



Kodeks Postępowania



To all Employees
of Tchibo

Hamburg, September 2010


Dear colleagues,

Three years ago, Tchibo adopted its own Code of Conduct. Therein we set out our values and standards of ethical business practices and good entrepreneurial conduct. Our employees received an understanding of our Code of Conduct and its content through many training initiatives. The response to our Code of Conduct has been positive throughout, not only among our employees but also our business partners.

This version of the Code of Conduct has been broadened to include rules regarding data protection and now comprises 13 regulations which still address both universal issues and topics that are specific to Tchibo. Furthermore, we have implemented across the group a Whistle-blower Hotline (formerly known as external ombudsman) giving employees access to trustworthy contact persons. Experience has shown that there is a need for this.

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

With best regards,



Do wszystkich
pracowników Tchibo

Hamburg, wrzesień 2010

Drogie Koleżanki i Koledzy!



Dr. Markus Conrad,
Vorstandsvorsitzender
der Tchibo GmbH

Trzy lata temu firma Tchibo stworzyła własny Kodeks Postępowania. Ujęliśmy w nim wartości i standardy etycznego biznesu oraz zasady dobrych praktyk przedsiębiorstwa. Wytyczne zawarte w Kodeksie oraz sama jego treść zostały przedstawione pracownikom podczas licznych szkoleń. Kodeks postępowania został dobrze przyjęty nie tylko przez samych pracowników, lecz zyskał także przychylność naszych partnerów handlowych.

Niniejsza wersja Kodeksu Postępowania została uzupełniona o wytyczne dotyczące ochrony danych. W chwili obecnej więc Kodeks składa się z 13 zasad, które odnoszą się zarówno do kwestii ogólnych, jak i spraw dotyczących specyficznie Tchibo. Ponadto całej grupie daliśmy możliwość kontaktowania się z infolinią Kodeksu Postępowania dla zgłaszających nieprawidłowości, która stwarza pracownikom szansę skontaktowania się z naprawdę godnymi zaufania osobami. Doświadczenie podpowiada, że jest to bardzo potrzebne rozwiązanie.

Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników Tchibo. Chcielibyśmy, aby wszyscy stosowali etyczne zasady i uczciwe sposoby postępowania, oraz aby postępowali zgodnie ze wszystkimi zasadami prawa. Takie postępowanie ma i będzie miało kluczowe znaczenie dla naszych dalszych sukcesów na międzynarodowych rynkach.

Z wyrazami szacunku,



TABLE OF CONTENTS

1 Preamble

2 The fundamental rules of conduct

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

3 Applicability and implementation of this Code of Conduct

Kodeks Postępowania składa się z trzech części::

1 Preambuła

2 Podstawowe zasady postępowania

- 2.1 Uczciwa konkurencja
- 2.2 Zapobieganie korupcji i udzielaniu nieuzasadnionych korzyści
- 2.3 Ochrona danych
- 2.4 Odpowiedzialność za bezpieczeństwo i ochronę środowiska
- 2.5 Odpowiedzialność społeczna
- 2.6 Zakaz dyskryminacji
- 2.7 Prawo poufności
- 2.8 Ochrona własności i mienia Firmy i tajemnic biznesowych
- 2.9 Ochrona własności intelektualnej
- 2.10 Unikanie konfliktów interesów - działalność prywatna
- 2.11 Uczciwa, kompletna i zgodna z prawem księgowość
- 2.12 Oszczędne korzystanie z zasobów Firmy
- 2.13 Przedstawiciele Firmy

3 Zastosowanie i wdrażanie Kodeksu postępowania



Preamble

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

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

Responsible and lawful conduct should be a matter of course. The present Code of Conduct therefore does not contain

any new rules but rather illustrates the requirements placed upon our behaviour in both the external and internal discharge of our responsibilities. In this regard, Tchibo employees are only responsible to the Company, not any individual, e.g. their line manager.

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

Preambuła

Zaufanie naszych partnerów biznesowych, klientów, akcjonariuszy, urzędów, opinii publicznej i innych osób zainteresowanych w odpowiedzialne i legalne postępowanie wszystkich pracowników Tchibo jest sprawą najwyższej wagi dla reputacji i sukcesu naszej Firmy. Od wszystkich naszych pracowników oczekujemy wysokich kompetencji społecznych i etycznych. Normy te obowiązują również podczas wyboru naszych partnerów biznesowych.

W celu wzmocnienia tych kompetencji Tchibo zarówno jako firma, jak i za pośrednictwem kadry zarządzającej*, będzie służyć Wam radą i aktywnym wsparciem.

Odpowiedzialne i legalne postępowanie powinno być dla nas sprawą naturalną.

Niniejszy Kodeks Postępowania nie zawiera zatem żadnych nowych zasad, przedstawia raczej wymagania odnośnie naszego postępowania podczas wywiązywania się z obowiązków wewnątrz Firmy, jak i poza nią. W tym względzie pracownicy Tchibo zobowiązani są przestrzegać Kodeksu wobec Firmy, a nie zaś wobec pojedynczych osób, na przykład bezpośredniego przełożonego.

Sprawą nadrzędną dla nas jest przestrzeganie praw i przepisów państw, w których prowadzimy działalność. Nie robimy nic i zaprzestajemy wszelkich działań, które mogłyby prowadzić do pogwałcenia praw. Żadne wyjątki nie będą tolerowane, nawet jeśli będą opierać się na postępowaniu lub zwyczajach przyjętych w danej branży lub regionie.

*Ze względu na bardziej przyjazną formę czytania w tekście użyto formy męskoosobowej, odnosi się ona jednak do obu płci.



PREAMBLE

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

- The United Nations' (UN) Declaration of Human Rights
<http://www.un.org/en/documents/udhr/>
- The UN's Convention on the Rights of the Child
<http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>
- The Organisation for Economic Co-operation and Development's (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises
<http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>
- The International Labour Organization's (ILO) Fundamental Conventions
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

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

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

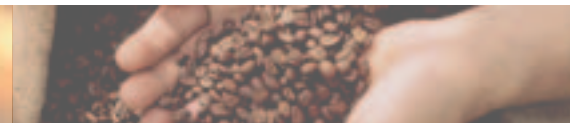
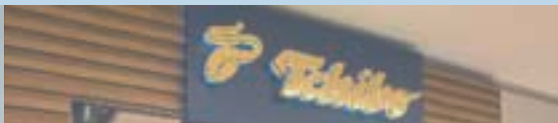
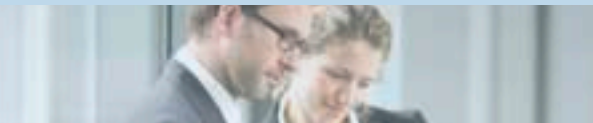
PREAMBUŁA

Co więcej, Tchibo czuje się zobowiązane wyznawać wartości uznawane w krajach demokratycznych. Nasze postępowanie w interesach opiera się w szczególności na następujących normach i wytycznych:

- Deklaracja Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ)
<http://www.un.org/en/documents/udhr/>
- Konwencja Praw Dziecka ONZ
<http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>
- Wytyczne Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych
<http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>
- Najważniejsze Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095895.pdf

Zdajemy sobie sprawę z tego, że normy etyczne, zawarte w lokalnych przepisach, różnią się w zależności od kraju. Jeżeli przepisy zawarte w niniejszym Kodeksie lub przewidziane w prawie i konwencjach międzynarodowych różnią się od przepisów lokalnych, wówczas obowiązuje przepis bardziej restrykcyjny.

Nie sposób jest przewidzieć każdego przypadku lub każdej sytuacji. Dlatego też niniejszy Kodeks jest ogólny i ma uniwersalne zastosowanie. Nie powinien zastępować szczegółowych przepisów lub formalnych zaleceń. Jego celem jest zapewnienie jasnego zrozumienia zasad i wartości dotyczących i stosowanych przez Tchibo. Kodeks porusza podstawowe kwestie odpowiedzialności indywidualnej i zbiorowej wszystkich pracowników.



THE FUNDAMENTAL RULES OF CONDUCT

2.1

Fair competition

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

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

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

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

2.2

Prevention of corruption and granting of undue advantages

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

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

PODSTAWOWE ZASADY POSTĘPOWANIA

2.1

Uczciwa konkurencja

Prawo konkurencji zapewnia ochronę i utrzymanie zasad wolnej i uczciwej konkurencji na korzyść wszystkich uczestników rynku. Prawo konkurencji dotyczy w szczególności:

- zakazu potajemnego ustalania cen, regionalnych przydziałów, przydzielania klientów lub wyznaczania wielkości produkcji przez konkurujące firmy,
- zakazu nadużywania dominującej pozycji na rynku.

Zabronione jest również działanie w zмовie, nieoficjalne rozmowy lub porozumienia, które mogą wywołać ograniczenie konkurencji lub ją umożliwić. Podczas rozmów z konkurentami nie wolno wymieniać się poufnymi informacjami dotyczącymi cen i zbliżających się zmian cen oraz informacjami o stosunkach między klientem a dostawcą.

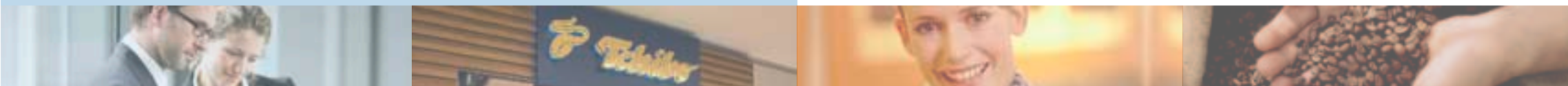
Uczciwa konkurencja oznacza również zakaz proponowania lub udzielania nieuzasadnionych korzyści osobom trzecim - ani w gotówce, ani w innej formie. Dotyczy to także krajów, w których mogą obowiązywać odmienne zwyczaje.

2.2

Zapobieganie korupcji i udzielaniu nieuzasadnionych korzyści

Tchibo nie toleruje korupcji i udzielania nieuzasadnionych korzyści, niezależnie od ich postaci. W ramach naszej działalności biznesowej zabronione jest żądanie, przyjmowanie, proponowanie lub udzielanie jakichkolwiek korzyści osobistych. Jeżeli pracownicy stykają się z taką propozycją lub żądaniem, muszą o tym niezwłocznie poinformować swojego przełożonego.

Nie wolno przyjmować ani dawać prezentów lub zaproszeń. Jedynym wyjątkiem są prezenty okolicznościowe wręczone zgodnie ze zwyczajem przyjętym w danym kraju lub ze względów grzecznościowych. Jeżeli macie jakiegokolwiek wątpliwości, skontaktujcie się ze swoim przełożonym.



THE FUNDAMENTAL RULES OF CONDUCT

2.3

Data protection

To us, protecting the personal data of our customers and employees and complying with national and international data protection rules goes without saying. We arrange our security standards and gauge our conduct in order to protect personal data from being accessed or unlawfully used by unauthorized persons. Our business partners are also subject to corresponding obligations to handle such data carefully.

2.4

Safety and environmental responsibility

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

Compliance with all safety regulations is de rigueur, be they laid down by law, issued by the authorities or part of our corporate guidelines. Even when one believes one could control a risk or deems

safety regulations a nuisance, this must never lead to less caution. The safety regulations always have to be applied, not only in one's own interest but also in the interest of colleagues and the entire Company.

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

We believe that acting in an environmentally conscious manner is an ethical and business obligation. By fulfilling that obligation, we are contributing to the preservation of natural resources, the diversity of species and the protection of our climate for generations to come and are safeguarding our own economic efficiency and competitiveness for a long time. To that end, compliance with our applicable environmental rules and policies is a fundamental requirement. Each business decision we make takes environmental aspects into account.

We conduct our business and manage locations in a manner that avoids adverse environmental impact or reduces it to the lowest possible level.

Each of us must act in a manner that is environmentally conscious. In order for

PODSTAWOWE ZASADY POSTĘPOWANIA

2.3

Ochrona danych

Sprawą bezdyskusyjną jest dla nas ochrona danych personalnych klientów i pracowników zgodna z krajowymi i międzynarodowymi standardami obowiązującymi w tym zakresie. Tworzymy standardy bezpieczeństwa oraz dbamy o to, aby nie dopuścić do wycieku danych lub ich bezprawnego użycia przez osoby do tego nieupoważnione. Również nasi partnerzy handlowi podlegają podobnym obowiązkom odpowiedniego wykorzystywania danych.

2.4

Odpowiedzialność za bezpieczeństwo i ochronę środowiska

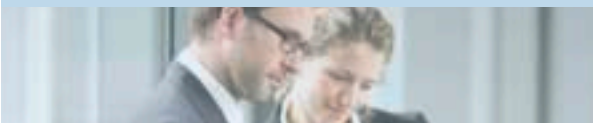
Zasadniczym elementem odpowiedzialnego postępowania jest unikanie i bezpieczne zwalczanie zagrożeń dla człowieka i przyrody. Dotyczy to wszystkich działów naszej Firmy, zwłaszcza działów rozwoju produktu, produkcji i kontroli produktów. W każdej analizie kosztów produkcji i bezpieczeństwa produktów powinno się brać pod uwagę przede wszystkim właśnie bezpieczeństwo produktów.

Stosowanie się do wszystkich przepisów bezpieczeństwa jest obowiązkowe, niezależnie od tego, czy zostały one określone prawem, czy wprowadzone przez władze,

czy też należą do wytycznych naszej Firmy. Nawet jeśli ktoś jest przekonany, że potrafi kontrolować ryzyko lub uważa przepisy bezpieczeństwa za kłopotliwe, nie oznacza to, że może sobie pozwolić na mniejszą ostrożność. Przepisy bezpieczeństwa należy konsekwentnie stosować zawsze i wszędzie, mając na względzie nie tylko własne bezpieczeństwo, lecz również dobro kolegów i całej Firmy.

Wszyscy pracownicy wspólnie odpowiadają za bezpieczeństwo w swoim środowisku pracy. W związku z tym wszyscy pracownicy będą gruntownie przeszkoleni w kwestiach bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jako firma uważamy, że świadome działanie na rzecz ochrony środowiska stanowi nasz etyczny obowiązek. Wypełniając go przyczyniamy się do przetrwania zasobów naturalnych, podtrzymania różnorodności gatunków oraz ochrony klimatu. Wszystko to z robimy z myślą o kolejnych pokoleniach. Takie postępowanie przyczynia się również do długotrwałego zapewnienia firmie wydajności ekonomicznej i konkurencyjności. Z tego też powodu postępowanie respektujące zasady ochrony środowiska jest wymogiem o fundamentalnym znaczeniu. Każda decyzja podejmowana w firmie jest



THE FUNDAMENTAL RULES OF CONDUCT

2.4

Safety and environmental responsibility

us to be able to meet that goal on a long-term basis, we offer education and training programs.

We promote sustainable consumption by providing extensive informational briefings to our customers and by certifying our products with credible standards.

2.5

Social responsibility

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

2.6

Discrimination ban

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

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

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

PODSTAWOWE ZASADY POSTĘPOWANIA

2.4

Odpowiedzialność za bezpieczeństwo i ochronę środowiska

rozpatrywana w kontekście ochrony środowiska naturalnego.

Miejsca prowadzenia działalności oraz sam jej przedmiot dobieramy w taki sposób, aby uniknąć negatywnych skutków dla środowiska lub aby zredukować je do minimum.

Każdy z nas musi działać z pełną świadomością odpowiedzialności za środowisko. Aby efekt naszych działań okazał się trwały proponujemy szkolenia i uczestnictwo w programach edukacyjnych.

Regularne przesyłanie klientom informacji promuje nasz zrównoważony model konsumpcji, podobnie jak pozyskiwanie dla produktów wiarygodnych certyfikatów.

2.5

Odpowiedzialność społeczna

Przestrzeganie praw człowieka i podstawowych norm społecznych to zasada, na której opiera się życie w społeczeństwie. Warunki pracy, które łamią te prawa i normy, są sprzeczne z tą zasadą. Dotyczy to zarówno naszej Firmy, jak i współpracy z naszymi partnerami biznesowymi. Każdy pracownik odpowiedzialny jest za przestrzeganie praw człowieka i podstawowych norm społecznych podczas wykonywania swoich obowiązków i w ramach własnego obszaru działania.

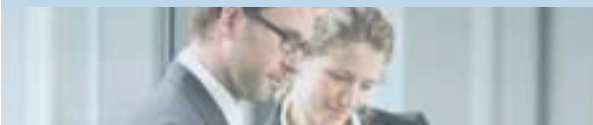
2.6

Zakaz dyskryminacji

Wszyscy pracownicy mają prawo do bycia traktowanymi przez swoich przełożonych i kolegów w sprawiedliwy, kulturalny i pełen szacunku sposób.

Dyskryminacja z powodu rasy, koloru skóry, narodowości, pochodzenia, płci, religii lub światopoglądu, przekonań politycznych, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej lub innych cech osobistych, tzn. bez rzeczowego uzasadnienia, jest zabroniona.

Wszyscy powinniśmy szanować godność osobistą i przekonania innych pracowników. Jakakolwiek forma prześladowania i kontaktu fizycznego wbrew woli jednej ze stron jest zabroniona.



THE FUNDAMENTAL RULES OF CONDUCT

2.7

Insider law

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

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

2.8

Protection of corporate property and business secrets

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

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

PODSTAWOWE ZASADY POSTĘPOWANIA

2.7

Prawo poufności

Prawo poufności zakazuje wykorzystywania poufnych informacji - bezpośrednio lub pośrednio - w celu osiągnięcia osobistych korzyści podczas kupowania lub sprzedawania papierów wartościowych, a także nieupoważnionego ujawniania takich informacji.

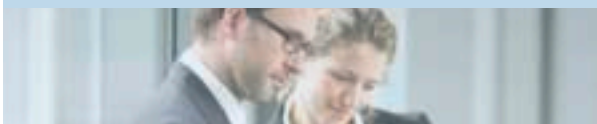
Pracownicy, będący w posiadaniu poufnych informacji o maxingvest ag, Tchibo GmbH, Beiersdorf AG lub innych firmach, z którymi rozważane jest zawarcie poważnej transakcji, nie mogą kupować lub sprzedawać ich papierów wartościowych (i ich pochodnych) ani ujawniać takich informacji osobom trzecim. Zasada ta obowiązuje aż do momentu, w którym takie informacje przestaną być istotne lub staną się ogólnie dostępne.

2.8

Ochrona własności i mienia firmy i tajemnic biznesowych

Własność Tchibo może być wykorzystywana jedynie w celach biznesowych. Wszyscy jesteśmy w pełni odpowiedzialni za jej ochronę przed zgubieniem, zniszczeniem lub kradzieżą. Wyposażenie biura, pomoce biurowe, próbki wyrobów i produkty Tchibo również stanowią własność Firmy.

Tajemnice biznesowe i inne poufne informacje należy traktować ze szczególną dyskrecją i chronić przed ujawnieniem osobom nieupoważnionym. Pracownikom, mającym dostęp do tajemnic biznesowych i poufnych informacji, nie wolno wyjawiać ich osobom trzecim (również krewnym i przyjaciółom) lub wykorzystywać ich w celach innych niż biznesowe.



THE FUNDAMENTAL RULES OF CONDUCT

2.9

Protection of intellectual property

Every one of us is responsible for Tchibo's intellectual property and must do anything to protect Tchibo's patents, trademarks, brands, know-how etc. against attacks or loss. This includes to refrain from any actions that might affect the prestige or value, in particular, of the brand „Tchibo“. By the same token, we have to respect the intellectual property of others.

2.10

Avoidance of conflicts of interest - private activities

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

has a business relationship or competes or might compete and in relation to shares in such a company.

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

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

PODSTAWOWE ZASADY POSTĘPOWANIA

2.9

Ochrona własności intelektualnej

Każdy z nas jest odpowiedzialny za własność intelektualną Tchibo i musi podejmować wszelkie środki mające na celu ochronę patentów, znaków towarowych, znaków firmowych, wiedzy specjalistycznej Tchibo etc. przed atakami lub utratą.

Ochrona własności intelektualnej obejmuje także powstrzymanie się od podejmowania działań, które mogłyby obniżyć prestiż lub zdeprecjonować wartość marki Tchibo. Z tego samego powodu powinniśmy szanować własność intelektualną innych.

2.10

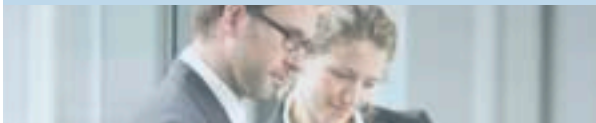
Unikanie konfliktów interesów - działalność prywatna

Każdy pracownik ma obowiązek poinformować swojego przełożonego lub odpowiednią osobę z Działu Personalnego o zamiarze przyjęcia pracy lub objęcia kierownictwa w innej firmie, dodatkowej działalności zarobkowej lub chęci założenia własnej firmy. Dotyczy to w szczególności obejmowania stanowiska lub podej-

mowania pracy w firmie, z którą Tchibo prowadzi interesy, konkuruje lub może konkurować, a także zakupu akcji takiej firmy.

Należy unikać konfliktu interesów pomiędzy obowiązkami zawodowymi pracownika a jego korzyściami osobistymi. Także w prywatnym otoczeniu pracownicy powinni unikać jakiegokolwiek postępowania, które byłoby sprzeczne z interesami Tchibo. Podczas publicznego wyrażania prywatnej opinii pracownicy nie powinni powoływać się na zajmowane przez nich stanowisko w firmie.

Do niedopuszczalnych konfliktów interesów może także dojść między Tchibo a spółkami stowarzyszonymi. Aby tego uniknąć, wszystkie porozumienia i umowy ze spółkami stowarzyszonymi powinny być przygotowywane w taki sposób, jak gdyby były zawierane z osobami trzecimi. Jakikolwiek odstępek wymaga zgody zarządu i powinno być zgłoszone do maxingvest ag w celu uwzględnienia tego w sprawozdaniu spółki stowarzyszonej.



THE FUNDAMENTAL RULES OF CONDUCT

2.11

Truthful and complete accounting in accordance with the law

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

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

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

2.12

Economical use of corporate resources

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

2.13

Representatives of the Company

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

PODSTAWOWE ZASADY POSTĘPOWANIA

2.11

Uczciwa, kompletna i zgodna z prawem księgowość

Korzystanie z aktywów lub pieniędzy Tchibo oraz zawieranie transakcji jest dozwolone jedynie w przypadku, gdy takie transakcje zostaną odpowiednio zaksięgowane.

Wszystkie wpisy w rozliczeniach finansowych i dokumentach Tchibo muszą być zgodne z prawdą, kompletne, dokładne i sporządzone zgodnie z ogólnymi przepisami księgowości.

Wnioski o płatność i wypłaty mogą być składane lub dokonywane tylko i wyłącznie w zgodzie z interesem Firmy i w celach zgodnych z prawem. Wnioski muszą być zgodne z odpowiednimi dokumentami finansowymi.

2.12

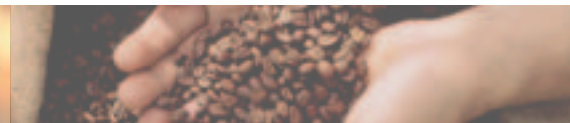
Oszczędne korzystanie z zasobów firmy

Oszczędne gospodarowanie zasobami Firmy nie podlega dyskusji. Przed sięgnięciem po nie należy zastanowić się, czy leży to w interesie Tchibo. Jeśli w grę wchodzi różne rozwiązania o jednakowej wartości, należy wdrożyć to rozwiązanie, które jest bardziej ekonomiczne.

2.13

Przedstawiciele Firmy

Powinniśmy cały czas być świadomi faktu, że każdy z nas jest reprezentantem naszej Firmy na zewnątrz. Tchibo nie będzie tolerowało żadnych zachowań, które naraziłyby jego dobrą reputację. Naszą pracą przyczyniamy się do tworzenia pozytywnego wizerunku Firmy, a tym samym pomagamy jej odnosić sukcesy w biznesie.



Applicability and implementation of this Code of Conduct

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

A violation of this code may lead to actions under employment law for all employees, i. e. also executives.

The Company Management team ensures that the principles and ethical values contained herein are conveyed to all employees in an appropriate and ongoing way.

All line managers with disciplinary subordinated employees have to act as role models, implement the Code of Conduct throughout the business and monitor that it is adhered to by all employees. Within their leadership responsibility all executives are responsible for the full appreciation and observance of this code by their employees.

This is a special responsibility and therefore an implicit term of any Tchibo contract of employment. Periodically, these executives will be asked to confirm that they have understood and abided by the rules contained herein and have reported all violations known to them and will ensure that their employees adhere to the Code of Conduct.

All employees are entitled and asked to report violations of this code or Tchibo guidelines. The Company is fully committed to this policy. Without any disadvantages for the reporting employee breaches of the regulations may be reported at any time to the Executive Board or any member of the Company Management team.

Furthermore, breaches of the regulations may not only be reported to the workers' council or a line manager but - also anonymously - at any time to a **whistle-blower hotline**. Any reported violations will be forwarded to the Compliance Committee which will check them and instigate a clearly defined process that will lead to an appropriate solution.

No employee will be held responsible for commercial disadvantages which relate to the observance of this code.

Zastosowanie i wdrażanie Kodeksu Postępowania

Zasady zawarte w Kodeksie Postępowania obowiązują wszystkich pracowników Tchibo na całym świecie. Chcielibyśmy, aby pracownicy Tchibo nie kierowali się jego literalnym brzmieniem, lecz aby dokonując profesjonalnej i etycznej oceny Kodeksu działali zgodnie z duchem zawartych w nim zasad, mając na względzie odpowiedzialność osobistą i korporacyjną. Wszelkie odrębne wytyczne obowiązujące w poszczególnych działach lub jednostkach stanowią uzupełnienie Kodeksu Postępowania. W razie wątpliwości obowiązuje zasada bardziej restrykcyjna.

Naruszenie zasad zawartych w Kodeksie stanowi podstawę do podjęcia kroków prawnych przewidzianych przez prawo pracy przeciwko wszystkim pracownikom, w tym także kadrze kierowniczej.

Zarząd Firmy gwarantuje, że wszyscy pracownicy w odpowiedni sposób dowiedzą się o właściwych oraz aktualnie obowiązujących zasadach i wartościach etycznych zawartych w Kodeksie.

Każdy kierownik liniowy, któremu podlegają pracownicy musi dawać przykład. Musi wdrożyć Kodeks Postępowania i nadzorować zgodności działań wszystkich pracowników z jego postanowieniami. W zakresie obowiązków kadry kierowniczej leży pełne zrozumienie i przestrzeganie Kodeksu przez podległych im pracowników.

Jest to szczególnie zakres obowiązków

i z tego względu jest integralnym elementem umowy o pracę zawartej z Tchibo. W regularnych odstępach czasowych pracownicy szczebla kierowniczego są zobowiązani do złożenia oświadczenia, że rozumieją i stosują zasady zawarte w Kodeksie, że zgłosili wszelkie znane sobie przypadki naruszenia zasad, oraz że dbają o to, aby ich podwładni działali zgodnie z zasadami Kodeksu Postępowania. Każdy pracownik ma prawo składać informacje dotyczące naruszenia zasad Kodeksu lub wytycznych Tchibo. Ma on do tego nie tylko prawo, ale jest o to proszony. Firma w pełni aprobuje taki sposób działania. Zgłoszenie przypadku naruszenia zasad Radzie Nadzorczej lub członkowi kadry kierowniczej nie ma dla pracownika żadnych konsekwencji.

Ponadto, przypadki naruszenia zasad można zgłaszać nie tylko radzie pracowniczej czy kierownikowi liniowemu, lecz także anonimowo można o nich informować infolinię Kodeksu Postępowania. Wszelkie przypadki naruszenia zasad będą przekazywane do rozpatrzenia Komisji ds. Zgodności, która je zweryfikuje i zarządzi konkretne działania, które doprowadzą do odpowiedniego rozwiązania problemu.

Żaden z pracowników nie zostanie pociągnięty do odpowiedzialności, jeśli jego zgodne z Kodeksem działania przyniosą straty firmie.





Kodeks Postępowania

Executive Board Tchibo GmbH • Zarząd Tchibo GmbH