



Nasza odpowiedzialna współpraca

Kodeks postępowania firmy THIMM

THiMM

DRODZY WSPÓŁPRACOWNICY,

z przyjemnością przedstawiam drugie, zaktualizowane wydanie Kodeksu postępowania firmy THIMM. W proces rewizji zaangażowanych było wielu naszych pracowników, którzy przedstawili swoje opinie i perspektywy, dzięki czemu Kodeks postępowania firmy THIMM jest złożonym i ważnym dokumentem. Serdecznie dziękuję wszystkim, którzy w nim uczestniczyli.

LUDZIE SĄ SERCEM THIMM

Kolejny raz obserwujemy, że sercem, a tym samym motorem rozwoju i wzrostu firmy THIMM, są ludzie. Kodeks postępowania firmy THIMM wyznacza ramy naszych działań. Zapisane są w nim fundamentalne postawy i przekonania dotyczące rozsądnej i odpowiedzialnej współpracy w naszym przedsiębiorstwie. Wszyscy jesteśmy zobowiązani do ich przestrzegania.

Niektóre zagadnienia wydają się oczywiste, ale jednak podczas codziennej pracy pojawiają się pytania i konieczne jest podejmowanie decyzji, które wymagają wspólnych podstaw, aby działać w interesie firmy. Kodeks postępowania firmy THIMM wyznacza kierunek naszych wspólnych działań, a ponadto wzmacnia istniejące i przyszłe relacje biznesowe, zapewniając przejrzystość, niezawodność i branie na siebie odpowiedzialności.

Drodzy Współpracownicy, pracujmy razem nad tym, aby postępować według tych wytycznych, realizować je i umacniać w codziennym życiu. Dzięki jednej strukturze, przejrzystości i wspólnemu dla wszystkich podejściu zapewniamy stabilną przyszłość firmie THIMM i naszym partnerom biznesowym.

Serdecznie dziękuję za wasze wsparcie!



Holger Dunker
Dyrektor Zarządzający

SPIS TREŚCI

01 Wprowadzenie i wskazówki	4
02 Nasza droga do podejmowania dobrych decyzji	5
03 Współpraca	6
04 Ramy prawne	9
05 Prawa człowieka	14
06 Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia	16
07 Zrównoważone działania i ochrona środowiska	17
08 Wdrażanie w praktyce	19
Załącznik	20

WPROWADZENIE I WSKAZÓWKI

01

Niniejszy dokument zobowiązuje wszystkich pracowników THIMM (*7 aktualny przegląd spółek*), do właściwego i odpowiedzialnego postępowania w codziennej pracy. Niniejszy kodeks postępowania wyznacza ramy dla naszych działań, aby zawsze działać niezawodnie, przejrzysto, odpowiedzialnie, zgodnie z prawem i **ETYCZNIE**¹ jako firma oraz wobec **INTERESARIUSZY**² wewnętrznych i zewnętrznych.

Wszelkie reguły i wytyczne firmowe muszą być zgodne z kodeksem postępowania dla pracowników THIMM. Nie możemy z góry przewidzieć każdego pojedynczego przypadku ani każdej sytuacji. Dlatego też kodeks obejmuje szeroki zakres tematów i celowo ma charakter ogólny. Nie zastępuje on żadnych przyjętych regulacji ani instrukcji proceduralnych. Jego zadaniem jest raczej omówienie głównych reguł dotyczących odpowiedzialności własnej wszystkich pracowników oraz odpowiedzialności przedsiębiorstwa i zapewnienie wszystkim pracownikom przejrzystych informacji na temat obowiązujących w THIMM zasad i wyznawanych wartości etycznych.



W THIMM nie tolerujemy żadnych naruszeń Kodeksu postępowania firmy THIMM i będziemy odpowiednio rozpatrywać każdy incydent niezgodny z przepisami. Wszyscy pracownicy muszą być świadomi, że takie naruszenia mogą mieć poważne konsekwencje zarówno dla firmy, jak i dla nich samych.

THIMM NIE TOLERUJE ŻADNYCH NARUSZEŃ KODEKSU POSTĘPOWANIA THIMM

1

ETYCZNIE

Przymiotnik „etyczny” pochodzi od terminu „etyka” – to greckie słowo oznaczające wiedzę o tym, jak się odpowiednio zachować. Zadaniem etyki jest ustalenie zasad obowiązujących wszystkich ludzi oraz zapewnienie bezpieczeństwa i wytycznych, które umożliwiają podjęcie decyzji w zakresie tego, co jest dobre, a co jest złe, co jest prawidłowe, a co nie.

2

INTERESARIUSZY

Interesariusze to wszystkie osoby oraz grupy, na które bezpośredni lub pośredni wpływ mają działania firmy. Interesariusze wewnątrz firmy to na przykład właściciele, zarząd oraz pracownicy. Interesariusze zewnętrzni to przykładowo dostawcy, klienci, firmy konkurencyjne, inwestorzy oraz kraj i społeczeństwo, w których działa firma.

NASZA DROGA DO PODEJMOWANIA DOBRYCH DECYZJI

02

Kodeks postępowania firmy THIMM nie zapewnia bezpośrednich wskazówek dla wszystkich możliwych sytuacji. Poniższe pytania mogą pomóc w podjęciu decyzji w interesie firmy i z zachowaniem zgodności z naszymi zasadami, zobowiązaniami i wytycznymi.



Odpowiedź na następujące pytania powinna brzmieć „TAK“

- ☐ ☐ Czy według mojej najlepszej wiedzy i przekonań postępuję zgodnie z prawem?
- ☐ ☐ Czy mam prawo podjąć taką decyzję?
- ☐ ☐ Czy postępuję z szacunkiem i z poszanowaniem praw innych osób?
- ☐ ☐ Czy przestrzegam Kodeksu postępowania firmy THIMM?
- ☐ ☐ Czy daję dobry przykład?
- ☐ ☐ Czy byłoby mi miło, gdyby opinia publiczna, moja rodzina lub przełożony dowiedzieli się o mojej decyzji/działaniu?
- ☐ ☐ Czy dobrze rozumiem wszystkie potencjalne zagrożenia?
- ☐ ☐ Czy mam pewność, że moje działania nie wpłyną negatywnie na reputację firmy THIMM?



**Super: Twoja decyzja jest
zatem prawidłowa!**



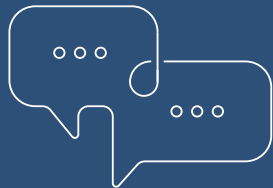
**Czy Twoja odpowiedź na jedno lub więcej z
tych pytań brzmi „NIE“?**

Masz wątpliwości, pytania lub problemy w tym kontekście? W takim razie skontaktuj się ze swoim przełożonym. Jeżeli z indywidualnych powodów osobista rozmowa z przełożonym nie jest możliwa, należy postępować zgodnie z procedurą, która została szerzej wyjaśniona w rozdziale → „08 Wdrażanie w praktyce“.

Nasze podejście

Aby umożliwić działanie i podejmowanie decyzji we własnym zakresie, tworzymy jasną strategię i strukturę. Dzięki naszemu zaangażowaniu w kulturę przywództwa wspólnie poradzimy sobie z nowymi obszarami działania.

Podstawę tego stanowią przyjęte przez nas postawy:



**Zrozum swojego partnera,
aby znaleźć proste rozwiązania.**



**Wykorzystuj swoje możliwości
i dąż do realizacji nowych pomysłów.**



**Zaangażuj innych
i działaj rozważnie.**

Nasza współpraca

Tworzymy podstawy dla owocnej współpracy, utrzymując otwartą, ciągłą i opartą na wzajemnym szacunku wymianę informacji. Transparentność, **KULTURA OTWARTOŚCI NA BŁĘDY**³, oraz kultura szacunku są w firmie THIMM filarami zaufania i konstruktywnej współpracy.

Doskonałe wyniki zapewniane naszym klientom są punktem wyjścia naszego sukcesu biznesowego i motywują nas do działania. Jako firma rodzinna wiemy, jak łączyć różne formy pracy (np. pracę w niepełnym wymiarze godzin, pracę zdalną) tam, gdzie to możliwe, aby zapewnić sobie dobrą pozycję na rynku i sprostać indywidualnym wymaganiom. Różnorodne formy współpracy umożliwiają zapewnienie równowagi między pracą i życiem prywatnym.

Owocna i ścisła współpraca jest podstawą naszego sukcesu. Z tego względu ważne jest, aby brać na siebie odpowiedzialność za obawy naszych partnerów biznesowych oraz za nasze interakcje z innymi pracownikami. Wspieramy się nawzajem i dzielimy się ważnymi informacjami, wiedzą i doświadczeniem. Wspólnie szukamy rozwiązań, aby dalej się rozwijać i wprowadzać nowe pomysły.

WSPIERAMY SIĘ
NAWZAJEM I DZIELIMY
SIĘ NASZĄ WIEDZĄ I
DOŚWIADCZENIEM.



3

KULTURA OTWARTOŚCI NA BŁĘDY

Na popełnione błędy zwracamy uwagę szybko i mówimy o nich otwarcie, udzielając konstruktywnej krytyki z perspektywy osoby trzeciej lub szczerze przyznając się do nich jako osoba, która je popełniła. Błędy są częścią życia, a co za tym idzie codziennej pracy. W związku z tym postrzegamy błędy jako coś przydatnego. Gdy tylko zauważymy błąd, możemy się z niego uczyć i wdrożyć wnioski w proces ciągłego doskonalenia, aby uniknąć ich w przyszłości.

Dalszy rozwój

Postrzegamy siebie jako firmę nastawioną na uczenie się i promujemy chęć do zmian. Chcemy utrzymać entuzjazm wszystkich pracowników poprzez kompleksowy program szkoleniowy oparty na ich potrzebach. Zmotywowani, kompetentni i odpowiedzialni pracownicy są kluczem do sukcesu firmy.

Równe szanse i równe traktowanie

Promujemy wzajemny szacunek, różnorodność, tolerancyjne zachowanie i przeciwstawiamy się wszelkim formom **DYSKRYMINACJI/DZIAŁAŃ ODWETOWYCH**⁴. Podczas rekrutacji, zatrudnienia i rozwoju osobistego pracownicy są oceniani na podstawie ich kwalifikacji i umiejętności.

Kierujemy się tym na co dzień, przestrzegając standardów etycznych.

PRACOWNICY SĄ
OCENIANI NA PODSTAWIE
ICH KWALIFIKACJI I
UMIEJĘTNOŚCI



4

DYSKRYMINACJI/ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH



Podstawą tej zasady jest niemieckiej ogólna ustawa o równym traktowaniu, która chroni osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji w życiu zawodowym lub w codziennej działalności biznesowej ze względu na ich rasę lub pochodzenie etniczne, płeć, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub tożsamość seksualną.

Zakres obowiązywania

Nasz Kodeks Postępowania obowiązuje wszystkich pracowników THIMM na całym świecie, niezależnie od ich stanowiska, rangi lub wpływu.

Obowiązujące wytyczne (np. porozumienia zakładowe lub uzupełnienia specyficzne dla danego działu) obowiązują bez ograniczeń obok Kodeksu postępowania firmy THIMM. W zakresie dozwolonym przez prawo, w przypadku wątpliwości, zastosowanie mają przepisy, które zapewniają wyższy poziom ochrony osób, których dotyczą.

KAŻDY PRACOWNIK
PRZYJMUJE OSOBISTĄ
ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Każdy pracownik bierze na siebie osobistą odpowiedzialność, stanowi wzór do naśladowania oraz wspiera pozostałych pracowników w przestrzeganiu wytycznych.

Przestrzeganie przepisów, obowiązujących standardów i zasad

Zobowiązujemy się do przestrzegania wszystkich obowiązujących w naszej firmie przepisów prawa oraz stosownych, uznawanych międzynarodowo przepisów, standardów i wytycznych.

W Kodeksie Postępowania firmy THIMM powołujemy się przede wszystkim na postanowienia Organizacji Narodów Zjednoczonych, UN Global Compact i Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO; patrz → „załącznik“).

Łapówkarstwo i korupcja

Jako odpowiedzialna firma nie tolerujemy żadnych form przekupstwa i korupcji. Działania i decyzje (zakupowe) są zawsze podejmowane w interesie przedsiębiorstwa, niezależnie od interesów prywatnych.

Ponadto zobowiązujemy się nie oferować, nie obiecywać, nie wręczać ani nie przyjmować w ramach transakcji handlowych upominków, zapłat, zaproszeń ani usług, które mogłyby wywierać nieodpowiedni wpływ na relacje gospodarcze. W szczególności nie przyjmujemy ani nie oferujemy naszym partnerom biznesowym prezentów, wyrazów gościnności ani zaproszeń o charakterze wykraczającym poza powszechnie uznany i odpowiedni wykraczają poza powszechnie uznany, odpowiedni **CHARAKTER BIZNESOWY**⁵ lub nie są objęte naszymi wewnętrznymi regulacjami. W razie wątpliwości należy poinformować przełożonego lub pełnomocnika ds. kodeksu postępowania i poprosić o podjęcie decyzji.

Unikamy sytuacji, w których nasze interesy prywatne, rodzinne czy finansowe kłóciłyby się z interesami firmy THIMM. W przypadku zaistnienia takiego konfliktu interesów ujawniamy go i występujemy o zgodę do odpowiedniego przedstawiciela kierownictwa. W tym kontekście obowiązują również wytyczne THIMM dotyczące da-

rowizn. Można znaleźć je na stronie zająrzeć do nich w dowolnym momencie.

Zobowiązujemy się do zgłaszania wszelkich działań korupcyjnych. W pierwszej kolejności należy skontaktować się z przełożonym. Alternatywnie do dyspozycji jest **NASZ RZECZNIK PRAW PRACOWNICZYCH**⁶ (patrz punkt → „08 Wdrażanie w praktyce“).



Zobowiązujemy się do tego, aby nie wykorzystywać naszej pozycji lub siły podejmowanych decyzji do zapewniania sobie korzyści, krzywdząc inne osoby.

Przykład: nie traktujemy preferencyjnie partnerów biznesowych, ponieważ zaoferowali/obiecali nam oni pieniądze/gratyfikacje. To mogłoby skutkować pociągnięciem nas do odpowiedzialności karnej.

Drobne wyrazy uprzejmości są dozwolone, jeśli nie wpływają na podejmowane decyzje i są uznane za normalne praktyki biznesowe.

Przykład: długopisy, kalendarze, herbatniki lub czekoladki wręczone na sezonowe okazje. Obowiązuje następująca zasada: zdrowy rozsądek ma pierwszeństwo przed uporem – zapytaj się o zdanie innych pracowników!

5

CHARAKTER BIZNESOWY

Należy wziąć pod uwagę charakter biznesowy zaproszeń i prezentów

- Muszą one realizować uzasadniony, zgodny z prawem cel biznesowy, a ich kontekst musi się mieścić w granicach zdrowego rozsądku.
- Nie należy nawiązywać żadnych relacji prywatnych, tj. nie należy wysyłać niczego na adresy prywatne ani nie zapraszać członków rodziny lub partnerów życiowych.
- Nie oczekiwać w zamian żadnych przysług ani nie próbować wpłynąć na proces decyzyjny.
- Muszą mieścić się one w zwykłym kontekście biznesowym.
- Muszą być dozwolone i zgodne z prawem kraju, w którym są wręczone lub przyjmowane.
- Można je ujawnić w sposób przejrzysty swojemu kierownikowi.

Zasady obowiązują zwłaszcza w międzynarodowym środowisku pracy, w którym ze względu na różnice lokalne i kulturowe, powszechne i oczekiwane jest przyjmowanie lub wręczanie prezentów lub zaproszeń zgodnie z nimi.

6

NASZ RZECZNIK PRAW PRACOWNICZYCH

Rzecznik praw pracowniczych to neutralna strona z zewnątrz firmy, która rozpatruje zgłoszenia związane z Kodeksem Postępowania. W ramach podlegającej regulacjom procedury rzecznik praw kontaktuje się bezpośrednio z zarządem THIMM, zachowując w razie potrzeby anonimowość zgłaszającego/innych zaangażowanych stron.

Kartele i prawo konkurencji⁷

Jako przedsiębiorstwo szanujemy wolną i uczciwą konkurencję z innymi firmami i oczekujemy tego samego od naszych partnerów biznesowych. Zabronione są wszelkie zmywy dotyczące cen i warunków z przedsiębiorstwami konkurencyjnymi tak jak i każde inne umowy ograniczające wolną konkurencję, do których należą przede wszystkim zmywy o podziale rynku i klientów.

Informacje o działaniach sprzecznych z zasadami uczciwej konkurencji należy niezwłocznie przekazać właściwej osobie z personelu kierowniczego. Do niej można również kierować pytania odnoszące się do tego, co jest dopuszczalne zgodnie z prawem konkurencji wzgl. prawem kartelowym i jakie działania są możliwe wzgl. konieczne. Alternatywnie do dyspozycji jest niezależna, zewnętrzna osoba kontaktowa (patrz rozdział → „08 Wdrażanie w praktyce“).

Zgodność z przepisami handlowymi i celnymi

Jako odpowiedzialne przedsiębiorstwo zobowiązujemy się do przestrzegania obowiązujących przepisów handlowych. Obejmują one sankcje, kontrole eksportu i importu, przepisy celne i przepisy antybojkotowe.

Prawidłowe księgowanie i raportowanie finansowe

Wszystkie transakcje biznesowe, zapisy w księgach i dokumentach firmy rejestrujemy prawidłowo, kompleksowo i terminowo, zgodnie z **ZASADAMI PRAWIDŁOWEJ KSIĘGOWOŚCI (USTAWA O RACHUNKOWOŚCI)**⁸.

Wystawianie wniosków o płatność oraz dokonywanie płatności może odbywać się jedynie w interesie przedsiębiorstwa oraz wyłącznie na cele zgodne z obowiązującymi przepisami. Zapewniamy, że transakcje są zgodne z odpowiednimi dokumentami płatności. Podejmujemy działania zapobiegające **PRANIU PIENIĘDZY**⁹.

Jesteśmy rzetelnym partnerem naszych interesariuszy, co oznacza, że nasza sprawozdawczość finansowa (raport roczny, roczne sprawozdanie finansowe) jest terminowa i prawidłowa.

7

KARTELE I PRAWO KONKURENCJI

Jako pracownicy firmy THIMM musimy przestrzegać wszelkich krajowych, unijnych i zagranicznych przepisów antykartelowych oraz przeciwdziałających nieuczciwej konkurencji.

8

ZASADAMI PRAWIDŁOWEJ KSIĘGOWOŚCI (USTAWA O RACHUNKOWOŚCI)

Księgowość należy prowadzić w taki sposób, aby ktoś spoza firmy mógł bez problemu zrozumieć jej dokumentację w dowolnym momencie. Wszystkie księgowane dane muszą być poparte rachunkami. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do wspierania prawidłowej księgowości i natychmiastowego zgłaszania błędów.

9



PRANIE PIENIĘDZY

Pranie pieniędzy oznacza utajnianie/ukrywanie pochodzenia pieniędzy uzyskanych w wyniku działań niezgodnych z prawem, takich jak korupcja, przekupstwo, kradzież lub handel narkotykami.

Ochrona informacji istotnych dla firmy i danych osobowych

Chronimy dane naszej firmy, klientów, kontaktów biznesowych oraz naszych współpracowników w ramach 7 przepisów o ochronie danych osobowych i granic poufności biznesowej. Regularnie szkolimy się w tym zakresie. Jednocześnie zobowiązujemy się do zachowania tajemnic zakładowych i biznesowych.

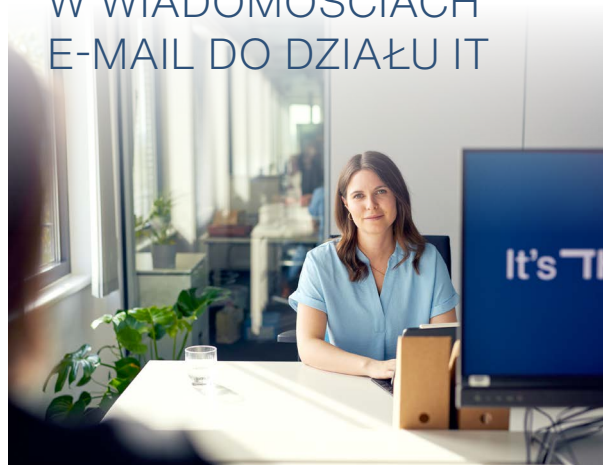
Jako pracownicy THIMM dbamy o to, aby nie przekazywać **POUFNYCH INFORMACJI ANI DOKUMENTÓW OSOBOM TRZECIM**¹⁰. Są one przechowywane wyłącznie zgodnie z naszą polityką prywatności. Poufne informacje upubliczniamy jedynie zgodnie z ustawowymi przepisami i rozporządzeniami wydanymi przez sądy lub inne urzędy. Obowiązek dochowania tajemnicy obowiązuje również po zakończeniu stosunku pracy w firmie THIMM.

Pobieramy, przetwarzamy i/lub korzystamy z danych osobowych pracowników i osób trzecich jedynie, jeżeli osoby te wyraziły na to odpowiednią zgodę lub istnieją do tego podstawy prawne.

Bezpieczeństwo IT

Technologię informatyczną (IT) wykorzystujemy z należytą starannością i chronimy nasze dane i systemy IT przed nieuprawnionym dostępem, utratą danych i manipulacją. Nie pobieramy niewłaściwych materiałów z Internetu i postępujemy odpowiedzialnie z hasłami. Jako pracownicy firmy THIMM znamy standardy bezpieczeństwa IT i przestrzegamy odpowiednich wytycznych. Niezwłocznie zgłaszamy pracownikom działu IT wszelkie nieprawidłowości dotyczące wiadomości e-mail, załączników do wiadomości e-mail, plików itp.

NATYCHMIAST ZGŁASZAMY WSZELKIE ANOMALIA W WIADOMOŚCIACH E-MAIL DO DZIAŁU IT



10

PRZEKAZYWAĆ POUFNYCH INFORMACJI ANI DOKUMENTÓW OSOBOM TRZECIM



Oznacza to, że nie przekazujemy e-maili zawierających ważne treści i/lub dokumentów na prywatne konta e-mail, ani nie ujawniamy ich w sieciach społecznościowych ani na portalach internetowych, chyba że jesteśmy do tego wyraźnie upoważnieni lub jest to działanie czysto oficjalne i zgodne z zasadami ochrony danych.

Ochrona własności intelektualnej¹¹

Szanujemy prawa autorskie, znaki towarowe, patenty, prawa własności osobistej i prawa własności intelektualnej. W przypadku każdego wykorzystania i publikacji obrazu lub tekstu, w formie drukowanej lub cyfrowej (strona internetowa, prezentacja, publikacja), sprawdzamy, czy autor lub licencjodawca wyraził na to zgodę i uzyskujemy ją, jeśli nie jest dostępna. Wizerunek osób wykorzystujemy wyłącznie za ich zgodą wzgl. w ramach możliwości dopuszczonych prawem.

Ponadto dbamy również o to, aby nie dopuścić do nadużycia lub kradzieży własności intelektualnej THIMM. Nieprawidłowości należy niezwłocznie zgłaszać właściwemu przełożonemu.

Korzystanie z mienia przedsiębiorstwa

Z aktywami THIMM postępujemy ostrożnie i zgodnie z zasadami, wykorzystujemy je tylko do działań, które służą celom biznesowym. Aktywa obejmują nie tylko dobra materialne, takie jak budynki, instalacje, maszyny i środki eksploatacyjne, ale także technologie informacyjne, oprogramowanie itp.

Bez jednoznacznej zgody odpowiedniego przełożonego lub zakładowej regulacji w tym zakresie nie korzystamy z tych narzędzi do celów prywatnych, ani nie wynosimy ich z terenu przedsiębiorstwa.

Z PRZEDMIOTAMI
THIMM OBCHODZIMY
SIĘ OSTROŻNIE I W
ODPOWIEDNI SPOSÓB



11

OCHRONA WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Własność intelektualna oznacza wszelkie dobra niematerialne, obrazy, słowa, pomysły, publikacje naukowe lub techniczne, takie jak rysunki, plany, mapy, szkice, tabele oraz programy, wynalazki, znaki handlowe itp.

PRAWA CZŁOWIEKA

05

Swobodny wybór zatrudnienia

Jako przedsiębiorstwo odpowiedzialne przedsiębiorstwo się wszelkim formom pracy przymusowej, niewolnictwa i handlu ludźmi. Wszyscy mają prawo do swobodnego wyboru zatrudnienia. Przed rozpoczęciem pracy w THIMM pracownicy podpisują pisemną umowę, która w przejrzysty sposób dokumentuje wzajemne prawa i obowiązki. Istotne zmiany warunków pracy również są uzgadniane na piśmie z pracownikami.

Uczciwe wynagrodzenie

Jako przedsiębiorstwo rodzinne szanujemy i przestrzegamy prawa pracowników do odpowiedniego wynagrodzenia. Wynagrodzenie pracowników jest przy tym uzależnione od obowiązujących norm prawnych i zakładowych. Zawsze uwzględniane jest minimalne krajowe wynagrodzenie. THIMM gwarantuje, że wszyscy pracownicy otrzymują wynagrodzenie minimalne.

WSZYSCY PRACOWNICY OTRZYMUJĄ WYNAGRODZENIE MINIMALNE

Wynagrodzenia i obowiązujące świadczenia z tytułu ubezpieczenia społecznego są wypłacane regularnie i bezpośrednio pracownikom. Pracownicy są regularnie, zrozumiale i szczegółowo informowani o tym, co składa się na ich wynagrodzenie.



Odpowiedni czas pracy i odpoczynku

W kwestiach dotyczących czasu pracy, przerw na odpoczynek, prawa do urlopu i świąt państwowych zobowiązujemy się do przestrzegania obowiązujących przepisów ustawowych oraz standardów przyjętych dla zakładów produkcyjnych.

Swoboda zrzeszania się i tworzenia organizacji

Ważne są dla nas spójność i zaangażowanie, a więc przestrzegamy przysługującego naszym pracownikom prawa do tworzenia organizacji i zrzeszania się, jak również prawa do prowadzenia zbiorowych negocjacji przez odpowiednie podmioty reprezentacyjne.

SPÓJNOŚĆ I ZAANGAŻOWANIE SĄ DLA NAS WAŻNE

Dbamy o to, aby to prawo nie zostało naruszone. Jednocześnie pracownicy THIMM zawsze mają możliwość bezpośredniego zgłaszania swoich potrzeb.

Ochrona dzieci i młodzieży

Jako odpowiedzialna firma dbamy o poszanowanie praw dzieci i młodzieży. Nie tolerujemy żadnej formy wyzysku dzieci i młodzieży. Zapewniamy przestrzeganie konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) i Organizacji Narodów Zjednoczonych, a także krajowych standardów i przepisów dotyczących ochrony dzieci i młodych pracowników. Dzieci poniżej ustawowego minimalnego wieku nie mogą pracować i mogą rozpocząć przyuczanie do zawodu najwcześniej w wieku 15 lat. Pilnujemy, aby nie narażać zatrudnionych w zakładzie dzieci i młodzieży na żadne niebezpieczne, niepewne lub szkodliwe dla zdrowia sytuacje. Zatrudniona młodzież nie pracuje na przykład w ramach kształcenia na zmianę nocną. Ich czas pracy i nauki jest zgodny z aktualnie obowiązującymi przepisami ustawowymi i nie może przekraczać łącznie ośmiu godzin dziennie.



CZAS PRACY I NAUKI

Republika Czeska

Maksymalny czas pracy dla pracowników w wieku 15–16 lat nie może przekraczać 6 godzin dziennie (bez nocnej zmiany), dla pracowników w wieku 16–18 lat 8 godzin dziennie (bez nocnej zmiany).

Francja

Maksymalny czas pracy pracowników w wieku poniżej 18 lat nie może przekraczać 7 godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo.

Polska

Maksymalny czas pracy pracowników w wieku poniżej 16 lat nie może przekraczać 6 godzin, a pracowników w wieku powyżej 16 lat – 8 godzin.

Rumunia

Maksymalny czas pracy pracowników poniżej 18 roku życia nie może przekraczać 6 godzin dziennie.

BEZPIECZEŃSTWO PRACY I OCHRONA ZDROWIA

06

Dbamy o bezpieczne, zdrowe i higieniczne środowisko pracy oraz przestrzegamy przepisów BHP. Przedsiębiorstwo udostępnia w tym celu odpowiednie środki (w tym odzież ochronną, wodę pitną, preparaty dezynfekcyjne etc.). Zapewniamy odpowiednią opiekę szczególnie narażonym grupom (zwłaszcza młodzieży, kobietom w ciąży, matkom oraz osobom niepełnosprawnym).

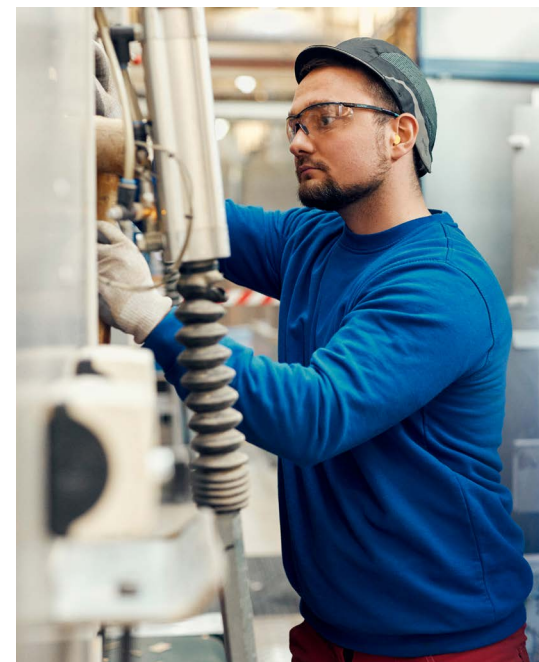
W zależności od stanowiska zapewniamy regularne instrukcje i szkolenia w zakresie obowiązujących standardów ochrony zdrowia i bezpieczeństwa. Udostępniamy również odpowiednie środki bezpieczeństwa. Zgłaszamy luki w standardach bezpieczeństwa i naruszenia przepisów BHP naszemu przełożonemu i/lub właściwemu specjalście ds. bezpieczeństwa i higieny pracy lub rzecznikowi praw pracowniczych.

Jako odpowiedzialna firma tworzymy środowisko pracy, które sprzyja dobremu zdrowiu fizycznemu i psychicznemu oraz wzmacnia dobre samopoczucie i naturalną odporność. Zasady zarządzania zdrowiem w firmie THIMM wspierają nas

w promowaniu i ochronie zdrowia z pomocą różnych usług.

THIMM WSPIERA NAS W PROMOWANIU I OCHRONIE ZDROWIA

Chronimy nasze ciało, nasz osąd, naszą nieograniczoną zdolność do podejmowania decyzji oraz zapewniamy bezpieczeństwo pracy poprzez zakaz spożywania alkoholu i narkotyków w miejscu pracy. Surowo zabrania się wnoszenia na teren zakładu THIMM napojów alkoholowych i substancji odurzających, ich spożywania oraz wchodzenia na teren zakładu pod ich wpływem. Wyjątki w przypadku uroczystości firmowych itp. są odpowiednio komunikowane przez osoby odpowiedzialne.



ZRÓWNOWAŻONE DZIAŁANIA I OCHRONA ŚRODOWISKA

07

Zrównoważona działalność

Jako pracownicy jesteśmy ekspertami w zakresie naszych procesów. Bierzemy w ten sposób odpowiedzialność za nasze działania i praktyki biznesowe w rozumieniu THIMM, a tym samym za ludzi i środowisko, na które firma THIMM ma wpływ.

Jako kompas naszej strategii zrównoważonego rozwoju służą nam Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG). Regularnie sporządzane raporty dotyczące zrównoważonego rozwoju oraz cyfrowe oferty informacyjne w firmowym intranecie zawierają przegląd działań i przedsięwzięć THIMM w zakresie zrównoważonego rozwoju.

Pozyskując surowce i korzystając z usług, **DAŻYMY DO ZAPEWNIENIA**¹² równowagi pomiędzy potrzebami społecznymi, gospodarczymi i środowiskowymi.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ (SDG) to 17 globalnych celów zrównoważonego rozwoju określonych w Agendzie Narodów Zjednoczonych 2030. Agenda 2030 to plan działania na przyszłość, umożliwiający ludziom godne życie. Obejmuje obszary rozwoju gospodarczego, ekologicznego i społecznego.

12

DAŻYMY DO ZAPEWNIENIA

Oznacza to, że dążymy do tego, aby nasze decyzje dotyczące nabywania były zgodne z wymogami społecznymi, ekonomicznymi i ekologicznymi.

Ochrona środowiska i zasobów

Zdajemy sobie sprawę, że przyszłość nasza i przyszłych pokoleń zależy od ochrony środowiska. Zobowiązujemy się przy tym do przestrzegania przepisów oraz regulacji dotyczących ochrony klimatu i środowiska naturalnego.

NASZA PRZYSZŁOŚĆ ZALEŻY OD OCHRONY ŚRODOWISKA

Dbamy o ochronę zasobów naturalnych i różnorodności biologicznej oraz aktywnie przeciwdziałamy zmianom klimatycznym. W tym celu wykorzystujemy zasoby, takie jak energia, woda, surowce, materiały pomocnicze i eksploatacyjne w odpowiedzialny, zrównoważony i transparentny sposób, zapobiegając lub ograniczając ilość wytwarzanych odpadów.

Ochrona środowiska i zasobów naturalnych rozpoczyna się u nas już w fazie opracowywania procesów i produktów, poczynając od pozyskiwania surowców, poprzez produkcję i pakowanie, aż po transport produktów. 7 „Podręcznik odpowiedzialnych zakupów w THIMM” stanowi ramy działań mających na celu tworzenie zrównoważonych innowacji i odpowiedzialnych łańcuchów dostaw we współpracy z naszymi interesariusza-

mi (klientami, firmami dostawczymi, partnerami biznesowymi itp.), dzięki czemu wypełniamy nasz obowiązek zachowania należytej staranności.

Rozwiązania cyfrowe

Jako firma zorientowana na przyszłość inwestujemy w nowe technologie i regularnie szkolimy naszych pracowników, aby wzmocnić siłę naszej innowacyjności, oszczędzać zasoby i zapewnić maksymalną elastyczność. Za pomocą platform cyfrowych optymalizujemy nasze procesy pod kątem ich wpływu na środowisko i ekonomiczności.

Systematycznie zmniejszamy nasz ślad węglowy związany z emisjami **CO₂E¹³** poprzez zmniejszanie liczby podróży służbowych a, tam gdzie to możliwe i uzasadnione, organizowanie spotkań/zebrań cyfrowych. W tym celu korzystamy również z formatów cyfrowych w zakresie kształcenia i szkolenia oraz zarządzania kandydatami.

Dzięki zautomatyzowanym procesom wszyscy pracownicy THIMM mają elastyczny dostęp do wszelkich istotnych informacji dotyczących ich stosunku pracy, w dowolnym momencie i z dowolnego miejsca. Jednocześnie, dzięki rozwiązaniom cyfrowym i wprowadzanym zmianom, torujemy drogę do pracy bez użycia papieru.

13



CO₂E

CO₂e oznacza ekwiwalenty CO₂. Jest to jednostka umożliwiająca porównywanie wpływu różnych gazów cieplarnianych na klimat. Główne gazy cieplarniane to: para wodna (H₂O), dwutlenek węgla (CO₂), metan (CH₄), podtlenek azotu (N₂O) i fluorowęglowodór (HFC).

Kodeks postępowania firmy THIMM jest znany wszystkim pracownikom i dostępny publicznie w języku urzędowym danego kraju. Wszyscy pracownicy THIMM odbywają co roku szkolenie w zakresie treści niniejszego dokumentu i są niezwłocznie informowani o zmianach.

Nowi pracownicy otrzymują kodeks postępowania na początku pracy w THIMM i zostają przeszkoleni w zakresie jego treści.

Jako pracownicy jesteście wspólnie odpowiedzialni za wdrażanie Kodeksu postępowania firmy THIMM. Zgłaszamy wszelkie podejrzewane lub zaobserwowane naruszenia prawa, niniejsze-go kodeksu lub innych polityk firmy i słuchamy, gdy inni zgłaszają nam swoje potencjalne wątpliwości. Ważne jest, aby omawiać i ujawniać również nieprzyjemne tematy. W ten sposób możemy rozwiązywać problemy na czas i zapobiegać szkodom dla firmy. Jednocześnie będziemy mogli zapobiec ponownemu wystąpieniu tych problemów w przyszłości.

Co warto wiedzieć o zgłoszeniach

Każde zgłoszenie będzie traktowane poufnie. Pracownicy, którzy w dobrej wierze zgłaszają potencjalne naruszenia niniejszego kodeksu postępowania, nie będą dyskryminowani. W niektórych przypadkach, np. przy wszczęciu postępowania dochodzeniowego, przedsiębiorstwo jest prawnie zobowiązane do ujawnienia osobom trzecim zasadniczo poufnych informacji.

Konsekwencje naruszeń

W THIMM nie tolerujemy żadnych naruszeń Kodeksu postępowania firmy THIMM i będziemy odpowiednio rozpatrywać każdy incydent niezgodny z przepisami. Wszyscy pracownicy muszą być świadomi, że takie naruszenia mogą mieć poważne konsekwencje zarówno dla firmy, jak i dla nich samych.

Postanowienia niniejszego Kodeksu nie realizują i nie zastępują obowiązków oraz uprawnień wynikających z krajowych przepisów o ochronie sygnalistów i nie stanowią zarówno w zakresie podmiotowym, jak i przedmiotowym (tj. wskazanych w nim obszarów podlegających zgłoszeniom) integralnej części procedury zgłoszeń wewnętrznych kierowanych przez sygnalistów.



DO KOGO MOGĘ SIĘ ZWRÓCIĆ?

- Do mojego przełożonego
- Do pracownika działu personalnego
- Do rady zakładowej lub innych przedstawicieli pracowników
- Do kierownictwa firmy
- Do rzecznika praw pracowników (bezpstronna, zewnętrzna osoba kontaktowa):

Aleksandra Kielbratowska
M +48 601 774 802
aleksandra@kielbratowska.com

Status: marzec 2026 r.

Wytyczne i regulacje

Standardy THIMM dotyczące odpowiedzialności przedsiębiorstwa:

- Wytyczne w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia
- Deklaracja poszanowania praw człowieka
- Porozumienia zakładowe i regulacyjne

Standardy THIMM dotyczące działalności gospodarczej:

- Podręcznik odpowiedzialnego zaopatrzenia w THIMM — THIMM Responsible Sourcing Guideline
- Podręcznik dotyczący zintegrowanego systemu zarządzania, w tym zarządzania jakością, higieną, środowiskiem, energią i zaopatrzeniem
- Porozumienia zakładowe (jeśli istnieją)

Standardy THIMM dotyczące bezpieczeństwa i zarządzania informacjami:

- Polityka bezpieczeństwa informacji
- Wytyczne dotyczące mediów społecznościowych

Wszystkie te informacje można znaleźć w THIMMnet.

Poniższy wykaz służy pomocą w zrozumieniu odpowiednich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

1	Godziny pracy
14	Odpoczynek tygodniowy (zakłady przemysłowe)
26	Ustanawianie metod ustalania płac minimalnych
29	Praca przymusowa
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	Równe szanse i równe traktowanie pracowników migrujących
154	Zbiorowe rokowania
155	Porozumienie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy
158	Rozwiązanie stosunku pracy
159	Rehabilitacja zawodowa i zatrudnienie osób niepełnosprawnych
182	Natychmiastowe zniesienie najgorszych form pracy dzieci
187	Ramowy program wsparcia BHP
Z 143	Zalecenia dotyczące ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień
Z 146	Zalecenia dotyczące najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia

Teksty konwencji i zaleceń MOP, oraz ich anglojęzyczne wersje można znaleźć pod adresem ↗ www.ilo.org.

Kodeks postępowania THIMM

Informacje zawarte w niniejszym dokumencie mogą ulec zmianie bez powiadomienia. Błędy i pominięcia są wykluczone. Ilustracje są podobne. THIMM nie ponosi odpowiedzialności za błędy techniczne, redakcyjne lub pominięcia w niniejszej publikacji. W przypadku różnic wynikających z języka, zastosowanie ma wersja niemiecka.

© Copyright 2026 | THIMM Group GmbH + Co. KG



THIMM Group GmbH + Co. KG

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

THiMM