



Unser verantwortungsvolles Miteinander

THIMM Code of Conduct

THiMM

LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

wir freuen uns, Euch die zweite aktualisierte Ausgabe des THIMM Code of Conducts vorzustellen. Eine Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen waren an dem Überarbeitungsprozess beteiligt, haben ihre Standpunkte und Sichtweisen eingebracht und den THIMM Code of Conduct zu einem vielfältigen und aussagekräftigen Dokument gemacht. Hierfür bedanken wir uns bei allen Beteiligten.

DIE MENSCHEN SIND DAS HERZSTÜCK VON THIMM

Es zeigt einmal mehr: Die Menschen sind das Herzstück von THIMM und damit Motor für Entwicklung und Wachstum. Der THIMM Code of Conduct ist unser Handlungsrahmen, in dem unsere Grundhaltung und Überzeugungen für ein umsichtiges und verantwortungsvolles Miteinander in unserem Unternehmen festgehalten sind und auf den wir uns gemeinsam verpflichten.

Einige Themen erscheinen selbstverständlich und doch gibt es Fragen/Entscheidungen im Arbeitsalltag, die eine gemeinsame Grundlage benötigen, um zu entscheiden, wie wir im Sinne des Unternehmens handeln müssen und wollen. Der THIMM Code of Conduct bietet Orientierung in unserem täglichen Handeln und stärkt darüber hinaus bestehende und zukünftige Geschäftsbeziehungen durch Transparenz, Zuverlässigkeit und Verantwortungsübernahme.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, lasst uns gemeinsam daran arbeiten, diese Verhaltensrichtlinien im Alltag zu leben und zu festigen. So sichern wir durch Struktur, Klarheit und eine gemeinsame Haltung eine stabile Zukunft für THIMM und unsere Geschäftspartnerinnen und -partner.

**Wir danken für Euren Beitrag und
die Unterstützung!**



Kornelius & Holger

INHALT

01 Einführung	4
02 Wegweiser zur Entscheidung	5
03 Miteinander	6
04 Rechtlicher Rahmen	9
05 Menschenrechte	14
06 Arbeits - und Gesundheitsschutz	16
07 Nachhaltiges Handeln und Umweltschutz	17
08 Umsetzung in der Praxis	19
Anlage	20

Dieses Dokument ist die Selbstverpflichtung aller THIMM Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (*aktuelle Übersicht der Gesellschaften*), im beruflichen Alltag korrekt und verantwortungsbewusst zu handeln. Der vorliegende Verhaltenskodex stellt den Handlungsrahmen dar, um als Unternehmen sowie gegenüber internen und externen **STAKEHOLDERN**¹ stets zuverlässig, transparent, verantwortungsbewusst, gesetzeskonform sowie **ETHISCH**² korrekt zu handeln.

Alle Firmenregeln und Richtlinien müssen mit dem THIMM Code of Conduct vereinbar sein. Nicht jeden Einzelfall und nicht jede Situation können wir vorhersehen. Der Kodex ist daher breit angelegt und entsprechend allgemein gehalten. Er ersetzt keine bestehenden Regelungen oder Verfahrensanweisungen. Er soll vielmehr die zentralen Punkte der eigenen und der unternehmerischen Verantwortung ansprechen und allen Personen im Unternehmen ein klares Verständnis für die bei THIMM gültigen Grundsätze und ethische Haltung geben.



THIMM duldet keinerlei Verstöße gegen den THIMM Code of Conduct und wird jeden nicht regelkonformen Vorfall angemessen bearbeiten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich bewusst sein, dass solche Verstöße ernste Konsequenzen für das Unternehmen und für sie selbst haben können.

THIMM DULDET KEINERLEI VERSTÖSSE GEGEN DEN THIMM CODE OF CONDUCT

1

STAKEHOLDER

Stakeholder sind alle Personen oder Gruppen, die direkt oder indirekt von den Tätigkeiten des Unternehmens beeinflusst sind/werden. Zu den internen Stakeholdern zählen u. a. Eigentümerinnen und Eigentümer, Management, Mitarbeitende. Zu den externen Stakeholdern gehören z. B. Lieferanteninnen und Lieferanten, Kundinnen und Kunden, Mitbewerberinnen und -bewerber, Kapitalgeberinnen und -geber, Staat und Gesellschaft.

2

ETHISCH

Ethisch stammt von Ethik. Ein griechisches Wort, das für das Wissen über gutes Verhalten steht. Die Aufgabe der Ethik ist es, Regeln aufzustellen, die für alle Menschen gelten, Sicherheit geben und Orientierung bieten, um entscheiden zu können, was gut und was schlecht ist; was richtig und was falsch ist.

WEGWEISER ZUR ENTSCHEIDUNG

02

Es gibt Situationen, für die der THIMM Code of Conduct keine direkte Anleitung bietet. Hierbei können uns die nachfolgenden Fragen helfen, eine Entscheidung im Sinne des Unternehmens und gemäß unseren Haltungssätzen sowie Verpflichtungen und Vorgaben zu treffen.

Du solltest folgende Fragen mit „JA“ beantworten können

- Handle ich gesetzeskonform nach bestem Wissen und Gewissen?
- Bin ich berechtigt, diese Entscheidung zu treffen?
- Handle ich respektvoll und berücksichtige die Rechte anderer Menschen?
- Halte ich mich an den THIMM Code of Conduct?
- Gehe ich mit gutem Beispiel voran?
- Ist es für mich angenehm/unerheblich, wenn die Öffentlichkeit, meine Familie, meine Führungskraft von meiner Entscheidung/meinem Handeln erfährt?
- Habe ich alle potenziellen Risiken genau verstanden?
- Kann ich sichergehen, dass mein Handeln keinen negativen Einfluss auf den Ruf von THIMM hat?

 **JA**

Super: Deine Entscheidung ist die Richtige!

 **NEIN**

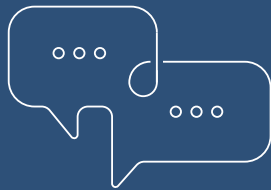
Lautet Deine Antwort auf eine oder mehrere dieser Fragen „NEIN“?

Hast Du Zweifel, Fragen oder Probleme in diesem Kontext? Dann wendest Du Dich an Deine Führungskraft. Sollte ein direktes Gespräch aus individuellen Gründen nicht möglich sein, folgst Du dem Verfahren, das in Kapitel → „08 Umsetzung in der Praxis“ näher erläutert wird.

Unsere Haltung

Um eigenverantwortlich handeln und entscheiden zu können, schaffen wir Strategie- und Strukturklarheit. Durch unsere engagierte Führungskultur meistern wir gemeinsam neue Handlungsfelder.

Basis dafür sind unsere Haltungssätze:



**Verstehe dein Gegenüber,
um einfache Lösungen zu finden.**



**Nutze deine Möglichkeiten
und bringe Neues voran.**



**Beziehe andere mit ein
und handle umsichtig.**

Unsere Zusammenarbeit

Wir schaffen die Basis für eine gute Zusammenarbeit, indem wir in gegenseitigem Respekt einen offenen und kontinuierlichen Austausch pflegen. Ein **TRANSPARENTER DIALOG**³, eine **OFFENE FEHLERKULTUR**⁴ sowie eine Kultur der Wertschätzung sind bei THIMM die Eckpfeiler für eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit.

Die Leistungsfähigkeit gegenüber unseren Kundinnen und Kunden ist Ausgangspunkt unseres geschäftlichen Erfolgs und unser Antrieb. Als Familienunternehmen verstehen wir es jedoch, wo immer umsetzbar, vielseitige Arbeitsformen (z. B. Teilzeittätigkeit, mobiles Arbeiten) zu vereinen, um für die individuellen Anforderungen gut aufgestellt zu sein sowie vielfältige Formen der Zusammenarbeit im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu ermöglichen.

Eine gute und enge Zusammenarbeit ist Grundlage für unseren Erfolg. Dafür ist es wichtig, Verantwortung zu übernehmen – für die Anliegen unserer Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner wie auch für unser Miteinander als Kolleginnen und Kollegen. Wir unterstützen uns gegenseitig und teilen wichtige Informationen sowie unser Wissen und Know-how. Gemeinsam finden wir Lösungswege, entwickeln uns weiter und bringen Neues auf den Weg.

WIR UNTERSTÜTZEN
UNS GEGENSEITIG UND
TEILEN UNSER WISSEN
UND KNOW-HOW



3

TRANSPARENTER DIALOG

Transparenz bedingt eine aufrichtige und offene Kommunikation. Um sie zu gewährleisten, müssen wir Informationen mitunter auch dann weitergeben, wenn das unangenehme Folgen haben kann, z. B. wenn dadurch mögliche Risiken, Fehlverhalten oder andere Probleme offenbar werden. Wir fördern daher eine Arbeitsatmosphäre, in der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit zu Wort melden können.

4

OFFENE FEHLERKULTUR

Gemachte Fehler werden zeitnah und offen angesprochen, entweder als konstruktive Kritik von außen oder aber als offene und ehrliche Meldung von der Person, die den Fehler gemacht hat. Ein Fehler gehört zum Leben und somit zur täglichen Arbeit dazu. Wir betrachten Fehler daher als Helfer. Sobald wir sie erkennen, lernen wir aus ihnen und können die Erkenntnisse im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses aufnehmen und zukünftig vermeiden.

Weiterentwicklung

Wir verstehen uns als lernendes Unternehmen und fördern Veränderungsbereitschaft und Begeisterung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u. a. durch ein bedarfsgerechtes, umfassendes Weiterbildungsangebot. Motivierte, kompetente und verantwortlich handelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für unseren Unternehmenserfolg entscheidend.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Wir fördern ein respektvolles Miteinander, gelebte Vielfalt, tolerantes Verhalten und sprechen uns gegen jegliche Form der **DISKRIMINIERUNG/ BENACHTEILIGUNG**⁵ aus. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei Einstellung, Beschäftigung und persönlicher Entwicklung aufgrund ihrer Qualifikationen und Fähigkeiten beurteilt.

Wir leben dies im täglichen Miteinander und beachten dabei ethische Standards.

MITARBEITERINNEN UND
MITARBEITER WERDEN
AUFGRUND IHRER
QUALIFIKATIONEN UND
FÄHIGKEITEN BEURTEILT



5

DISKRIMINIERUNG/ BENACHTEILIGUNG



Grundlage hierfür ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Menschen schützt, die aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität im Arbeitsleben oder bei Alltagsgeschäften benachteiligt werden.

RECHTLICHER RAHMEN

04

Geltungsbereich

Unser Verhaltenskodex gilt weltweit für alle THIMM Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von Funktion, Rang oder Einfluss.

Bestehende Richtlinien (wie z. B. Betriebsvereinbarungen oder abteilungsspezifische Ergänzungen) gelten neben dem THIMM Code of Conduct uneingeschränkt weiter. Soweit rechtlich zulässig, ist in Zweifelsfällen diejenige Regelung anzuwenden, die für die betreffenden Personen einen höheren Schutz bietet.

JEDE MITARBEITERIN
UND JEDER MITARBEITER
ÜBERNIMMT EIGEN-
VERANTWORTUNG

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter übernimmt Eigenverantwortung sowie eine Vorbildfunktion und unterstützt die Kolleginnen und Kollegen in der Einhaltung der Richtlinien.

Einhaltung von Gesetzen, Standards und Leitlinien

Wir verpflichten uns, alle für unser Unternehmen gültigen Gesetze sowie die relevanten, international anerkannten Vorschriften, Standards und Leitlinien einzuhalten.

Der THIMM Code of Conduct deckt insbesondere die Bestimmungen der Vereinten Nationen, des UN Global Compact und der International Labour Organisation (ILO; siehe → „Anlage“) ab.

Bestechung und Korruption

Als verantwortungsvolles Unternehmen dulden wir keine Form der Bestechung und Korruption. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen erfolgen stets im Sinne und zum Vorteil unseres Unternehmens und frei von persönlichen Interessen.

Wir verpflichten uns, im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anzubieten, zu versprechen, zu fordern, zu gewähren oder anzunehmen, die eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise beeinflussen könnten. Insbesondere Geschenke, Aufmerksamkeiten und Bewirtungseinladungen, die einen anerkannten und angemessenen Umfang überschreiten, den **GESCHÄFTLICHEN CHARAKTER**⁶ außer Acht lassen oder außerhalb des Rahmens unserer internen Regelungen liegen, nehmen wir weder an noch bieten wir sie unseren Geschäftspartnern an. In Zweifelsfragen ist die Führungskraft oder der/die Code of Conduct-Beauftragte zu informieren und um Entscheidung zu bitten.

Wir meiden Situationen, in denen unsere persönlichen, familiären oder finanziellen Interessen in Konflikt mit den Interessen von THIMM geraten könnten. Wenn sich ein solcher Interessenkonflikt abzeichnet, legen wir ihn offen und holen die Zustimmung unserer Führungskraft ein. In diesem Zusammenhang gelten auch die Spenden-

richtlinien von THIMM. Diese sind auf [7 unserer Website](#) veröffentlicht und können jederzeit eingesehen werden.

Wir verpflichten uns, Hinweise auf korruptes Verhalten zu melden. Erste Ansprechperson ist unsere Führungskraft. Alternativ steht unsere **OMBUDSPERSON**⁷ (siehe Abschnitt → „08 Umsetzung in der Praxis“) hierfür zur Verfügung.



Wir verpflichten uns, unsere Position bzw. Entscheidungsbefugnisse nicht zu nutzen, um uns selbst Vorteile zu verschaffen und damit anderen Personen zu schaden.

Beispiel: Wir bevorzugen beispielsweise keinen Geschäftspartner, weil dieser uns Geld/Geschenke anbietet/verspricht. Wir würden uns hier strafbar machen.

Erlaubt sind kleine Aufmerksamkeiten, die meine Entscheidungsfindung nicht beeinflussen und zu einem normalen Geschäftsgebaren gehören.

Beispiele: Kugelschreiber, Kalender, Kekse oder Pralinen zu saisonalen Anlässen. Auch hier gilt der Grundsatz: Gemeinsinn vor Eigensinn – teilt gern mit den Kolleginnen und Kollegen!

6

GESCHÄFTLICHEN CHARAKTER

Ein geschäftlicher Charakter liegt vor, wenn Einladungen oder Geschenke

- keinen berechtigten, rechtmäßigen Geschäftszweck erfüllen und aus dem Zusammenhang nachvollziehbar sind.
- kein privater Bezug vorliegt, d. h. kein Versand an Privatadressen oder Einladungen von Familienangehörigen oder Lebenspartner*innen.
- keine Gegenleistung erwartet wird oder die Entscheidungsfindung beeinflussen.
- sie sich in einem geschäftsüblichen Rahmen befinden.
- sie in dem Land, in dem sie gewährt oder angenommen werden, erlaubt und rechtmäßig sind.
- sie gegenüber der jeweiligen Führungskraft transparent offengelegt werden.

Dies gilt insbesondere auch in unserem internationalen Arbeitsumfeld, wo es aufgrund von lokalen und kulturellen Unterschieden üblich ist und erwartet wird, unter den oben genannten Aspekten, Geschenke oder Einladungen anzunehmen oder anzubieten.

7

OMBUDSPERSON

Die Ombudsperson ist eine neutrale Anlaufstelle außerhalb des Unternehmens für Meldungen im Zusammenhang mit dem Code of Conduct. In einem geregelten Verfahren wendet sich die Ombudsperson direkt an die Geschäftsführung von THIMM und wahrt bei Bedarf die Anonymität der/des Meldenden gegenüber dem Unternehmen.

Kartell- und Wettbewerbsrecht⁸

Als Unternehmen achten wir den freien und fairen Wettbewerb mit anderen Unternehmen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern. 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 richten wir umgehend an unsere Führungskraft. An diese können auch Fragen darüber gestellt werden, was wettbewerbs- bzw. kartellrechtlich zulässig ist und welche Maßnahmen möglich oder notwendig sind. Alternativ steht eine unabhängige, externe Ansprechperson (siehe Abschnitt → „08 Umsetzung in der Praxis“) hierfür zur Verfügung.

Einhaltung von Handels- und Zollvorschriften

Als verantwortungsvoll handelndes Unternehmen verpflichten wir uns, die geltenden Handelsvorschriften einzuhalten. Dies schließt Sanktionen, Export- und Importkontrollen, Zollrecht und Anti-Boykottbestimmungen ein.

Korrekte Buchführung und Finanzberichterstattung

Wir erfassen alle Geschäftsvorgänge, Eintragungen in Büchern und Unterlagen des Unternehmens korrekt, vollständig und fristgerecht gemäß den **GRUNDSÄTZEN ORDNUNGSMÄSSIGER BUCHFÜHRUNG (GOB)**⁹.

Zahlungsanträge sowie Zahlungen nehmen wir ausschließlich im Unternehmensinteresse und nur für gesetzlich zulässige Zwecke vor und stellen sicher, dass sie mit den entsprechenden Zahlungsunterlagen übereinstimmen. Wir treffen Vorsorgen, um **GELDWÄSCHE**¹⁰ zu vermeiden.

Als verlässlicher Partner für unsere Stakeholder erfolgt unsere Finanzberichterstattung (Geschäftsbericht, Jahresabschluss) rechtzeitig und korrekt.

8

KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHT

Als THIMM-Mitarbeitende halten wir alle inländischen, EU- bzw. ausländischen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb ein.

9

GRUNDSÄTZEN ORDNUNGSMÄSSIGER BUCHFÜHRUNG (GOB)

Die Buchführung muss so beschaffen sein, dass sie ein sachverständiger Dritter jederzeit nachvollziehen kann. Es erfolgt keine Buchung ohne Beleg. Alle Mitarbeitenden unterstützen die Buchhaltung durch eine korrekte Rechnungslegung. Fehler werden zeitnah gemeldet.

10



GELDWÄSCHE

Geldwäsche bezeichnet das Verbergen/die Verschleierung der Herkunft von Geld, das durch gesetzeswidrige Handlungen wie beispielsweise Korruption, Bestechung, Diebstahl oder Drogenhandel bezogen wurde.

Schutz unternehmensrelevanter Informationen und personenbezogener Daten

Wir schützen Informationen unseres Unternehmens, unserer Kundinnen und Kunden, unserer geschäftlichen Kontakte sowie unserer Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der [7 datenschutzrechtlichen Bestimmungen](#) und Grenzen der geschäftlichen Vertraulichkeit. Hierzu werden wir regelmäßig geschult. Gleichzeitig verpflichten wir uns, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren.

Als THIMM Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen wir sicher, dass wir vertrauliche Informationen und Unterlagen **NICHT AN DRITTE WEITERGEBEN**¹¹. Diese werden nur gemäß unserer Datenschutzrichtlinie gespeichert. Vertrauliche Informationen legen wir nur dann extern offen, wenn dies durch gesetzliche Verpflichtungen oder aufgrund der Anordnung eines Gerichts oder einer Behörde eingefordert wird. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit besteht auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit THIMM fort.

Personenbezogene Daten von Mitarbeitenden oder Dritten erheben, verarbeiten und/oder nutzen wir nur, wenn die betroffene Person hierin eingewilligt hat oder sonst eine rechtliche Grundlage besteht.

IT-Sicherheit

Wir setzen Informationstechnologie (IT) sorgfältig ein und schützen unsere Daten und IT-Systeme vor unberechtigtem Zugriff, Datenverlust und Manipulation. Wir laden kein unangemessenes Material aus dem Internet herunter und gehen verantwortungsbewusst mit Passwörtern um. Als THIMM Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wir mit den IT-Sicherheitsstandards vertraut und halten die entsprechenden Vorgaben ein. Auffälligkeiten und Unregelmäßigkeiten bzgl. E-Mails, E-Mail-Anhängen, Dateien usw. melden wir umgehend unseren Kolleginnen und Kollegen der IT-Abteilung.

AUFFÄLLIGKEITEN
BEI E-MAILS MELDEN
WIR UMGEHEND DER
IT-ABTEILUNG



11

NICHT AN DRITTE WEITERGEBEN



Das heißt, wir leiten weder E-Mails mit entsprechenden Inhalten und/oder Dokumenten an private E-Mail-Accounts etc. oder veröffentlichen diese z. B. in sozialen Netzwerken oder Internet-Portalen, sofern wir hierzu nicht ausdrücklich ermächtigt sind oder es eine rein dienstliche Verwendung unter Wahrung des Datenschutzes ist.

Schutz geistigen Eigentums¹²

Wir achten Urheber-, Marken-, Patent-, Persönlichkeits- sowie gewerbliche Schutzrechte. Bei jeglicher Verwendung und Veröffentlichung von Bild oder Text, in gedruckter oder digitaler Form (Website, Präsentation, Publikation), prüfen wir die Zustimmung des Urhebers oder Lizenzinhabers und holen diese ein, sofern sie nicht vorliegt. Abbildungen von Personen nutzen wir nur mit deren Einverständnis bzw. im Rahmen der rechtlich zulässigen Möglichkeiten.

Weiterhin achten wir darauf, dass auch das geistige Eigentum von THIMM nicht missbräuchlich verwendet oder gestohlen wird. Auffälligkeiten sind umgehend der zuständigen Führungskraft zu melden.

Umgang mit Unternehmenseigentum

Wir gehen sorgsam und sachgerecht mit den Vermögensgegenständen von THIMM um und verwenden diese nur für Tätigkeiten, die dem unternehmerischen Zweck dienen. Hierzu gehören neben materiellen Werten, wie Gebäude, Anlagen, Maschinen und Betriebsmittel, auch Informationstechnologie, Software etc.

Ohne ausdrückliche Zustimmung unserer verantwortlichen Führungskraft bzw. eine betriebliche Regelung nutzen wir Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens nicht für private Zwecke oder entfernen diese vom Betriebsgelände.

WIR GEHEN SORGSAM
UND SACHGERECHT MIT
DEN GEGENSTÄNDEN
VON THIMM UM



12

SCHUTZ GEISTIGEN EIGENTUMS

Unter geistigem Eigentum sind alle immateriellen Güter wie z. B. Bilder, Wörter, Ideen, Darstellungen wissenschaftlicher oder technischer Art, wie Zeichnungen, Pläne, Karten, Skizzen, Tabellen sowie Programme, Erfindungen, Marken etc. zu verstehen.

MENSCHEN- RECHTE

05

Freie Wahl der Arbeit

Als verantwortungsvoll agierendes Unternehmen treten wir gegen jegliche Form der Zwangsarbeit, der Sklaverei und des Menschenhandels ein. Alle Menschen haben das Recht, die Beschäftigung frei zu wählen. Bevor die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Beschäftigung bei THIMM aufnehmen, unterzeichnen sie einen schriftlichen Vertrag, der die wechselseitigen Rechte und Pflichten transparent dokumentiert. Wesentliche Änderungen der Arbeitsbedingungen werden mit den Arbeitnehmenden ebenfalls schriftlich vereinbart.

Faires Entgelt

Als Familienunternehmen respektieren und achten wir den Anspruch der Mitarbeitenden auf angemessene Entlohnung. Dabei richtet sich das Entgelt der Mitarbeitenden nach den jeweils geltenden gesetzlichen und betrieblichen Standards. Nationale Mindestlohngesetze werden stets berücksichtigt.

ALLEN ARBEITNEHMENDEN WERDEN EXISTENZ- SICHERNDE LÖHNE GEZAHLT

THIMM gewährleistet, dass allen Arbeitnehmenden existenzsichernde Löhne gezahlt werden. Löhne sowie anwendbare Leistungen der sozialen Sicherheit werden regelmäßig und direkt an die Arbeitnehmenden gezahlt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig, verständlich und ausführlich über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts informiert.



Angemessene Arbeitszeiten und Ruhepausen

Wir verpflichten uns, die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften und betrieblichen Standards zu Arbeitszeiten, Ruhepausen, Urlaubsanspruch und gesetzlichen Feiertagen einzuhalten.

Organisations- und Versammlungsfreiheit

Zusammenhalt und Engagement sind uns wichtig, daher achten wir die Organisations- und Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeitenden sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen durch ihre jeweiligen Vertretungen.

ZUSAMMENHALT UND ENGAGEMENT SIND UNS WICHTIG

Dabei stellen wir sicher, dass dieses Recht nicht beeinträchtigt wird. Zugleich wird es den THIMM-Mitarbeitenden stets ermöglicht, ihre Belange direkt vorzutragen.

Schutz von Kindern und Jugendlichen

Als verantwortungsvoll handelndes Unternehmen stehen wir dafür ein, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet werden. Jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird von uns abgelehnt. Dabei stellen wir sicher, dass die Konventionen der International Labour Organisation (ILO) und der Vereinten Nationen, nationale Normen und Verordnungen zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten eingehalten werden. Kinder arbeiten nicht unterhalb des gesetzlichen Mindestalters und können frühestens ab 15 Jahren eine Ausbildung beginnen. Wir versichern, dass Kinder und Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Beschäftigte Jugendliche werden beispielweise in der Ausbildung nicht in der Nachtschicht eingesetzt. Ihre Arbeits- und Schulzeit hält sich an aktuell gültige Gesetze und darf acht Stunden pro Tag nicht überschreiten.



ARBEITS- UND SCHULZEIT

Tschechische Republik

Die Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer im Alter 15–16 Jahre darf 6 Stunden pro Tag (keine Nachtschicht), für Arbeitnehmer im Alter 16–18 Jahre 8 Stunden/Tag (keine Nachtschicht nicht überschreiten).

Frankreich

Die maximale Arbeitszeit für Arbeitnehmer unter 18 Jahren darf 7 Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Polen

Die Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer unter 16 Jahren darf 6 Stunden, für Arbeitnehmer über 16 Jahren 8 Stunden nicht überschreiten.

Rumänien

Die Höchstarbeitszeit für Arbeitnehmer unter 18 Jahren darf 6 Stunden pro Tag nicht überschreiten.

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

06

Wir achten auf ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld und halten uns an die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Geeignete Mittel (wie z.B. Schutzkleidung, Trinkwasser, Hautpflege- und Desinfektionsmittel etc.) werden hierfür seitens des Unternehmens bereitgestellt. Besonders schutzbedürftige Gruppen (insbesondere Jugendliche, Schwangere, Mütter, sowie Menschen mit Behinderungen) genießen entsprechende Fürsorge.

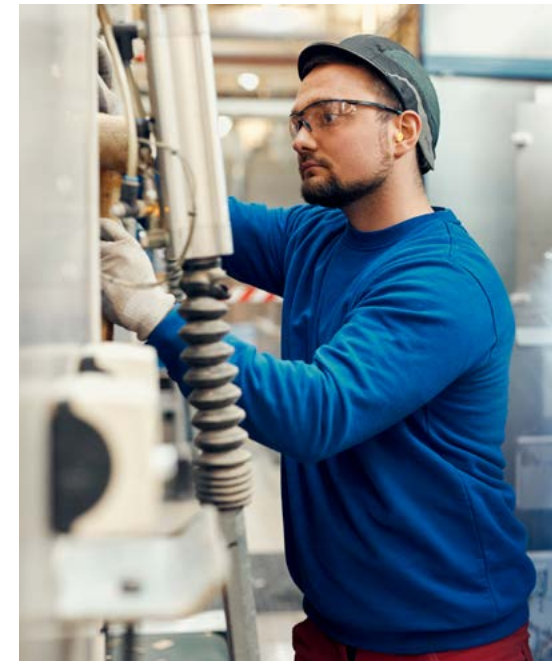
Abgestimmt auf unsere Funktion werden wir regelmäßig in geltenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen unterwiesen und geschult. Wir melden mangelnde Sicherheitsstandards und Verstöße gegen die Bestimmungen zum Arbeitsschutz an unsere Führungskraft und/oder zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. die Ombudsperson.

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das eine gute physische und psychische Gesundheit ermöglicht sowie unser Wohlbefinden und unsere natürliche

Widerstandskraft (Resilienz) stärkt. Das betriebliche Gesundheitsmanagement von THIMM unterstützt uns bei der Förderung und beim Schutz der Gesundheit mithilfe verschiedener Angebote.

THIMM UNTERSTÜTZT UNS BEI DER FÖRDERUNG UND BEIM SCHUTZ DER GESUNDHEIT

Wir schützen unseren Körper, unser Urteilsvermögen, unsere uneingeschränkte Entscheidungsfähigkeit sowie die Arbeitssicherheit durch den Verzicht auf Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz. Das Mitbringen alkoholischer Getränke und Rauschmittel auf das Betriebsgelände von THIMM, deren Genuss sowie das Betreten des Firmengeländes unter Einfluss von Alkohol und Rauschmitteln ist strengstens untersagt. Ausnahmeregelungen mit Blick auf Betriebsfeste o. ä. werden von den Verantwortlichen entsprechend kommuniziert.



NACHHALTIGES HANDELN UND UMWELTSCHUTZ

07

Nachhaltiges Wirtschaften

Wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Expertinnen und Experten für unsere jeweiligen Arbeitsprozesse. Dabei übernehmen wir Verantwortung für unser Handeln und Wirtschaften im Sinne von THIMM und damit für Mensch und Umwelt, die von THIMM beeinflusst werden.

Als Kompass unserer Nachhaltigkeitsstrategie dienen uns die UN Sustainable Development Goals (SDGs). Eine regelmäßige Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie digitale Informationsangebote im unternehmenseigenen Intranet geben einen Überblick über Maßnahmen und Aktionen von THIMM zum Thema Nachhaltigkeit.

Wir setzen uns bei der Beschaffung von Rohstoffen und Dienstleistungen dafür ein, ein **GLEICHGEWICHT** zwischen sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Bedürfnissen **HERZUSTELLEN**¹³.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die UN Sustainable Development Goals (SDGs) sind die 17 globalen Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Die Agenda 2030 ist ein Fahrplan für die Zukunft, um menschenwürdiges Leben zu schaffen. Er umfasst ökonomische, ökologische und soziale Entwicklungsbereiche.

13

GLEICHGEWICHT HERSTELLEN

Das bedeutet, dass wir uns bemühen, unsere Beschaffungsentscheidungen gleichsam an sozialen, ökonomischen, ökologischen Erfordernissen auszurichten.

Umwelt- und Ressourcenschutz

Wir sind uns bewusst, dass unsere Zukunft und die künftiger Generationen vom Schutz unserer Umwelt abhängen. Wir verpflichten uns, geltende Gesetze und Mindestregelungen zum Klima- und Umweltschutz zu befolgen.

UNSERE ZUKUNFT HÄNGT VOM SCHUTZ UNSERER UMWELT AB

Wir stehen für die Erhaltung der natürlichen Ressourcen und der biologischen Vielfalt (Biodiversität) ein und gehen aktiv gegen den Klimawandel vor. Dafür setzen wir Ressourcen wie Energie, Wasser, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe etc. verantwortungsbewusst, nachhaltig und transparent in Kreisläufen ein und vermeiden oder reduzieren unsere Abfälle.

Bei uns beginnt Umwelt- und Ressourcenschutz bereits bei der Entwicklung unserer Prozesse und Produkte und geht von der Beschaffung der Rohstoffe über ihre Herstellung und Verpackung bis hin zum Transport.

Der [7 „Leitfaden für verantwortungsvolle Beschaffung bei THIMM“](#) ist hierbei der Handlungsrahmen, um im gemeinsamen Austausch mit

unseren Stakeholdern (Kundschaft, Lieferunternehmen, Geschäftspartnerinnen und -partner etc.) nachhaltige Innovationen und verantwortungsvolle Lieferketten zu gestalten sowie unserer Sorgfaltspflicht nachzukommen.

Digitale Lösungen

Als zukunftsorientiertes Unternehmen investieren wir in neue Technologien und schulen regelmäßig unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darin, um unsere Innovationskraft zu stärken, Ressourcen zu sparen und maximal flexibel zu sein. Mithilfe digitaler Plattformen optimieren wir unsere Prozesse im Hinblick auf ökologische Folgen und Wirtschaftlichkeit.

Wir reduzieren unseren **CO₂E-FUSSABDRUCK**¹⁴ systematisch, indem wir unsere Dienstfahrten reduzieren und, wo möglich und sinnvoll, digitale Meetings/Termine abhalten. Hierfür greifen wir auch in der Aus- und Weiterbildung sowie im Bewerbermanagement auf digitale Formate zurück.

Durch automatisierte Prozesse haben, wo sinnvoll und möglich, alle THIMM Mitarbeitenden einen flexiblen zeit- und ortsunabhängigen Zugang zu allen relevanten Informationen rund um ihr Beschäftigungsverhältnis. Zugleich ebnen wir durch digitale Lösungen und Umstellungen den Weg zu papierlosem Arbeiten.

14

CO₂E-FUSSABDRUCK



CO₂e steht für CO₂-Äquivalente. Hierbei handelt es sich um eine Maßeinheit zur Ermöglichung der Vergleichbarkeit verschiedener Treibhausgaseffekte auf das Klima. Zu den wichtigsten Treibhausgasen zählen: Wasserdampf (H₂O), Kohlendioxid (CO₂), Methan (CH₄), Lachgas (N₂O) und Fluorkohlenwasserstoff (FKW).

UMSETZUNG IN DER PRAXIS

08

Der THIMM Code of Conduct ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt und in der jeweiligen Landessprache unserer Standorte öffentlich verfügbar. Alle THIMM Beschäftigten werden jährlich zu den Inhalten dieses Dokuments geschult und zeitnah über Änderungen informiert.

Neuen Kolleginnen und Kollegen wird der Verhaltenskodex zum Arbeitsbeginn bei THIMM ausgehändigt und sie werden zu den Inhalten geschult.

Wir als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind alle gemeinsam für die Umsetzung des THIMM Code of Conduct verantwortlich. Wir melden jede vermutete oder beobachtete Verletzung von Gesetzen, diesem Kodex oder anderen Unternehmensrichtlinien und hören zu, wenn uns andere von möglichen Bedenken berichten. Es ist wichtig, auch unangenehme Themen anzusprechen und transparent zu machen. Indem wir dies tun, ist es uns möglich, Probleme rechtzeitig zu lösen und Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Zugleich können wir verhindern, dass diese Themen/Probleme zukünftig erneut auftreten.

Wissenswertes rund um die Meldung

Jede Meldung wird vertraulich behandelt. Beschäftigte, die in gutem Glauben mögliche Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex melden, werden nicht benachteiligt. In Einzelfällen, z. B. bei Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens, ist das Unternehmen rechtlich verpflichtet, die grundsätzlich vertraulich zu behandelnden Informationen Dritten gegenüber mitzuteilen.

Konsequenzen bei Verstößen

THIMM duldet keinerlei Verstöße gegen den THIMM Code of Conduct und wird jeden nicht regelkonformen Vorfall angemessen bearbeiten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich bewusst, dass solche Verstöße ernste Konsequenzen für das Unternehmen und für sie selbst haben können.



AN WEN KANN ICH MICH WENDEN?

- An meine Führungskraft
- An meinen PEOPLE Partner
- An den Betriebsrat oder sonstige Mitarbeitervertretungen
- An die Geschäftsführung
- An den Ombudsmann (unparteiischer, externer Ansprechpartner):

Dr. Dietmar Buschhaus
Götzenbreite 4, 37124 Rosdorf,
Deutschland
T +49 551 90033 530
buschhaus@ra-kleinjohann.de

Stand: November 2023

Richtlinien & Regelungen

THIMM Standards für unternehmerische Verantwortung

- Richtlinien zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte
- Betriebsvereinbarungen und Regelungsabsprachen

THIMM Standards für geschäftliche Aktivitäten

- Leitfaden für verantwortungsvolle Beschaffung – THIMM Responsible Sourcing Guideline
- Managementhandbuch zum Integrierten Managementsystem inkl. Qualität, Hygiene, Umwelt, Energie und Beschaffung
- Betriebsvereinbarungen (wo vorhanden)

THIMM Standards für Sicherheit und Informationsmanagement

- Informationssicherheitsrichtlinie
- Social Media Guideline

Alle diese Informationen können im THIMMnet gefunden werden.

Die folgende Übersicht dient zum besseren Verständnis der relevanten International Labour Organisation (ILO)-Konventionen.

- 1 Arbeitszeit
- 14 Wöchentlicher Ruhetag (Gewerbe)
- 26 Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen
- 29 Zwangsarbeit
- 79 Nachtarbeit 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 Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer
- 154 Kollektivverhandlungen
- 155 Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt
- 158 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 159 Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten
- 182 Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit
- 187 Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz
- E 143 Empfehlung betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb
- E 146 Empfehlung betreffend Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

Die Texte der ILO-Konventionen und -Empfehlungen, sowie die englische Fassung findest du unter ↗ www.ilo.org.

THIMM Code of Conduct

Die hier enthaltenen Informationen können ohne Vorankündigung geändert werden. Änderungen und Irrtümer bleiben vorbehalten. Abbildungen sind ähnlich. THIMM übernimmt keine Haftung für technische oder redaktionelle Fehler oder Auslassungen in dieser Publikation.

© Copyright 2023 | THIMM Group GmbH + Co. KG



THIMM Group GmbH + Co. KG

Breslauer Str. 12, 37154 Northeim | +49 5551 703 0 | thimm.de

THiMM