

Kodex chování společnosti THIMM pro dodavatele a obchodní partnery

I. Úvod

Skupina THIMM chce být nezávislým a odpovědným rodinným podnikem. THIMM se zavazuje k dodržování zásad stanovených v tomto Kodexu chování. THIMM zároveň ukládá povinnost závazně dodržovat zásady stanovené v tomto Kodexu chování i svým dodavatelům a poskytovatelům služeb a totéž vyžaduje i od jejich přímých dodavatelů a poskytovatelů služeb. Skupina THIMM zahrnuje všechny společnosti THIMM Holding GmbH + Co. KG (aktuální přehled viz www.thimm.cz/spolecnosti).

II. Rozsah platnosti

Tento Kodex chování platí vždy v aktuálním znění pro všechny dodavatele a poskytovatele služeb společnosti THIMM, s nimiž má přímý obchodní vztah (dále jen „obchodní partneři“). Aktuálně platné znění dokumentu najdete na naší firemní webové stránce na www.thimm.cz/udrzitelnost/kodex-chovani.

1. Dodržování zákonů

Musí být dodržovány všechny platné národní a mezinárodní zákony a nařízení, průmyslové minimální standardy, úmluvy Mezinárodní organizace práce (ILO)* ([viz strana 5](#)) a OSN a všechna další relevantní zákonná ustanovení, přičemž musí být použita ta nařízení, která stanovují nej přísnější požadavky.

Dodržování tohoto Kodexu chování, jakož i výše uvedených norem, nesmí být obcházeno vedlejšími dohodami, jako například smluvními ujednáními nebo podobnými opatřeními.

2. Podplácení a korupce

Společnost THIMM se vyslovuje proti korupci a podplácení a vyžaduje od svých obchodních partnerů, aby dodržovali zákonné předpisy týkající se boje proti korupci. Obchodní partneři prohlašují, že zaměstnancům** THIMM ([viz strana 5](#)) nebo osobám jim blízkým nebudou nabízet, slibovat nebo poskytovat jakékoli nepřipustné výhody. Totéž platí pro všechny, kteří jednají podle instrukcí obchodních partnerů.

Korupční jednání je třeba oznámit nezávislé, externí kontaktní osobě (ombudsmanovi, viz [odstavec iv\) Postup v případě stížnosti](#)). V rámci stanoveného procesu se ombudsman obrátí přímo na vedení skupiny THIMM a v případě potřeby zachová před společností anonymitu oznamovatele.

3. Kartelové právo a právo hospodářské soutěže

Společnost THIMM dodržuje všechny aplikovatelné národní, evropské a příslušné zahraniční kartelové zákony a zákony proti nekalé soutěži, a totéž očekává také od svých obchodních partnerů. Všechny cenové dohody nebo dohody o podmínkách s dalšími účastníky soutěže, dohody narušující hospodářskou soutěž, k nimž patří zejména dohody s účastníky soutěže za účelem rozdělení trhu nebo zákazníků, jsou zakázány.

Protisoutěžní jednání musí být oznámeno nezávislé externí kontaktní osobě (ombudsmanovi, viz [odstavec iv\) Postup v případě stížnosti](#)). V rámci stanoveného procesu se ombudsman obrátí přímo na vedení skupiny THIMM a v případě potřeby zachová před společností anonymitu oznamovatele.

4. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečné a zdravé pracovní prostředí přispívá z pohledu společnosti THIMM rozhodujícím způsobem k úspěchu každého podniku. Obchodní partneři jsou povinni zajistit bezpečné, zdravé a hygienické pracovní prostředí a přijímat náležitá opatření k prevenci úrazů a škod na zdraví, které by mohly

vzniknout v souvislosti s pracovní činností. Je třeba zajistit, aby byly dodržovány standardy bezpečnosti práce. Obchodní partneři tak budou v této souvislosti přijímat vhodná a prokazatelná opatření a řídit se danými systémy (například podle normy OHSAS 18001 nebo podobných systémů), aby rozpoznali potenciální ohrožení zdraví a bezpečnosti svých zaměstnanců a zabránili mu.

Pokud je to relevantní, musí být dodržována doplňující ustanovení společností a poboček týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a další relevantní předpisy.

5. Pracovní doba

Pracovní doba musí odpovídat platnému právu, průmyslovým standardům nebo relevantním úmluvám ILO* ([viz strana 5](#)), podle toho, která úprava je přísnější.

6. Odměňování

Obchodní partneři společnosti THIMM zaručují, že mzda vyplácená zaměstnancům odpovídá alespoň zákonné nebo v průmyslovém odvětví předepsané minimální mzdě, podle toho, která z nich je vyšší. Budou dodržovány platné minimální výše mezd. Nezákonné a neoprávněné srážky ze mzdy, zvláště ve formě přímých nebo nepřímých disciplinárních opatření, jsou zakázány. Výplata mzdy musí probíhat pro zaměstnance praktickým způsobem. Zaměstnanci musí být srozumitelnou formou pravidelně a podrobně informováni o složení své odměny.

7. Svoboda sdružování a ochrana práva odborově se organizovat

Společnost THIMM dodržuje práva všech pracovníků a zaměstnanců na založení odborových organizací a na členství v nich a dále právo na kolektivní vyjednávání a chrání je před porušením. Totéž vyžaduje společnost THIMM i od svých obchodních partnerů. V případě, že národní normy omezují právo na sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, musí být alternativně umožněno a povoleno alespoň svobodné a nezávislé sloučení zaměstnanců za účelem vyjednávání.

8. Práce dětí a mladistvých

Jakékoliv vykořisťování dětí a mladistvých není ze strany společnosti THIMM tolerováno. Dětská práce ve smyslu úmluv ILO* ([viz strana 5](#)), Organizace spojených národů a národních ustanoveních, je zakázána. Věková hranice pro přijetí do zaměstnání nesmí být nižší než věk ukončení povinné školní docházky a v žádném případě nesmí být nižší než 15 let. Mladiství nesmí být vystaveni nebezpečným, nejistým nebo zdraví poškozujícím situacím.

9. Nucená práce

Společnost THIMM vystupuje proti jakékoliv formě nucené práce. V souladu s úmluvami ILO* ([viz strana 5](#)) jsou zakázány jakékoliv formy nucené a povinné práce, stejně jako nedobrovolná vězeňská práce porušující lidská práva. Obchodní partneři musí zaměstnávat jen ty pracovníky, kteří o zaměstnání projeví dobrovolný zájem.

10. Disciplinární opatření

Společnost THIMM se zasazuje o to, aby se ke všem zaměstnancům přistupovalo s úctou a respektem. Důsledky při provinění, peněžité pokuty, jiné pokuty nebo disciplinární opatření mohou být uplatněny jen v souladu s platnými národními a mezinárodními normami a mezinárodně uznávanými lidskými právy. Obchodní partneři zajistí, aby žádný ze zaměstnanců nebyl vystaven slovnímu, psychickému, fyzickému, sexuálnímu a/nebo tělesnému násilí, nátlaku nebo obtěžování.

11. Diskriminace

Společnost THIMM i jeho obchodní partneři se zavazují k tomu, že nebudou žádným způsobem diskriminovat zaměstnance při jejich přijímání ani v zaměstnání. Obzvláště je zakázáno jakékoliv rozlišování, vyloučení nebo upřednostňování na základě:

- etnického, národního nebo sociálního původu
- rasy
- barvy pleti
- pohlaví
- věku
- národnosti
- náboženského vyznání
- politického názoru
- členství v zaměstnanecké organizaci
- tělesného nebo duševního postižení
- sexuální orientace

nebo jiných osobních znaků.

12. Ochrana životního prostředí

Společnost THIMM utváří své procesy s ohledem na životní prostředí a zavazuje se dodržovat platné zákony a minimální standardy k ochraně klimatu a životního prostředí. Od svých obchodních partnerů očekává společnost THIMM dodržování zákonných předpisů a hospodaření šetrné k životnímu prostředí, což znamená:

- » účinně zacházet s přírodními zdroji (s energií, vodou, surovinami, pomocnými látkami, palivy),
- » kde je to možné, používat materiály šetrné k životnímu prostředí,
- » vyvarovat se, popř. snížit či zužitkovat emise a odpady a
- » vytvářet logistické procesy s ohledem na životní prostředí.

Společnost THIMM doporučuje svým obchodním partnerům přijmout vhodná a srozumitelná opatření a řídit se danými systémy k zajištění ochrany životního prostředí. Takovými systémy jsou například systémy řízení podle norem DIN ISO 14001, DIN ISO 50001 nebo podobných.

Společnost THIMM klade velký důraz na transparentní dodavatelský řetězec papíru a od svých dodavatelů papíru očekává certifikaci podle standardu FSC® a přísné dodržování nařízení EU v oblasti dřeva. Obchodní partneři se zavazují podporovat zodpovědné lesní hospodářství a v žádném případě nepoužívat nezákonně pokácené dřevo, popř. výrobky ze dřeva pocházející z nejasných zdrojů.

13. Mlčenlivost a ochrana údajů

Společnost THIMM očekává od svých obchodních partnerů důvěrné zacházení s veškerými obchodními údaji. Důvěrné informace, jako jsou osobní údaje zaměstnanců, zákazníků a/nebo obchodních partnerů společnosti THIMM a/nebo obchodní informace nesmí být dále předávány nebo použity pro jiné účely mimo přímé spolupráce se společností THIMM.

i. Provádění

Naši obchodní partneři se zavazují k dodržování výše uvedených zásad. Dodržování výše uvedených standardů životního prostředí a sociálních standardů musí být doložitelně zdokumentováno. Společnost THIMM doporučuje umožnit neustálé zlepšování za pomoci vhodné systematiky (definice a dokumentace týkající se odpovědnosti, metod, cílů a opatření). Společnost THIMM od svých

dodavatelů očekává, že uloží dodržovat tyto minimální standardy i svým přímým dodavatelům a poskytovatelům služeb a že jejich dodržování budou kontrolovat.

ii. Informovanost a komunikace

Obchodní partneři jsou povinni zpřístupnit ujednání v tomto Kodexu chování všem zaměstnancům. Dále je také možné sdělit svým zaměstnancům a dodavatelům příslušnou vlastní úpravu za podmínky, že taková úprava bude obsahovat veškeré minimální standardy Kodexu chování společnosti THIMM pro dodavatele a obchodní partnery a jejich dodržování bude od dodavatelů vyžadováno alespoň ve stejném rozsahu. Tento Kodex chování je kdykoliv přístupný na internetu na www.thimm.cz/udrzitelnost/kodex-chovani a může být z tohoto místa vytištěn.

iii. Kontrola dodržování Kodexu chování

Obchodní partneři souhlasí s tím, že dodržování výše uvedených požadavků může společnost THIMM nebo nezávislá třetí osoba pověřená společností THIMM kontrolovat po předchozím oznámení v přiměřeném časovém předstihu. Výsledky kontroly budou předány kontrolovanému obchodnímu partnerovi.

iv. Postup v případě stížnosti

Stížnosti nebo upozornění na porušení tohoto Kodexu chování mohou být kdykoliv společnosti THIMM písemně oznámeny prostřednictvím níže uvedené, nezávislé externí kontaktní osoby (ombudsmana). Na přání oznamovatele bude oznámení šetřeno s ohledem na jeho identitu jako důvěrné. V rámci stanoveného procesu se ombudsman obrátí přímo na vedení skupiny THIMM.

Tohoto postupu však nesmí být využito k vědomému podávání nepravdivých oznámení nebo informací.

Ombudsman skupiny THIMM v České republice pro řešení stížností: JUDr. František Geršl, Květná 178/34, 603 00 Brno, Česká republika, telefon: +420 607 114 054, e-mail: ombudsman@akgersl.cz.

v. Důsledky v případě porušení Kodexu chování a opatření k nápravě

V případě porušení tohoto Kodexu chování jsou obchodní partneři povinni neprodleně informovat o této skutečnosti písemnou formou společnost THIMM a přijmout odpovídající opatření k nápravě. Společnost THIMM poskytuje k provedení nápravných opatření dostatek časového prostoru. V případě porušení Kodexu chování si společnost THIMM vyhrazuje právo ukončit jakoukoliv smlouvu podle stupně závažnosti a jednotlivého případu z vážného důvodu bez dodržení výpovědní lhůty.

Pokud obchodní partner, s nímž byl v minulosti ukončen obchodní vztah z důvodu nedodržení tohoto Kodexu chování, později prokáže, že již je schopen v celém rozsahu splnit požadavky Kodexu chování, nic nebude bránit tomu, aby s ním byl opětovně navázán obchodní vztah.

Podepisující potvrzuje, že vedení jeho společnosti bylo informováno o Kodexu chování společnosti THIMM pro dodavatele a že ustanovení uvedená v Kodexu chování budou odpovídajícím způsobem dodržována.

Firma:

Jméno:

Funkce:

Místo, datum:

**Podpis zplnomocněné osoby
+ razítko firmy:**

Následující přehled slouží k lepšímu porozumění relevantních úmluv ILO. Některé německé zákony překračují obsah úprav některých úmluv. Z tohoto důvodu Německo neratifikovalo některé z níže uvedených úmluv.

***Přehled relevantních úmluv ILO a doporučení**

Č.	Název
1	Pracovní doba
14	Den pracovního klidu
26	Postup při stanovení minimální mzdy
29	Nucená práce
79	Noční práce mladistvých zaměstnanců
87	Svoboda sdružování a ochrana práva svobodně se sdružovat
98	Právo svobodně se sdružovat a právo na kolektivní vyjednávání
100	Rovnosti při odměňování
105	Odstranění nucené práce
111	Diskriminace zaměstnanců
131	Stanovení minimální mzdy
135	Zástupce zaměstnanců
138	Minimální věk zaměstnanců
142	Odvedení potenciálu pracovní síly
143	Migrující zaměstnanci (doplňující ustanovení)
154	Kolektivní vyjednávání
158	Ukončení pracovního poměru
159	Začlenění zaměstnanců do pracovního poměru a zaměstnávání postižených
182	Zákaz a okamžitá opatření k odstranění nejhorších forem dětské práce
E 143	Doporučení týkající se ochrany a úlev zástupců zaměstnanců v provozu
E 146	Doporučení týkající se minimálního věku pro přijetí do pracovního poměru

Texty úmluv a doporučení v anglickém znění www.ilo.org

** Tento pojem zahrnuje jak zaměstnankyně, tak zaměstnance, a slouží k větší srozumitelnosti.