

JACOBS DOUWE EGBERTS

VERHALTENSKODEX

JULI 2021



OUR STORY



OUR VISION

**A COFFEE & TEA
FOR EVERY CUP**

OUR PURPOSE

**WE UNLEASH THE POSSIBILITIES OF
COFFEE & TEA TO CREATE A BETTER FUTURE**

DISCIPLINE

SIMPLICITY

ACCOUNTABILITY

SOLIDARITY

ENTREPRENEURSHIP

OUR VALUES

WE PLAY OUR PART

OUR BELIEF

**IT'S AMAZING WHAT
CAN HAPPEN OVER A
CUP OF COFFEE OR TEA**



SCHREIBEN UNSERES VORSTANDS

Liebe Mitarbeiter,

wir freuen uns, Ihnen den JACOBS DOUWE EGBERTS (JDE) – Verhaltenskodex (unseren Kodex) zu präsentieren.

Unser Kodex findet Anwendung auf alle Mitarbeiter und Berater bzw. Aushilfskräfte. Da die Verpflichtungen im Rahmen des Kodex die Grundlage dessen bilden, was uns ausmacht, erwarten wir auch, dass unsere Geschäftspartner wie Lieferanten, Vertreter, Berater und Konzessionsinhaber ähnliche Grundsätze befolgen, wenn sie in unserem Auftrag Tätigkeiten ausüben. Niemand ist von unserem Kodex ausgenommen. Stellung oder Beschäftigungsdauer haben hierauf keinen Einfluss.

Wir sind dabei, uns als der weltweit führende Pure Player im Kaffeesektor zu positionieren, wobei Grundüberzeugungen, Vision, Werte und Versprechen Konstanten darstellen.

Unser Kodex und unsere Werte gehen über unsere gesetzlichen und regulatorischen Verpflichtungen hinaus und verlangen von uns ein entsprechendes Verhalten.

Wir müssen das Richtige tun und uns dabei gegenseitig unterstützen. Wenn einer von uns etwas sieht – oder glaubt etwas zu sehen –, das gegen unseren Kodex oder die Gesetze und Vorschriften verstößt, die wir einzuhalten haben, müssen wir Verantwortung übernehmen und dies melden.

Wir erwarten, dass Sie über die verschiedenen zur Verfügung stehenden Kanäle Meldung erstatten, wenn Sie Anliegen haben. Diese [Melderichtlinie](#) beschreibt, wie Sie Ihre Anliegen melden sollten. Sie können sicher sein, dass nach Ihrer in gutem Glauben gemachten Meldung niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie erfolgen. Seien Sie einfach ehrlich und transparent bezüglich dessen, was Sie wissen oder vermuten.

Vielen Dank, dass Sie sich auch weiterhin an unseren Kodex halten.

JDE-Vorstand



INHALT

Unsere Geschichte	1
Schreiben unseres Vorstands	2
Einführung in unseren internationalen Kodex	4
Warum haben wir einen Kodex?	4
Wer muss sich an unseren Kodex halten?	6
Welche Verantwortung haben Sie bezüglich des Kodex?	6
Welche zusätzliche Verantwortung tragen Manager?	6
Hilfe anfordern und Anliegen äußern	7
Wie suchen wir Hilfe oder machen Meldungen?	7
Wie lautet unsere Richtlinie in Bezug auf Vergeltungsmaßnahmen?	9
Was geschieht, wenn ich eine Meldung mache?	9
Welche Konsequenzen hat ein Verstoß gegen unseren Kodex?	9
Ehrliches und ethisches Verhalten untereinander	10
Wir behandeln einander mit Respekt und Würde	10
Wir wahren Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	11
Wir sichern Informationen und betreiben keinen Insiderhandel	12
Ehrliches und ethisches Verhalten gegenüber unseren Kunden und Geschäftspartnern	14
Wir gewährleisten die Hochwertigkeit unserer Produkte	14
Wir gehen fair miteinander um	15
Ehrliches und ethisches Verhalten gegenüber unserem Unternehmen und unseren Eigentümern	16
Wir handeln im Interesse unseres Unternehmens	16
Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung	17
Wir führen unsere Geschäfte korruptionsfrei	18
Wir führen unsere Geschäfte ohne Geldwäsche	18
Wir halten uns an das internationale Handelsrecht	19
Wir schützen unser Firmenvermögen	19
Wir legen beispielhaftes Verhalten auf den sozialen Medien und in Netzwerken an den Tag	19
Wir schützen unseren Ruf bei der Kommunikation in den Medien	20
Wir verwalten unsere Bücher und Geschäftsunterlagen ehrlich und präzise	20
Ehrliches und ethisches Verhalten gegenüber unseren internationalen Gemeinschaften	21
Wir sind verantwortungsbewusst und engagieren uns gesellschaftlich	21
Wir unterstützen unsere lokalen Gemeinschaften	22
Wir tragen Verantwortung für die Umwelt	22
Ressourcen und Verzichtserklärungen	23
Sie können uns jederzeit kontaktieren	24



EINFÜHRUNG IN UNSEREN INTERNATIONALEN KODEX



**HILFE ANFORDERN UND
ANLIEGEN ÄUSSERN**



**EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
UNTEREINANDER**



**EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
KUNDEN UND
GESCHÄFTSPARTNERN**



**EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREM
UNTERNEHMEN UND
UNSEREN EIGENTÜMERN**



**EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
INTERNATIONALEN
GEMEINSCHAFTEN**

WARUM HABEN WIR EINEN KODEX?

Ein Verhaltenskodex ist eine hervorragende Methode, unseren Stakeholdern und uns gegenseitig zu demonstrieren, dass wir Wert auf eine ethische Geschäftsführung legen. Er hilft uns auch dabei, bei unserer täglichen Arbeit und in Geschäftsbeziehungen intelligente, richtige Entscheidungen zu treffen. Anders ausgedrückt: Unser Kodex repräsentiert unsere Compliance-Unternehmenskultur.

Natürlich ist unser Kodex nicht unser einziger Leitfadener für die ethische Entscheidungsfindung. Genauso viel

Aufmerksamkeit ist den Richtlinien zu widmen, die in unserem Compliance-Regelwerk vorgegeben sind, sowie den verschiedenen Gesetzen und Vorschriften, die weltweit auf unsere Tätigkeiten Anwendung finden. All diese Vorgaben fungieren als Rückgrat dieses Kodex. Lesen Sie den Kodex aufmerksam durch. Überlegen Sie, auf welche Art und Weise der Kodex auf Sie und die Tätigkeiten, die Sie für JACOBS DOUWE EGBERTS ausüben, Anwendung findet. Wenn Sie Fragen oder Anliegen haben – und die werden Sie wahrscheinlich

haben –, hält dieser Kodex Angaben zu hilfreichen Melderessourcen und anderen wegweisenden Unternehmensrichtlinien bereit.

Des Weiteren müssen wir in Verbindung mit unseren Melderessourcen und -richtlinien sowohl im Arbeitsalltag als auch in schwierigen Situationen gute Entscheidungsfindungsfähigkeiten anwenden. Wenn Sie sich jemals Sorgen darüber machen, wie Sie die beste Entscheidung in einer bestimmten Situation treffen sollen, sollten Sie die folgenden Fragen über die verfügbaren Möglichkeiten berücksichtigen:

- Was verkörpert die höchste Stufe in Sachen Integrität und Ehrlichkeit oder spiegelt diese wider?
- Was ist in dieser Situation "das Richtige"?
- Was würde passieren, wenn meine Entscheidung in die Nachrichten kommt?
- Wie wird sich das Ergebnis auf den Ruf unseres Unternehmens und das Image unserer Marken auswirken?

Sind Sie sich nach der Berücksichtigung dieser Fragen immer noch nicht sicher? Dann sollten Sie nicht einfach so eine Maßnahme ergreifen. Suchen Sie stattdessen Hilfe über die im Kodex aufgelisteten Ressourcen in all jenen Situationen, in denen Sie sich nicht sicher sind. Unsere Kernwerte, unser Unternehmensleitbild, unser Kodex und die höchsten ethischen Standards müssen bei unseren Entscheidungen zielführend sein. Es ist nie akzeptabel, von einer dieser Richtlinien abzuweichen, um ein Geschäftsziel zu erreichen.



DISZIPLIN

EINFACHHEIT

RECHENSCHAFT

SOLIDARITÄT

UNTERNEHMERGEIST

WER MUSS SICH AN UNSEREN KODEX HALTEN?

Unser Kodex findet Anwendung auf alle Mitarbeiter und Berater bzw. Aushilfskräfte. Da die Verpflichtungen im Rahmen des Kodex die Grundlage dessen bilden, was uns ausmacht, erwarten wir auch, dass unsere Geschäftspartner wie Lieferanten, Vertreter, Berater und Konzessionsinhaber ähnliche Grundsätze befolgen, wenn sie in unserem Auftrag Tätigkeiten ausüben. Niemand ist von unserem Kodex ausgenommen. Stellung oder Beschäftigungsdauer haben hierauf keinen Einfluss. In unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) haben wir speziell für Lieferanten deutlich beschrieben, was uns im Kern ausmacht.

WELCHE VERANTWORTUNG HABEN SIE BEZÜGLICH DES KODEX?

Ein starker Kodex hat keine Bedeutung, wenn wir nicht gewillt sind, ihm Folge zu leisten. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, unseren Kodex zu lesen, sich die zugrunde liegenden Werte zu vergegenwärtigen und sich an dessen Grundsätze zu halten. So fördern wir eine Umgebung, in dem gesunder Menschenverstand, Aufrichtigkeit und Transparenz gelten. Wir müssen die Gesetze und Vorschriften kennen, die sich auf unsere Tätigkeiten und die Länder, in denen wir aktiv sind, beziehen, und diese einhalten. In Situationen, in denen wir nicht sicher sind, was von uns erwartet wird, sollten wir die entsprechende Ressource zu Rate ziehen und uns die Zeit nehmen, uns über das maßgebende Protokoll und die richtige Entscheidungsfindung zu informieren.

WELCHE ZUSÄTZLICHE VERANTWORTUNG TRAGEN MANAGER?

Wir sind davon überzeugt, dass man mit gutem Beispiel vorangehen muss. Deshalb haben unsere Manager und andere Führungskräfte die Pflicht, sich deutlich für ethisches Verhalten einzusetzen. Wenn Ihnen Mitarbeiter unterstellt sind, sind Sie verantwortlich dafür, mit gutem Beispiel voranzugehen, wobei Sie Ethik und Integrität in allem was Sie tun, integrieren. Als Vorbild sind Sie dafür verantwortlich, den Verhaltenskodex den Ihnen unterstellten Mitarbeitern zu übertragen. Um Ihnen als Manager bzw. Führungskraft bei der Übertragung des Kodex zu helfen, bietet das Unternehmen regelmäßige Schulungen an.

Geben Sie gegenüber Ihren Untergebenen Ihre Verfügbarkeit an und zeigen Sie sich offen gegenüber Fragen, Kommentar, Anliegen und Meldungen. Wenn Sie eine Meldung über bekanntes oder vermutetes Fehlverhalten erhalten, ergreifen Sie die entsprechenden Maßnahmen in Übereinstimmung mit unserer [Melderichtlinie](#) und leiten die Meldung weiter. Ergreifen Sie niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der ein Compliance-Problem meldet, ungeachtet dessen, ob sich am Ende ein Fehlverhalten herausstellt oder ob das Problem nachgewiesen wird oder nicht.



HILFE ANFORDERN UND ANLIEGEN ÄUSSERN



HILFE ANFORDERN UND
ANLIEGEN ÄUSSERN



EHRliches UND
ETHISCHES VERHALTEN
UNTEREINANDER



EHRliches UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
KUNDEN UND
GESCHÄFTSPARTNERN



EHRliches UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREM
UNTERNEHMEN UND
UNSEREN EIGENTÜMERN



EHRliches UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
INTERNATIONALEN
GEMEINSCHAFTEN

WIE SUCHEN WIR HILFE ODER MACHEN MELDUNGEN?

Wir können als Organisation nur wachsen und uns verbessern, wenn wir offen und ehrlich zueinander sind. Deshalb wird von Ihnen erwartet, dass Sie ein tatsächliches oder mutmaßliches Fehlverhalten (z. B. Betrug oder Regelwidrigkeiten) – wobei es sich um einen Verstoß gegen diesen Kodex oder die Gesetze handeln kann, die auf Ihre Tätigkeiten Anwendung finden – melden. So tragen Sie dazu bei, dass das

Unternehmen eine Kultur der Transparenz und Integrität aufrechterhalten kann. Es trägt auch dazu bei, dass unser Unternehmen potenzielle Probleme aufgreifen kann, bevor diese sich negativ auf uns oder unsere geschätzten Stakeholder auswirken können.

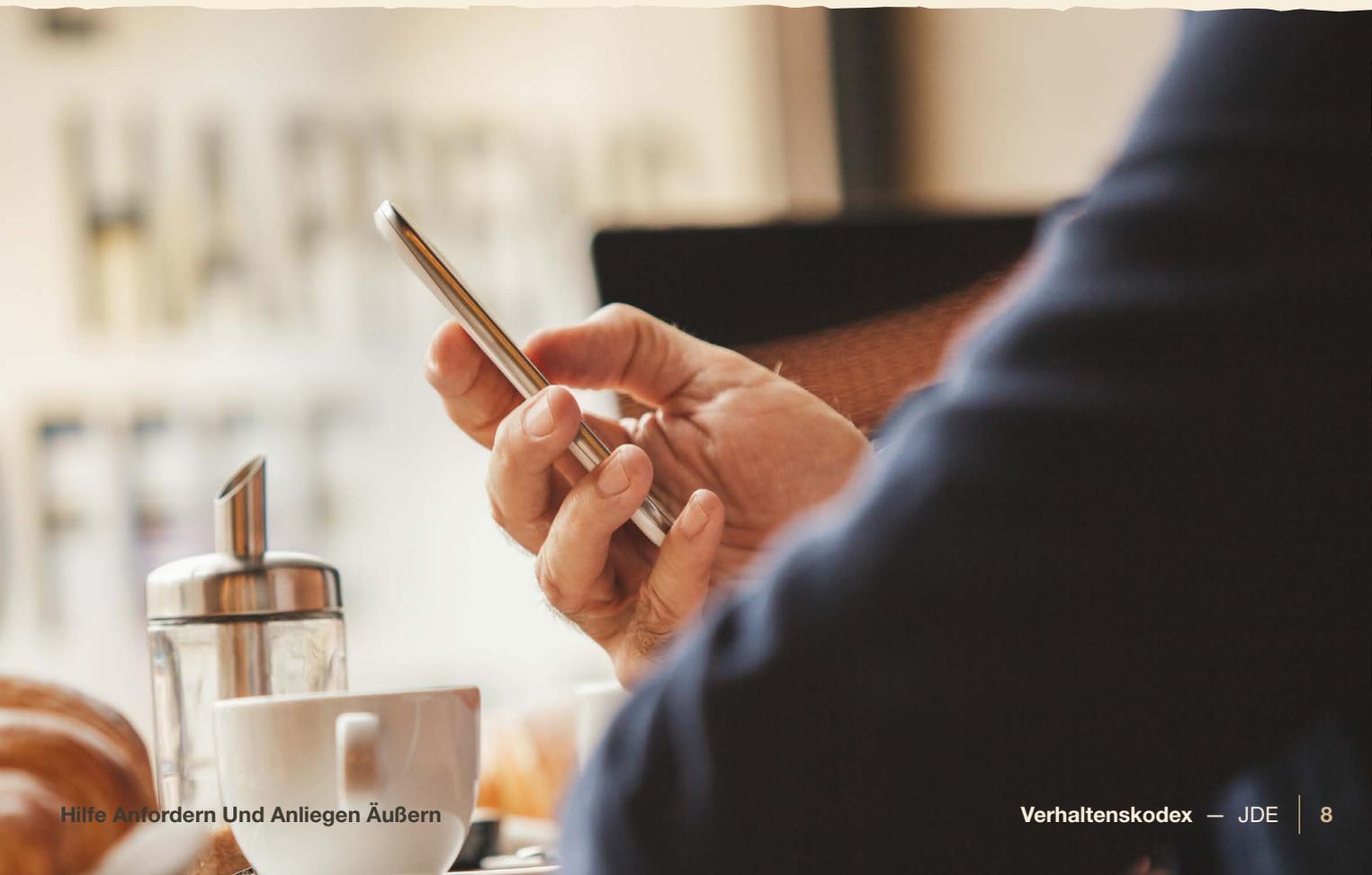


In der [Melderichtlinie](#) werden die Ressourcen erläutert, die Ihnen im Falle von Fragen oder Meldungen zur Verfügung stehen. Es handelt sich um die folgenden Ressourcen:

- Melden Sie das Problem Ihrem Manager (der diese Meldung dann weiterleiten muss).
- Wenn dies Ihren Reporting Manager betrifft, sollten Sie Ihren lokalen Compliance-Beauftragten ansprechen. (Fragen Sie Ihre Kontaktperson in der Personalabteilung, wer Ihr lokaler Compliance-Beauftragter ist.)
- Melden Sie das Problem direkt der zentralen Compliance-Stelle (durch Senden einer direkten E-Mail an ethics.compliance@jdecoffee.com). Oder:
- Melden Sie das Problem im Online-Berichterstattungssystem des Unternehmens über <http://speakup.jdepeets.com>



Das Berichterstattungssystem einschließlich Helpline wird von einem unabhängigen Drittanbieter verwaltet. Es ist online unter <http://speakup.jdepeets.com> für alle Mitarbeiter und Lieferanten weltweit verfügbar. Es ist auch von den meisten Standorten aus, an denen wir aktiv sind, telefonisch erreichbar. Wenn Sie von Ihrem Land aus anrufen, werden Sie mit einem Dolmetscher in Ihrer Sprache verbunden. Sie erhalten Unterstützung bei Ihrer Berichterstattung. Eine vollständige Liste der Kontaktdaten der einzelnen Länder finden Sie unter "Ressourcen – Helpline-Nummern" in diesem Kodex.



WIE LAUTET UNSERE RICHTLINIE IN BEZUG AUF VERGELTUNGSMASSNAHMEN?

Das Unternehmen toleriert weder Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die in gutem Glauben ein mutmaßliches Fehlverhalten meldet, noch deren Diskriminierung. Wenn wir unsere Bedenken wahrheitsgemäß und präzise äußern, dürfen wir dies ohne Angst vor negativen Konsequenzen tun. Wenn Sie wissen oder vermuten, dass eine Vergeltungsmaßnahme erfolgte – gegen Sie, einen Mitarbeiter oder einen Lieferanten –, wird von Ihnen erwartet, dass Sie dies den oben aufgelisteten Ressourcen melden. Wir verweisen auf die [Melderichtlinie](#), in der Sie weitere Informationen finden.

WAS GESCHIEHT, WENN ICH EINE MELDUNG MACHE?

Zunächst und vor allem müssen Sie wissen, dass Ihre Meldung in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen vertraulich behandelt wird. Kein Anliegen ist zu geringfügig. Alle Meldungen werden ernst genommen und umgehend und gründlich geprüft. Wenn dies lokale Gesetze erfordern, hat der oder die des Fehlverhaltens Beschuldigte das Recht, auf die gemeldeten Informationen zuzugreifen und eventuelle Fehler zu korrigieren. Gegebenenfalls ergreift JACOBS DOUWE EGBERTS faire und angemessene Abhilfe- oder Disziplinarmaßnahmen. Selbstverständlich wird von uns allen erwartet, dass wir an einer Untersuchung oder Befragung durch Mitarbeiter oder externe Prüfer oder Regierungsvertreter mitwirken.

WELCHE KONSEQUENZEN HAT EIN VERSTOSS GEGEN UNSEREN KODEX?

Die unmittelbarste und langfristigste Konsequenz von Verstößen gegen den Kodex ist der Schaden, den wir einander, unserem Unternehmen, unserer Marke und unseren Stakeholdern zufügen. Durch den Verstoß gegen unseren Kodex verletzen wir das mit unseren Kunden, Geschäftspartnern, Eigentümern, Kollegen und den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, sorgfältig aufgebaute Vertrauensband. Neben unserer Verpflichtung zur Integrität haben wir auch die Pflicht, uns an den Geist und den Wortlaut der Gesetze zu halten, auf die sich unser Kodex stützt. Deswegen ziehen Verstöße gegen unseren Kodex, die Unternehmensrichtlinien und das Gesetz schwere Konsequenzen in Form von Disziplinarmaßnahmen nach sich, bis hin zu Kündigung, Bußgeldern und in einigen Fällen Inhaftierung.

EHRLICHES UND ETHISCHES VERHALTEN UNTEREINANDER



HILFE ANFORDERN UND
ANLIEGEN ÄUSSERN



EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
UNTEREINANDER



EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
KUNDEN UND
GESCHÄFTSPARTNERN



EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREM
UNTERNEHMEN UND
UNSEREN EIGENTÜMERN



EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
INTERNATIONALEN
GEMEINSCHAFTEN

WIR BEHANDELN EINANDER MIT RESPEKT UND WÜRDE

Wir als Key Player in unserer Branche müssen als Team zusammenarbeiten, wobei wir unsere Unterschiede respektieren und die Beiträge der Teammitglieder wertschätzen. Uns liegt ein vielfältiges, inklusives Arbeitsumfeld sehr am Herzen. In diesem Umfeld werden alle Ideen, Perspektiven und Hintergründe gleichermaßen berücksichtigt. Keiner von uns sollte aufgrund von Rasse, Farbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand,

Religion, politischer Zugehörigkeit, Staatsangehörigkeit, ethnischem Hintergrund, sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, Mitgliedschaft im Betriebsrat oder einer anderen gesetzlich geschützten Eigenschaft diskriminiert werden.

Gleichermaßen toleriert unser Unternehmen keinerlei Form von unerlaubter Belästigung oder Mobbing. Allgemein ist "Belästigung" ein unerwünschtes Verhalten gegenüber einer Person, das auf Eigenschaften der betreffenden Person abzielt. Formen von Belästigung können unterschiedlich sein, aber normalerweise zielen sie alle darauf ab, ein bedrohliches, feindliches oder offensives Arbeitsklima zu schaffen. Beispiele für Belästigung sind unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Gewaltandrohungen und anstößige Kommentare. Solches Verhalten wird bei JACOBS DOUWE EGBERTS nicht akzeptiert. Dasselbe gilt allgemein für respektloses Verhalten, wie Erniedrigung, Beleidigung, Einschüchterung oder Isolierung anderer.

Denken Sie daran, dass alle Fälle untersucht werden und dass Sie nie Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sind, nachdem Sie in gutem Glauben eine Meldung gemacht haben.

WIR WAHREN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wir von JACOBS DOUWE EGBERTS glauben fest daran, dass unsere Gesundheit und Sicherheit von ausschlaggebender Bedeutung für unsere Arbeit sind. Unser Unternehmen sollte einen sicheren, angenehmen Arbeitsplatz bieten, wo Ideen und Produktivität sich gut entfalten können. Für uns ist es wichtig, diese hohen Standards bezüglich Arbeitsplatzsicherheit aufrechtzuerhalten und einander für unser Handeln und Verhalten zur Verantwortung zu ziehen. Wir sollten nie unsere Sicherheit zugunsten der Produktivität opfern und nie andere dazu anhalten, dies zu tun. Leisten Sie Ihren Beitrag zur Aufrechterhaltung eines sicheren Arbeitsumfelds, indem Sie sich mit den Sicherheitsprotokollen und Verfahren an Ihrem Standort vertraut machen und diese befolgen. Wenn Sie finden, dass Ihr Arbeitsumfeld in irgendeiner Weise nicht sicher ist, sollten Sie umgehend Ihren Manager, Vorgesetzten oder eine andere verfügbare Ressource hierüber informieren. Das kann ein wichtiger erster Schritt zur Vermeidung eines Zwischenfalls sein.

Zur weiteren Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz ist es verboten, unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen oder falsch eingenommenen, verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Arzneimitteln zu arbeiten. Unser Unternehmen verfügt über verschiedene lokale Richtlinien, die unsere Verantwortung in diesem Bereich detailliert beschreiben.

Es liegt in Ihrer Verantwortung, über die auf Sie zutreffenden Richtlinien informiert zu sein. Die auf Sie (und Ihre Region) anwendbaren Richtlinien werden im Compliance-Regelwerk erläutert. Sie finden es im Intranet. Wenn Sie Fragen zu den anwendbaren Richtlinien haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Manager. Haben Sie keinen Zugang zum Intranet? Erkundigen Sie sich dann bei Ihrem Manager oder Ihrer Kontaktperson in der Personalabteilung, wie Sie auf die auf Ihre Region anzuwendenden Richtlinien zugreifen können.



WIR SICHERN INFORMATIONEN UND BETREIBEN KEINEN INSIDERHANDEL

Im Rahmen unserer Tätigkeiten bei JACOBS DOUWE EGBERTS stellen wir unserem Unternehmen vertrauliche Informationen über uns selbst zur Verfügung. Diese Informationen können u. a. Folgendes umfassen:

- Beruflicher Werdegang
- Persönliche Kontaktdaten
- Familienstand

Wir alle haben Anspruch auf Datenschutz. Deshalb tragen wir die Verantwortung gegenüber unseren Kollegen, diese Informationen in Übereinstimmung mit den diversen, auf Ihre Tätigkeiten anwendbaren Datenschutzgesetzen zu schützen. Unser Unternehmen hat die Binding Corporate Rules (BCR, verbindliche interne Datenschutzvorschriften) angenommen. Sie umfassen die [Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiterdaten](#) und die [Datenschutzrichtlinie für Konsumenten-, Lieferanten- und Geschäftspartnerdaten](#). Wenn Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeiten persönliche Daten eines Kollegen erhalten, sollten Sie diese Daten gemäß der [Datenschutzrichtlinie für Mitarbeiterdaten](#) besonders sicher aufbewahren. Verwenden Sie solche Daten nur, sofern dies für die Ausübung Ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ziehen Sie zudem Ihren Manager, lokalen Compliance-Beauftragten, Vorgesetzten oder die Rechtsabteilung zu Rate, bevor Sie persönliche Daten elektronisch oder auf eine andere Art an einen Ort außerhalb des Herkunftslandes schicken.

Wir hantieren dieselben Sicherheitsmaßnahmen für Informationen, die uns von unseren Kunden und Geschäftspartnern bereitgestellt werden. Weitere Informationen finden Sie in unserer [Datenschutzrichtlinie für Konsumenten-, Lieferanten- und Geschäftspartnerdaten](#).

Neben unseren persönlichen Informationen kommen wir durch unsere Tätigkeiten für JACOBS DOUWE EGBERTS auch in Berührung mit vertraulichen Informationen über unser Unternehmen. "Vertrauliche Informationen" umfassen für gewöhnlich alle nicht-öffentlichen Informationen, die bei Offenlegung unseren Konkurrenten nützen oder unserem Unternehmen schaden könnten.

Um sicherzustellen, dass wichtige vertrauliche Informationen unseres Unternehmens richtig geschützt sind, dürfen wir diese Daten an niemanden außerhalb von JACOBS DOUWE EGBERTS weitergeben, es sei denn, diese Offenlegung ist genehmigt oder rechtlich erforderlich. Wir müssen einen Austausch dieser Daten mit Kollegen vermeiden, für die es keinen deutlichen geschäftlichen Grund gibt, sie zu kennen. Wir dürfen vertrauliche Daten niemals verlieren, verlegen oder diese (oder Technologien, auf denen sich solche Informationen befinden) unbeaufsichtigt lassen. Als weitere Vorsichtsmaßnahme dürfen Sie über diese Informationen nie dort sprechen, wo andere mithören können, wie auf Flughäfen, in Zügen, in Restaurants und allgemein zugänglichen Zonen auf dem Firmengelände des Unternehmens.

Während unserer Tätigkeiten bei JACOBS DOUWE EGBERTS können uns auch Informationen zu Ohren kommen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht wurden und die möglicherweise als Material bei der Entscheidung eines Investors zum Kauf oder Verkauf von Aktien oder anderen Wertpapieren von JDE Peet's oder eines anderen Unternehmens dienen können. Diese Informationen werden gemeinhin als "Insiderwissen" bezeichnet, beispielsweise über eine größere Übernahme, wichtige Entwicklungen in Prozessen, Finanzergebnisse usw.

Wenn wir über Insiderwissen informiert sind, können wir keine Aktien oder anderen Wertpapiere von JDE Peet's verhandeln. Wenn man über Insiderwissen verfügt und in Aktien oder anderen Wertpapieren handelt, verstößt man nicht nur gegen die Unternehmensrichtlinien, sondern handelt auch gesetzwidrig.

Wir nutzen auch kein Insiderwissen für den Handel mit Aktien oder Wertpapieren anderer Unternehmen und geben keine solchen Informationen an andere weiter, auch nicht an Familienmitglieder und Freunde. Wir behandeln solche Informationen außerdem streng vertraulich, bis diese öffentlich gemacht werden.

 Nehmen Sie Kontakt zum Gesellschaftssekretär unter corporate.governance@jdepeets.com auf, wenn Sie weitere Informationen benötigen oder Fragen haben.

Manche vertraulichen Informationen, auf die wir Zugriff haben, enthalten "Betriebsgeheimnisse" – Daten, die unserem Unternehmen Wettbewerbsvorteile verschaffen – und geistiges Eigentum. Unser geistiges Eigentum ist ein besonders wichtiger Vermögenswert. Um auch weiterhin innovieren zu können, müssen

wir uns besonders darum bemühen, unsere geistigen Eigentumsrechte bei unserer Arbeit zu schützen und geltend zu machen. Zum geistigen Eigentum gehört immaterielles Eigentum, wie Urheberrechte, Patente, Markenzeichen, Entwurfsrechte, Logos und Marken. Das Gesetz schützt unsere Rechte auf dieses Eigentum, genau wie bei Sachvermögen. Bitte beachten Sie, dass die Rechte bezüglich des gesamten geistigen Eigentums, das mit Unternehmensmaterial während der Arbeitszeit für das Unternehmen auf Kosten des Unternehmens oder im Rahmen unserer Verpflichtungen erstellt wurde, soweit dies gesetzlich erlaubt ist, Eigentum von JACOBS DOUWE EGBERTS sind.

Haben Sie Fragen darüber, was als vertrauliche Informationen eingestuft wird, oder haben Sie Anliegen bezüglich der geistigen Eigentumsrechte? Bitte setzen Sie sich dann mit der Rechtsabteilung oder dem Compliance-Beauftragten in Ihrer Region in Verbindung. Bitte fragen Sie Ihren Manager, wenn Sie nicht wissen, wer Ihr Compliance-Beauftragter ist.

EHRLICHES UND ETHISCHES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN



HILFE ANFORDERN UND ANLIEGEN ÄUSSERN



EHRLICHES UND ETHISCHES VERHALTEN UNTEREINANDER



EHRLICHES UND ETHISCHES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNERN



EHRLICHES UND ETHISCHES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREM UNTERNEHMEN UND UNSEREN EIGENTÜMERN



EHRLICHES UND ETHISCHES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN INTERNATIONALEN GEMEINSCHAFTEN

WIR GEWÄHRLEISTEN DIE HOCHWERTIGKEIT UNSERER PRODUKTE

Als Innovator in der Kaffee- und Teebranche sind wir stolz auf die Spitzenqualität unserer Produkte. Indem wir uns fortwährend Qualität und Sicherheit verpflichten, stellen wir eine optimale Erfahrung der Verbraucher unserer Produkte sicher und können all diejenigen, die diese Produkte herstellen, vermarkten und vertreiben, dies voller Vertrauen tun. Zu diesem Zweck halten wir uns während des Entwicklungs- und Produktionsvorgangs an die anwendbaren Gesetze und Vorschriften. Außerdem

reagieren wir schnell auf unerwünschte Ereignisse. Bitte setzen Sie sich sofort mit Ihrem Sicherheits- oder Qualitätskoordinator in Verbindung, wenn Sie Bedenken bezüglich Produktsicherheit oder Qualitätskontrolle haben.

WIR GEHEN FAIR MITEINANDER UM

Als Führer im Kaffee- und Teemarkt tragen wir die Verantwortung, hohe Maßstäbe für ethisches, professionelles Verhalten zu setzen. Wir müssen in der Darstellung der Qualität und Verfügbarkeit unserer Produkte präzise und wahrheitsgetreu vorgehen. Von uns wird erwartet, dass wir all unsere Geschäftspartner mit Respekt behandeln. Durch den Einsatz ehrlicher und ethischer Verkaufs- und Marketingmethoden und durch die Aufrechterhaltung gesunder Geschäftsbeziehungen sind wir ein gutes Vorbild für andere.

Den Respekt und die Höflichkeit, mit denen wir unseren Geschäftspartnern begegnen, zollen wir auch unseren Konkurrenten. Wir behandeln andere fair und zielen nie darauf ab, Informationen über unsere Konkurrenten auf illegale oder unethische Weise zu erlangen. Wir stellen uns selbst oder unser Unternehmen nicht falsch dar, um so Daten von Konkurrenten zu erlangen. Stattdessen verlassen wir uns bei der Erfassung von wichtigen Informationen über Konkurrenten auf legitime und öffentlich verfügbare Kanäle. Wenn wir einen neuen Mitarbeiter einstellen, der zuvor für einen Mitbewerber gearbeitet hat, ermutigen wir ihn oder sie nicht, vertrauliche Informationen über frühere Arbeitgeber zu teilen, und erlauben ihm oder ihr dies auch nicht.

Außerdem dienen "Wettbewerbsgesetze" der Erhaltung des freien Markts, in dem Unternehmen fair und ethisch miteinander konkurrieren und in dem Effizienz und Innovation gefördert werden. Zu den Aspekten, die gegen diese Wettbewerbsgesetze verstoßen, gehören u. a.:

- Preisabsprachen
- Austausch sensibler und vertraulicher (Geschäfts-) Daten
- Angebotsabsprachen
- Aufteilung von Gebieten oder Kunden
- Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung (Beispiele: Diskriminierung von Kunden oder Lieferanten, Produktkopplung und -bündelung, Einsatz von Zielrabatten)

Diese oder andere wettbewerbsfeindliche Aspekte dürfen wir gegenüber Geschäftspartnern oder Konkurrenten nicht zur Sprache bringen. Es dürfen auch keine Vereinbarungen zu diesem Zweck getroffen werden. Bitte halten Sie Rücksprache mit Ihrer lokalen Rechtsabteilung und stellen Sie sicher, dass die richtige Vorgehensweise befolgt wird, wenn Sie an einer Gewerbeverbandssitzung oder einer anderen Versammlung teilnehmen, bei der Konkurrenten zugegen sind oder möglicherweise Wettbewerbsthemen erörtert werden. Wenn wir auch nur den Anschein erwecken, dass wir formell oder informell Vereinbarungen mit einem Mitbewerber zur Beschränkung des Handels treffen, können die Folgen für die beteiligten Personen und unser Unternehmen schwerwiegend sein. Wenn Sie feststellen, dass Sie an einer solchen Konversation teilnehmen, sollten Sie diese sofort beenden und deutlich machen, dass Sie nicht gewillt sind, gegen Wettbewerbsgesetze zu verstoßen. Verlangen Sie die Protokollierung der Tatsache, dass Sie die Versammlung verlassen. Sie sollten diesen Vorfall dann gemäß der [Richtlinie zum Thema Wettbewerb](#) melden.

Weitere Informationen zum Umgang mit Themen, die im Hinblick auf die Wettbewerbsgesetze sensibel sein könnten, finden Sie in der [Richtlinie zum Wettbewerbsgesetz](#).



EHRliches UND ETHISCHES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREM UNTERNEHMEN UND UNSEREN EIGENTÜMERN



HILFE ANFORDERN UND
ANLIEGEN ÄUSSERN



EHRliches UND
ETHISCHES VERHALTEN
UNTEREINANDER



EHRliches UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
KUNDEN UND
GESCHÄFTSPARTNERN



EHRliches UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREM
UNTERNEHMEN UND
UNSEREN EIGENTÜMERN



EHRliches UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
INTERNATIONALEN
GEMEINSCHAFTEN

WIR HANDELN IM INTERESSE UNSERES UNTERNEHMENS

Um unsere Marktposition und die Integrität unserer Marke aufrechtzuerhalten, sind wir dazu verpflichtet, stets im Interesse unseres Unternehmens zu handeln. Dazu gehört auch die aktive Vermeidung von Interessenskonflikten bzw. Offenlegung früherer Konflikte. Ein "Interessenskonflikt" entsteht, wenn unsere persönlichen Interessen und Aktivitäten mit denen des Unternehmens in Konflikt geraten. Solche Konflikte können nicht nur im Umgang mit anderen entstehen,

wie Kunden und Lieferanten, sondern auch in unserer Beziehung zu Kollegen.

Wenn Sie glauben, es bestünde ein Interessenskonflikt oder es könnte ein solcher entstehen, sollten Sie dies sofort in Übereinstimmung mit der [Melderichtlinie](#) offenlegen.

GESCHENKE, UNTERHALTUNG UND BEWIRTUNG

Wir streben danach, gesunde, dauerhafte Beziehungen zu all unseren Geschäftspartnern aufzubauen, denn je besser wir zusammenarbeiten, desto besser sind die Resultate, die wir erzielen. Eine weit verbreitete Methode zur Pflege guter Geschäftsbeziehungen ist der Austausch von Geschenken sowie Unterhaltung und Bewirtung. Dies kann jedoch schnell zu einem Interessenskonflikt führen oder den Anschein erwecken, wenn grundlegende Richtlinien bei der Vergabe oder Annahme von Geschenken, Gefälligkeiten, Unterhaltung und Bewirtung nicht beachtet werden. Alles, was wir Dritten anbieten oder von ihnen annehmen, muss die folgenden Kriterien erfüllen:

- Der Wert der angenommenen Leistungen muss im vernünftigen Rahmen bleiben und darf pro Drittpartei pro Kalenderjahr 80 € nicht übersteigen (oder das Äquivalent in der lokalen Währung und nicht mehr als 200 % der in der [Zero Based Budgeting-Richtlinie](#) festgelegten Verpflegungspauschale).
- Unregelmäßig
- Geschmackvoll
- Unaufgefordert
- Entsprechend dem, was üblicherweise anderen mit einer ähnlichen Beziehung angeboten wird
- Kein Bargeld oder Zahlungsmitteläquivalente wie Geschenkkarten
- Geschäftsbezogen
- In Übereinstimmung mit anwendbaren Gesetzen und Vorschriften

Auch wenn wir Geschenke oder Unterhaltungsangebote machen oder annehmen, die diese Kriterien erfüllen, müssen wir uns immer vorhalten, dass wir nichts tun, das auch nur den Anschein der Beeinflussung erwecken könnte. Unter keinen Umständen ist es erlaubt, Regierungsbeamten Geschenke, Unterhaltung oder Bewirtung anzubieten.

Weitere Details finden Sie in der [Richtlinie über Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung](#).



WIR FÜHREN UNSERE GESCHÄFTE KORRUPTIONSFREI

Wir glauben an faires Unternehmen ohne Korruption. Bestechung oder andere Formen von Korruption bieten keine langfristigen Vorteile für das Unternehmen. Wenn wir bestechen oder uns bestechen lassen, setzen wir die Integrität von JACOBS DOUWE EGBERTS aufs Spiel und bringen unser Unternehmen und uns selbst in Gefahr. Zur Verdeutlichung: "Bestechung" kann alles von Wert betreffen, wie Geld, Geschenke, Unterhaltung oder spezielle Gefälligkeiten. Gesetze in vielen Ländern verbieten es uns, Dritte zu bestechen. Dazu gehören auch Regierungsbeamte.

Die Einhaltung von Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetzen bedeutet für uns:

- Wir dürfen Dritte, einschließlich Beamte oder Regierungsangestellte, weder bestechen noch ihnen Bestechungsgelder anbieten oder versprechen (Anreiz, Belohnung usw.), um damit ein geschäftliches Resultat zu beeinflussen.
- Wir dürfen "Schmiergeld" weder anbieten noch annehmen. Dasselbe gilt für die Rückgabe einer gezahlten oder zu zahlenden Summe als Belohnung für geschäftliche Abmachungen.
- Wir dürfen niemals eine Drittpartei dazu beauftragen, Bestechungs- oder Schmiergeld in unserem Namen direkt oder indirekt zu zahlen, oder dies wissentlich zulassen.

- Wir müssen "Beschleunigungszahlungen" oder Zahlungen zur Beschleunigung routinemäßiger Aufgaben von Amtsträgern (wie das Erteilen einer Genehmigung) verhindern.

Bestechungs- und Korruptionsrisiken entstehen für gewöhnlich in den folgenden Bereichen:

- Kontraktieren von Dritten
- Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung
- Recruitment
- Geldwäsche

Für jeden Bereich haben wir explizite Richtlinien und Verfahren, an die wir uns alle halten müssen, um Korruption zu verhindern. Es liegt in Ihrer Verantwortung, über diese Richtlinien und Verfahren informiert zu sein und diese zu befolgen. Der Verstoß gegen Antibestechungs- und Antikorruptionsgesetze wird schwer geahndet. Also nehmen Sie nie etwas von Wert von einem Beamten an, bevor Sie mit Ihrem Manager, Vorgesetzten oder einem Mitglied der Rechtsabteilung Rücksprache gehalten haben. Weitere Details finden Sie in der [Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung, Sanktionen und Geldwäsche](#).

WIR FÜHREN UNSERE GESCHÄFTE OHNE GELDWÄSCHE

Geldwäsche ist eine Form der Korruption. Sie bezeichnet das Verfahren zur Einschleusung illegal erwirtschafteten Geldes in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Bei diesem Verfahren wird die Herkunft des illegal erwirtschafteten Geldes verschleiert.

JACOBS DOUWE EGBERTS verfolgt den Grundsatz, keine Zahlungen jeglicher Art anzunehmen, die die Art, den Standort, die Herkunft, die Eigentümerschaft oder die Kontrolle des Erlöses einer illegalen Aktivität verschleiern oder bei der die Meldepflicht umgangen

werden soll. Das Unternehmen sollte nur Zahlungen an Organisationen oder Einzelpersonen vornehmen, mit denen wir Verträge bezüglich Waren oder Dienstleistungen geschlossen haben.

Weitere Details zur Verhinderung von Geldwäsche finden Sie in der [Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung, Sanktionen und Geldwäsche](#).

WIR HALTEN UNS AN DAS INTERNATIONALE HANDELSRECHT

Kunden auf der ganzen Welt profitieren von unseren Produkten. Wir streben eine weltweite Verfügbarkeit unserer Produkte an. Um unsere Produkte liefern zu können – und die Waren und Dienstleistungen beziehen zu können, die die Produktion unterstützen –, wird von uns erwartet, dass wir uns an das internationale Handelsrecht halten. Dies beinhaltet auch, dass wir uns an die verschiedenen Export- und Importkontrollen halten, die auf unsere Tätigkeiten Anwendung finden. Ein "Export" erfolgt, wenn ein Produkt, eine Dienstleistung, eine Technologie oder eine Information an eine Person oder Organisation in einem anderen Land geliefert wird. Auf den Import – der grenzüberschreitende Kauf von Gütern aus dem Ausland und deren Lieferung ins Inland – finden normalerweise verschiedene andere Gesetze und Vorschriften Anwendung. Wenn Sie in Import- oder Exportgeschäfte involviert sind, sollten Sie sicherstellen, dass Sie sich mit den Gesetzen und Vorschriften vertraut gemacht haben, die auf Ihre Funktion Anwendung finden. Verschiedene Arten von Handelssanktionen finden möglicherweise auch auf unsere weltweiten Tätigkeiten Anwendung. Diese Sanktionen sind oftmals komplex und unterliegen häufigen Änderungen. Sind Sie sich nicht sicher, ob für ein bestimmtes Land, Unternehmen oder eine Einzelperson Handelssanktionen gelten? Nehmen Sie dann Kontakt zur Rechtsabteilung auf. Weiterführende Informationen finden Sie in der Richtlinie zu [Zoll- und Handelsrecht](#).

WIR SCHÜTZEN UNSER FIRMENVERMÖGEN

Uns werden tagtäglich zahlreiche Vermögenswerte unseres Unternehmens anvertraut, um unsere Aufgaben effizient erledigen zu können. Wir sind verantwortlich für den Schutz dieser Vermögenswerte, einschließlich aller Anlagen, Einrichtungen, Geldmittel und Dokumente, und ergreifen angemessene Vorsichtsmaßnahmen, damit diese nicht gestohlen, beschädigt oder missbraucht werden.

Außerdem sind die Computer, Daten und Telekommunikationsressourcen von JACOBS DOUWE EGBERTS von uns auf eine sichere, ethische und rechtmäßige Art zu verwenden. Diese Verwendung sollte produktiv sein und unsere tägliche Arbeit nicht beeinträchtigen. Wir dürfen die Computer und Informationssysteme unseres Unternehmens nie zum Senden oder Anzeigen von Äußerungen oder Material verwenden, das unangemessen, illegal, sexuell explizit oder anstößig ist. Wir sollten auch bei der Erstellung von E-Mails vorsichtig sein, da elektronische Nachrichten ohne unsere Zustimmung geändert und an andere weitergeleitet werden können. Weiterführende Informationen finden Sie in der [Richtlinie zur Informationssicherheit](#).

WIR LEGEN BEISPIELHAFTES VERHALTEN AUF DEN SOZIALEN MEDIEN UND IN NETZWERKEN AN DEN TAG

Wir stehen tagtäglich überall auf der Welt mit unseren Verbrauchern, Kunden und Geschäftspartnern in Verbindung. Wir verstehen und umarmen die verschiedenen Möglichkeiten, die die sozialen Medien für die Kommunikation mit unseren Stakeholdern uns bieten. Die "sozialen Medien" umfassen im Umriss Blogs, Mikroblogs, soziale Netzwerksites, Wikis, Sites für den Austausch von Fotos/Videos, Foren und Chatrooms. Wir sollten im Umgang mit sozialen Medien immer daran denken, dass elektronische Nachrichten dauerhafte, übertragbare Aufzeichnungen unserer Kommunikation sind und deshalb den Ruf unseres Unternehmens stark beeinflussen können. Diesen Ruf werden wir in keinster Weise schädigen. Wir dürfen nie den Eindruck erwecken, dass wir in den sozialen Medien im Namen des Unternehmens sprechen oder handeln, es sei denn, wir sind speziell hierzu ermächtigt. Wenn wir soziale Medien im persönlichen Bereich nutzen, dürfen wir nie vertrauliche Informationen über unser Unternehmen, Kunden, Geschäftspartner oder Kollegen offenlegen. Wenn wir dazu ermächtigt sind, im Namen unseres Unternehmens zu sprechen, müssen wir uns dabei an unsere geltenden [Kommunikationsrichtlinien](#) halten.

WIR SCHÜTZEN UNSEREN RUF BEI DER KOMMUNIKATION IN DEN MEDIEN

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie nicht mit der Öffentlichkeit über Angelegenheiten kommunizieren, die das Unternehmen betreffen, es sei denn, dies ist eindeutiger Bestandteil Ihrer Funktion. Bei der Kommunikation mit der Öffentlichkeit über unser Unternehmen streben wir eine korrekte und faire Darstellung unseres Unternehmens an. Zu diesem Zweck kontrollieren wir genau, welche Art von Informationen wir teilen und wie wir sie teilen. Wenn Sie von einem Vertreter der Medien oder einem Finanzanalysten um Informationen über das Unternehmen gebeten werden, sollten Sie die betreffende Person an die Abteilung Corporate Communications oder einen dedizierten Wortführer in Ihrem Land verweisen. Versuchen Sie nie, Fragen aus der Öffentlichkeit zu beantworten, es sei denn, Sie wurden hierzu ermächtigt und verfügen über die richtigen Informationen. Die falsche Darstellung oder falsche Charakterisierung unseres Unternehmens kann, auch wenn dies unabsichtlich erfolgt, die Integrität unserer Marke und unseren Ruf beeinträchtigen. Diesen Ruf werden wir in keinster Weise schädigen.

WIR VERWALTEN UNSERE BÜCHER UND GESCHÄFTSUNTERLAGEN EHRlich UND PRÄZISE

Wir legen Wert auf Ehrlichkeit und Transparenz, bei allem, was wir tun. Diese Werte finden Anwendung auf unsere Bilanzbücher und Geschäftsunterlagen, die unseren Eigentümern und der Öffentlichkeit einen Blick in die aktuelle Marktposition und Finanzlage unseres Unternehmens gewähren. Wir müssen alle dazu beitragen, um sicherzustellen, dass dieser Blick ehrlich, genau und umfassend ist. Alle Daten, die wir in unseren Geschäftsunterlagen festhalten – wie Eintragungen über Personal, Zeiterfassung, Ausgaben

oder Sicherheitsdaten –, müssen wahrheitsgetreu, sachgerecht und vollumfänglich sein. Wir müssen bei der Aufzeichnung dieser Informationen alle anwendbaren Rechnungslegungsanforderungen erfüllen und interne Kontrollen in Acht nehmen. Wir tragen auch die Verantwortung dafür, zu jeder Zeit entsprechende Vertragsdokumente vorzulegen. Weitere Informationen über Rechnungslegungsanforderungen finden Sie im [Rechnungslegungshandbuch](#). Unsere Verpflichtung zur Ehrlichkeit verlangt von uns, dass wir nur geschäftliche Transaktionen tätigen, die rechtmäßig und legitimiert sind.

Wenn Sie Unregelmäßigkeiten bei der Rechnungslegung oder Wirtschaftsprüfung feststellen oder Betrugsfälle von Einzelpersonen beobachten, die Verantwortung für die Rechnungslegung oder die Finanzberichterstattung tragen, sollten Sie dies der [Melderichtlinie](#) entsprechend melden. Wenn Sie einen triftigen Grund haben zu glauben, es mit einem Fall von unethischem oder illegalem Verhalten zu tun zu haben, sollten Sie dies der [Melderichtlinie](#) entsprechend melden.

Weitere Informationen über den richtigen Umgang mit und die Speicherung von Unternehmensunterlagen finden Sie in der [Richtlinie zur Dokumenten-Management](#).



EHRLICHES UND ETHISCHES VERHALTEN GEGENÜBER UNSEREN INTERNATIONALEN GEMEINSCHAFTEN



HILFE ANFORDERN UND
ANLIEGEN ÄUSSERN



EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
UNTEREINANDER



EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
KUNDEN UND
GESCHÄFTSPARTNERN



EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREM
UNTERNEHMEN UND
UNSEREN EIGENTÜMERN



EHRLICHES UND
ETHISCHES VERHALTEN
GEGENÜBER UNSEREN
INTERNATIONALEN
GEMEINSCHAFTEN

WIR SIND VERANTWORTUNGSBEWUSST UND ENGAGIEREN UNS GESELLSCHAFTLICH

Unser Innovationsniveau beruht auf der Qualität unseres Arbeitsumfelds. Deshalb wollen wir bei JACOBS DOUWE EGBERTS ein optimales Arbeitsklima schaffen. Unsere Mitarbeiter liegen uns am Herzen. Wir finden, dass alle Anspruch auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz haben. Wir setzen uns auch unternehmensweit für die Förderung von Menschenrechten ein und halten uns an alle Lohn- und Arbeitszeitgesetze an den Standorten, an denen wir aktiv sind. Wir machen weder Gebrauch von

gesetzeswidriger Kinderarbeit oder Zwangsarbeit noch billigen wir dies. Wir tätigen auch keine Geschäfte mit Personen oder Organisationen, die dies tun. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie ihrer Arbeit für JACOBS DOUWE EGBERTS dieselben Normen zugrunde legen. Diese Erwartungen sind in unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) deutlich festgelegt.

WIR UNTERSTÜTZEN UNSERE LOKALEN GEMEINSCHAFTEN

Unsere Leidenschaft für das, was wir tun, erstreckt sich auch auf unsere Heimatländer. Wir möchten durch wohltätige Spenden und ehrenamtliche Arbeit etwas an unsere lokalen Gemeinschaften zurückgeben und so die Gebiete, in denen wir leben, arbeiten und innovieren, stärken und vereinen. JACOBS DOUWE EGBERTS unterstützt persönliche Mitarbeiteraktivitäten und -beiträge, fordert diese aber niemals ein oder verlangt diese.

Das Unternehmen arbeitet auf Anfrage der Geschäftsführer und nach der Genehmigung durch den Vorstand mit einer begrenzten Anzahl von Wohlfahrtsorganisationen zusammen, denen in Übereinstimmung mit dem Abschnitt über gemeinnützige Spenden in unserer [Richtlinie über Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung](#) auf Kosten des

Unternehmens gespendet werden kann. Gemeinnützige Spenden sind immer verboten, wenn sie politisch orientiert sind.

Wenn Sie sich für einen wohltätigen Zweck einsetzen, sollten Sie dies im Allgemeinen in Ihrer Freizeit und auf eigene Kosten tun. Nutzen Sie nie Ihre Arbeitszeit oder Ressourcen des Unternehmens für persönliche Aktivitäten, es sei denn, Sie haben vorab die Genehmigung Ihres Managers oder Vorgesetzten eingeholt. Üben Sie auch niemals Druck auf Kollegen aus, dasselbe zu tun. Weiterführende Informationen finden Sie im Abschnitt über gemeinnützige Spenden in der [Richtlinie über Geschenke, Unterhaltung und Bewirtung](#).

WIR TRAGEN VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

Wir sind ein führendes Unternehmen mit einem Gewissen. Wir sind uns unseres Einflusses auf unsere Umwelt bewusst und sind bereit, Maßnahmen zu ergreifen, die diesen Einfluss beschränken. Zu diesem Zweck setzen wir weltweit nachhaltige Verfahren ein und streben danach, Umweltgesetze und -vorschriften einzuhalten bzw. zu übertreffen. Wir streben danach, Ressourcen zu erhalten, Abfall zu minimieren und Wasser, Energie und Rohmaterial effizient zu nutzen. Wir halten unsere Lieferanten dazu an, ähnlich hohe Umweltstandards anzuwenden. Wenn Sie Fragen zu Umweltgesetzen haben, die auf Ihre Tätigkeiten Anwendung finden, oder wenn Sie vermuten, dass Maßnahmen oder Umstände bei JACOBS DOUWE EGBERTS gegen solche Gesetze verstoßen, sind Sie dafür verantwortlich, dies gemäß der [Melderichtlinie](#) zu melden.

RESSOURCEN UND VERZICHTSERKLÄRUNGEN



Wenn Sie ein Anliegen vorbringen möchten oder zusätzliche Informationen suchen, stehen Ihnen eine Reihe von Optionen zur Verfügung.

Das Berichterstattungssystem einschließlich Helpline steht allen Mitarbeitern weltweit rund um die Uhr zur Verfügung. Es liefert Ihnen Antworten auf Fragen in den Bereichen Geschäftsführung und Compliance. Über das System können Sie JACOBS DOUWE EGBERTS auch auf Situationen aufmerksam machen, die möglicherweise untersucht werden müssen oder denen sich ein Manager widmen muss.

Das Berichterstattungssystem ist so konzipiert, dass Ihre Anliegen und Ihre Identität vertraulich behandelt werden. Wenn es Ihnen angenehmer ist, können Sie die Helpline auch anonym kontaktieren. Ihre Informationen werden nur an diejenigen Personen weitergeleitet, die über diese Informationen verfügen müssen, z. B. zur Beantwortung Ihrer Fragen oder zur Untersuchung und Behebung von Problemen, die Sie vorgebracht haben.



SIE KÖNNEN UNS JEDERZEIT KONTAKTIEREN

001 (800) 461-9330

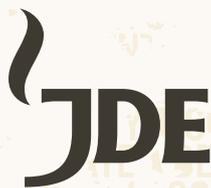
Wenn Sie aus dem Ausland anrufen, besuchen Sie erst unser [Berichterstattungssystem](#). Wählen Sie dann Ihren Standort in der Liste aus. Dort finden Sie die internationale Rufnummer für Ihr Land.

Ist Ihr Land nicht aufgelistet? Verwenden Sie dann die Rufnummer +1-720-514-4400 für ein R-Gespräch. Eventuell werden Sie weitergeleitet. Es entstehen möglicherweise lokale Telefongebühren.

Berichterstattungssystem: <http://speakup.jdepeets.com>

E-Mail: Ethics.compliance@JDEcoffee.com

Website des Unternehmens: www.jacobsdouweegberts.com



A COFFEE & TEA FOR EVERY CUP

