



CHIPOTLE MEXICAN GRILL ETHIKKODEX

DURCH INTEGRES GESCHÄFTLICHES HANDELN
TRAGEN WIR DAZU BEI, EINE BESSERE WELT ZU
SCHAFFEN

WIE WICHTIG ES IST, DAS RICHTIGE ZU TUN EIN SCHREIBEN VON CEO BRIAN NICCOL



Liebe Kollegen und Kolleginnen,

seit unseren Anfängen im Jahr 1993 hat sich Chipotle dem Ziel verschrieben, authentische und sichere Speisen zu servieren und die Fast-Food-Industrie zu revolutionieren. All unsere Zutaten werden verantwortungsvoll ausgewählt und nach klassischen Methoden zubereitet. Bei all dem nehmen wir stets Rücksicht auf Menschen, Tiere und unsere Umwelt. Denn alles steht miteinander in Verbindung.

Doch obwohl unser Handeln und unser Erbe von Wandel und Innovation geprägt ist, sind, gibt es etwas, das sich niemals ändern wird: Chipotles unerschütterlicher Vorsatz, stets das Richtige zu tun. Unser unablässiges Bestreben, unsere Entscheidungen stets auf ethischer Grundlage zu treffen, schafft das Vertrauen, das man in Chipotle setzt. Das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeitenden und Investoren. Jede und jeder Einzelne in unserem Unternehmen ist mit dafür verantwortlich, das wir uns dieses Vertrauen verdienen, intern und extern.

An einer besseren Welt mitzuwirken, ist keine einfache Aufgabe. Doch wenn jeder von uns seinen Teil beiträgt, können wir etwas bewirken. Unser Ethikkodex ist fest in den Werten von Chipotle verwurzelt, und er geht auf die Veränderungen ein, die unsere dynamische Welt und unser Arbeitsumfeld prägen.

Unser Ethikkodex ist ein nützlicher Leitfaden, doch kann er nicht sämtliche Situationen behandeln, denen Sie sich gegenübersehen werden, und er kann auch nicht alle Ihre Fragen beantworten. Zusätzliche Orientierung finden Sie in diesem Kodex unter den Links zu verschiedenen Richtlinien Chipotles. Außerdem nennen wir eine Reihe interner Ressourcen und Ansprechpartner, an die Sie sich mit Ihren Fragen oder Bedenken wenden können. Chipotle verbietet streng jede Art von Vergeltung gegen jedweden Mitarbeiter, der in gutem Glauben Vergehen oder unrechtmäßige Handlungen meldet oder solchen nachgeht.

Ich blicke mit Optimismus in unsere Zukunft und auf die Unternehmenskultur, die wir gemeinsam bilden. Und ich weiß es zu würdigen, dass Sie den Kodex bei Ihrer täglichen Arbeit stets umsetzen. Das ist unsere gemeinsame Aufgabe!

Ihr

Brian Niccol, Vorstand und Geschäftsführer

UNSER VORSATZ/ OUR PURPOSE:

CULTIVATE A BETTER WORLD

UNSERE MISSION / OUR MISSION:

WIN TODAY. CREATE THE FUTURE

UNSERE WERTE / OUR VALUES:

THE LINE IS THE MOMENT OF TRUTH

TEACH AND TASTE CHIPOTLE

AUTHENTICITY LIVES HERE

THE MOMENT IS REAL

1 DURCH INTEGRES GESCHÄFTLICHES HANDELN TRAGEN WIR ZU EINER BESSEREN WELT BEI

- 5 Der Ethikkodex hilft uns dabei, unsere Werte zu leben
- 5 Der Ethikkodex gilt für uns alle
- 5 Richtlinienänderungen und Freistellungen
- 6 Persönliche Verantwortlichkeit
- 6 Konsequenzen bei Verstößen
- 6 Melden von Verstößen gegen den Ethikkodex und von Bedenken
- 8 Repressalien werden NICHT geduldet
- 8 Unser Verhaltenskodex für Zulieferer

2 WIR STREBEN DANACH, FÜR UNSERE MITARBEITENDEN AN EINER BESSEREN WELT MITZUWIRKEN

- 10 Wir treten jeder Form von Belästigungen entschieden entgegen
- 11 Wir stehen als Arbeitgeber für Chancengleichheit
- 11 Wir achten die Menschenrechte
- 12 Wir setzen auf faire Arbeitspraktiken
- 12 Wir schützen die Gesundheit unserer Mitarbeiter und sorgen für sichere Arbeitsbedingungen
- 13 Wir verbieten den Missbrauch von Alkohol und Drogen sowie das Mitführen von Waffen am Arbeitsplatz
- 14 Wir sorgen für die Sicherheit und den Schutz unserer Kunden und Zulieferer
- 14 Unser Engagement für Datenschutz und Informationssicherheit

3 WIR KOCHEN UND SERVIEREN ERSTKLASSIGE SPEISEN UND TRAGEN SO ZU EINER BESSEREN WELT BEI

- 16 Wir gewährleisten sichere und hochwertige Speisen

- 17 Wir gewährleisten die Sicherheit und Sauberkeit unserer Speisen und Restaurants
- 18 Wir sorgen für ein hervorragendes Kundenerlebnis

4 WIR ACHTEN AUF ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN ÜBERALL DORT, WO WIR ARBEITEN

- 20 Kartellbildung und unlauterer Wettbewerb
- 20 Gegen Korruption und Bestechung
- 21 Kampf gegen Geldwäsche
- 21 Keine unlauteren Provisionen
- 21 Interaktion mit Regierung und Behörden
- 22 Wertpapiere und Insiderhandel
- 23 Interessenkonflikte
- 23 Nebenbeschäftigungen und geschäftliche Interessen
- 23 Arbeit mit Verwandten oder engen Freunden
- 24 Geschenke und Einladungen
- 26 Schutz der Vermögenswerte des Unternehmens
- 27 Rechte an geistigem Eigentum und vertrauliche Informationen
- 27 Korrekte Finanzberichterstattung
- 29 Speicherung und Vernichtung von Unternehmensaufzeichnungen

5 WIR ACHTEN AUF UNSERE GEMEINSCHAFT

- 31 Wir setzen uns ein für den Schutz von Umwelt und Tieren
- 31 Politische und gemeinnützige Tätigkeiten
- 32 Öffentlichkeitsarbeit und Medien
- 32 Soziale Medien

6 DER „KEEPING IT REAL“-TEST

7 WEITERE RESSOURCEN



**CULTIVATING A BETTER WORLD THROUGH
BUSINESS WITH INTEGRITY**

CULTIVATING A BETTER WORLD THROUGH BUSINESS WITH INTEGRITY

DER ETHIKKODEX HILFT UNS, UNSEREN WERTEN TREU ZU BLEIBEN

Der Ethikkodex gibt die Standards für unser Verhalten und unsere Entscheidungen vor. Beides beruht auf unseren Werten und beachtet stets alle Gesetze und Vorschriften, die unser Geschäft regeln. Darüber hinaus ist der Kodex die Grundlage aller unserer Richtlinien und Verfahren, die konkretere Hinweise darauf enthalten, was von unserem Handeln, Verhalten und unseren Entscheidungen erwartet wird. Der Kodex kann nicht jedes Gesetz, jede Vorschrift und jede Richtlinie behandeln, die auf uns anwendbar ist. Doch er steckt voller Ressourcen, die uns dabei helfen, ethische Entscheidungen zu treffen und unseren Werten treu zu bleiben.

DER ETHIKKODEX GILT FÜR JEDEN VON UNS

Der Ethikkodex gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Chipotle, egal ob Voll- oder Teilzeitkräfte und auf welcher Ebene des Unternehmens sie tätig sind, und selbstverständlich für alle Führungskräfte sowie für unsere Geschäftsführung und den Vorstand. Egal wo Sie tätig sind und was Ihre Aufgaben sind, Sie sind dafür verantwortlich, anhand Ihres besten Urteilsvermögens den Kodex zu befolgen. Alle Mitarbeitenden und Mitglieder des Vorstands müssen den Kodex lesen, sich mit ihm vertraut machen und ihn befolgen, sie müssen an regelmäßigen Schulungen teilnehmen und gegebenenfalls Rückfrage halten, wenn ihnen etwas unklar ist.

RICHTLINIENÄNDERUNGEN UND FREISTELLUNGEN

Wir können den Ethikkodex bei Bedarf jederzeit ändern, um Änderungen an Gesetzen oder unseren internen Richtlinien

zu berücksichtigen. Die aktuelle Fassung des Kodex wird auf unserer Unternehmenswebsite mit der Adresse <https://ir.chipotle.com> veröffentlicht und bleibt dort zugänglich. Eine eventuelle Freistellung von der Verbindlichkeit des Kodex für eine Führungskraft oder ein Mitglied des Vorstands muss vom Vorstand oder einem Vorstandsausschuss genehmigt werden und eine solche Freistellung wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben veröffentlicht.



DER KODEX ERMÖGLICHT IHNEN FOLGENDES:

- Verstehen, was Chipotle von Ihnen erwartet.
- Täglich gute Entscheidungen zu treffen.
- Alle Gesetze, Vorschriften und Standards zu erfüllen.
- Sich ehrlich und ethisch zu verhalten.
- Weitere Ressourcen und Hilfe zu finden.

CULTIVATING A BETTER WORLD THROUGH BUSINESS WITH INTEGRITY

PERSÖNLICHE VERANTWORTLICHKEIT

Wir sehen das so: Das Handeln eines jeden einzelnen von uns ist das Handeln von Chipotle. Deshalb muss jeder von uns sein Bestes tun, um den guten Ruf der Marke zu wahren. Unser Erfolg hängt davon ab, dass jeder von uns persönlich die Verantwortung dafür übernimmt, stets das Richtige zu tun.

Führungskräfte haben dabei die zusätzliche Verantwortung, mit ihrem Verhalten Beispiel zu geben. Dazu gehört auch, dass Sie mit den Ihnen unterstellten Mitarbeitenden über den Kodex sprechen, sie stets daran erinnern, dass der Kodex zu befolgen ist, und ihnen unverzüglich und umfassend antworten, wenn Mitarbeitende Bedenken zum Kodex oder zur Ethik einer Entscheidung haben. Als Führungskraft sorgen Sie zudem für ein Umfeld, in dem die Mitarbeitenden ein gutes Gefühl dabei haben, wenn sie Fragen haben und Bedenken melden.

KONSEQUENZEN EINES VERSTOSSES

Ein Verstoß gegen den Kodex liegt dann vor, wenn ein Mitarbeitender oder eine Führungskraft den Kodex, eine Chipotle-Richtlinie bzw. anwendbare Gesetze oder Vorschriften nicht befolgt. Ein Verstoß liegt auch dann vor, wenn ein Mitarbeitender oder eine Führungskraft über einen Verstoß von jemand anderem hinwegsieht, oder wenn jemand jemand andere dazu drängt oder animiert, gegen den Kodex, eine Chipotle-Richtlinie bzw. anwendbare Gesetze oder Vorschriften zu verstoßen. Jeder Verstoß kann Chipotles Ruf schädigen oder sich negativ auf das Geschäftsergebnis auswirken. Wir nehmen jede potenzielle Verletzung unseres Kodex sehr ernst. Kodexverstöße können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen, die im Verhältnis zur Art und zu den Umständen des Verstoßes stehen. Sie können bis hin zur Suspendierung ohne Bezahlung und sogar zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen. Wenn eine Handlung gegen Gesetze verstößt, können

darüber hinaus Bußgelder und strafrechtliche Ermittlungen die Folge sein.

MELDEN VON VERSTÖSSEN GEGEN DEN ETHIKKODEX UND VON BEDENKEN

Wenn Sie glauben, dass gegen den Ethikkodex verstoßen wurde oder ein Verstoß erfolgen kann, dann sind Sie dazu verpflichtet, umgehend zu melden, was Sie wissen. Sie können Ihre Meldung eines mutmaßlichen Verstoßes an folgende Personen oder Stellen richten:

- An Ihren Vorgesetzten, an eine andere Führungskraft, zu der Sie Vertrauen haben, oder an die Leitung Ihrer Abteilung
- An Ihren People-Experience-Partner oder das Team von der Respectful-Workplace-Hotline (vormals RPE-Team)
- An jedwedes Mitglied der Rechtsabteilung oder Innenrevision
- An Chipotles Team für Ethik und Compliance
- An unsere vertrauliche Meldungs-Hotline Chipotle Confidential

Sie können rund um die Uhr über die Hotline **Chipotle Confidential** unter **1-866-755-4449** oder online auf www.chipotleconfidential.com Meldung erstatten. Sie können Verstöße anonym melden und wir respektieren in diesem Fall die Anonymität Ihrer Meldung. Eine lückenlose Untersuchung des Falls ist jedoch eventuell nur dann möglich, wenn Sie sich uns gegenüber identifizieren. Wenn Sie Ihren Namen angeben, teilen wir Ihre Identität ausschließlich mit den Personen, die diese kennen müssen, um eine gründliche Untersuchung vorzunehmen.

Wir nehmen jede Meldung mutmaßlicher

CULTIVATING A BETTER WORLD THROUGH BUSINESS WITH INTEGRITY

Verstöße sehr ernst. Allen Meldungen wird umgehend nachgegangen und es werden angemessene Abhilfemaßnahmen getroffen. Um uns bei unseren Ermittlungen zu unterstützen, sollten Sie so viele Angaben wie möglich machen. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie uneingeschränkt und aufrichtig bei internen oder externen Untersuchungen kooperieren. Diese Erwartung gilt allerdings nicht, wenn die Ermittlungen sich auf Arbeitsverhältnisse beziehen, und sie zielen zudem nicht darauf ab, die Rechte des Arbeitnehmers gemäß dem geltenden Arbeitsrecht einzuschränken oder in Konflikt mit diesen zu treten, wozu auch das Recht gehört, Vergütungen, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu verhandeln, sowie weiterhin das Recht, dass solche Gespräche und Aktivitäten vertraulich behandelt werden.

REPRESSALIEN WERDEN NICHT

BEIBEHALTEN

Real

Chipotle unternimmt alle erforderlichen Anstrengungen einer angemessenen und gründlichen Untersuchung aller gemeldeten Bedenken. Wir nehmen Verstöße gegen den Kodex ernst, und wer solche Verstöße begeht, dem drohen Strafen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Jedes Mitglied der Geschäftsführung, jede Führungskraft und jeder Abteilungsleiter ist in seinem jeweiligen Verantwortungsbereich dafür verantwortlich, die Einhaltung des Kodex zu überwachen und diesen durchzusetzen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, bei Nachverfolgungen wegen mutmaßlichen Fehlverhaltens zu kooperieren.



CULTIVATING A BETTER WORLD THROUGH BUSINESS WITH INTEGRITY

TOLERIERT

Wir tolerieren bei Chipotle keinerlei Repressalien oder Disziplinarmaßnahmen irgendwelcher Art gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben einen Verdacht auf einen Verstoß gegen den Kodex melden, zu den Ermittlungen wegen eines Verdachts auf eine Kodexverletzung beitragen oder sich weigern, sich an einer unethischen Verhaltensweise zu beteiligen. „In gutem Glauben“ soll heißen, dass die betreffende Person in ehrlicher Absicht handelt und alle relevanten Informationen weitergibt, über die sie verfügt. Unter die Begriffe „Repressalien“ und „Disziplinarmaßnahmen“ fallen Maßnahmen wie eine Vertragsbeendigung, Zwangsversetzung, Herabstufung oder Schikanierung, die eine Person davon abhalten könnte, Bedenken wegen möglicher Kodexverstöße vorzubringen, oder jemanden dafür zu bestrafen, weil er oder sie Bedenken gemeldet oder an Ermittlungen mitgewirkt hat. Wenn Sie glauben, dass Sie Repressalien erfahren haben, oder wenn Sie Zeuge von Repressalien gegen ein anderes Mitglied der Belegschaft geworden sind, dann müssen Sie das unverzüglich melden.

UNSER VERHALTENSKODEX FÜR ZULIEFERER

Wir verlangen von unseren Zulieferern und Anbietern, dass Sie unseren Verhaltenskodex für Zulieferer erfüllen. Dieser wiederum verlangt die Erfüllung aller anwendbaren Gesetze und verbietet Zwangs- und Kinderarbeit, Verstöße gegen anwendbare Standards und Regelungen im Bereich Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, und er behandelt auch weitere Themen im Zusammenhang mit Menschenhandel und Sklaverei. Unsere Zulieferer erklären sich bereit, angekündigte oder unangekündigte Inspektionen durch uns oder durch externe Prüfer zuzulassen, anhand derer die

Erfüllung unserer Standards für Zulieferer und Anbieter verifiziert wird. Alle unsere Zulieferer von Lebensmitteln müssen jährlich ihre Erfüllung der geltenden Standards für Zulieferer zertifizieren. Wir nehmen darüber hinaus regelmäßige Visiten vor Ort bei unseren Zulieferern von Fleisch und Molkereiprodukten vor, um zu gewährleisten, dass alle Einrichtungen in gutem Zustand sind und unseren Protokollen entsprechen. Nähere Informationen entnehmen Sie bitte unserem [Verhaltenskodex für Zulieferer](#).

Real BEISPIELE

FRAGE: Was geschieht, wenn ich in gutem Glauben Bedenken vorbringe und es stellt sich später heraus, dass sie unbegründet waren? Kann ich dann meinen Job verlieren?

ANTWORT: Nein. Selbst wenn es sich bei dem gemeldeten Verhalten nicht um einen Verstoß gegen eine Unternehmensrichtlinie handelt, hat das keine negativen Auswirkungen für Sie, wenn Sie Ihre Meldung in gutem Glauben erstattet haben.

FRAGE: Bin ich nur dann vor Repressalien oder Disziplinarmaßnahmen sicher, wenn ich meinen Verdacht anonym melde?

ANTWORT: Nein. Repressalien sind grundsätzlich verboten, unabhängig davon, wie Sie Ihre Bedenken vorbringen.



**CULTIVATING A BETTER WORLD
FOR OUR EMPLOYEES**

CULTIVATING A BETTER WORLD FOR OUR EMPLOYEES

Für uns ist es ausgesprochen wichtig, das Verhältnis zu unseren Mitarbeitenden zu kultivieren und in sie zu investieren. Eine Schlüsselrolle dabei spielt, dass wir alle unsere Mitarbeitenden fair, mit Respekt und würdevoll behandeln, und dass wir ihnen Möglichkeiten bieten, beruflich voranzukommen und sich persönlich weiterzuentwickeln.

WIR SETZEN UNS DAFÜR EIN BELÄSTIGUNGEN UND SCHIKANE NICHT ZUZULASSEN

Wir tolerieren keinerlei Form von Belästigungen. Der Begriff Belästigungen steht in erster Linie für jede Art von unerwünschtem Verhalten, das sich gegen eine Person als Individuum und ihre geschützten Merkmale richtet und ein einschüchterndes, herabwürdigendes, übergriffiges oder feindliches Arbeitsumfeld zur Folge hat, das sich negativ auf die Ausübung ihrer Tätigkeit durch die betroffene Person auswirkt und ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beeinträchtigt. In den USA fallen folgende Aspekte unter den Begriff „geschützte Merkmale“: Ethnische Zugehörigkeit/Rasse, Religion, Glaubensbekenntnis, Hautfarbe, Kaste, Geschlecht (umfasst Schwangerschaft/Geburt, Stillen, sexuelle Stereotypen und damit verbundene medizinische Aspekte), Gender, Geschlechtsidentität oder -ausdruck, sexuelle Orientierung, nationale Herkunft, Abstammung, staatsbürgerlicher Status, Armeezugehörigkeit oder Veteranenstatus, Familienstand, Schwangerschaft, Alter, geschützter Gesundheitszustand, genetische Informationen, geistige oder körperliche Behinderungen, persönliche Entscheidungen im Bereich der Fortpflanzungsmedizin, Krankenschreibungen oder krankheitsbedingte Fehlzeiten, Opfer häuslicher Gewalt, Mitgliedschaft in politischen Parteien oder ein sonstiger geschützter Status gemäß Bundesrecht, der Gesetzgebung eines Bundesstaates oder lokalen Vorschriften. Die geschützten Merkmale können je nach Aufenthaltsort unterschiedlich sein. Chipotle

verpflichtet sich dazu, Belästigungen gemäß der an Ihrem Arbeitsort geltenden Gesetze zu verhindern.

Unter den Begriff der sexuellen Belästigung fallen auch unerwünschte und unangemessene Bemerkungen sexueller Natur oder körperliches Bedrängen. Beispiele für belästigendes Verhalten sind:

- Witze in schriftlicher oder verbaler Form, auch auf elektronischem Weg, wenn sie sich auf ein geschütztes Merkmal beziehen.
- Körperliche Misshandlungen oder Beleidigungen in Bezug auf das Geschlecht oder die Geschlechterrolle einer Person, eine Geschlechtsangleichung, einen Transgenderstatus, Geschlechtsidentität oder -ausdruck oder das Verbreiten sexueller Stereotypen.
- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Flirts.
- Sichtbare Verhaltensweisen wie zum Beispiel körperliche Annäherungen, sexuelle Gesten und das Zeigen oder Posten sexuell anzüglicher Objekte oder Bilder.
- Körperliche Handlungen wie Berührungen, Küsse, Begrapschen, Bedrängen, das Zeigen intimer Körperteile oder Einschränkungen der Bewegungsfreiheit.
- Verbaler Missbrauch sexueller Natur, anschauliche Bemerkungen über das Aussehen oder die Anatomie einer Person, sexuell herabwürdigende Begriffe zur Beschreibung einer Person, Lästerungen und anzügliche Schreiben, Notizen oder Einladungen.
- Das Anbieten von beruflichen Vorteilen (einer Beförderung zum Beispiel) im Gegenzug für sexuelle Gefälligkeiten

CULTIVATING A BETTER WORLD FOR OUR EMPLOYEES

oder das Androhen nachteiliger Maßnahmen (etwa einer Kündigung oder Herabstufung), falls ein Angestellter oder eine Angestellte es ablehnt, auf sexuelle Ansinnen einzugehen.

Belästigungen können von den verschiedensten Personenkreisen ausgehen, etwa von Kollegen, Vorgesetzten, Zulieferern oder Dienstleistern. Dabei ist es egal, welchen Ursprungs das betreffende Verhalten ist: Belästigungen, Bedrohung, Bullying, körperliche Einschüchterung und Gewalt werden in keiner Einrichtung Chipotles toleriert. Alle Mitarbeitenden müssen an formellen Schulungen zur Vorbeugung gegen Belästigungen am Arbeitsplatz teilnehmen, die den anwendbaren Gesetzen entsprechen. Bei diesen Schulungen wird das Bewusstsein für unsere Werte gestärkt. Nähere Informationen zu diesem Thema finden Sie im [Mitarbeiterhandbuch](#). Für Mitarbeitende in Kanada gilt die [Richtlinie über Respekt am Arbeitsplatz](#).

Wir respektieren und schätzen unsere Kunden genau wie unser Personal. Deshalb behandeln wir alle Kunden von Chipotle mit demselben Respekt und der gleichen Höflichkeit wie untereinander. Wir tolerieren nicht, dass ein Mitglied unseres Personals einen Kunden aufgrund von dessen geschützten Merkmalen anders behandelt.

WIR STEHEN ALS ARBEITGEBER FÜR GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Einstellungen und berufliche Fortentwicklung beruhen bei uns auf jobbezogenen Qualifikationen und Fähigkeiten, ohne Ansehen der geschützten Merkmale einer Person. Wir dulden am Arbeitsplatz keinerlei Praktiken, die eine Einschüchterung, Belästigung oder Vorurteile darstellen, so wie das gesetzlich von uns gefordert wird. Wir alle sind dafür verantwortlich, uns und anderen diese Verpflichtung zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit bewusst zu machen und sie zu erfüllen.

WIR RESPEKTIEREN DIE MENSCHENRECHTE

Wir führen unser Geschäft mit uneingeschränktem Respekt für die Grund- und Menschenrechte aller Personen. Wir unterstützen in dieser Hinsicht die Standards der Vereinten Nationen und richten uns nach ihnen. Die Universelle Erklärung der Menschenrechte und sonstige anwendbare Gesetze auf Bundes-, bundesstaatlicher, Provinz- und lokaler Ebene. Wir nutzen oder beschäftigen keine Arbeitskräfte, die in den Bereich der Sklaverei, Zwangsarbeit, Fronarbeit, Vertragsknechtschaft oder unfreiwilligen Gefangenearbeit fallen, und das verlangen wir auch von unseren Zulieferern und Geschäftspartnern.

Real BEISPIELE

FRAGE: Ann hat gemeldet, dass ihr „Pete“ unangemessene und sexuell anzügliche Kommentare gemacht hat. Er nennt drei weibliche Mitarbeiterinnen seine „Top-3-Mädchen“, widmet ihnen vulgäre Gesten und starrt ihre Körper in sexuell suggestiver Weise an. Sie haben ihn gebeten, das zu unterlassen, doch er geht darauf nicht ein. Was sollte Ann tun?

ANTWORT: Petes Verhalten ist absolut unangemessen und er muss das sofort unterlassen. Ann und jeder sonstige Mitarbeiter, der Zeuge von Petes Verhalten wurde, muss dessen Verhalten dem Restaurantmanager oder über jede sonstige in vorliegendem Kodex aufgeführte Ressource melden. Kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin, die Petes Verhalten meldet, wird irgendwelche Repressalien oder Vergeltung dafür widerfahren.

CULTIVATING A BETTER WORLD FOR OUR EMPLOYEES

WIR SETZEN AUF FAIRE ARBEITSPRAKTIKEN

Chipotle erfüllt alle anwendbaren Gesetze des Arbeitsrechts, und zwar nicht nur deshalb, weil das Gesetz nun einmal das Gesetz ist, sondern weil wir das Richtige tun wollen. Wir befolgen darüber hinaus alle Gesetze in den Bereichen Vereinigungsfreiheit und Tarifautonomie, Einwanderung, Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten und Zusatzvergütungen, ebenso wie die Gesetze gegen Zwangsarbeit, Frondienst und Kinderarbeit. Unsere Unternehmenspolitik beinhaltet:

- Wir bezahlen alle unsere Mitarbeitenden pünktlich und für alle geleisteten Arbeitsstunden.
- Wir gewährleisten die Essens- und Erholungszeiten unseres Personals.
- Wir verifizieren die Eignung für die betreffende Stelle und die Arbeitsgenehmigungen aller unserer Angestellten.
- Wir führen Arbeitszeitpläne und gewähren Zusatzleistungen gemäß den anwendbaren Gesetzen.

Für uns ist es wichtig, unseren Mitarbeitenden zuzuhören, und wir bieten diverse Möglichkeiten und Wege, damit die Stimme und die Sorgen unserer Mitarbeitenden Gehör finden. Wir erkennen das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit an, das auf der [Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit beruht](#), und wir respektieren das Recht eines jeden Mitarbeiters und einer jeden Mitarbeiterin, selber zu entscheiden, ob sie sich im Einklang mit dem National Labor Relations Act einer Belegschaftsvertretung anschließen wollen. Wir verpflichten uns dazu, kollaborativ mit unseren Mitarbeitenden nach Lösungen und Wegen zu suchen, wenn sie von den ihnen zustehenden Rechten Gebrauch machen, und wir untersagen jede Form von Diskrimination oder Schikulierungen von Mitarbeitenden für deren Entscheidung, sich einer Tarifvereinbarung anzuschließen oder nicht.

WIR SORGEN FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND DEN GESUNDHEITSSCHUTZ UNSERES PERSONALS

Wir setzen uns nachhaltig dafür ein, allen unseren Mitarbeitenden sichere und gesunde Arbeitsplätze zu bieten. Verletzungen am Arbeitsplatz und beruflich bedingte Erkrankungen sind in vielen Fällen vermeidbar. Keine Aktivität ist so dringend oder wichtig, dass man ihr nicht unter sicheren Bedingungen nachgehen könnte. Wir werden die Sicherheit unserer Mitarbeitenden nicht gefährden, um schneller zu arbeiten oder Kosten zu sparen. Dementsprechend legen wir Wert darauf, unsere Betriebseinrichtungen so zu designen, gestalten und instand zu halten, dass sie unser Personal schützen.

Nähere Information finden Sie in unserem [Manual unseres Programms für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit \(Environmental Health & Safety Program\)](#) für die USA und Kanada. Im V.K. lesen Sie dazu bitte unsere [Richtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz \(Health and Safety Policy\)](#).

Real BEISPIELE

FRAGE: Ich bin Stundenlohnempfänger. Gestern war viel Betrieb und ich wurde nicht fertig mit den Vorbereitungen für den abendlichen Hochbetrieb, bevor meine Schicht endete. Mein Vorgesetzter wies mich an, unbezahlte Überstunden zu machen und so lange zu bleiben, bis ich mit den Vorbereitungen fertig bin. Darf mein Vorgesetzter das von mir verlangen?

ANTWORT: Nein. Unbezahlte Überstunden sind niemals in Ordnung. Wir verpflichten uns dazu, unser Personal für sämtliche geleistete Arbeit zu vergüten. Wenn von Ihnen Überstunden, und zumal unbezahlte verlangt werden, melden Sie das bitte Ihrem People-Experience-Partner, dem Team von der Respectful-Workplace-Hotline (vormals das RPE-Team) oder über Chipotle Confidential.

CULTIVATING A BETTER WORLD FOR OUR EMPLOYEES

WIR VERBIETEN DEN MISSBRAUCH VON ALKOHOL UND DROGEN SOWIE DAS MITFÜHREN VON WAFFEN AM ARBEITSPLATZ

Unser Engagement für die Sicherheit und das Wohlbefinden unseres Personals beinhaltet auch, dass bei uns keine Arbeiten unter dem Einfluss von Substanzen ausgeführt werden, die sich negativ auf die Leistungsfähigkeit bei der Arbeit auswirken können. Unsere Mitarbeitenden dürfen keine illegalen Drogen verkaufen, im Besitz haben, verbreiten, konsumieren oder kaufen, sie dürfen keine verschreibungspflichtigen Medikamente verkaufen, weitergeben oder verbreiten, was jeweils für sämtliche Einrichtungen von Chipotle sowie für die Dauer der für unsere geschäftlichen und betrieblichen Aktivitäten verrichteten Arbeitszeit gilt. Kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin darf jemals unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen für uns tätig sein. Wenn Sie sich Sorgen machen, dass Sie eventuell ein Problem mit dem Konsum solcher Substanzen haben, wenden Sie sich bitte an Ihren People-Experience-Partner oder in den USA an Chipotles externen Partner für unser vertrauliches Belegschaftsunterstützungsprogramm, **SupportLinc**. Die Telefonnummer lautet **(888) 881-5462**.

Es ist unserem Personal im Einklang mit den geltenden Gesetzen nicht gestattet, in einem Restaurant oder einer sonstigen Einrichtung von Chipotle Waffen bei sich zu tragen oder zu besitzen.

Wir nehmen unsere Verpflichtungen hinsichtlich der Sicherheit unseres Personals und unserer Kunden sehr ernst. Wenn Ihnen bekannt wird, dass an Ihrem oder einem von Ihnen beobachteten Arbeitsplatz die Gefahr von Gewalttaten besteht, oder wenn Sie einen solchen Verdacht hegen, dann müssen Sie Ihre Bedenken unverzüglich dem Global Security Operations Center melden (**(380) 222-7762** oder AssetProtection-GSOC@chipotle.com). Dann übernimmt das Sicherheitsteam der Abteilung Safety & Asset Protection (S&AP) den Fall. Sprechen Sie darüber auch mit Ihrem Vorgesetzten. Nähere Informationen zu diesen Themen finden Sie in unserer [Richtlinie zu Gewalt am Arbeitsplatz](#) und in der [Richtlinie zu Drogen und Alkohol](#) in Ihrem [Mitarbeiterhandbuch](#). Mitarbeitende in Kanada konsultieren dazu bitte die dortige [Richtlinie zu Drogen und Alkohol](#).

Unsere Unternehmenskultur versetzt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage, bei der Arbeit ganz sie selbst zu sein und in einer sicheren und gesunden Umgebung tätig zu sein, in der sie sich beruflich weiterentwickeln können. Wir schützen das Recht eines jeden unserer Mitarbeitenden, würdevoll und mit Respekt behandelt zu werden, ohne jegliche Form von Belästigungen oder Diskrimination.



Ilene Eskenazi,

Chief Human Resources Officer



CULTIVATING A BETTER WORLD FOR OUR EMPLOYEES

WIR VERPFLICHTEN UNS DAZU, FÜR DIE SICHERHEIT UND DEN SCHUTZ UNSERER KUNDEN UND ZULIEFERER ZU SORGEN.

Wir setzen alles an die Sicherheit unserer Kunden und Gäste, Zulieferer und Geschäftspartner, wenn Sie sich in einem unserer Restaurants oder einer Einrichtung von Chipotle aufhalten. Wir haben Sicherheitsrichtlinien und -verfahren entwickelt, um Unfälle und Verletzungen in allen unseren Einrichtungen zu verhüten. Zur Sicherheit aller müssen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets alle diese Sicherheitsrichtlinien und -verfahren für unsere Restaurants und sonstigen Einrichtungen befolgen. Wenn Gäste oder Kunden einen Unfall haben, ist das umgehend Ihrem Vorgesetzten zu melden. Die zuständige Führungskraft muss dann gemeinsam mit dem betreffenden Gast oder Kunden ein Vorfallsformular auf Papier ausfüllen, dieses scannen und per E-Mail senden an CustomerIncident@chipotle.com. Sie muss den Vorfall darüber hinaus telefonisch unter **(800) 981-4500** melden und ein [Online-Formular](#) ausfüllen. Nähere Informationen zu diesen Verfahren finden Sie in jedem Restaurant im Crisis Clipboard. Darüber hinaus müssen Sie Unfälle bzw. unsichere Arbeitsbedingungen oder -praktiken Ihrem Vorgesetzten melden. Verletzungen im Zusammenhang mit einer Gewalttat sind über die **SSR-Hotline** zu melden (**(303) 222-5968** oder AssetProtection-GSOC@chipotle.com), damit dem Fall bzw. Ihren Beobachtungen oder Bedenken das Team der Abteilung Safety & Asset Protection (S&AP) nachgehen kann.

Alle Mitarbeitenden können jegliche Verletzungen oder Erkrankungen, die bei oder im Zusammenhang mit der Arbeit auftreten, ohne Furcht vor Repressalien melden, und sie sind darüber hinaus verpflichtet, sie zu melden. Wenn Sie sich bei der Arbeit verletzen, muss Ihr Vorgesetzter jegliche solcher Verletzungen an **Chipotles Meldestelle für Verletzungen** melden (**(800) 981-4500**), ausgenommen WA, WY und ND. Im Bundesstaat Washington wählen Sie bitte **(877) 561-3453**, in Wyoming **(307) 777-6763** und in North Dakota **(800) 777-5033**.

UNSERE VERPFLICHTUNGEN UND UNSER ENGAGEMENT IM BEREICH PRIVATSPHÄRE, DATENSCHUTZ UND INFORMATIONSSICHERHEIT

Wir engagieren uns für den Schutz vertraulicher Informationen und personenbezogener Daten, und wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden, Auftragnehmer und Kunden/Gäste. Wir erheben, verwenden und verarbeiten vertrauliche und personenbezogene Daten im Einklang mit unseren Richtlinien, vertraglichen Verpflichtungen und den anwendbaren Gesetzen. Wir verwenden geeignete verwaltungstechnische, technische und materielle Kontrollen und Kontrollmechanismen. Mit ihnen schützt Chipotle die vertraulichen und personenbezogenen Daten, die wir erheben und speichern, auf eine dem Datentyp und dem Grad der Sensibilität der Informationen angemessene Art.

Sie dürfen auf solche vertraulichen Informationen oder personenbezogenen Daten nur zu zulässigen geschäftlichen Zwecken zugreifen, und dies nur in dem Umfang, wie dies zur Erfüllung der Ihnen zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist. Bitte machen Sie sich stets bewusst, dass – sofern anwendbare Gesetze im Einzelfall nicht Gegenteiliges verfügen – alle E-Mails, elektronischen Dateien oder Informationen auf Papier und von Ihnen angefertigte oder empfangene Aufzeichnungen Eigentum von Chipotle sind, so dass solcherlei Informationen nicht in den Bereich solcher Daten oder personenbezogenen Daten fallen, für die Sie Datenschutz genießen. Sie finden unsere Richtlinie zum Schutz der Privatsphäre, Datenschutz und zur Informationssicherheit unter dem [Tab „Richtlinien“](#) bei [ChipLinks](#), [und Sie sind dazu verpflichtet, diese Richtlinie zur Kenntnis zu nehmen](#).

Der Schutz und das Respektieren der Privatsphäre ist für den Erfolg unseres Unternehmens von entscheidender Bedeutung.



Curt Garner, Chief Technology Officer



**CULTIVATING A BETTER WORLD
BY SERVING EXCEPTIONAL FOOD**

CULTIVATING A BETTER WORLD BY SERVING EXCEPTIONAL FOOD

WIR GEWÄHRLEISTEN SICHERE UND HOCHWERTIGE SPEISEN

Unsere Kompromisslosigkeit in Sachen Lebensmittelsicherheit ist der Kern unserer Unternehmenskultur. Wir servieren unseren Gästen aus Überzeugung frische, köstliche und gesunde Speisen und Gerichte, und wir machen dabei nicht die geringsten Abstriche bei Sicherheit und Qualität.

Wenn wir nicht stets hochwertige Speisen in grundsätzlich sauberen Restaurants servieren würden, dann wären alle unsere sonstigen Bemühungen gegenstandslos. Bei dieser unserer Selbstverpflichtung tolerieren wir kein Wenn und Aber, auch hinsichtlich der Kosten nicht.

Wir erwarten von jedem unserer Mitarbeitenden die Befolgung unserer Vorgaben für Lebensmittelsicherheit, die über die Anforderungen der geltenden Gesetze in vielen Fällen hinausgehen.



UNSERE VERANTWORTUNG

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, sich bei einem Vorgesetzten zu melden oder Kontakt **mit dem Team für Lebensmittelsicherheit in den Restaurants & QA** (vormals SSR, Tel.: **(303) 222-5968** oder SSR@chipotle.com) aufzunehmen, wenn ihnen ein Problem bewusst oder bekannt wird, von dem sie glauben, dass es für die Sicherheit unserer Gäste ein Problem darstellen kann.

GEWÄHRLEISTUNG SICHERER UND EINWANDFREIER SPEISEN SOWIE SAUBERE RESTAURANTS

Jede und jeder trägt für die Lebensmittelsicherheit Verantwortung. Wir erwarten von jedem Mitarbeitenden, die festgelegte Praxis im Bereich Lebensmittelsicherheit zu befolgen, und wir haben keinerlei Toleranz gegenüber Verstößen.

Ebenso wird jeder Mitarbeitende in jedem unserer Restaurants in der Einhaltung festgelegter Verfahren zur Verarbeitung von



CULTIVATING A BETTER WORLD BY SERVING EXCEPTIONAL FOOD

Lebensmitteln und Zubereitung von Speisen geschult, und das umfasst auch eine korrekte persönliche Hygiene. In der Küche eines jeden Restaurants hängt das Poster „Food Safety 7“ aus. Es erinnert an die 7 Grundsätze, die in Sachen Lebensmittelsicherheit stets in unserem Bewusstsein sein müssen:

1. Arbeite gesund – Arbeite nie, wenn du krank bist. Bleib zuhause!
2. Arbeite sauber – Wasche deine Hände und trage Handschuhe, wenn du mit Lebensmitteln hantierst.
3. Verarbeite Obst und Gemüse sicher – Reinige Salate, Obst und Gemüse auf die jeweils zulässige Art und Weise.
4. Koche/gare Lebensmittel bei ihrer korrekten Temperatur.
5. Halte warme und kalte Speisen bei den vorgeschriebenen Temperaturen vor.
6. Sorge für Hygiene – Reinige, spüle und desinfiziere sorgfältig alle Oberflächen, die mit Lebensmitteln in Kontakt kommen, sowie das Kochgeschirr und die sonstige Ausrüstung.
7. Hole dir Hilfe, wenn du Hilfe brauchst – Wenn du Fragen zum Protokoll hast, melde dich beim Team für **Lebensmittelsicherheit in den Restaurants & QA Team (vormals SSR)** unter **(303) 222-5968**. Wenn du dich unter Druck gesetzt fühlst, ein bestehendes Protokoll nicht korrekt zu befolgen, dann melde dich bei der **Respectful-Workplace-Hotline** unter **(866) 755-4449**.

Die Einhaltung aller Standards für Lebensmittelsicherheit und Qualität zur Vermeidung von Risiken für die öffentliche Sicherheit, die bei der Handhabung, Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln entstehen können, ist eine Priorität, die bei uns in allen Aspekten unseres Geschäfts an oberster Stelle steht.



Kerry Bridges,

Vice President, Food Safety

Real BEISPIELE

FRAGE: Mein Kollege „Mark“ hat mir gesagt, ihm sei schwindlig und er habe in der Nacht mehrmals erbrochen. Er hatte sich bereits drei Mal krankschreiben lassen und möchte seinen Job nicht verlieren. Er hat gesagt, er würde sich die Hände besonders gründlich waschen und bei der Handhabung von Lebensmitteln Handschuhe tragen. Mark hat sich im Gesundheitscheck-Logbuch als gesund gemeldet. Ist das in Ordnung, dass Mark weiter arbeitet?

ANTWORT: Nein. Eine der wirkungsvollsten Maßnahmen zur Vermeidung von Krankheiten über Lebensmittel und Speisen besteht darin, nicht zu arbeiten, wenn man krank ist. **Wenn Sie krank sind, bleiben Sie zuhause!** Händewaschen und Handschuhe tragen ist nicht ausreichend, um die Übertragung von Krankheitserregern zu verhindern.

Kein Mitarbeitender braucht jemals Angst vor Repressalien oder negativen Folgen zu haben, wenn er oder sie wirklich krank ist und dies meldet. Der Vorgesetzte ist dann dafür zuständig, für den kranken Kollegen Ersatz zu organisieren. Kein Mitarbeiter darf jemals über seinen Gesundheitszustand lügen oder sich fälschlich im Gesundheitscheck-Logbuch als gesund vermerken. Das wäre ein Kündigungsgrund.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie für Krankheitsfälle](#).

CULTIVATING A BETTER WORLD BY SERVING EXCEPTIONAL FOOD

WIR GEWÄHRLEISTEN UNSEREN GÄSTEN EIN HERVORRAGENDES RESTAURANTERLEBNIS

Chipotle beruht auf einer einfachen Idee: Schnell servierte Speisen sind noch längst kein „Fast Food“. Unser Bestreben ist es, köstliche und nachhaltige Speisen für alle zu erschwinglichen Preisen zu bieten, und das in einer einladenden, gemütlichen Atmosphäre. Wir sorgen für ein hervorragendes Kundenerlebnis, indem wir unsere Gäste in ihrer ganzen Diversität verstehen, wertschätzen und respektieren, ungeachtet der geschützten Merkmale einer jeden individuellen Person.

Wir erwarten von jedem Mitarbeitenden, der Kontakt mit Gästen hat, unsere vier Ecksteine der Gastfreundschaft zu beachten:

- Zeigen Sie sich von Ihrer besten Seite / Be & look your best
- Gastorientiert / Be guest obsessed
- Überrasche und begeistere / Surprise & delight
- Seien Sie gewissenhaft / Make it right

Wenn Ihnen etwas auffällt, das einem angenehmen Erlebnis der Gäste im Wege stehen könnte, dann unterrichten Sie davon unbedingt Ihren Vorgesetzten oder wenden Sie sich unverzüglich an eine der hier im Kodex genannten Ressourcen.

*Um unseren Gästen ein großartiges
Restaurantenerlebnis zu bieten, streben wir
nach Perfektion in jedem Detail.*



Scott Boatwright,
Chief Restaurant Officer





**CULTIVATING ETHICAL BUSINESS
PRACTICES EVERYWHERE WE WORK**

CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen alle Gesetze und Vorschriften befolgen, die für unser Geschäft gelten, und ebenso alle Richtlinien und Verfahren von Chipotle, die für die Aktivität einer jeden Person jeweils anwendbar sind.

KARTELLVERBOT & UNFAIRER WETTBEWERB

Wir erfüllen alle anwendbaren Gesetze gegen Kartellbildung und unfairen Wettbewerb, die zum Schutz der Konsumenten und zur Förderung eines fairen Wettbewerbs im Markt erlassen wurden.

Wir alle sind mitverantwortlich für den Aufbau und die Pflege guter Beziehungen zu unseren Zulieferern, Geschäftspartnern und Wettbewerbern. Dazu bedienen wir uns einer ehrlichen Kommunikation, im Zuge derer wir zum Beispiel keine wichtigen Fakten zurückhalten oder falsch darstellen, keine Behauptungen über unsere Produkte oder unser Unternehmen aufstellen, die wir nicht belegen können, und keine falschen Aussagen über unsere Mitbewerber machen.

Wir verschaffen uns Informationen zum Markt und zur Wettbewerbssituation auf ethische und gesetzliche Art und Weise. Das bedeutet, dass wir nur solche Informationen verwenden, die öffentlich zugänglich sind oder die wir aus Quellen erhalten, denen es gestattet ist, diese Informationen mit uns zu teilen, und wir sammeln nur solche Informationen, die wir in ehrlicher Art und Weise in Bezug auf Chipotle verwenden können. Wir versuchen nicht, an vertrauliche Informationen zu gelangen, auf die wir keinen Anspruch haben, und wir bedienen uns keiner ungesetzlichen oder unethischen Handlungen oder Verhaltensweisen, um Informationen über unsere Mitbewerber zu erlangen. Wenn Sie zum Beispiel einem früheren Arbeitgeber gegenüber eine Verpflichtung eingegangen sind, vertrauliche Informationen über diesen Arbeitgeber oder dessen Zulieferer bzw. Geschäftspartner nicht weiterzugeben, dann dürfen Sie solche Informationen im Zusammenhang mit Ihren Aufgaben bei Chipotle nicht verwenden, solche Informationen bei Chipotle nicht einbringen und sie auch keinem anderen Mitarbeitenden des Chipotle-Teams zur Verfügung stellen.

Mit Fragen zum Kartellrecht oder zu den Gesetzen gegen unlauteren Wettbewerb wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung, ehe Sie in der betreffenden Angelegenheit tätig werden.

Leistungsstarke Firmen sind fast immer Klassenbeste in Sachen Ethik und Compliance. Damit Chipotle auch weiter eine bessere Welt kultivieren und seine Leistungsstärke beibehalten kann, trägt jede und jeder von uns selbst die Verantwortung dafür, diesen Ethikkodex und alle darin genannten Richtlinien zu befolgen.



Roger Theodoredis, Chief Legal Officer

GEGEN KORRUPTION & BESTECHUNG

Für uns als globales Unternehmen gelten verschiedene Gesetze gegen Bestechung und Korruption, darunter der U.S. Foreign Corrupt Practices Act, der U.K. Bribery Act 2010 und der kanadische Corruption of Foreign Public Officials Act. Wer gegen diese Gesetze verstößt, riskiert strafrechtliche Konsequenzen und Disziplinarmaßnahmen.

Die genannten Gesetze verbieten das Anbieten, Zahlen oder Inaussichtstellen von Zahlungen oder Werten zwecks Beeinflussung der Entscheidungsfindung oder Handlungen einer anderen Person. Besonders streng sind alle diese Gesetze in Bezug auf den Kontakt mit staatlichen Vertretern, Beamten oder Angestellten, egal ob auf Bundes-, bundesstaatlicher, Provinz- oder lokaler Ebene, was ausdrücklich auch deren Verwandtschaft, Kandidaten für politische Ämter und Mitarbeitende öffentlich-rechtlicher oder staatlicher Betriebe sowie akademischer Einrichtungen umfasst. Wir halten uns an alle diese Gesetze und tolerieren seitens unserer Mitarbeitenden oder Zulieferer und Partner keinerlei Bestechung oder Korruption. Allen Mitarbeitenden ist es ebenso

CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

untersagt, als Gegenleistung für Handlungen oder Entscheidungen direkt oder indirekt Geld oder sonstige Werte anzunehmen. Bestechung beschränkt sich ausdrücklich nicht auf Geldzahlungen, sondern umfasst auch die Annahme oder Gewährung jeglicher Form von Werten. Das Anbieten von Reisen oder Freizeitveranstaltungen, Geschenken, Anstellungen, persönlichen Gefallen, Beiträgen zu gemeinnützigen Einrichtungen und Ähnliches kann dann Bestechung sein, wenn damit Einfluss auf die Handlungen oder Entscheidungen einer Person genommen werden soll.

Mitarbeitende dürfen weder direkt noch indirekt jemals die Zahlung oder Gewährung von Bestechungen oder Bestechungsleistungen anbieten oder solcherlei tätigen. Schon allein der Eindruck, ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin sei an irgendeiner Form von Bestechung oder Korruption beteiligt, ist ein Verstoß gegen diesen Kodex. Jeder Mitarbeitende, dem Bestechungsgelder oder eine Bestechungsleistung angeboten wird, muss den Fall unter folgender E-Mail-Adresse unverzüglich dem Team für Ethik & Compliance melden: ethics@chipotle.com.

Nähere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserer [Antikorruptions-Richtlinie](#).

VERBOT VON GELDWÄSCHE

„Geldwäsche“ liegt dann vor, wenn jemand versucht, aus illegalen Aktivitäten stammendes Geld zu verschleiern oder eine Quelle illegaler Einkünfte legitim zu machen oder erscheinen zu lassen. Jeder Mitarbeitende muss bei Zulieferern, Geschäftspartnern oder Gästen und Kunden wachsam darauf achten, ob jemand zum Beispiel an einer auffällig hohen Zahl an Geschenkkarten Interesse zeigt. Aufmerksamkeit ist auch dann geboten, wenn jemand zögert, seine kompletten steuerlichen Angaben mitzuteilen, denn das kann darauf hindeuten, dass jemand die Anforderungen an Buchführung und Finanzberichterstattung umgehen möchte.

KEINE SCHMIERGELDER

Kein Mitarbeitender darf jemals von einem Zulieferer, Geschäftspartner oder sonst jemandem, der mit uns geschäftlich kooperieren möchte, „Provisionen“ verlangen oder annehmen. Solche Schmiergelder oder auch „Kickbacks“ dienen der persönlichen Bereicherung und werden als Belohnung für einen geschäftlichen Abschluss gewährt. Es muss sich dabei nicht um Bargeld handeln, auch Geschenke, persönliche Bevorzugungen, Stellenangebote, Reisen, Einladungen zu Unterhaltungsveranstaltungen und gemeinnützige Spenden können ebenfalls als „Bestechung“ angesehen werden. Wenn einem Mitarbeitenden Bestechungen dieser Art angeboten werden, muss er den Fall unverzüglich dem Team für Ethik und Compliance (ethics@chipotle.com) melden. Nähere Informationen zu diesen Themen finden Sie in diesem Kodex im Abschnitt [Gegen Korruption & Bestechung](#). Haben Sie das Verbot von Bestechung und Schmiergeldern stets im Hinterkopf, wenn Sie Geschenke oder Einladungen gewähren oder angeboten bekommen. Nähere Informationen zu Geschenken und Einladungen zu Veranstaltungen im Allgemeinen finden Sie im vorliegenden Kodex in den Abschnitten [Interessenkonflikte](#) und [Geschenke & Einladungen](#). Mitarbeiter im V.K. lesen bitte den Abschnitt [Integritätserklärung](#) in ihrem [Mitarbeiterhandbuch](#).

INTERAKTION MIT BEAMTEN UND STAATLICHEN STELLEN

Wenn ein Beamter oder Amtsträger Informationen zu Chipotle bei Ihnen einholt oder eines unserer Restaurants bzw. unsere Einrichtungen inspiziert, müssen Sie Ihren Vorgesetzten unverzüglich davon in Kenntnis setzen. Halten Sie stets zunächst Rücksprache mit der Rechtsabteilung oder im Fall einer Inspektion eines Gesundheitsamts mit dem Team für Lebensmittelsicherheit in den Restaurants & QA (vormals SSR), ehe Sie auf eine Vorladung, einen Durchsuchungsbefehl, eine Befragung oder Anfrage nach Informationen über Chipotle antworten oder ehe Sie Zugang zu Einrichtungen von Chipotle gewähren. Solche Anfragen

CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

oder Aufforderungen können von lokalen, bundesstaatlichen, Provinz-, nationalen oder Bundesbehörden ausgehen, darunter zum Beispiel die Folgenden:

- U.S.-Arbeitsministerium Department of Labor (DOL) oder eine vergleichbare Behörde
- U.S.-Kommission für berufliche Chancengleichheit (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) oder eine vergleichbare Behörde (etwa das Department of Fair Employment and Housing)
- Die kalifornische Entwicklungskommission Labor and Workforce Development Agency (California Labor Commission)
- Generalstaatsanwaltschaft
- U.S.-Direktion für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Occupational Safety and Health Administration, OSHA)
- U.S.-Einwanderungsbehörde Citizenship and Immigration Service
- Heimatschutzministerium (Department of Homeland Security)
- Finanzministerium des V.K. (HM Revenues and Customs)

Gemäß unserer Geschäftspolitik kooperieren wir mit allen angemessenen Anfragen seitens Regierungsstellen und Aufsichtsbehörden. Wir antworten ehrlich und angemessen auf jede rechtmäßige Anfrage um Informationen oder Inspektionsankündigung. Keiner unserer Mitarbeiter darf Aufzeichnungen oder Daten vernichten, zurückhalten oder verändern, die mit einer behördlichen Anfrage, einer Vorladung, einem Durchsuchungsbefehl oder einer sonstigen Art von Untersuchungen im Zusammenhang stehen, und kein Mitarbeiter darf jemals falsche oder irreführende Informationen an einen Beamten oder Vertreter einer Aufsichtsbehörde weitergeben. Wenn Sie einen Routinebesuch, eine Anfrage oder Aufforderung seitens eines Hygienekontrolleurs einer Bundes-, bundesstaatlichen, Provinz- oder lokalen Behörde oder Stelle erhalten, kontaktieren Sie bitte das Team für Lebensmittelsicherheit in

BEIBEHALTEN *Real*

Regierungsvertretern oder Beamten dürfen Geschenke oder Sonstiges von Wert unabhängig vom Betrag nur nach vorheriger Genehmigung durch das Team für Ethik & Compliance übergeben werden, und sie müssen in unserem [Protokoll für Geschenke & Einladungen](#) verzeichnet werden.

den Restaurants & QA (vormals SSR).

WERTPAPIERE UND INSIDERHANDEL

Der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren auf der Grundlage der Kenntnis relevanter nichtöffentlicher Informationen („Insider“-Informationen), an die Sie im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit für und bei Chipotle gelangen, ist illegal. Ebenso illegal ist das Teilen von Insiderinformationen mit jemand anderem, der dann auf der Grundlage besagter Informationen gezielt Wertpapiere kauft oder verkauft (sogenanntes „Tipping“). Informationen gelten dann als relevant, wenn sie den Preis der Chipotle-Aktie oder die Entscheidung einer Person beeinflussen können, Chipotle-Aktien zu kaufen oder verkaufen. Relevante nichtöffentliche Informationen können positiver oder negativer Natur sein. Sie können diverse Themen betreffen, darunter etwa noch unveröffentlichte Finanzergebnisse, personelle Veränderungen in der Geschäftsführung und Informationen über die Zulieferer und Geschäftspartner von Chipotle.

Kein Mitarbeitender darf Chipotle-Aktien oder sonstige Wertpapiere kaufen oder verkaufen, wenn er oder sie im Besitz relevanter nichtöffentlicher Informationen ist. Wenn Ihnen mitgeteilt wird, dass Ihnen für ein Handelszeitfenster Beschränkungen auferlegt werden oder für Sie eine Handelssperrzeit gilt, dürfen Sie keine Chipotle-Aktien kaufen oder verkaufen, bis die Restriktion aufgehoben wurde. Wenn Sie sich unsicher sind, ob die Ihnen verfügbaren Informationen relevant oder öffentlich sind, kontaktieren Sie bitte die

CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

Rechtsabteilung. Nähere Informationen finden Sie in [Chipotles Insiderhandels-Richtlinie](#).

INTERESSENKONFLIKTE

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie Verhaltensweisen vermeiden, die eine Konkurrenz für Chipotle darstellen oder Chipotle schädigen können. Dazu gehören unter anderem illegale Geschäftspraktiken (etwa vorsätzlich einen Zulieferer unterzubehalten oder fälschlicherweise zu behaupten, eine Lieferung sei nicht vollständig erfüllt worden) oder sonstige illegale oder diskriminierende Aktivitäten im Zuge der Ausübung ihrer beruflichen Pflichten durch die Mitarbeiter, aber auch ein unvorschriftsmäßiger Umgang mit Interessenkonflikten. Ein „Interessenkonflikt“ besteht immer dann, wenn Sie ein persönliches oder finanzielles Interesse haben, das in Konkurrenz zu den Interessen von Chipotle tritt, sich auf das Urteilsvermögen eines Mitarbeitenden hinsichtlich der Frage auswirkt, welches die höchstgelegenen Interessen von Chipotle sind, oder wenn Sie die Position einer Person bei Chipotle zum eigenen Nutzen ausnutzen. Wir alle sind dazu verpflichtet, die Interessen Chipotles über unsere eigenen Interessen zu stellen, wenn sich solcherlei Möglichkeiten ergeben.

Alle Mitarbeitende müssen bestehende oder als solche empfundene Interessenkonflikte ihrem Vorgesetzten und dem Team für Ethik & Compliance melden, egal ob sie selbst betroffen sind oder ein anderer Mitarbeitender. Ethik & Compliance ist befugt, Anfragen abzuweisen, wenn der bestehende oder als solcher empfundene Interessenkonflikt nicht lösbar ist. Mit einem Interessenkonflikt einhergehende Situationen sind nicht immer leicht zu erkennen und auch die Lösung kann durchaus schwierig sein. Daher beschreiben wir nachfolgend eine Reihe der häufigsten Szenarien. Wenn Handlungen oder Aufgaben für Sie mit einem Interessenkonflikt einhergehen können, müssen Sie davon außer Ethik & Compliance auch Ihren Vorgesetzten oder ein Mitglied der Geschäftsführung in Kenntnis setzen. Wenn Sie einen bestehenden oder als solchen empfundenen Interessenkonflikt nicht melden, kann das Disziplinarmaßnahmen oder Ihre Kündigung nach sich ziehen.

NEBENBESCHÄFTIGUNGEN ODER GESCHÄFTLICHE INTERESSEN

Unsere Mitarbeitenden können durchaus einem Zweitjob nachgehen, sofern das sich nicht auf ihre Arbeit für Chipotle auswirkt. Darüber bestehen in diesem Fall folgende Verpflichtungen:

- Sie dürfen vertrauliche Informationen von oder über Chipotle oder Chipotles Ressourcen nicht im Zusammenhang mit einer Investition oder einer geschäftlichen Unternehmung verwenden, wenn besagte Investition oder Unternehmung nicht im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit für Chipotle steht, es sei denn, Chipotle hat dies ausdrücklich genehmigt. Darunter würde auch fallen, dass Sie zum Beispiel zum eigenen Nutzen eine Geschäfts- oder Investitionsgelegenheit wahrnehmen, die Ihnen im Zuge der Verwendung des Eigentums oder von Informationen des Unternehmens bzw. wegen Ihrer Position bei Chipotle bekannt geworden ist.
- Sie dürfen nicht für einen Wettbewerber von Chipotle arbeiten (auch nicht als Auftragnehmer oder beratend), es sei denn, es ist unwahrscheinlich, dass Sie in Ihrer dortigen Funktion in einen Interessenkonflikt mit Chipotle geraten.
- Sie müssen Chipotle davon in Kenntnis setzen, wenn Sie ein finanzielles Interesse mit einem gegenwärtigen oder potenziellen Zulieferer oder Geschäftspartner Chipotles verbindet oder wenn Sie bei einem solchen eine Anstellung haben oder für diesen arbeiten (auch als Auftragnehmer oder beratend).

Siehe dazu auch den Kodex-Abschnitt [Interessenkonflikte](#).

ARBEIT MIT VERWANDTEN & ENGEN FREUNDEN

Interessenkonflikte können auch im Zusammenhang mit persönlichen Interessen oder Tätigkeiten von Verwandten oder engen persönlichen Freunden auftreten. Wenn Sie mit Familienmitgliedern, engen Freunden oder einer Person arbeiten oder zusammenarbeiten, zu der Sie eine bedeutende persönliche

CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

Beziehung haben, kann dies den Eindruck von Voreingenommenheit wecken, Beschwerden wegen Bevorzugung verursachen oder sogar zu Vorwürfen etwa wegen sexueller Belästigung oder moralischen Problemen führen, was eine negative Atmosphäre oder ein unprofessionelles Arbeitsumfeld zur Folge haben könnte. Ein Interessenkonflikt kann auch dann entstehen, wenn Ihr Familienmitglied oder die eng mit Ihnen befreundete Person für ein Unternehmen arbeitet, das Chipotle zuliefert oder ein Zulieferer bzw. Geschäftspartner unserer Firma werden möchte. Verboten ist jede Art von sentimental Verbindungen zwischen männlichen oder weiblichen leitenden Angestellten, regionalen Vizepräsidenten, Teamleitern, Abteilungsleitern, Vorgesetzten oder jedweder sonstigen Person, der Mitarbeiter unterstellt sind, und einer ihnen direkt oder indirekt unterstellten Person, (ausgenommen, ein solches Verbot wäre seinerseits gesetzlich verboten). So können Sie Interessenkonflikten vorbeugen:

- Übernehmen Sie weder direkt noch indirekt Verantwortung für die Arbeit von Familienmitgliedern oder Personen, zu denen Sie eine bedeutende persönliche Beziehung haben, und beteiligen Sie sich nicht an Einstellungs- oder Beförderungprozessen, die solche Personen betreffen.
- Teilen Sie es Chipotle mit, wenn ein Familienmitglied oder eine eng befreundete Person finanzielle Interessen an einem aktuellen oder potenziellen Zulieferer oder Geschäftspartner Chipotles hat oder bei einem bzw. für einen solchen arbeitet (auch als Auftragnehmer oder beratend), und ziehen Sie sich aus dem entsprechenden Entscheidungsprozess zurück.
- Teilen Sie keine vertraulichen Informationen über Chipotle mit einem Verwandten oder einer eng mit Ihnen befreundeten Person, wenn dieser bzw. diese für einen Mitbewerber Chipotles arbeitet (auch als Auftragnehmer oder beratend).

Mehr Informationen zu dieser Problematik finden Sie in der **Richtlinie über persönliche Beziehungen** in Ihrem [Mitarbeiterhandbuch](#) sowie im Abschnitt [Interessenkonflikte](#) in vorliegendem Kodex.

BEIBEHALTEN *Real*

„Familienmitglieder“ oder „Verwandte“ steht unter anderem für Ehepartner, Eltern, Lebenspartner, Kinder, Geschwister, Tanten, Onkel, Großeltern, Enkel, Neffen, Nichten, Schwager, Schwägerinnen, Schwiegereltern, die Angehörigen eines Lebensgefährten in einer der genannten Arten von Beziehungen sowie jegliche sonstige Person, die im Haushalt des betreffenden Mitarbeiters wohnt.

GESCHENKE & EINLADUNGEN

Unser geschäftlicher Erfolg hängt in weiten Teilen von den Beziehungen ab, die wir mit Dritten pflegen, also etwa mit Zulieferern und Geschäftspartnern. Dabei kann es zum Austausch von Geschenken kommen, zu gemeinsamen Geschäftsessen, zu Einladungen zum Besuch von Unterhaltungsveranstaltungen und zu weiteren geschäftlichen Aufmerksamkeiten. Wir müssen uns jedoch sorgfältig vergewissern, dass all diese Aufmerksamkeiten bei der betreffenden Partei nicht das Gefühl wecken, es gehe damit eine Verpflichtung einher, oder dass andersherum Einfluss auf unser berufliches Urteilsvermögen als Mitarbeitender Chipotles genommen wurde. Mehr noch: Nicht einmal der Eindruck darf entstehen, solcherlei könne damit bezweckt werden.

Die folgende Richtlinie gilt immer dann, wenn unsere Mitarbeitenden mit bestehenden oder potenziellen Zulieferern oder Geschäftspartnern Geschenke austauschen, von diesen Essenseinladungen annehmen oder mit ihnen Unterhaltungsveranstaltungen besuchen.

- Nehmen Sie niemals Bares oder Geschenke mit Barwert an (also etwa Geschenkgutscheine, Geschenkkarten oder Gutscheine).
- Solche Essen, Veranstaltungsbesuche oder Geschenke dürfen nur selten sein (etwa ein Mal pro Jahr) und sie dürfen nicht

CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

übermäßig sein (ein Wert von maximal etwa 150 USD). Wenn Sie Geschenke oder geschäftliche Aufmerksamkeiten erhalten, die über diese zeitliche Begrenzung oder den maximalen Wert hinausgehen, muss Ihr Vorgesetzter sie vorab genehmigen und der Vorgang muss im [Protokoll für Geschenke & Einladungen](#) dokumentiert werden (zusammen mit einer Beschreibung des Geschenks oder der geschäftlichen Aufmerksamkeit samt Geldwert), ehe das Geschenk oder die geschäftliche Aufmerksamkeit angenommen werden darf.

- Wenn man Sie zu einer Unterhaltungsveranstaltung einlädt und der einladende Anbieter oder Zulieferer nimmt selbst nicht an ihr teil, gilt diese Einladung als Geschenk.
- Das Geschenk, die Mahlzeit oder die Veranstaltung muss mit gängigen geschäftlichen Praktiken vereinbar sein und es bzw. Sie nicht den Eindruck erwecken, damit würde eine geschäftliche Entscheidung beeinflusst.
- Die Unterhaltungsveranstaltung oder das Geschenk darf nicht mit der Kategorie „nur für Erwachsene“ in Zusammenhang stehen oder mit Aktivitäten einhergehen, bei denen nach vernünftigem Ermessen eine Wahrscheinlichkeit besteht, dass unsere Mitarbeitenden oder Geschäftspartner diese anstößig finden würden.
- Unsere Mitarbeitenden dürfen Geschenke, Mahlzeiten, Einladungen oder Gefälligkeiten niemals bei bestehenden oder potenziellen Zulieferern oder Geschäftspartnern anfordern.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitende, ihre Familienmitglieder und engen persönlichen Freundschaften.

Wenn Sie Führungsaufgaben haben, müssen Sie die Art des Geschenks oder der Veranstaltung sowie die Beziehung zum Geschäftspartner kennen, ehe Sie Ihre Zustimmung geben. Stellen Sie sich folgende Fragen:

- Besteht für diese Aktivität oder das Geschenk ein aufrichtiger geschäftlicher Zweck oder Nutzen?
- Würde dieses Geschenk oder die Aktivität ein Verpflichtungsgefühl wecken oder das berufliche Urteilsvermögen eines Chipotle-Mitarbeitenden beeinträchtigen, bzw. würde eventuell dieser Eindruck entstehen?
- Geschenke, Essenseinladungen und Einladungen zu Veranstaltungen im Wert von mehr als 150 USD müssen in unserem [Protokoll für Geschenke & Einladungen](#) vermerkt werden (einschließlich einer Beschreibung des Geschenks oder der geschäftlichen Aufmerksamkeit und des Werts), ehe das Geschenk oder die geschäftliche Aufmerksamkeit angenommen werden darf. Bei der jährlichen Zertifizierung Ihrer Compliance mit dem Ethikkodex müssen Sie belegen, dass alle Geschenke, Einladungen und sonstigen geschäftlichen Aufmerksamkeiten ordnungsgemäß im Protokoll für Geschenke & Einladungen verzeichnet wurden. Die Abteilung für Ethik & Compliance prüft alle Einträge in das Protokoll für Geschenke & Einladungen und ist befugt, Anfragen abzulehnen, wenn eine tatsächliche Ungehörigkeit, Unangemessenheit oder ein Interessenkonflikt vorliegt oder dieser Eindruck entstehen könnte.

Vorliegende Richtlinie kann nicht alle Situationen benennen, denen Sie begegnen können. Wenden Sie sich daher bitte an Ihren Vorgesetzten oder das Team für Ethik & Compliance und suchen Sie Orientierung.

Hinweis: Die Vorschriften hinsichtlich Geschenken und Einladungen für Beamte oder Vertreter von Behörden und offiziellen Stellen sind deutlich strenger als die Richtlinien für private Zulieferer und Geschäftspartner. Bieten Sie niemals ohne die vorherige Genehmigung des Teams für Ethik & Compliance geschäftliche Aufmerksamkeiten Regierungsvertretern, Beamten oder Vertretern öffentlicher Stellen an. Orientierung zu diesem Thema finden Sie im Abschnitt [Gegen Korruption & Bestechung](#) und in unserer [Antikorruptions-Richtlinie](#).

Real BEISPIELE

FRAGE: Ein Zulieferer hat mir und einigen meiner Kollegen eine Einladung zum Mittagessen angeboten. Dürfen wir sie annehmen?

ANTWORT: Wahrscheinlich ja. Wenn die Kosten nicht übermäßig hoch sind und Ihre Geschäftsbeziehung durch die gemeinsam verbrachte Zeit verbessert wird, ist das wahrscheinlich akzeptabel. Wenn es sich um ein extravagantes Essen handelt und auch Ihre Familienmitglieder und die Ihrer Kollegen eingeladen sind, ist die Einladung eventuell schon nicht mehr akzeptabel. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an das Team für Ethik & Compliance.

FRAGE: Ein Anbieter hat mir und fünf Mitgliedern meines Teams Eintrittskarten für ein Sportereignis angeboten. Dürfen wir uns das Spiel ansehen?

ANTWORT: Vielleicht. Das hängt von Faktoren wie dem Ticketpreis, der Verfügbarkeit der Tickets (normales Spiel der Spielzeit oder Endspiel), unserer Beziehung zum Anbieter (lange bestehende Geschäftsbeziehung oder potenzieller Zulieferer) sowie davon ab, ob Ihre Geschäftsbeziehung durch die gemeinsam verbrachte Zeit gestärkt wird. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an das Team für Ethik & Compliance.

FRAGE: Ich habe von einem Zulieferer einen Geschenkkorb erhalten, der mehr als 150 USD wert sein dürfte. Darf ich den annehmen?

ANTWORT: Vielleicht. Wenn der Wert des Geschenkkorbs nicht wesentlich über dem Limit von 150 USD liegt und Sie den Inhalt des Korbs später mit den Mitgliedern Ihres Teams teilen, dann ist es annehmbar, dass Sie ihn behalten. Wenn der Wert des Geschenkkorbs deutlich über dem Limit von 150 USD liegt oder sich sein Inhalt nicht wirklich unter den Mitgliedern Ihres Teams aufteilen lässt, oder wenn der Inhalt des Geschenkkorbs den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken könnten, dann dürfen Sie das Geschenk nicht annehmen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an das Team für Ethik & Compliance.

SCHUTZ DER BETRIEBSMITTEL DES UNTERNEHMENS

Wir stellen Ihnen viele Werkzeuge zur Verfügung, mit denen Sie tagtäglich Ihre Arbeit tun. Wir halten Autos vor, Ausrüstung, unsere Einrichtungen und Lokale an sich, Zutaten, Computer, Mobilgeräte, Software, Papierwaren, Reinigungsprodukte, Uniformen, Rechte an geistigem Eigentum und viele weitere Ressourcen, dank derer Sie Ihre Arbeit erfolgreich verrichten können. Wir alle sind dazu verpflichtet, die Ressourcen und Betriebsmittel des Unternehmens sachgerecht und auf legale Art und Weise zum Wohl und Nutzen Chipotles zu verwenden. Wir sind außerdem dazu verpflichtet, Betrug, Verschwendung und Missbrauch von Ressourcen des Unternehmens zu melden. Eine sporadische persönliche Nutzung von Eigentum des Unternehmens kann in begrenzten Fällen zulässig sein, solange eine solche Nutzung nicht den Interessen Chipotles schadet und die geschäftlichen Aktivitäten des Unternehmens nicht beeinträchtigt. Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie in der [Richtlinie Diebstahl und kriminelles Verhalten](#).

CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

RECHTE AN GEISTIGEM EIGENTUM & VERTRAULICHE INFORMATIONEN

Rechte an geistigem Eigentum ist ein Oberbegriff für Urheberrechte, Patente, Handelsmarken, Rezepte und Formeln, Markennamen und Logos, Erfindungen, Handels- und Geschäftsgeheimnisse sowie vertrauliche Informationen. Vertrauliche Informationen umfassen sämtliche nichtöffentlichen Informationen, die Wettbewerbern nützlich oder Chipotle bzw. unseren Stakeholdern schädlich sein können, wenn sie offengelegt werden. Zum Schutz von Chipotles geistigem Eigentum melden Sie es bitte Ihrem Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung, wenn sie intern oder extern einen unzulässigen Gebrauch geistigen Eigentums beobachten. Zum Schutz des geistigen Eigentums von Chipotle tragen Sie weiterhin bei, wenn Sie Informationen nach dem Need-to-know-Prinzip nur an Personen weitergeben, die sie wirklich kennen müssen, und indem Sie vertrauliche Informationen zum Unternehmen nicht an öffentlichen Orten wie etwa in Restaurants, öffentlichen Verkehrsmitteln oder Aufzügen erwähnen.

KORREKTE FINANZBERICHTE

Wir sind dafür verantwortlich, eine zuverlässige Buchhaltung zu führen sowie unter anderen unseren Gesellschaftern und den Steuerbehörden regelmäßig und pünktlich korrekte Finanzinformationen zur Verfügung zu stellen. Unsere Buchführung beruht auf Daten, die aus dem gesamten Unternehmen zusammengetragen werden, darunter Dokumente wie Stundenlisten, Auftragsbestätigungen, Inventurberichte, Kostenrechnungen, Lohnabrechnungen sowie Spesenabrechnungen. Damit unsere Buchhaltung stets korrekt ist, muss jedes dieser Elemente korrekt, vollständig und aktuell sein. Sie müssen alle internen Kontrollen durchlaufen, wenn Sie Informationen registrieren und Berichte erstellen, und Sie dürfen dabei niemals Dokumente oder Aufzeichnungen fälschen oder manipulieren. Stellen Sie sicher, dass Ihre Transaktionen stets im korrekten Buchhaltungszeitraum verbucht und klassifiziert werden, auf dem korrekten Konto und für die richtige Abteilung.



CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

Hier eine Reihe von Beispielen für Buchhaltungsbetrug, der gegen die vorliegende Richtlinie verstoßen würde:

- Verbuchen von Transaktionen oder gegenüber dem Finanzteam bzw. dem Management Angaben machen, die falsch oder irreführend sind.
- Das Aufblähen von Umsätzen, Throughput oder sonstigen Leistungsdaten, um Ihre Ergebnisse zu schönen.
- Ausgaben nicht verbuchen oder persönliche (nicht geschäftlich getätigte) Ausgaben als Kosten verbuchen.
- Das Einrichten von nicht deklarierten oder verbuchten Bargeldkonten.
- Das Umgehen oder Übergehen interner Kontrollen bei Chipotle.
- Der Innenrevision oder externen Prüfern gegenüber falsche oder irreführende Angaben machen.
- Unkorrektes Ausweisen oder Beschreiben eines Kostenpunkts, um die wirkliche Natur des Buchungspostens zu verstecken oder zu verschleiern.

Wenn Sie unsicher sind, was von Ihnen bei Ihren Finanzberichten oder Bilanzierungen erwartet wird, dann sprechen Sie bitte Ihren Vorgesetzten an und informieren Sie sich in der [Richtlinie für Reisespesen und Ausgaben](#).

Ehrlicher Umgang mit den Finanzen und Vertrauen sind von grundlegender Bedeutung für die Integrität unseres Geschäfts.



Jack Hartung, Chief Financial & Administrative Officer

Real BEISPIELE

FRAGE: Ich habe in der letzten Dezemberwoche von einem Anbieter eine Rechnung erhalten. Mein Chef hat mir gesagt, ich soll die Rechnung zurückhalten und sie in der Kreditorenbuchhaltung des kommenden Jahres verbuchen. Ist das Ok?

ANTWORT: Nein. Alle Kosten müssen in dem Zeitraum verbucht werden, in dem sie angefallen sind. In diesem Fall muss die Rechnung am 31. Dezember verbucht werden. Vorsätzlich eine Rechnung zurückzuhalten oder andere dazu anzuhalten, dies zu tun, ist ein Verstoß gegen unsere Buchhaltungsrichtlinien. Wenn man Sie drängt, eine Rechnung zurückzuhalten und in einem späteren Zeitraum zu verbuchen, oder wenn Sie eine andere Art von Betrug vermuten, dann melden Sie das bitte über Chipotle Confidential, die Innenrevision oder das Team für Ethik & Compliance.

FRAGE: Meine Kollegin hat Uber für eine private Fahrt genutzt, diese jedoch aus Versehen mit ihrer P-Karte statt mit ihrer privaten Kreditkarte bezahlt. Sie sagte dann, da die Fahrt weniger als 10 USD gekostet habe, brauche sie das nicht zu melden. Ist das Ok?

ANTWORT: Nein. P-Karten sind ausschließlich für geschäftliche Ausgaben da. Wenn ein solches Versehen vorkommt, muss Ihre Kollegin die Ausgabe später als privat ausweisen, dies dem Verwalter der P-Card mitteilen und dem Unternehmen die Kosten für die Fahrt zurückerstatten.

CULTIVATING ETHICAL BUSINESS PRACTICES EVERYWHERE WE WORK

SPEICHERN & LÖSCHEN ODER VERNICHTEN VON UNTERNEHMENSAUFZEICHNUNGEN

Wir erfüllen alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften für das Erstellen und die Speicherung oder Aufbewahrung von Dokumenten und Aufzeichnungen. „Aufzeichnungen“ steht dabei für auf Papier festgehaltene und für elektronisch gespeicherte Informationen einschließlich E-Mails, Texten, PowerPoint-Decks, Entwürfen, Grafiken, Fotos und Videos. Die Mitarbeitenden müssen Chipotles Richtlinien und Verfahren für die Aufbewahrung von Aufzeichnungen befolgen, darunter die Folgenden:

- Dokumente und Daten werden nur für die Zeiträume aufbewahrt, die für die jeweiligen Arten von Aufzeichnungen oder Daten jeweils gelten, die in unserer [Richtlinie für die Aufbewahrung von Aufzeichnungen](#) enthalten sind.
- Dokumente sind in einer sicheren Umgebung aufzubewahren.
- Bei der Vernichtung von Aufzeichnungen müssen Sie sicherstellen, dass alle Dokumente mit vertraulichen oder sensiblen Informationen ordnungsgemäß geschreddert oder komplett vernichtet/gelöscht werden.
- Wo im Zuge eines Rechtsstreits eine Aufbewahrungsanordnung für bestimmte Aufzeichnungen erteilt wurde, vernichten Sie die betreffenden Aufzeichnungen so lange nicht, bis die Anordnung von offizieller Seite aufgehoben wurde, und
- informieren Sie unverzüglich die Rechtsabteilung oder das Team für Ethik & Compliance, wenn Ihnen Verstöße gegen die Unternehmensrichtlinie zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen bekannt werden.

Wenn Mitarbeitende bei Chipotle ausscheiden, müssen sie sicherstellen, dass ihr Vorgesetzter oder die Teammitglieder nach ihrem Weggang Zugriff auf alle mit ihrer Arbeit in Verbindung stehenden Dokumente und Aufzeichnungen

haben.

Mit Fragen zu Chipotles [Richtlinie zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen](#) oder zu einem konkreten Dokument, für das Sie zuständig sind, kontaktieren Sie bitte die Rechtsabteilung oder das Team für Ethik & Compliance.





CULTIVATING BETTER COMMUNITIES



UNSER ENGAGEMENT FÜR UMWELT- UND TIERSCHUTZ

Wir alle sind nach unserer Auffassung für den Schutz unserer Umwelt verantwortlich. Wir verpflichten uns zur Erfüllung aller anwendbaren Umweltschutzgesetze, Vorschriften und Anforderungen für Zulassungen in diesem Bereich, und wir erwarten von allen unseren Partnern und Auftragnehmern, dass sie dieses Engagement mit uns teilen.

Wir befolgen eine Reihe solider Praktiken zum Schutz der Umwelt, und unsere Gerichte werden grundsätzlich mit sorgsam ausgewählten, authentischen Zutaten zubereitet. Diese beruhen auf Tieren und Pflanzen, die nachhaltig und mit Rücksicht auf die Umwelt und das Tierwohl gezogen, gezüchtet und gehalten werden. Unser Bestreben ist, unser Geschäft so zu betreiben, dass es die Lebensqualität der Arbeitskräfte in unserer gesamten Zulieferkette verbessert, und ebenso die ihrer Gemeinschaften. Dazu gehört gemäß unseren Werten auch der Schutz der Umwelt, in der sie leben und arbeiten.

Wir sehen uns als nationale Restaurantmarke in einer Führungsrolle in unserem Bestreben und unserer Selbstverpflichtung, nur Fleisch von Tieren zu servieren, die mit Rücksicht auf Natur und Tierwohl sowie auf die lokalen sozialen Strukturen nach den Regeln der biologischen Tierhaltung gezüchtet und gehalten werden.

In diesem Sinne streben wir auch bei unseren Zulieferern danach, nur solche Produkte zu beziehen, deren Produktion unseren Prioritäten hinsichtlich Umweltschutz und Arbeitnehmerfürsorge entspricht. Nähere Informationen finden Sie in [Chipotles Nachhaltigkeitsbericht](#).

POLITISCHES UND GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

Wir engagieren uns für und investieren in die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und wir ermuntern unsere Mitarbeitenden, dies ebenfalls zu tun. Wir sind stolz auf unsere Chipotle Cultivate Foundation. Diese Stiftung widmet sich Menschen, Lebensmitteln, Tieren, dem Planeten insgesamt, und sie will so eine bessere Welt kultivieren.

Die Richtlinien der Cultivate-Stiftung sehen vor, dass wir keine Beiträge zu politischen oder religiösen Organisationen oder Einrichtungen leisten. Dabei erkennen wir jedoch das Recht unserer Mitarbeitenden an, durchaus die politischen oder religiösen Organisationen zu unterstützen, denen sie sich zugeneigt fühlen. Um die Rechte aller unserer Mitarbeitenden schützen zu können, müssen jegliche Aktivitäten und jedes Engagement für sowie jegliche Unterstützung von politische(n) oder religiöse(n) Organisationen oder Einrichtungen außerhalb des Arbeitsumfelds und in der freien Zeit der betreffenden Mitarbeitenden erfolgen, es sei denn, es handelt sich um Events oder Aktivitäten, die von Chipotle offiziell und gemäß den Richtlinien der Stiftung unterstützt werden. Sie dürfen keine Betriebsmittel, Einrichtungen oder Mittel des Unternehmens für Ihr persönliches Engagement für eine politische oder religiöse Organisation oder Einrichtung verwenden. Nähere Informationen zu diesem Thema finden Sie in unserer [Richtlinie über politisches Engagement](#).

Darüber hinaus gilt für dafür in Frage kommende Mitarbeitende, die der Chipotle Cultivate Foundation ehrenamtlich ihre freie Zeit oder persönliche Mittel zur Verfügung stellen, die [Richtlinie für das Spenden-Matching-Programm des Unternehmens](#).

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND MEDIENKONTAKTE

Wir verpflichten uns dazu, der Öffentlichkeit sowie allen Regierungsstellen und Aufsichtsbehörden korrekte und umfassende Informationen zur Verfügung zu stellen. Dazu benennt Chipotle bestimmte Mitarbeitende als offizielle Sprecher des Unternehmens. Wenn Ihnen von Chipotle nicht die Rolle einer Sprecherin oder eines Sprechers zugewiesen wurde, dürfen Sie nicht im Namen des Unternehmens sprechen.

Wenn Sie eine Medienanfrage erhalten oder von sonst einer externen Stelle oder Person um Informationen gebeten werden, reagieren Sie bitte höflich, doch Sie kommen der Anfrage nicht nach. Wenden Sie sich vielmehr an die Abteilung für externe Kommunikation unter MediaRelations@chipotle.com.

Wenn Sie von einem Beamten oder einem Amt bzw. einer Behörde um Informationen gebeten werden, antworten Sie höflich, doch leiten Sie die Anfrage an die Rechtsabteilung weiter.

Nähere Informationen zum Umgang mit diesem Thema finden Sie in der [Richtlinie zur externen Kommunikation von Chipotle und zum Umgang mit Regierungsbehörden](#).

SOZIALE MEDIEN

Wir erkennen an, dass die sozialen Medien einzigartige Möglichkeiten bieten, um mit unseren Kunden, Investoren und Geschäftspartnern in Kontakt zu treten und zu interagieren, sowie um Informationen, Ideen und Ansichten auszutauschen. Wir sind jedoch hinsichtlich unserer Kommunikation über uns selbst und unser Geschäft an viele Gesetze und Vorschriften gebunden, und deshalb muss jeder von uns sehr achtsam in den sozialen Medien kommunizieren.

Selbst wenn Sie die sozialen Medien in der Freizeit für Ihr privates Vergnügen nutzen (also etwa in Verbindung mit Ihrer privaten E-Mail-Adresse), müssen Sie stets darauf

achten, dass Ihre Mitteilungen, Kommentare oder Veröffentlichungen der Reputation von Chipotle nicht schaden.

- Geben Sie niemals vertrauliche oder geschützte firmeneigene Informationen über Chipotle weiter (etwa zu Geschäftsergebnissen oder Finanzen), und auch nicht solche über unsere Kunden, Zulieferer, Geschäftspartner oder Investoren.
- Machen Sie keine Äußerungen über Chipotle, unsere Mitarbeitenden, Zulieferer, Kunden, Mitbewerber oder Investoren, die obszön, verleumderisch, bedrohlich oder einschüchternd sind oder die gegen unsere Richtlinien gegen Gewalt am Arbeitsplatz, Diskriminierung, Belästigungen oder beleidigende Bezugnahme auf geschützte Merkmale verstoßen.
- Vermeiden Sie es, den Eindruck zu erwecken, sich im Namen von Chipotle zu äußern, es sei denn, die betreffende Kommunikation fällt in den Bereich Ihrer beruflichen Aufgaben. Dementsprechend müssen Sie gegebenenfalls klar darauf hinweisen, dass Ihre Kommentare persönlicher Natur sind und nicht mit Chipotle in Verbindung zu bringen sind.

Vorliegende Richtlinie darf nicht so ausgelegt werden, als beschneide sie Aktivitäten, die Ihnen gemäß dem anwendbaren Arbeitsrecht zustehen, also etwa Ihr Recht auf Verhandlungen über Ihr Gehalt, Ihre Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen, und die Richtlinie wird von uns auch nicht so angewendet. Ebenso wenig ist diese Richtlinie so auszulegen, als stehe sie im Konflikt mit Gesetzen über das Whistleblowing oder sonstige anwendbare Gesetze, und sie wird von uns auch nicht so angewendet.

Zu Fragen zu Ihrer Nutzung sozialer Medien bei der Arbeit oder in Ihrer Freizeit lesen Sie bitte den Abschnitt **Social-Media-Richtlinie** in Ihrem [Mitarbeiterhandbuch](#) sowie Chipotles [Richtlinie zur zulässigen Nutzung](#).



THE “KEEPING IT REAL” TEST

THE “KEEPING IT REAL” TEST

Vorliegender Ethikkodex ist als informative und hilfreiche Ressource für alle Mitarbeitenden gedacht, egal wo Sie tätig sind. Er kann jedoch nicht alle Ihre Fragen beantworten und auch nicht alle Situationen abdecken, denen Sie sich im Arbeitsalltag gegenübersehen werden. Wenn Sie unsicher sind, was in einer konkreten Situation das Richtige ist, dann stellen Sie sich folgende Fragen:

UNSER AUFRICHTIGKEITSTEST „KEEPING IT REAL“

Real

- 1 IST DAS LEGAL?**
- 2 ENTSpricht DAS UNSEREM ETHIKKODEX UND UNSEREN WERTEN?**
- 3 WENN DAS ÖFFENTLICH WÜRDE, BIN ICH DANN SICHER, DASS ES DER REPUTATION VON CHIPOTLE NICHT SCHADEN WIRD?**

Wenn Sie alle drei Fragen mit „Ja“ beantworten können, dann handeln Sie sehr wahrscheinlich getreu unseren Grundsätzen und Richtlinien und Sie können fortfahren. Wenn nicht, dann kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten, People-Experience-Partner, das Team für Ethik & Compliance oder die Rechtsabteilung und holen Sie sich Rat.



**ADDITIONAL RESOURCES TO HELP YOU
CULTIVATE ETHICAL BUSINESS PRACTICES**



ADDITIONAL RESOURCES TO HELP YOU CULTIVATE ETHICAL BUSINESS PRACTICES

Dieser Ethikkodex enthält viele nützliche Informationen zum richtigen Verhalten in konkreten Situationen. Sie können sich im Zweifelsfall jedoch an die folgenden Ressourcen wenden, wo man Ihre Fragen beantwortet oder Sie an die geeignetste Abteilung oder Stelle weiterleitet:

VORGESETZTE: Egal ob Sie vor Ort in einem Restaurant oder in unserem Restaurant-Supportcenter arbeiten – Ihr Vorgesetzter ist in der Regel der erste Ansprechpartner für Rückfragen zu Chipotles Richtlinien und Verfahren, die für Ihre geschäftliche Aktivität maßgeblich sind.

MITARBEITER-SERVICECENTER: Dieses Team beantwortet Ihre Fragen zum Arbeitsverhältnis, Gehalt und Arbeitsplatz. Sie erreichen es unter **1-877-625-1919**.

INNENREVISION: Die Internal-Audit-Abteilung beantwortet Ihre Fragen zu Chipotles Richtlinien, die für finanzielle, organisatorische oder buchhalterische Angelegenheiten maßgeblich sind.

RECHTSABTEILUNG: Die hauseigenen Juristen von Chipotle erläutern und interpretieren für Sie den vorliegenden Kodex und sie helfen Ihnen bei der Auslegung der Gesetze und Vorschriften, welche Chipotles Geschäftsaktivitäten regeln.

TEAM FÜR ETHIK & COMPLIANCE: Das Team für Ethik & Compliance ist zuständig für die Umsetzung unseres Programms für Ethik & Compliance, zu dem auch der Ethikkodex gehört. Dieses Team sorgt weiterhin dafür, dass gemeldete oder vermutete Kodexverstöße angemessen untersucht und die entsprechenden disziplinarischen Maßnahmen ergriffen werden. Das Team für Ethik & Compliance beantwortet Ihre Fragen zum Ethikkodex und nimmt Meldungen von erfolgten oder potenziellen Verstößen gegen den Kodex entgegen.

LEBENSMITTELSICHERHEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG (FOOD SAFETY & QUALITY ASSURANCE, FSQA): An dieses Team wenden Sie sich mit Fragen

oder Bedenken zur Qualität, Sicherheit und Erfüllung aller einschlägigen Vorschriften hinsichtlich unseres Angebots an Zutaten und Produkten. Sie erreichen das Team unter fsqa@chipotle.com.

LEBENSMITTELSICHERHEIT IN RESTAURANTS & QUALITÄTSSICHERUNG (VORMALS SSR):

Dieses Team ist für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden und Kunden in unseren Restaurants zuständig und unterstützt den Betrieb durch das Management direkter Bedrohungen für die Gesundheit in unseren Restaurants etwa durch Stromausfälle, Störungen in der Kanalisation oder Fehlfunktionen unserer Kühlräume. Wenn ein Mitarbeitender oder Gast in einem unserer Restaurants krank ist oder wird, oder wenn in einem Restaurant eine imminente gesundheitliche Bedrohung auftritt, kontaktieren Sie die SSR-Hotline unter **1-303-222-5968** oder SSR@chipotle.com.

SICHERHEIT UND BETRIEBSMITTELSCHUTZ (SAFETY & ASSET PROTECTION, S&AP):

Dieses Team ist zuständig für den Schutz aller Betriebsmittel, Mitarbeitenden und Arbeitsplätze von Chipotle. Bei einer unmittelbaren Bedrohung oder Gefahr am Arbeitsplatz oder wenn Sie einen Verdacht auf Diebstahl oder unaufrichtiges Handeln haben, kontaktieren Sie bitte die SSR-Hotline unter **1-303-222-5968**. Dort nimmt sich ein S&AP-Teammitglied Ihrer Angelegenheit an. Sie erreichen das Team auch per E-Mail unter AssetProtection-GSOC@chipotle.com.

CHIPOTLE CONFIDENTIAL: Sie erreichen die Vertraulichkeits-Hotline „Chipotle Confidential“ des Unternehmens täglich rund um die Uhr, um Fragen zu stellen oder Bedenken zu melden. Rufen Sie an unter **1-866-755-4449** oder besuchen Sie www.chipotleconfidential.com. Chipotle Confidential ist sicher und wahrt die Vertraulichkeit. Unsere Mitarbeitenden können hierbei anonym bleiben, doch wir möchten Sie dazu animieren, uns so viele Informationen wie möglich an die Hand zu geben, damit Chipotle die gemeldete Angelegenheit gründlich untersuchen kann.

ADDITIONAL RESOURCES TO HELP YOU CULTIVATE ETHICAL BUSINESS PRACTICES



MELDEN VON VERSTÖßEN GEGEN DEN ETHIKKODEX

Sie können vermutete Verstöße auf jedem der folgenden Wege melden:

- Sprechen Sie mit Ihrer oder Ihrem **Vorgesetzten**
- Rufen Sie die Hotline Chipotle Confidential unter **1-866-755-4449** an
- Melden Sie Chipotle Confidential Ihren Verdacht online auf **www.chipotleconfidential.com**
- Kontaktieren Sie das Team für Ethik & Compliance unter **ethics@chipotle.com**
- Sprechen Sie mit Ihrem **People-Experience-Partner**
- Kontaktieren Sie die **Innenrevision**
- Kontaktieren Sie die Rechtsabteilung unter **legal@chipotle.com**