

## THIMM Kodeks Postępowania dla dostawców i partnerów biznesowych

### I. Wprowadzenie

Grupa THIMM ma prawo do zachowania statusu niezależnej i odpowiedzialnej firmy rodzinnej. THIMM zobowiązuje się do przestrzegania zasad określonych w niniejszym kodeksie postępowania. Jednocześnie nakłada na swoich dostawców i partnerów biznesowych wiążący obowiązek przestrzegania tych zasad oraz żądania tego samego od ich bezpośrednich dostawców i usługodawców. Grupę THIMM tworzą wszystkie spółki THIMM Holding GmbH + Co. KG (aktualne zestawienie zob. [www.top-packaging.pl/firmy](http://www.top-packaging.pl/firmy)).

### II. Zakres obowiązywania

Aktualna wersja niniejszego kodeksu postępowania obowiązuje wszystkich dostawców i usługodawców THIMM, utrzymujących z nią bezpośrednie relacje biznesowe (w dalszej części nazywanych „partnerami biznesowymi”). Aktualnie obowiązującą wersję dokumentu znajdują Państwo na stronie domowej naszej firmy pod adresem [www.thimm.com/tsr](http://www.thimm.com/tsr).

---

#### 1. Przestrzeganie przepisów ustawowych

Należy przestrzegać wszystkich obowiązujących krajowych i międzynarodowych ustaw i rozporządzeń, minimalnych standardów przemysłowych oraz konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)\* ([zob. strona 5](#)) i ONZ, a także innych istotnych postanowień ustawowych, przy czym należy zawsze stosować się do najostrejszych obowiązujących przepisów.

Obowiązek przestrzegania niniejszego kodeksu postępowania i wymienionych powyżej zasad nie może zostać zniesiony przez żadne dodatkowe, ustne porozumienia umowne, takie jak np. kontrakty i inne podobne układy.

#### 2. Przekupstwo i korupcja

THIMM deklaruje walkę z przekupstwem i korupcją, a od swoich partnerów biznesowych wymaga przestrzegania ustawowych przepisów antykorupcyjnych. Partnerzy biznesowi mają obowiązek zapewnić, że nie będą oferować, obiecywać i wręczać pracownikom \*\* ([zob. strona 5](#)) THIMM lub bliskim im osobom żadnych niezgodnych z prawem korzyści. Obowiązek dotyczy również wszystkich osób występujących w imieniu partnerów biznesowych.

Oznaki działań korupcyjnych należy zgłaszać niezależnej osobie kontaktowej z zewnątrz (rzecznikowi praw pracownika, zob. [Rozdział iv\) Procedura rozpatrywania zażaleń](#)). W ramach ustalonej procedury rzecznik praw pracownika zwróci się bezpośrednio do zarządu Grupy THIMM, zachowując przy tym anonimowość zgłaszającego w stosunku do przedsiębiorstwa, jeżeli zgłaszający będzie miał takie wymagania.

#### 3. Prawo kartelowe i prawo konkurencji

THIMM przestrzega wszystkich obowiązujących krajowych, europejskich oraz zagranicznych przepisów dotyczących karteli oraz przepisów dotyczących walki z nieuczciwą konkurencją i oczekuje tego również od swoich partnerów biznesowych. Zabronione są wszelkie zawierane z firmami konkurencyjnymi zminy dotyczące cen i warunków oraz inne umowy ograniczające wolną konkurencję, do których należą przede wszystkim zminy o podziale rynku i klientów.

Oznaki działania niezgodnego z zasadami uczciwej konkurencji należy zgłaszać niezależnej osobie kontaktowej z zewnątrz (rzecznikowi praw pracownika, zob. [rozdział iv\) Procedura rozpatrywania zażaleń](#)). W ramach ustalonej procedury rzecznik praw pracownika zwróci się bezpośrednio do

zarządu Grupy THIMM, zachowując przy tym anonimowość zgłaszającego w stosunku do przedsiębiorstwa, jeżeli zgłaszający będzie miał takie wymagania.

#### **4. Bezpieczeństwo i higiena pracy**

Bezpieczne i zdrowe środowisko pracy stanowi zdaniem THIMM podstawę sukcesu przedsiębiorstwa. Partnerzy biznesowi są zobowiązani do zapewnienia pracownikom bezpiecznego, zdrowego i higienicznego środowiska pracy oraz do podjęcia wszelkich koniecznych działań, mających na celu zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu w związku z wykonywaniem pracy. Należy przy tym zagwarantować przestrzeganie obowiązujących standardów BHP. Partnerzy biznesowi mają obowiązek podjęcia odpowiednich i możliwych do wykazania działań oraz zastosowania systemów (na przykład w oparciu o normę OHSAS 18001 lub innych zbliżonych systemów) w celu rozpoznania i zapobiegania potencjalnym zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

W pozostałym zakresie należy przestrzegać – zawsze gdy ma to znaczenie – uzupełniających postanowień spółek i oddziałów, np. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również innych istotnych przepisów.

#### **5. Czas pracy**

Regulacje dotyczące czasu pracy muszą być zgodne z prawem krajowym, standardami przemysłowymi lub istotnymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy\* ([zob. strona 5](#)), przy czym zawsze należy stosować się do ostrzejszych przepisów.

#### **6. Wynagrodzenie**

Partnerzy biznesowi THIMM mają obowiązek zapewniać swoim pracownikom wynagrodzenie przynajmniej na poziomie ustawowych lub obowiązujących w branży wynagrodzeń minimalnych, w zależności od tego, które z nich jest wyższe. Zabronione są nielegalne i nieuprawnione potrącenia od wynagrodzenia, zwłaszcza w formie bezpośrednich i pośrednich kar dyscyplinarnych. Wypłata wynagrodzenia musi odbywać się w praktyczny dla pracownika sposób. Pracownicy muszą regularnie otrzymywać szczegółowe i zrozumiałe informacje o składowych ich wynagrodzenia.

#### **7. Swoboda zrzeszania się i tworzenia organizacji**

THIMM przyznaje wszystkim pracownikom prawo do tworzenia i wstępowania do związków zawodowych oraz do prowadzenia zbiorowych rokowań. Ponadto zobowiązuje się nie dopuszczać do ograniczania tego prawa. THIMM wymaga tego samego od swoich partnerów biznesowych. W przypadku gdy normy krajowe ograniczają prawo do zrzeszania się i prowadzenia zbiorowych rokowań, należy alternatywnie zezwolić przynajmniej na wolne i niezależne tworzenia związków pracowników w celu prowadzenia negocjacji.

#### **8. Zatrudnianie dzieci i młodzieży**

THIMM nie toleruje żadnej formy wyzysku dzieci i młodzieży. Zatrudnianie dzieci jest zabronione zgodnie z konwencjami MOP\* ([zob. strona 6](#)) i ONZ oraz odpowiednimi przepisami krajowymi. Minimalny, dopuszczający zatrudnienie wiek nie może być niższy niż wiek, w którym dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu i nigdy nie może być niższy niż 16 lat. Nie wolno narażać młodzieży wykonującej prace na żadne niebezpieczne, niepewne lub szkodliwe dla zdrowia sytuacje.

#### **9. Prace przymusowe**

THIMM sprzeciwia się wszelkiego rodzaju pracom przymusowym. Zgodnie z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy\* ([zob. strona 6](#)) zabronione są wszystkie formy prac przymusowych

i obowiązkowych oraz niedobrowolnych prac więziennych ograniczających prawa człowieka. Partnerzy biznesowi mogą zatrudniać pracowników jedynie za ich dobrowolną zgodą.

## 10. Środki dyscyplinarne

THIMM postuluje traktowanie wszystkich pracowników z szacunkiem i godnością. Konsekwencje naruszeń, kary grzywny oraz pozostałe środki dyscyplinarne mogą być stosowane jedynie w zgodzie z normami krajowymi i międzynarodowymi oraz uznanymi międzynarodowymi prawami człowieka. Partnerzy biznesowi zagwarantują, że żaden z pracowników nie będzie narażany na przemoc słowną, psychiczną, fizyczną, wykorzystywanie seksualne i/lub fizyczne, przymuszanie i szykany.

## 11. Dyskryminacja

THIMM oraz jej partnerzy biznesowi zobowiązują się do zaniechania wszelkiej dyskryminacji zarówno przy naborze, jak i w okresie zatrudnienia pracownika. Zabronione jest zwłaszcza dokonywanie wszelkiego rodzaju rozróżniania, wykluczania lub faworyzowania, będącego wynikiem:

- pochodzenia etnicznego, społecznego lub narodowego
- przynależności rasowej
- koloru skóry
- płci
- wieku
- narodowości
- wyznania
- poglądów politycznych
- członkostwa w organizacji zrzeszającej pracowników
- upośledzenia fizycznego lub psychicznego
- orientacji seksualnej

lub innych cech osobowych.

## 12. Ochrona środowiska

THIMM opracowuje swoje procesy w sposób proekologiczny i zobowiązuje się do przestrzegania obowiązujących przepisów minimalnych w zakresie ochrony klimatu i środowiska naturalnego. THIMM wymaga od swoich partnerów biznesowych przestrzegania wytycznych ustawowych oraz proekologicznego prowadzenia działalności gospodarczej, co oznacza:

- » oszczędne gospodarowanie zasobami (energiją, wodą, surowcami, narzędziami i materiałami eksploatacyjnymi),
- » stosowanie w miarę możliwości materiałów ekologicznych,
- » unikanie emisji zanieczyszczeń i produkcji odpadów lub ich ograniczanie,
- » zastosowanie proekologicznych procesów logistycznych.

W celu zagwarantowania ochrony środowiska THIMM zaleca swoim partnerom biznesowym stosowanie odpowiednich, możliwych do wykazania środków i uznanych systemów. Należą do nich na przykład systemy zarządzania zgodnie z DIN ISO 14001, DIN ISO 50001 lub porównywalne.

THIMM przykładą dużą wartość do przejrzystości łańcucha dostaw papieru i oczekuje od swoich dostawców papieru certyfikacji zgodnie ze standardem FSC® oraz ścisłego przestrzegania obowiązującego Rozporządzenia UE w sprawie drewna. Partnerzy biznesowi zobowiązują się do wspierania odpowiedzialnej gospodarki leśnej oraz do niewykorzystywania drewna i produktów drewnianych pochodzących z nielegalnej wycinki lasów lub niepewnych źródeł.

### **13. Tajemnica handlowa i ochrona danych**

THIMM oczekuje od swoich partnerów biznesowych poufnego traktowania wszystkich danych biznesowych. Poufne informacje, takie jak dane osobowe pracowników, klientów i/lub partnerów biznesowych THIMM, i/lub informacje biznesowe nie mogą być przekazywane osobom trzecim lub wykorzystywane do celów innych niż bezpośrednia współpraca z THIMM.

---

#### **i. Realizacja**

Partnerzy biznesowi zobowiązują się do przestrzegania wyżej wymienionych zasad. Przestrzeganie podanych standardów środowiskowych i socjalnych musi być odpowiednio udokumentowane. THIMM zaleca ciągłe doskonalenie z wykorzystaniem odpowiedniej systematyki (definiowanie, dokumentacja zakresów odpowiedzialności, procedur, celów i środków). THIMM oczekuje od swoich partnerów biznesowych nałożenia powyższych standardów minimalnych na ich bezpośrednich dostawców i usługodawców oraz kontroli ich przestrzegania.

#### **ii. Informacje i komunikacja**

Partnerzy biznesowi zobowiązują się do poinformowania swoich pracowników o regulacjach zawartych w niniejszym kodeksie postępowania. Istnieje przy tym również możliwość przedłożenia pracownikom i dostawcom odpowiedniego własnego zbioru zasad, przy założeniu, że będzie on uwzględniał wszystkie standardy minimalne kodeksu postępowania THIMM dla dostawców i partnerów biznesowych oraz stawiał dostawcom wymagania ich przestrzegania co najmniej w takim samym zakresie. Niniejszy kodeks postępowania jest stale dostępny w Internecie pod adresem [www.thimm.com/tsr](http://www.thimm.com/tsr) i można go w każdej chwili wydrukować.

#### **iii. Kontrola przestrzegania**

Partnerzy biznesowi wyrażają zgodę na przeprowadzanie kontroli przestrzegania wymienionych powyżej wymogów po odpowiednio wczesnym poinformowaniu - przez THIMM lub powołaną przez THIMM niezależną jednostkę zewnętrzną. THIMM zobowiązuje się do udostępniania partnerom biznesowym wyników tych kontroli.

#### **iv. Procedura rozpatrywania zażaleń**

Wątpliwości oraz informacje o naruszaniu zasad zawartych w niniejszym kodeksie postępowania można w każdej chwili zgłaszać THIMM na piśmie za pośrednictwem poniżej podanej osoby kontaktowej z zewnątrz (rzecznika praw pracownika). Na życzenie zgłaszającego zgłoszenie będzie traktowane jako poufne w odniesieniu do tożsamości osoby zgłaszającej. W ramach ustalonej procedury rzecznik praw pracownika zwróci się bezpośrednio do zarządu Grupy THIMM.

Procedury składania zażaleń nie wolno wykorzystywać do celowego udzielania informacji i wskazówek niezgodnych z prawdą.

Rzecznik praw pracownika Grupy THIMM w Polsce, odpowiedzialny za procedurę rozpatrywania zażaleń: Bartłomiej Włosiński, al. Niepodległości 87, 43-100 Tychy, tel/fax +48/ 32 218 40 40, tel. kom. +48/ 512 388 047; e-mail: [wlosinski@adwokacitychy.pl](mailto:wlosinski@adwokacitychy.pl)

#### **Konsekwencje w przypadku naruszeń i środki zaradcze**

Partnerzy biznesowi mają obowiązek niezwłocznie poinformować THIMM w formie pisemnej o złamaniu przepisów niniejszego kodeksu postępowania i podjąć odpowiednie środki zaradcze. THIMM przyzna odpowiednią ilość czasu na wprowadzenie środków zaradczych. W przypadku naruszenia przepisów THIMM zastrzega sobie prawo do natychmiastowego zakończenia umowy z ważnego powodu bez zachowania okresu wypowiedzenia, zależnie od stopnia ciężkości wykroczenia oraz konkretnej sytuacji.

Jeżeli partner biznesowy, z którym THIMM zakończyła współpracę z powodu nieprzestrzegania przepisów niniejszego kodeksu postępowania udowodni, że jest w stanie spełnić wszystkie stawiane mu wymagania, możliwe będzie ponowne podjęcie współpracy.

**Podpisujący potwierdza, że poinformował kierownictwo swojej firmy o kodeksie postępowania dostawców i partnerów biznesowych THIMM i że określone w kodeksie zasady będą odpowiednio przestrzegane.**

**Firma:**

**Imię i nazwisko:**

**Funkcja:**

**Miejscowość, data:**

**Podpis osoby upoważnionej  
+ pieczęć firmowa:**

Poniższy wykaz ma ułatwić zrozumienie istotnych konwencji MOP. Treść niektórych niemieckich ustaw wykracza poza warunki wyszczególnionych konwencji. Dlatego Niemcy nie ratyfikowały niektórych z niżej wymienionych konwencji.

**\*Zestawienie**

**istotnych Konwencji MOP i zaleceń**

[→powrót do początku dokumentów](#)

Nr	Tytuł
1	Czas pracy (zakłady przemysłowe)
14	Odpuzynek tygodniowy (zakłady przemysłowe)
26	Ustanawianie metod ustalania płac minimalnych
29	Prace przymusowe
79	Ograniczenia pracy nocnej dzieci i młodocianych (w zajęciach nieprzemysłowych)
87	Wolność związkowa i ochrona praw związkowych
98	Stosowanie zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych
100	Jednakowe wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości
105	Zniesienie pracy przymusowej
111	Dyskryminacja (w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu)
131	Ustalanie płac minimalnych
135	Ochrona przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach
138	Najniższy wiek dopuszczenia do zatrudnienia
142	Rozwój zasobów ludzkich
143	Pracownicy migrujący (warunki uzupełniające)
154	Zbiorowe rokowania
158	Rozwiązanie stosunku pracy
159	Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych
182	Natychmiastowe zniesienie najgorszych form pracy dzieci

<b>Z 143</b>	<b>Zalecenia dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień</b>
<b>Z 146</b>	<b>Zalecenia dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia</b>

Teksty konwencji i zaleceń w wersji anglojęzycznej: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

\*\* Termin ten obejmuje pracowników zarówno płci męskiej, jak i żeńskiej i służy lepszej czytelności tekstu.