

Viselkedési Kódex



A Tchibo GmbH
minden alkalmazottjának

Hamburg, 2007. július

Tisztelt Kollégák!

Az etikus üzleti gyakorlatok és a jó vállalkozói viselkedés értékei és alapelvei az elmúlt évek során alapjában véve keveset változtak. A hozzánk hasonló méretű nemzetközi vállalatok esetében egyre inkább magától értetődik, hogy ezen gyakorlatokat és alapelveket rendszeresen tovább kell adnunk összes alkalmazottunknak. Így örömmel tölt el a tény, hogy mi, a Tchibo Holding AG-vel közösen létrehoztunk egy viselkedési kódexet a vállalatcsoport számára, melynek egy példányát Ön most a kezében tartja.

A munkahelyi viselkedés 12 alapszabálya, melyet a kódex tartalmaz, rendelkezik mind az általános kérdésekről, mind pedig a Tchibora speciálisan jellemző témákról. Mindazonáltal ezen szabályok általános érvényűek, és nem alkalmazhatók minden előforduló esetre. Viselkedési kódexünk így hasznos útmutatónak tekinthető, amely tanácsokat ad a mindennapi munkához. A kódex szabályainak alkalmazására, illetve a felmerülő kérdések megválaszolására felállítunk egy független információs és mediációs osztályt, amely minden alkalmazottunk rendelkezésére áll majd. Az egyes esetekben természetesen megfogalmazhatja meglátásait a felettesének, a munkástanácsnak vagy a személyzeti osztály alkalmazottainak.

A jelen viselkedési kódex kötelező érvényű minden Tchibo alkalmazottra nézve. Szeretnénk, ha az összes Tchibo alkalmazott az egész világon elkötelezett lenne az etikus üzleti gyakorlatok és a méltányos viselkedés, valamint a vonatkozó törvények betartása mellett. Ez a nemzetközi sikerességünk szempontjából elengedhetetlen fontosságú.

Üdvözlettel:

Dr. Markus Conrad

A viselkedési kódex három részből áll:

1 Kontextus

2 A viselkedés alapszabályai

- 2.1 A méltányos verseny
- 2.2 A korrupció és a tisztességtelen előnyszerzés megelőzése
- 2.3 Biztonság és környezettudatosság
- 2.4 Társadalmi felelősségvállalás
- 2.5 A diszkrimináció tiltása
- 2.6 A bennfentes kereskedelem tilalma
- 2.7 A vállalati vagyon és az üzleti titok megóvása
- 2.8 A szellemi tulajdon megóvása
- 2.9 Az érdektűközés kizárása -- magán-tevékenységek
- 2.10 Valószínű és teljes, a törvényeknek megfelelő könyvelés
- 2.11 A vállalati források gazdaságos használata
- 2.12 A vállalat képviselése

3 A viselkedési kódex érvényessége és alkalmazása

Kontextus

A Tchibo vállalat sikeressége és jó hírneve szempontjából rendkívüli fontosságú, hogy üzleti partnereink, fogyasztóink, részvényeseink, szabályozóink, a közvélemény bíznak a Tchibo alkalmazottak törvénytisztelő és felelősségteljes magatartásában. Minden alkalmazottunktól magas fokú szociális és etikai kompetenciát várunk el. Ezek az irányelvek vezérelnek minket üzleti partnereink kiválasztásakor is. Annak érdekében, hogy erősítsük ezen kompetenciánkat, a Tchibo és annak vezetősége proaktív módon segít tanácsokkal.

A felelős és törvénytisztelő viselkedésnek természetesnek kell lennie. Ily módon a jelen Viselkedési Kódex nem tartalmaz új szabályokat, hanem példákat hoz azokra a követelményekre, amelyeket külső és belső kötelezettségeink rónak ránk viselkedésünk tekintetében. Ebből a szempontból a Tchibo alkalmazottai csak a vállalatnak, és nem egy személynek, például a közvetlen vezetőjüknek felelősek.

A törvények és rendelkezések betartása az országokban, ahol működünk, elsődleges fontosságú számunkra. Nem kezdünk olyan tevékenységekbe, amelyek a törvények megszegéséhez vezetnek, illetve tétlenséggel nem engedjük, hogy megszegjék ezeket a törvényeket. Bármely kivétel ez alól teljességgel elfogadhatatlan, még akkor is, ha az, az adott kereskedelemben vagy területen elfogadott vagy szokásos viselkedési forma.

Emellett a Tchibo elkötelezett a szabad demokráciák elismert értékei mellett. Üzleti viselkedésünk különösképpen az alábbi zsinórmértékeken és irányelveken alapul:

- Az ENSZ emberjogi kiáltványa:
(<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/eng.htm>)
- Az ENSZ alapokmánya a gyermekek jogairól
(<http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/k2crc.htm>)
- Az OECD irányelvei multinacionális vállalatok számára
(http://en.wikipedia.org/wiki/OECD_Guidelines_for_Multinational_Enterprises)
- Az ILO nyolc alapelve, ahogy azt a szervezet kiáltványa tartalmazza (Kiáltvány a munkához fűződő alapvető elvekről és jogokról)
(<http://www.ilo.org/public/english/standards/index.htm>)

Tudatában vagyunk, hogy a helyi szabályok által kifejezett etikai zsinórmértékek országról országra különböznek. Amennyiben az itt található szabály, illetve a nemzetközi jogok és megállapodások eltérnek a helyi szabályoktól, mindig a szigorúbb szabály lesz az irányadó.

Lehetetlen előre látni minden egyes esetet vagy helyzetet, így ez a kódex általános szabályokat tartalmaz és általánosan érvényes. Nem helyettesít részletes szabályokat, vagy eljárási utasításokat. Célja inkább az, hogy világosan megértesse a Tchibonál és a Tchibo által alkalmazott elveket és értékeket oly módon, hogy kiemeli az összes alkalmazott egyéni és közös felelősségvállalásának legfontosabb elemeit.

Méltányos verseny

A versenyre vonatkozó törvény rendelkezik a szabad és korlátlan versenyről az összes piaci szereplő érdekében, különös tekintettel a következőkre:

- a összejátszáson alapuló árképzés, területi felosztás, vevők felosztása, vagy a termelési volumenek versenytársak általi fixálásának tilalma,
- a piacvezető helyzetből fakadó tisztességtelen előnszerzés tilalma.

Az összejátszás, a nem hivatalos tárgyalások vagy megállapodások, amelyek befolyásolhatják, vagy akadályozhatják a versenyt, szintén tilosak. A versenytársakkal történő tárgyalások során tilos bizalmas információkat kicserélni az árakkal vagy jövőbeni árváltozásokkal, illetve a fogyasztói vagy beszállítói viszonyokkal kapcsolatban.

A méltányos verseny emellett azt is jelenti, hogy soha ne ajánljunk, vagy biztosítsunk tisztességtelen előnyt harmadik fél részére, sem készpénz, sem pedig egyéb juttatások formájában. Ez vonatkozik azokra az országokra is, ahol esetleg más szokások uralkodnak.

A korrupció és a tisztességtelen előnszerzés megelőzése

A Tchibo nem tűri meg a korrupciót és a tisztességtelen előnszerzést, függetlenül attól, hogy milyen formát ölt. Üzleti tevékenységünk tekintetében nem kérhető, fogadható el vagy adható személyes előny. Amennyiben az alkalmazottak ilyen ajánlattal vagy kéressel találkoznak, haladéktalanul értesíteniük kell a közvetlen felettesüket.

Soha nem szabad ajándékot adni vagy elfogadni, illetve meghívást közvetíteni illetve elfogadni. Ez alól az egyedüli kivétel egyszeri ajándékozás, amely az ország udvariassági szokásaival összhangban van. Ugyanez vonatkozik a meghívásokra is. Amennyiben kétségei merülnek fel, kérje ki közvetlen felettesének véleményét.

Biztonság és környezettudatosság

Az emberre és a környezetre veszélyes kockázatok elkerülése és biztonságos kezelése bármely felelős viselkedés elsődleges eleme. Ez a vállalat minden részére vonatkozik, különös tekintettel a termékfejlesztésre, a termelésre és a termelésellenőrzésre. Bármely termelési költség-és termékbiztonsági elemzés legfontosabb eleme a termékbiztonság legyen.

Az összes biztonsági előírásnak történő megfelelés legyen szigorú, akár törvény szabályozza, akár hatósági szabályozás, akár a vállalati szabályok vonatkozzanak rá. Még akkor is, ha valaki úgy gondolja, hogy képes kiküszöbölni a kockázatot, vagy a biztonsági előírásokat szükségtelen nyugnek tekinti, ez sohasem vezethet kisebb fokú elővigyázatossághoz. A biztonsági előírásokat mindig be kell tartani, nemcsak valaki személyes érdekében, hanem a kollégák és az egész vállalat érdekében is.

Az összes alkalmazott együttesen felel munkakörnyezete biztonságáért. Minden alkalmazott teljes körű kiképzésben részesül, és részletes utasításokat kap az egészségvédelem és a biztonság tekintetében.

Számunkra a környezettudatos viselkedés nem csupán üzleti kötelesség, hanem annak előfeltétele is, hogy védjük természeti értékeinket, és ezen keresztül saját nyereségességünket és versenyképességünket. A környezetet úgy kezeljük, hogy a források kihasználása és a környezetre gyakorolt negatív hatás minimális legyen. E célból folyamatosan ellenőrizzük minden folyamatunkat, és a meghatározott fejlesztési lehetőségeket átültetjük a gyakorlatba. Alapvető, hogy a vonatkozó környezetvédelmi törvényeket és előírásokat mindenkor teljes körűen betartsuk.

2.4

Társadalmi felelősségvállalás

Bármely társadalmi létforma az emberi jogok és az alapvető társadalmi normák betartásán alapul. Ezen jogok és normák megsértése ellentmond ennek az elvnek. Ez érvényes a vállalatunkon belül, valamint jellemzi üzleti partnereinkkel való viszonyunkat. Minden alkalmazott felelősséggel tartozik minden emberi jog és alapvető norma tiszteletben tartásáért saját felelősségi körén és befolyási területén belül.

2.5

A diszkrimináció tiltása

Minden alkalmazottunknak joga van ahhoz, hogy vele közvetlen felettese és kollégái méltányosan, udvariasan és tisztelettel bánjanak.

Tilos bármely kézzel fogható ok nélkül, az illető személy faján, bőrszínén, nemzetiségén, származásán, nemén, vallásán vagy hitvallásán, politikai beállítottságán, korán, fogyatékoságán, szexuális orientációján vagy egyéb személyes jellemzőin alapuló megkülönböztetés.

Mindannyiunknak tisztelnünk kell a többi alkalmazott személyes méltóságát és hitét. Bármilyen fajta zaklatás, vagy az illető akarata ellenére létesített fizikai kapcsolat tiltott.

2.6

A bennfentes kereskedelem tilalma

A bennfentes kereskedelem tilalma tiltja a közvetlen vagy közvetett módon szerzett bennfentes információk felhasználását személyes előnyszerzésre a részvények adásvételekor, illetve az ilyen információ továbbadását illetéktelen személyeknek.

A Tchibora, a Beiersdorfra vagy egyéb, fontos ügyletekben számításba jövő vállalatokra vonatkozó bennfentes információ birtokában lévő alkalmazottak nem adhatják el illetve vásárolhatnak részvényeket (és annak származékait), és nem hozhatnak ilyen információt harmadik fél tudomására. Ez addig érvényes, míg az adott információ irrelevánsná nem válik, illetve nyilvánosságra nem kerül.

2.7

A vállalati vagyon és az üzleti titok megóvása

A Tchibo vagyona csupán üzleti célokra használható. Mindannyiunk felelőssége védelmezni azt veszteség, kár vagy eltulajdonítás ellen. Az irodai felszerelés, segédeszközök, a kereskedelmi termékminták és a Tchibo termékei mind a vállalati vagyon részét képezik.

Az üzleti titkokat és egyéb bizalmas információkat a legszigorúbb titoktartással kell kezelni, és óvni kell attól, hogy illetéktelen személy tudomására jusson.

Azon alkalmazottaknak, akiknek hozzáférésük van az üzleti titkokhoz és bizalmas információkhoz, tilos továbbadniuk ezen információkat harmadik fél számára (beleértve a rokonokat és a barátokat), illetve nem üzleti célra használni ezen információkat.

2.8

A szellemi tulajdon védelme

Mindegyikünk felelősséggel tartozik a Tchibo szellemi tulajdonának védelméért, és minden tőle telhetőt meg kell tennie, hogy megóvja a Tchibo birtokában lévő szabadalmakat, védjegyeket, márkákat, know-how-t, stb. a támadások vagy veszteségek ellen. Ugyanezen okokból tiszteletben kell tartanunk mások szellemi tulajdonát is.

2.9

Az érdekütközés kizárása -- magántevékenységek

Mindannyiunknak értesítenünk kell a közvetlen felettesünket, vagy az illetékes humánerőforrás osztályt, amennyiben szándékunkban áll elfogadni egy másik vállalat állásajánlatát vagy igazgatói posztját, fizetett mellékállást, vagy amennyiben szándékunkban áll vállalkozást indítani. Ez különösen igaz olyan vállalatok pozíciójának elfogadására, amellyel a Tchibo üzleti kapcsolatban áll, vagy amelynek versenytársa, vagy később versenytársa

lehet, vagy bármely módon része van benne.

Az alkalmazott szakmai felelőssége és személyes érdekei között fennálló érdekütközést kerülni kell. Személyes környezetükben az alkalmazottaknak kerülniük kell az olyan viselkedést, amely ellent mondhat a Tchibo érdekeinek. Amikor az alkalmazottak személyes véleményüknek adnak hangot a nyilvánosság előtt, nem említhetik a Tchibo vállalatnál betöltött pozíciójukat.

A Tchibo és leányvállalatai között fennálló esetleges érdekütközést kerülni kell. Minden, a leányvállalatokkal kötött megállapodást és szerződést úgy kell megfogalmazni, mintha az harmadik féllel kötöttet volna. Bármely eltéréshez ki kell kérni az igazgatótanács beleegyezését, és jelenteni kell a Tchibo Holding AG-nak, hogy bekerüljön a függő vállalati beszámolóba.

2.10

Valóságű és teljes, a törvényeknek megfelelő könyvelés

A Tchibo eszközeinek vagy pénzének használata és tranzakciók végrehajtása csupán akkor megengedett, ha az ilyen tranzakciókat megfelelően meghirdetik.

A Tchibo könyvelésébe vagy dokumentumaiba eszközölt minden bejegyzésnek valóságűnek és pontosnak kell lennie, valamint meg kell felelnie az általános könyvelési alapelveknek.

A kifizetéseket csupán a vállalat érdekének figyelembevételével lehet végrehajtani, és csupán legális célokra. A kifizetéseknek a vonatkozó kifizetési dokumentációval egyeznie kell.

2.11

A vállalati források gazdaságos használata

A vállalati források gazdaságos kihasználása természetesnek tekintendő. Bármilyen forrás használata előtt meg kell győződni arról, hogy a használat a Tchibo érdekeit szolgálja-e. Amennyiben több, ugyanolyan értékű megoldás alkalmazható, a leg gazdaságosabb megoldást kell választani.

Az üzleti utak szükségességéről mindig meg kell győződni az utazás előkészítése előtt. Az utazások legyenek ésszerű

mértékűek, és szorítkozzanak szigorúan üzleti célokra.

2.12

A vállalat képviselete

Viselkedésünkkel teljes körűen képviseljük a vállalatot a nagyközönség szemében, és ennek minden pillanatban tudatában kell lennünk. A Tchibo nem tűri el a hírnevét romboló viselkedést. Munkánk révén hozzájárulunk a Tchiboról kialakított pozitív képhez, és egyben támogatjuk a vállalat üzleti sikereit.

A viselkedési kódex érvényessége és alkalmazása

A jelen dokumentumban felsorolt szabályok minden Tchibo alkalmazottra vonatkoznak az egész világon. A Tchibo alkalmazottait kérjük, hogy ne csupán betű szerint értelmezzék ezt a kódexet, hanem szakmai és etikai ítélőképességük birtokában cselekedjenek a jelen kódexben felsorolt elvek szellemében a vállalati és egyéni felelősség értelmében. Amennyiben más irányelvek vannak érvényben az egyes osztályok vagy alegységek számára, azok a jelen Viselkedési Kódexen felül érvényesek. Amennyiben kétsége merül fel, a szigorúbb szabályozás a mérvadó.

A vállalati menedzsment tagjainak (igazgatótanács és vezetőség) példát kell mutatniuk, a gyakorlatba át kell ültetniük a jelen Viselkedési Kódexet üzleti tevékenységük során, és ellenőrizniük kell, hogy azt minden alkalmazott betartsa. Ez külön felelősség, és bármely Tchibo munkaszerződés tartalmába automatikusan beleértendő. Évente egyszer ezen vezetőket felkérjük, hogy erősítsék meg, hogy a jelen kódexben található szabályokat megértették és betartják, és hogy az annak megsértésére vonatkozó minden kísérletről jelentést tettek.

A vezetői felelősségen belül minden vezető felelős azért, hogy a felelősségi körében működő alkalmazottak betartsák és megértsék a jelen viselkedési kódexet. A vállalat menedzsmentjének biztosítania kell, hogy a jelen útmutatóban foglalt elveket és etikai értékeket megfelelő módon és folyamatosan közvetítsék az összes alkalmazott számára.

A csoportok és az egyének nem tehetők felelőssé bármilyen kereskedelmi hátrányért, amely a jelen kódex betartásából fakad. Minden alkalmazottnak joga van és köteles jelenteni a jelen kódex előírásainak vagy a Tchibo irányelveinek megsértését a vállalat menedzsmentjének vagy egyes vezetőinek.

Az ilyen értelmű jelentések nem hozhatják az adott alkalmazottat hátrányos helyzetbe. A vállalat teljes körűen elkötelezett emellett az irányelv mellett. A szabályok megsértése bármikor jelenthető a munkástanácsoknak, vagy a vállalaton belül működő külső ombudsmannak.

A felelős személyek ki fogják vizsgálni a bejelentett szabálysértéseket, és olyan világosan meghatározott folyamatot kezdeményeznek, amely megfelelő megoldáshoz vezet. Ezen felelős személyek kétséges helyzetekben is segítséget nyújtanak.