

## THIMM Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner

### I. Einleitung

Die THIMM Gruppe hat den Anspruch, ein unabhängiges und verantwortungsvolles Familienunternehmen zu sein. THIMM verpflichtet sich zu den in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätzen. Zugleich nimmt THIMM seine Lieferanten und Dienstleister in die Pflicht, die in diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verbindlich einzuhalten und dies auch von deren direkten Lieferanten und Dienstleistern einzufordern. Die THIMM Gruppe umfasst alle Gesellschaften der THIMM Holding GmbH + Co. KG (aktuelle Übersicht siehe [www.thimm.de/gesellschaften](http://www.thimm.de/gesellschaften)).

### II. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt in der jeweils aktuell gültigen Fassung für alle THIMM Lieferanten und Dienstleister, zu denen eine direkte Geschäftsbeziehung besteht (im Folgenden „Geschäftspartner“ genannt). Die aktuell gültige Fassung des Dokuments finden Sie auf unserer Unternehmenshomepage unter [www.thimm.de/tsr](http://www.thimm.de/tsr).

---

#### 1. Einhaltung von Gesetzen

Alle gültigen Gesetze und Verordnungen, sowohl national als auch weltweit, sowie industrielle Mindeststandards, Konventionen der International Labour Organisation (ILO)\* (*s. Seite 5*) und der UNO und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten, wobei diejenigen Regelungen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen.

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes sowie vorstehender Normen darf nicht durch Nebenabreden, wie zum Beispiel vertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen, umgangen werden.

#### 2. Bestechung und Korruption

THIMM erklärt sich gegen Korruption und Bestechung und verlangt von seinen Geschäftspartnern, die gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Korruption zu beachten. Die Geschäftspartner versichern, dass sie THIMM Mitarbeitern\*\* (*s. Seite 5*) oder diesen nahestehenden Personen keine unzulässigen Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren. Gleiches gilt für alle, die nach Weisung der Geschäftspartner handeln.

Hinweise auf korruptes Verhalten sind dem unabhängigen, externen Ansprechpartner (Ombudsmann, siehe *Abschnitt iv) Beschwerdeverfahren*) zu melden. In einem geregelten Verfahren wendet sich der Ombudsmann direkt an die Geschäftsführung der THIMM Gruppe und wahrt bei Bedarf die Anonymität des Meldenden gegenüber dem Unternehmen.

#### 3. Kartell- und Wettbewerbsrecht

THIMM beachtet alle anwendbaren inländischen, EU- und zutreffenden ausländischen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb und erwartet dies auch von seinen Geschäftspartnern. Preis- oder Konditionenabsprachen mit Wettbewerbern sind daher ebenso zu unterlassen wie sonstige wettbewerbsbeschränkende Absprachen, zu denen insbesondere Absprachen mit Wettbewerbern zum Zweck der Markt- oder Kundenaufteilung gehören.

Hinweise zu wettbewerbswidrigem Verhalten sind dem unabhängigen, externen Ansprechpartner (Ombudsmann, siehe *Abschnitt iv) Beschwerdeverfahren*) zu melden. In einem geregelten Verfahren wendet sich der Ombudsmann direkt an die Geschäftsführung der THIMM Gruppe und wahrt bei Bedarf die Anonymität des Meldenden gegenüber dem Unternehmen.

#### **4. Arbeitssicherheit und Gesundheit**

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld trägt aus Sicht von THIMM entscheidend zum Erfolg eines Unternehmens bei. Die Geschäftspartner sind angehalten, für ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und erforderliche Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitssicherheitsstandards eingehalten werden. Die Geschäftspartner werden hierzu geeignete und nachweisbare Maßnahmen ergreifen und Systeme betreiben (zum Beispiel in Anlehnung an OHSAS 18001 oder vergleichbare Systeme), um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit ihrer Beschäftigten zu erkennen und zu vermeiden.

Im Übrigen sind – wo immer relevant – ergänzende Regelungen der Gesellschaften und Standorte etwa zu Arbeitsschutz und Hygiene sowie sonstige relevante Vorschriften einzuhalten.

#### **5. Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden nationalen Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen\* ([s. Seite 5](#)) zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist.

#### **6. Vergütung**

Die THIMM Geschäftspartner gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Industriebranche vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht, je nachdem welcher von beiden höher ist. Die gültigen Mindestlohngesetze werden eingehalten. Illegale und unberechtigte Lohnabzüge, insbesondere solche in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig und detailliert über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

#### **7. Organisations- und Versammlungsfreiheit**

THIMM achtet die Rechte aller Mitarbeiter und Beschäftigten auf Gewerkschaftsgründung und Mitgliedschaft sowie auf Kollektivverhandlungen und schützt sie vor Beeinträchtigung. Dies verlangt THIMM auch von seinen Geschäftspartnern. Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

#### **8. Arbeit von Kindern und Jugendlichen**

Jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird von THIMM nicht toleriert. Kinderarbeit im Sinne der Konventionen der ILO\* ([s. Seite 5](#)) und der Vereinten Nationen sowie nationaler Bestimmungen ist verboten. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren. Jugendliche dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

#### **9. Zwangsarbeit**

THIMM tritt gegen jegliche Form von Zwangsarbeit ein. In Übereinstimmung mit den Konventionen der ILO\* ([s. Seite 5](#)) sind alle Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit sowie die Menschenrechte verletzende, unfreiwillige Gefängnisarbeit verboten. Die Geschäftspartner haben Mitarbeiter nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

#### **10. Disziplinarmaßnahmen**

THIMM tritt dafür ein, dass alle Beschäftigten mit Würde und Respekt zu behandeln sind. Konsequenzen bei Verstößen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit

geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Die Geschäftspartner stellen sicher, dass kein Beschäftigter verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt wird.

### **11. Diskriminierung**

THIMM wie auch seine Geschäftspartner verpflichten sich, jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung zu unterlassen. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung verboten, die aufgrund:

- ethnischer, nationaler und sozialer Herkunft
- Rasse
- Hautfarbe
- Geschlecht
- Alter
- Nationalität
- Glaubensbekenntnis
- politischer Meinung
- Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation
- körperlicher oder geistiger Behinderung
- sexueller Orientierung

oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird.

### **12. Umweltschutz**

THIMM gestaltet seine Prozesse umweltbewusst und verpflichtet sich, geltende Gesetze und Mindestregelungen zum Klima- und Umweltschutz zu befolgen. Von seinen Geschäftspartnern erwartet THIMM die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie umweltbewusstes Wirtschaften, das heißt:

- » effizient mit Ressourcen zu wirtschaften (Energie, Wasser, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe),
- » wo immer möglich umweltfreundliche Materialien einzusetzen,
- » Emissionen und Abfälle zu vermeiden bzw. zu verringern oder zu verwerten und
- » Logistikprozesse umweltfreundlich zu gestalten.

THIMM empfiehlt seinen Geschäftspartnern, geeignete und nachvollziehbare Maßnahmen zu ergreifen und anerkannte Systeme zu betreiben, um den Schutz der Umwelt sicherzustellen. Diese sind zum Beispiel Managementsysteme nach DIN ISO 14001, DIN ISO 50001 oder vergleichbare Systeme.

THIMM legt hohen Wert auf eine transparente Papierlieferkette und erwartet von seinen Papierlieferanten die Zertifizierung nach FSC®-Standard sowie die strikte Einhaltung der geltenden EU Holzverordnung. Die Geschäftspartner verpflichten sich, verantwortungsvolle Waldwirtschaft zu unterstützen und unter anderem kein illegal geschlagenes Holz bzw. keine Holzprodukte aus undurchsichtigen Quellen einzusetzen.

### **13. Geheimhaltung und Datenschutz**

THIMM erwartet von seinen Geschäftspartnern einen vertrauensvollen Umgang mit sämtlichen Geschäftsdaten. Vertrauliche Informationen wie personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Kunden und/oder Geschäftspartnern von THIMM und/oder über geschäftliche Informationen dürfen nicht weitergegeben oder für andere Zwecke außerhalb der direkten Zusammenarbeit mit THIMM verwendet werden.

### **i. Umsetzung**

Der Geschäftspartner verpflichtet sich, die vorstehend genannten Grundsätze einzuhalten. Die Einhaltung der genannten Umwelt- und Sozialstandards muss belegbar dokumentiert werden. THIMM empfiehlt, mit Hilfe einer geeigneten Systematik (Definition und Dokumentation von Verantwortlichkeiten, Verfahren, Zielen und Maßnahmen) eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen. THIMM erwartet von seinen Geschäftspartnern, diese Mindeststandards auch deren direkten Lieferanten und Dienstleistern aufzuerlegen und die Einhaltung zu überprüfen.

### **ii. Information und Kommunikation**

Der Geschäftspartner ist angehalten, die Regelungen in diesem Verhaltenskodex allen Beschäftigten zugänglich zu machen. Dabei ist es auch möglich, ein entsprechendes eigenes Regelwerk an seine Mitarbeiter und Lieferanten zu kommunizieren, vorausgesetzt, dieses Regelwerk enthält sämtliche Mindeststandards des THIMM Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner und fordert die Einhaltung mindestens im gleichen Umfang von den Lieferanten ein. Dieser Verhaltenskodex kann im Internet unter [www.thimm.de/tsr](http://www.thimm.de/tsr) jederzeit eingesehen und von dort ausgedruckt werden.

### **iii. Überprüfung der Einhaltung**

Der Geschäftspartner ist damit einverstanden, dass die Einhaltung der vorstehend genannten Anforderungen nach angemessener vorheriger Ankündigung entweder durch THIMM selbst oder durch einen von THIMM beauftragten unabhängigen Dritten überprüft werden kann. Die Ergebnisse der Überprüfung werden dem untersuchten Geschäftspartner zur Verfügung gestellt.

### **iv. Beschwerdeverfahren**

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können THIMM jederzeit schriftlich an nachfolgend genannten, unabhängigen, externen Ansprechpartner (Ombudsmann) gemeldet werden. Auf Wunsch des Meldenden wird die Meldung hinsichtlich seiner Identität vertraulich behandelt. In einem geregelten Verfahren wendet sich der Ombudsmann direkt an die Geschäftsführung der THIMM Gruppe.

Das Beschwerdeverfahren darf nicht dazu verwendet werden, bewusst falsche Hinweise oder Informationen abzugeben.

THIMM Gruppe Ombudsmann Deutschland für Beschwerdeverfahren: Dr. Dietmar Buschhaus, Götzenbreite 1, 37124 Rosdorf, Tel.: +49 (0)551 900 33 530, Fax: +49 (0)551 900 33 555, Email: [buschhaus\(at\)ra-kleinjohann.de](mailto:buschhaus(at)ra-kleinjohann.de).

### **v. Konsequenzen bei Verstößen und Abhilfemaßnahmen**

Sofern Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex festgestellt werden, ist der Geschäftspartnerverpflichtet, THIMM unverzüglich darüber schriftlich in Kenntnis zu setzen und entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. THIMM räumt für die Durchführung der Abhilfemaßnahmen ausreichend Zeit ein. Im Falle von Verstößen behält sich THIMM vor, den jeweiligen Vertrag abhängig von der Schwere des Verstoßes und des jeweiligen Einzelfalls aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu beenden.

Wenn ein Geschäftspartner, zu dem die Beziehungen aufgrund der Nichteinhaltung dieses Verhaltenskodexes in der Vergangenheit abgebrochen wurden, später nachweist, dass er nun in der Lage ist, den Anforderungen voll zu entsprechen, steht einer Wiederaufnahme der Geschäftsbeziehungen grundsätzlich nichts entgegen.

**Der/die Unterzeichnende bestätigt, dass die eigene Geschäftsführung über den THIMM Lieferanten Code of Conduct informiert wurde und die im Verhaltenskodex aufgeführten Regelungen entsprechend eingehalten werden.**

**Firma:**

**Name:**

**Funktion:**

**Ort, Datum:**

**Unterschrift des Bevollmächtigten  
+ Firmenstempel:**

Die folgende Übersicht dient zum besseren Verständnis der relevanten ILO Konventionen. Einige deutsche Gesetze gehen über den Regelungsgehalt weniger Konventionen hinaus. Aus diesem Grund hat Deutschland einige der unten genannten Konventionen nicht ratifiziert.

**\*Übersicht relevanter ILO-Konventionen und Empfehlungen** [→ zurück zum Dokumentenanfang](#)

Nr.	Titel
1	Arbeitszeit (Gewerbe)
14	Wöchentlicher Ruhetag (Gewerbe)
26	Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen
29	Zwangsarbeit
79	Nacharbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten)
87	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes
98	Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
100	Gleichheit des Entgelts
105	Abschaffung der Zwangsarbeit
111	Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)
131	Festsetzung von Mindestlöhnen
135	Arbeitnehmervertreter
138	Mindestalter
142	Erschließung des Arbeitskräftepotentials
143	Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen)
154	Kollektivverhandlungen
158	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
159	Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten
182	Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit
E 143	Empfehlung betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb
E 146	Empfehlung betreffend Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

Texte Konventionen und Empfehlungen Englische Fassung: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

\*\* Dieser Begriff umfasst sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter und dient der leichteren Lesbarkeit.