



Grundsätze zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards für Non Food Zulieferer und Dienstleister

Stand: April 2020

Wir stellen uns unserer Verantwortung als global einkaufendes Unternehmen und setzen uns insbesondere bei der Gestaltung, Steuerung und Umsetzung unserer Geschäftsbeziehungen dafür ein, dass grundlegende Sozial- und Umweltstandards in unseren Lieferketten eingehalten werden. Die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in den Non Food Lieferketten liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Tchibo und seinen Geschäftspartnern.

Überblick über Lieferketten

Für die Umsetzung und Kontrolle dieses Verhaltenskodex muss den Geschäftspartnern die komplette Produktionskette der Tchibo Produkte bekannt sein. Dies beinhaltet mindestens die Nennung der Hauptfabriken, die an der Produktion von Tchibo Produkten beteiligt sind. Die Geschäftspartner haben auf Nachfrage alle an Tchibo Produkten beteiligten Produktionsstätten zu nennen, inklusive Name, Adresse und zusätzlich produktionsbezogene Informationen (z.B. Produktionsschritt).

Information und Kommunikation

Die Geschäftspartner von Tchibo, deren Produzenten und Unterauftragnehmer haben diesen Kodex frei zugänglich in allen relevanten Arbeitsbereichen und zur Kenntnisnahme aller Beschäftigten auszuhängen. Der Kodex muss in die Sprache der Beschäftigten übersetzt werden. Beschäftigte müssen über ihre Rechte und Pflichten gemäß diesem Kodex und geltendem Recht informiert werden. Außerdem müssen Geschäftspartner die Inhalte dieses Kodex an alle ihre Produzenten, Unterauftragnehmer und Heimarbeiter, die für Tchibo arbeiten, kommunizieren und auf die adäquate Beachtung der festgelegten Standards hinwirken.

Geschäftspartner, ihre Produzenten und Unterauftragnehmer, die für Tchibo arbeiten, müssen Personal der obersten Führungsebene als Verantwortliche für die Umsetzung dieses Kodex benennen.

Durchführung von Audits und Tests

Geschäftspartner müssen die Einhaltung dieses Kodex bei jedem potentiellen Produzenten sorgfältig überprüfen, bevor Bestellungen für Tchibo Produkte platziert werden. Um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner diesen Kodex und geltendes Recht einhalten, führt Tchibo unangekündigte Audits und/oder Emissionstests (z.B. Abwasser, Klärschlamm, Luft) unter der Leitung von Tchibo Personal und/oder externen Auditierungsunternehmen durch. Geschäftspartner haben jederzeit Zugang zu ihren Anlagen und denen von Unterauftragnehmern zu gewähren. Jeder Verstoß gegen den Kodex und/oder Gesetze muss behoben werden.

Bei Bestechungs- und Täuschungsversuchen ist Tchibo berechtigt, ohne Nachfristsetzung und Ablehnungsandrohung vom Vertrag zurückzutreten, Schadensersatz statt der Leistung zu verlangen und die Geschäftsbeziehung zu beenden.

Verpflichtungen bei Verstößen

Abhängig von der Bewertung der Sozial- und Umweltaspekte in Audits (beispielsweise Factory Audit, Risk Audit, Compliance Audit und anderen Tchibo Sozial- und Umweltaudits) und/oder Emissionstests (z.B. Abwasser, Klärschlamm, Luft) ergeben sich für den Geschäftspartner folgende Verpflichtungen:

Not Suitable/Zero Tolerance: Innerhalb von vier Wochen (ab Datum der Versendung des Audits/Emissionstests) sind die Zero Tolerances abzustellen und ein entsprechender Nachweis über die Verbesserung einzureichen, wofür die Durchführung eines Folge-Audits/Emissionstests erforderlich sein kann. Zudem ist der Geschäftspartner zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme verpflichtet, die beschreibt, wie und bis wann er die Verstöße beheben wird. Sind hinsichtlich der Aspekte mit der Bewertung Not Suitable/Zero Tolerance keine Verbesserungen festzustellen, ist Tchibo berechtigt, ohne Nachfristsetzung und Ablehnungsandrohung vom Vertrag zurückzutreten und Schadensersatz, statt der Leistung zu verlangen.

Suitable with Follow-up Necessary/Major Concern: Innerhalb von fünf Monaten (ab Datum der Versendung des Audits/Emissionstests) sind die Major Concerns abzustellen und ein entsprechender Nachweis über die Verbesserung einzureichen, wofür die Durchführung eines Folge-Audits/Emissionstests erforderlich sein kann. Zudem ist der Geschäftspartner zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme verpflichtet, die beschreibt, wie und bis wann er die Verstöße beheben wird. Sind keine Verbesserungen festzustellen, ist Tchibo berechtigt, ohne Nachfristsetzung und Ablehnungsandrohung vom Vertrag zurückzutreten.



Unerlaubte Unterauftragsvergabe (Unauthorized Subcontracting)

Geschäftspartner sind dazu verpflichtet, die exakten Namen und Adressen von vertraglich gebundenen Produzenten anzugeben. Geschäftspartnern ist es nicht erlaubt, Produktionsschritte, welche bei einem vertragsgebundenen Produzenten stattfinden, ganz oder teilweise als Unterauftrag weiterzugeben. Falls diese Produktionsschritte bei einem nicht vertraglich vereinbarten Produzenten stattfinden, ist Tchibo berechtigt, ohne Nachfristsetzung und Ablehnungsandrohung vom Vertrag zurückzutreten. Darüber hinaus tragen die Geschäftspartner die Verantwortung, alle Sozial- und Umweltverstöße im Sinne dieses Kodex bei nichtvertraglichen Produzenten abzustellen.

Fortlaufender Entwicklungsansatz

Geschäftspartner, ihre Produzenten und Unterauftragnehmer einigen sich darauf, fortlaufend an der Verbesserung von Sozial- und Umweltstandards zu arbeiten. Für die Umsetzung der Verbesserungen wird ein angemessener Zeitraum gewährt, solange den dringenden Bedürfnissen der Beschäftigten mit Priorität nachgegangen wird. Gute Audit-, Emissionstest- und Trainingsresultate mindern die Intensität von Folge-Auditierung/Emissionstests.

Trainings-, Auditierungs- und Testkosten

Die Kosten des Erstaudits und/oder der Emissionstest, welche von Dritten durchgeführt werden, trägt Tchibo, sofern nicht anderweitig vereinbart. Die Kosten für Emissionstests trägt der Geschäftspartner.

Für Erstaudits gelten Ausnahmen, wenn das Erstaudit aus Gründen, die der Geschäftspartner/Produzent zu vertreten hat, verschoben werden muss. In diesem Fall ist der Geschäftspartner zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme verpflichtet und trägt die Kosten des Erstaudits, welches innerhalb von 14 Tagen ab Datum des erfolglosen Auditierungs-/Testversuchs durchzuführen ist. Scheitert die Durchführung des Erstaudits zu einem späteren Zeitpunkt erneut aus Gründen, die der Geschäftspartner/Produzent zu vertreten hat, ist Tchibo berechtigt, ohne Nachfristsetzung und Ablehnungsandrohung vom Vertrag zurückzutreten und Schadensersatz, statt der Leistung zu verlangen.

Die Kosten für Verbesserungsmaßnahmen und die Bereitstellung entsprechender Nachweise über die Verbesserung inklusive der Durchführung von Folge-Audits/ Emissionstests trägt der Geschäftspartner.

Die Kosten für Trainings, Unterstützung und Beratung sind Gegenstand besonderer Absprachen zwischen Tchibo und dem Geschäftspartner.



Tchibo Verhaltenskodex Sozial- und Umweltstandards (Tchibo Social and Environmental Code of Conduct - Tchibo SCoC) für Geschäftspartner (Produkte und Dienstleistungen)

Stand: April 2020

Präambel

Als global einkaufendes Unternehmen engagieren wir uns für die Achtung der Menschenrechte und für den Schutz der Umwelt. Dabei bekennen wir uns zu den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung auf Basis der Rio-Erklärung von 1992, zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen, zu der Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu multinationalen Unternehmen, zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Wir unterstützen die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und setzen uns für die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in Lieferketten ein.

Die in diesem Kodex dargelegten grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte sowie Sozial- und Umweltstandards basieren auf den ILO-Konventionen, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und dem Tchibo Detox Commitment. Sie beziehen sich darüber hinaus auf den SA8000-Standard, den Base Code der Ethical Trading Initiative sowie auf die Ziele des Bündnisses für nachhaltige Textilien. Mit IndustriALL Global Union hat Tchibo einen Internationalen Rahmenvertrag unterzeichnet, um die wirksame Durchsetzung der ILO-Konventionen zu sichern; ein besonderer Fokus liegt dabei auf dem Recht der Kollektiv- und Tarifverhandlungen.

Alle Geschäftspartner bestärken wir deshalb, ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen und die Einhaltung dieses Kodex bei jedem potentiellen Produzenten sorgfältig zu überprüfen, bevor Bestellungen für Tchibo Produkte platziert werden.

Geltungsbereich dieses Kodex

Als Standardanforderung erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, deren Produzenten und Unterauftragnehmern die Beachtung der grundlegenden Sozial- und Umweltstandards dieses Verhaltenskodex sowie die Befolgung aller nationalen und internationalen Arbeits-, Sozial- und Umweltgesetze. Sie gelten für alle Beschäftigten, gleichgültig, ob diese direkt oder indirekt bei unseren Geschäftspartnern beschäftigt sind und unabhängig von der vertraglichen Grundlage dieser Beschäftigung, ob im formellen oder informellen Sektor.

Die grundlegenden Prinzipien dieses Kodex stellen das absolute Minimum und nicht das Maximum an Schutz und Unterstützung der grundlegenden Rechte für Beschäftigte und für die Umwelt dar. Wann immer die Regelungen nationaler und internationaler Gesetze, spezifischer Industriestandards, geltender Tarifverträge und dieser Kodex das gleiche Thema behandeln, gilt jeweils die Regelung, die den größeren Schutz für Beschäftigte oder für die Umwelt gewährleistet.

1. Zwangsarbeit

Beschäftigung ist freiwillig. Geschäftspartner dürfen keine Form der Zwangsarbeit, Knechtschaft, Sklaverei oder andere Formen unfreiwilliger Arbeit anwenden. Beschäftigte dürfen keiner Regelung unterliegen, die ihre persönliche Bewegungsfreiheit einschränkt. Arbeitgeber dürfen von ihren Beschäftigten nicht die Hinterlegung von Geldbeträgen oder Ausweispapieren beim Arbeitgeber verlangen. Die Beschäftigten sind frei in ihrer Entscheidung, ihren Arbeitgeber nach angemessener Kündigung gemäß geltendem Recht zu verlassen. Die Herstellung von Waren durch Gefängnisarbeit ist streng untersagt. Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

2. Kinderarbeit und jugendliche Beschäftigte

Kinderarbeit ist nicht zulässig. Das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit darf nicht unter dem Alter der Beendigung der Schulpflicht und auf keinen Fall unter 15 (bzw. 14, wenn nationales Recht dies gemäß ILO-Konvention 138 zulässt) Jahren liegen. Sollte festgestellt werden, dass Kinder unter Verhältnissen arbeiten, auf die die obige Definition von Kinderarbeit zutrifft, so sind Vorgehensweisen und schriftliche Verfahren zur Korrektur der vorgefundenen Kinderarbeit von dem Lieferanten zu dokumentieren. Ferner stellt der Lieferant angemessene finanzielle und sonstige Unterstützung bereit, um dem Kind den Schulbesuch zu ermöglichen, bis es nach dem Gesetz nicht mehr als Kind gilt.

Als jugendliche Beschäftigte gelten Beschäftigte zwischen 15 und 18 Jahren. Diese dürfen angestellt werden. Wenn sie der gesetzlichen Schulpflicht unterliegen, muss sichergestellt sein, dass sie nur außerhalb der Schulzeiten arbeiten. In keinem Fall dürfen Schulstunden, Arbeitszeit und Beförderungszeit eines jugendlichen Beschäftigten insgesamt mehr als zehn Stunden am Tag betragen, und in keinem Fall dürfen jugendliche Beschäftigte mehr als acht Stunden am Tag arbeiten. Jugendliche Beschäftigte dürfen ferner nicht nachts arbeiten und keine Arbeit verrichten, die aufgrund



ihrer Art oder der Umstände ihrer Verrichtung die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit der Jugendlichen beeinträchtigen oder gefährden könnte. Jugendliche Beschäftigte müssen Gelegenheit zur Teilnahme an Bildungs- und Schulungsprogrammen haben.

Nationale Regelungen zum Schutz von jugendlichen Beschäftigten sind einzuhalten. Es gelten die ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie die ILO-Empfehlung 146.

3. Diskriminierung

Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten gleich und mit Würde und Respekt behandelt werden und ihnen die gleichen Chancen offenstehen. Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer und nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Gesinnung oder Meinung, sexueller Orientierung, familiären Verpflichtungen, Personenstand oder sonstiger persönlicher Merkmale sind nicht zulässig. Dies gilt insbesondere für die Einstellung, die Vergütung, den Zugang zu Schulungen, Beförderungen, Kündigungen und Ruhestand. Es gelten die ILO-Konventionen 100, 111 und 159.

4. Disziplinarmaßnahmen

Jegliche Form der körperlichen, psychologischen, sexuellen, verbalen oder sonstigen Belästigung, Misshandlung oder Disziplinierung sowie jede andere Form der Einschüchterung sind verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur in Einklang mit nationalen Gesetzen und international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Willkürliche Strafen, insbesondere im Falle von Krankheit oder Schwangerschaft, sind verboten. Beschäftigte, die eine Beschwerde auf Grundlage dieses Verhaltenskodex und/oder von geltendem nationalem/internationalem Recht erheben, dürfen keiner Form von Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden.

5. Arbeitsverträge

Geschäftspartner haben ihren Beschäftigten gemäß gesetzlicher Vorgaben schriftliche Arbeitsverträge auszuhändigen und dabei geltendes Recht einzuhalten. Mindestbestandteile der Arbeitsverträge sind: Name, Adresse des Wohnortes und Foto des Beschäftigten*, Geburtsdatum* und -ort*, Funktion, Arbeitseintrittsdatum, Arbeitsstunden, Gehalt und Vergütung, Probezeit (falls zutreffend), Urlaubsanspruch, Einzelheiten zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses (durch den Beschäftigten und durch den Arbeitgeber), Unterschriften von Beschäftigtem und Arbeitgeber und Datum der jeweiligen Unterzeichnung. Im Falle von Auftragsarbeit hat der Geschäftspartner sicherzustellen, dass der Vertragspartner die oben genannten Vorgaben erfüllt.

6. Löhne und Vergütung

Der für die Standard-Arbeitszeit gezahlte Lohn hat mindestens gesetzliche, branchenspezifische Mindeststandards oder geltende Tarifverträge zu erfüllen, je nachdem, welche Regelung höher liegt. Geschäftspartner müssen bestrebt sein, Löhne zu zahlen, die stets den Grundbedarf der Beschäftigten und ihrer Familien abdecken und einen Teil des Einkommens zur freien Verfügung belassen, wenn gesetzliche Mindestlöhne hierfür nicht ausreichen (existenzsichernde Löhne). Beschäftigte müssen mindestens alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen erhalten. Sämtliche Überstunden sind mit Zuschlägen gemäß gesetzlichen, branchenspezifischen oder geltenden tarifvertraglichen Standards, je nachdem, welche höher sind, auszugleichen. Beschäftigte müssen in schriftlicher Form vollständige und verständliche Informationen über die Zusammensetzung ihres Lohns erhalten, einschließlich Abzügen, Überstundenzuschlägen und Zusatzleistungen. Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht gestattet. Es gelten die ILO-Konventionen 26 und 131.

7. Arbeitszeit

Arbeitszeiten haben geltendem Recht und den branchenspezifischen Standards zu entsprechen, je nachdem, welche der Vorschriften strenger sind. Auf keinen Fall darf von Beschäftigten gefordert werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Überstunden müssen freiwillig geleistet werden, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und nicht regelmäßig gefordert werden. Beschäftigten steht mindestens ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu. Ausnahmen von dieser Regel sind nur zulässig, wenn die beiden folgenden Voraussetzungen erfüllt sind: a) nationales Recht lässt Arbeitszeiten über diese Höchstgrenze hinaus zu; und b) es gilt ein frei ausgehandelter Tarifvertrag, der eine Durchschnittsermittlung der Arbeitszeit zulässt, einschließlich angemessener Ruhephasen. Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14 sowie ILO-Empfehlung 116.

* Aufgrund der Richtlinien der Europäischen Union zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung gilt dies nicht innerhalb der Europäischen Union.



8. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten auf Gründung von und Beitritt zu Arbeitnehmervertretungen einschließlich Gewerkschaften ihrer Wahl und das Recht zu Kollektivverhandlungen ist anzuerkennen. Arbeitgeber sind aufgefordert, eine positive Haltung gegenüber dem Recht auf Vereinigungsfreiheit und auf Tarifverhandlungen anzunehmen, indem sie ihre Belegschaft über dieses Recht aktiv in Kenntnis setzen und eine offene Einstellung gegenüber Gewerkschaften, einschließlich deren Organisationsaktivitäten, annehmen. In Situationen, in denen die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sind alternative Möglichkeiten zum unabhängigen und freien Zusammenschluss und zu Tarifverhandlungen zu gestatten. Arbeitnehmervertreter sind vor Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltung zu schützen. Ihnen ist freier Zugang zu den Beschäftigten zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie von ihren Rechten in gesetzeskonformer und friedlicher Form Gebrauch machen können. Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98 und 135 sowie ILO-Empfehlung 143.

9. Gesundheit & Sicherheit

Den Beschäftigten muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld bereitgestellt werden. Es sind Verfahren der Arbeitssicherheit zu fördern, die Unfälle und Verletzungen während der Arbeit oder durch die Bedienung der Anlagen des Arbeitgebers verhindern. Diese Arbeitssicherheitsübungen und -verfahren sind den Beschäftigten mitzuteilen und regelmäßig mit ihnen zu trainieren.

Es müssen klare Vorschriften und Verfahren festgelegt und eingehalten werden. Insbesondere ist für die Bereitstellung und Verwendung persönlicher Schutzausrüstung, den Zugang zu sauberen Sanitäranlagen und zu Trinkwasser zu sorgen. Gleiche Richtlinien gelten für alle sozialen Einrichtungen und Mitarbeiterunterkünfte, falls diese vom Arbeitgeber bereitgestellt werden. Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, sich aus Situationen, in denen erhebliche Gefahr droht, zu entfernen, ohne hierfür die Genehmigung des Unternehmens einzuholen. Das den Kodex befolgende Unternehmen betraut einen leitenden Angestellten mit der Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit und bezieht Beschäftigte in die Analyse der Gesundheitsrisiken und -gefährdungen ein. Es gelten ILO-Konvention 155 und ILO-Empfehlung 164.

10. Umweltschutz

Geschäftspartner müssen alle geltenden Gesetze und internationalen Vorschriften zum Schutz der Umwelt einhalten und alle relevanten Umweltzulassungen, -zertifikate und -genehmigungen vorweisen. Darüber hinaus verpflichten sie sich, kontinuierlich an der Minimierung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Insbesondere heißt dies: die Freisetzung von Gefahrstoffen in die Umwelt zu unterbinden; Umweltstandards für die Abwasserbehandlung, den Ausstoß von Emissionen und die Abfallbewirtschaftung einzuhalten; Chemikalien und andere gefährliche Stoffe ordnungsgemäß zu kennzeichnen und sicher zu lagern; die Energieeffizienz zu verbessern; die Nutzung natürlicher Ressourcen zu minimieren (einschließlich Wasser, mineralische Rohstoffe, Agrarrohstoffe und fossile Energieträger).

Um diese Ziele zu erreichen, sind Geschäftspartner verpflichtet, ein angemessenes und wirksames Umweltmanagementsystem einzuführen.

11. Chemikalienmanagement

Alle Produktionsstätten, welche Tchibo Produkte herstellen, müssen ein effizientes Chemikalienmanagementsystem (CMS) implementieren. Dieses CMS muss den gesamten Lebenszyklus der Chemikalien umfassen, inklusive den Einkauf, die Lagerung, den Transport, den Gebrauch und die sichere Entsorgung dieser Chemikalien. Zumindest erfordert ein CMS von den Produktionsstätten eine eindeutige Chemikalienpolitik, welche von der Unternehmensführung unterstützt wird; klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten für alle betroffenen Abteilungen sowie detaillierte Arbeitsanweisungen für jeden Schritt beim Einsatz von Chemikalien; die Einführung von Kontrollmaßnahmen, sodass Chemikalien keine der in der Tchibo RSL und die ZDHC MRSL [wie im Februar 2020 angepasst]; aufgeführten gefährlichen oder verbotenen Substanzen enthalten; regelmäßige Trainings/Mitteilungen zu CMS Anforderungen für alle Mitarbeiter, welche mit Chemikalien umgehen oder diesen ausgesetzt sind und eine ordentliche Dokumentation dieser Aktivitäten; definieren von Verfahren für Notfallsituationen (z.B. Auslaufen, Leckagen); kontinuierliche Überwachung einer effektiven CMS Implementierung und einer Anpassung wenn nötig. Von allen Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie die Tchibo RSL und die ZDHC MRSL - Anforderungen in der gesamten Produktionskette von Tchibo Produkten fördern und kontrollieren.

Es gelten ILO-Konvention 170 und ILO-Empfehlung 177.



12. Management-Praxis

Die in diesem Kodex definierten Sozial- und Umweltstandards sind vom Management eines jeden Geschäftspartners anzuerkennen und in die Unternehmenspolitik zu integrieren. Beschäftigte sind über die Inhalte dieses Kodex und geltendes nationales/internationales Recht in einer für sie zugänglichen Weise zu informieren, einschließlich der Bereitstellung aller Informationen in ihrer Landessprache und im Falle von Analphabetismus durch mündliche Unterrichtung und Schulung.

Für die Einhaltung aller Anforderungen laut diesem Kodex und laut nationalen/internationalen Gesetzen haben die Geschäftspartner ein angemessenes Managementsystem einzuführen, das die Benennung von zuständigem Personal, die Definition von Prozessen und die angemessene Dokumentation beinhaltet, um die Einhaltung dieses Kodex und nationaler/internationaler Gesetze zu belegen.

13. Beschäftigungsverhältnis

Die Verpflichtungen nach diesem Verhaltenskodex, nationalen Gesetzen und internationalen Richtlinien dürfen nicht durch die Anwendung von Leiharbeit, Untervergabe, vorgetäuschten Ausbildungsprogrammen oder Heimarbeit in Branchen, in denen traditionell nicht nach Heimarbeitsvereinbarungen gearbeitet wird, umgangen werden.

14. Bestechung/Korruption

Bestechungs- und Täuschungsversuche werden nicht toleriert und führen zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.

Beschwerdeverfahren:

Beschäftigte sind berechtigt, jeden Verstoß gegen diesen Kodex und/oder geltendes Gesetz Tchibo und/oder jedem unabhängigen Dritten anzuzeigen. Beschäftigte und Dritte können Tchibo jederzeit kontaktieren:

Tchibo GmbH
Corporate Responsibility
Überseering 18
D-22297 Hamburg/Germany
E-Mail: socialcompliance@tchibo.de