACHBEREICHE PROZESSE/ VERTRIEBE	•	•	•	•		•	
LOGISTIK	•	•	•	•		•	
RECHTSABTEILUNG	•	•				•	•
PERSONALABTEILUNG	•		•			•	
UNTERNEHMENSKOMMUNI- KATION/SONSTIGE STÄBE		• (Unterstützung)		•			• (Information/Erfassung)
ARBEITSGEMEINSCHAFT	•	•				•	
BEREICH UNTERNEHMENS- VERANTWORTUNG	•	•	•	•	•	•	•

Beschwerdemechanismen

Wirksame Beschwerdemechanismen sind ein zentraler Bestandteil unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht. Wir nutzen sie, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt in unseren Lieferketten zu identifizieren, zu untersuchen und Abhilfe zu schaffen. Die aus den Beschwerdefällen gewonnenen Erkenntnisse integrieren wir in unsere strategischen Lieferkettenprogramme, Trainingsmaßnahmen und Geschäftsprozesse, um strukturelle Verbesserungen zu erzielen und zukünftigen Verstößen vorzubeugen.

Unser System umfasst mehrere, zugängliche Beschwerdekanäle. Die Bearbeitung der Beschwerden erfolgt durch designierte Tchibo-Mitarbeitende, in den Non Food-Lieferketten häufig in Zusammenarbeit mit den lokalen Expert*innen unseres WE Programms oder unabhängigen externen Organisationen. Basierend auf den Untersuchungsergebnissen erstellen wir gemeinsam mit den zuständigen Fachabteilungen, wie dem Einkauf, verbindliche Maßnahmenpläne.

Folgende Beschwerdekanäle stehen zur Verfügung:

- **Direkter Beschwerdekanal:** Betroffene in unseren Lieferketten, ihre Vertretungen oder Dritte können sich direkt, vertraulich und bei Bedarf anonym an uns wenden. Die zentrale E-Mail-Adresse socialcompliance@tchibo.de ist verpflichtender Bestandteil unseres SCoC und muss in allen Produktionsstätten ausgehängt sein.

- **WE Programm:** In unserer Non Food-Lieferkette agieren die Facilitator*innen unseres WE Programms als vertrauensvolle, lokale Anlaufstellen für Beschäftigte zur direkten Meldung und Lösung von Missständen.
- **Globale Rahmenvereinbarung mit IndustriALL Global Union:** Diese strategische Kooperation sichert die Rechte auf gewerkschaftliche Organisation und Tarifverhandlungen in der Non Food-Lieferkette ab und etabliert einen gemeinsamen Prozess zur Bearbeitung von gemeldeten Verstößen.
- **Multi-Stakeholder-Initiativen (MSIs):** Wir nutzen die etablierten Beschwerdesysteme von Initiativen, in denen wir Mitglied sind. Dazu gehören der **International Accord** (Gebäudesicherheit, Feuerschutz und Arbeitsrechte in Bangladesch) und **ACT on Living Wages** (insb. Vereinigungsfreiheit und Lohnthemen in der Textilindustrie).
- **Ear4U (Kaffeelieferkette):** Gemeinsam mit dem Deutschen Kaffeeverband haben wir diesen branchenspezifischen Mechanismus etabliert. Über eine App (SpeakUp®), Hotlines oder ein Onlineformular können anonym Hinweise gemeldet werden. Die unabhängige Organisation GRAS unterstützt bei der Überprüfung.
- **Corporate Whistleblowing-System:** Über das System der Dachgesellschaft maxingvest ag können Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen Fehlverhalten melden. Ein unabhängiger Dienstleister nimmt die Meldungen entgegen; ein Ombudsrat, besetzt mit Vertreter*innen der maxingvest ag, der Tchibo GmbH sowie des Betriebsrats, steuert die Bearbeitung.

Vorgaben für Mitarbeiter*innen

Die wesentlichen internationalen Übereinkommen und Prinzipien sind im Tchibo Verhaltenskodex CoC - zu finden im Bereich **Compliance** - als verbindlich festgelegt und gelten als Richtschnur des Handelns aller Mitarbeiter*innen bei Tchibo. Der CoC bildet die ethische „Geschäftsgrundlage“ für alle Mitarbeiter*innen, egal, auf welcher Hierarchie-Ebene sie sich befinden: Darin bekennen wir uns unter anderem zu uneingeschränkter Gesetzeskonformität und Transparenz sowie zur kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftsprozesse unter ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Gesichtspunkten. Ebenso regelt der CoC den Umgang mit Geschäftspartner*innen und Kund*innen.

Allen Mitarbeiter*innen sind im Rahmen des CoC unter anderem jegliche Form von Korruption, Vorteilsgewährung oder Vorteilsnahme untersagt. Der CoC wird regelmäßig aktualisiert und seine Einhaltung nachverfolgt. Der CoC ist Bestandteil der Willkommensmappe für neue Mitarbeiter*innen sowie der Verträge.

Wir schulen unsere Führungskräfte regelmäßig im Umgang mit dem Verhaltenskodex. Die Führungskräfte bestätigen zudem regelmäßig schriftlich, dass sie die Regeln des CoC verstanden, eingehalten und ihnen bekannt gewordene Verstöße gemeldet haben. Außerdem versichern sie mit ihrer Unterschrift, dass sie ihren Mitarbeiter*innen den CoC erläutert haben und dass sie die Einhaltung des CoC überwachen. Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsvorfälle gemeldet oder aufgedeckt.

Vorgaben für Zulieferer*innen und Geschäftspartner*innen

Für die Zusammenarbeit mit Geschäftspartner*innen im Non Food-Bereich bildet der Tchibo SCoC die Grundlage. Er schreibt verbindliche Verhaltensvorgaben für Zuliefer*innen, Geschäftspartner*innen und Dienstleister*innen hinsichtlich eines rechtskonformen und ethischen Handelns fest. Er ist die Basis aller Einkaufsverträge und definiert unter anderem Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen sowie Umweltstandards in der Produktion unserer Non Food-Artikel.

Wir entwickeln den SCoC vor dem Hintergrund stetig wachsender Anforderungen und auf Basis unserer Selbstverpflichtungen kontinuierlich weiter. Er ist im Bereich **Supplier Code of Conduct** unter Supplier Policies & Guidelines zu finden. Im Kaffeebereich setzen wir auf unsere Richtlinie „Responsible Purchasing Practices“, in der wir unsere Regeln für faire und nachhaltige Partnerschaften festgelegt haben. Die Richtlinie ist im Bereich **Dokumente** unter "Weitere Agreements & Commitments" zu finden.