

Codul de Conduită THIMM pentru furnizori și parteneri de afaceri

I. Introducere

Grupul THIMM se consideră a fi o întreprindere familială independentă și responsabilă. THIMM se obligă să respecte principiile enunțate în acest cod de conduită. Concomitent, THIMM transferă responsabilitatea respectării principiilor enunțate în acest cod de conduită și către furnizorii și prestatorii săi direcți de servicii. Grupul THIMM conține toate companiile din cadrul THIMM Holding GmbH + Co. KG (pentru rezumatul actual vezi www.thimm.ro/companiile).

II. Domeniu de valabilitate

Acest cod de conduită este valabil, în versiunea actuală, pentru toți furnizorii și prestatorii de servicii ai Grupului THIMM, cu care există o relație de afaceri directă (denumit în continuare „Partener de afaceri”). Varianta actualmente valabilă a documentului poate fi găsită pe pagina inițială a companiei noastre www.thimm.com/tsr.

1. Respectarea legislației

Trebuie respectate toate legile și ordonanțele valabile, atât la nivel național cât și internațional, precum și normele minime industriale, convențiile Organizației Internaționale a Muncii (OIM)* (*v. pagina 5*) și ale UN, precum și toate celelalte prevederi legale relevante, iar reglementările care trebuie aplicate sunt cele care stipulează cele mai stringente cerințe.

Respectarea acestui Cod de Conduită, precum și a normelor prezente nu poate fi evitată prin acorduri adiționale, cum sunt de exemplu acordurile contractuale sau alte măsuri similare.

2. Trafic de influență și corupție

THIMM se declară împotriva corupției și a traficului de influență și solicită ca partenerii săi de afaceri să respecte prevederile legale privind lupta împotriva corupției. Partenerii de afaceri își asumă obligația să nu ofere, promită sau garanteze avantaje nepermise angajaților THIMM** (*v. pagina 5*) sau persoanelor apropiate acestora. Aceeași prevedere este valabilă și pentru persoanele care acționează conform instrucțiunilor partenerilor de afaceri.

Indiciile unui comportament corupt trebuie semnalate unei persoane de contact independente, din exterior (mediator, vezi *Capitolul iv Soluționarea conflictelor*). Într-o procedură regulată, mediatorul se adresează direct conducerii Grupului THIMM și, dacă e cazul, protejează anonimatul persoanei care a semnalat eventualul abuz în relația cu firma.

3. Cartelurile și dreptul la concurență

THIMM respectă toate legile valabile, naționale sau din UE, privind restricționarea concurenței, precum și legile care interzic concurența neloială, și pretinde același lucru și din partea partenerilor săi de afaceri. De aceea, acordurile încheiate cu concurența în vederea stabilirii de prețuri sau condiții trebuie interzise, la fel ca și orice alt acord care limitează concurența, și mai ales acordurile încheiate cu competitorii în vederea alocării unui segment de piață sau de clienți.

Indiciile unui comportament anti-competitiv trebuie semnalate unei persoane de contact independente, din exterior (mediator, vezi *Capitolul iv Soluționarea conflictelor*). Într-o procedură regulată, mediatorul se adresează direct conducerii Grupului THIMM și, dacă e cazul, protejează anonimatul persoanei care a semnalat eventualul abuz în relația cu firma.

4. Siguranța muncii și sănătate

THIMM consideră că un mediu de lucru sigur, sănătos și igienic este decisiv pentru succesul unei companii. Partenerii de afaceri au obligația de a lua măsurile necesare pentru a evita accidentele și daunele corporale care pot rezulta în cadrul activităților de lucru. De aceea trebuie garantat că standardele de siguranță a muncii sunt respectate. Partenerii de afaceri trebuie să ia măsuri adecvate și verificabile și să opereze sisteme (de exemplu conform OHSAS 18001 sau similare) pentru a identifica și evita o potențială periclitate a sănătății și siguranței angajaților lor.

În plus – acolo unde este mereu relevant – trebuie respectate reglementările complementare ale firmelor și filialelor privind protecția muncii și igiena, precum și alte prevederi relevante.

5. Programul de lucru

Programul de lucru trebuie să corespundă dreptului național valabil, standardelor industriale sau convențiilor OIM relevante* ([v. pagina 5](#)) iar dintre acestea va prevala cea mai strictă reglementare.

6. Remunerare

Partenerii de afaceri THIMM garantează că salariul plătit angajaților lor corespunde cel puțin salariului minim legal sau salariului minim prevăzut în sectorul industrial respectiv, iar dintre acestea trebuie plătit salariul mai mare. Sunt respectate legile valabile privind salariul minim. Deducerile ilegale și nejustificate din salariu, mai ales cele sub forma unor măsuri disciplinare directe sau indirecte, sunt interzise. Plata salariului trebuie să se facă într-o formă cât mai practică pentru angajați. Angajații trebuie să fie informați regulat, în mod inteligibil și detaliat, despre structura salariului lor.

7. Dreptul la liberă organizare și asociere

THIMM respectă drepturile tuturor angajaților și resurselor lor umane de a înființa și a face parte dintr-un sindicat, precum și de a participa la negocieri colective, și îi protejează împotriva eventualelor prejudicii. THIMM are pretenția ca și partenerii săi de afaceri să procedeze identic. În cazul în care legile naționale limitează dreptul la asociere și negociere colectivă, alternativ trebuie permisă cel puțin asocierea liberă și independentă a angajaților în scopul derulării negocierilor.

8. Munca desfășurată de copii și tineri, munca obligatorie

THIMM nu tolerează niciun fel de exploatare a copiilor și tinerilor. În sensul convențiilor OIM* ([v. pagina 5](#)) și ale Națiunilor Unite, precum și conform prevederilor naționale, munca depusă de copii este interzisă. Limita de vârstă admisă pentru angajare nu se situează sub vârsta școlară și în niciun caz sub vârsta de 16 ani. Tinerii nu trebuie să fie supuși unor situații periculoase, nesigure sau dăunătoare sănătății.

9. Munca obligatorie

THIMM militează împotriva oricărei forme de muncă obligatorie. Conform convențiilor OIM* ([v. pagina 5](#)) este interzisă orice formă de muncă obligatorie sau forțată, precum și munca penitenciară în captivitate și care încalcă drepturile omului. Partenerii de afaceri pot angaja resurse umane numai dacă persoana angajată și-a exprimat intenția în acest sens.

10. Măsuri disciplinare

THIMM consideră că toți angajații trebuie tratați cu stimă și respect. Consecințele în cazul sancțiunilor, penalizărilor, altor pedepse sau măsuri disciplinare pot fi aplicate numai conform normelor naționale și internaționale, precum și drepturilor internaționale ale omului. Partenerii de afaceri garantează că resursele lor umane nu sunt supuse unor acte de hărțuire verbală, corporală și/sau sexuală, de violență sau molestare.

11. Discriminarea

THIMM și partenerii săi de afaceri se obligă să descurajeze orice tip de discriminare la angajare și la locul de muncă. Împiedicăm orice tip de diferențiere, excluziune sau tratament preferențial bazat pe

- origine etnică, națională și socială
- rasă
- culoarea pielii
- sex
- vârstă
- naționalitate
- confesiune
- convingeri politice
- apartenență la o organizație sindicală
- dizabilități fizice și psihice
- orientare sexuală

sau orice alte caracteristici personale.

12. Protecția mediului

THIMM își elaborează procesele ținând cont de mediu și se obligă să respecte legile și normele minime valabile referitoare la protecția climei și mediului. THIMM are pretenția ca partenerii săi să respecte prevederile legale și să aplice un management care protejează mediul, respectiv:

- » să administreze eficient resursele (energie, apă, materii prime, auxiliare și consumabile),
- » să folosească materiale compatibile cu mediul, ori de câte ori este posibil,
- » să evite, respectiv să reducă sau să recicleze emisiile și deșeurile și
- » să elaboreze procese logistice compatibile cu mediul.

THIMM le recomandă partenerilor săi să ia măsuri adecvate și verificabile și să opereze sisteme recunoscute pentru a garanta protecția mediului. Acestea sunt, de exemplu, sistemele de management conforme DIN ISO 14001, DIN ISO 50001 sau sisteme comparabile.

THIMM acordă o mare importanță unui lanț de aprovizionare transparent și pretinde ca furnizorii săi de hârtie să fie certificați conform standardului FSC® și să respecte ordonanța UE privind exploatarea lemnului. Partenerii de afaceri au responsabilitatea de a susține exploatarea forestieră responsabilă și, printre altele, de a folosi numai lemn de proveniență legală, respectiv produse din lemn provenind din surse clare.

13. Păstrarea confidențialității și protecția datelor

THIMM pretinde ca partenerii săi de afaceri să administreze în mod confidențial toate datele companiei. Informațiile confidențiale cum sunt datele personale ale angajaților, clienților sau partenerilor de afaceri ai THIMM și/sau cu privire la informații comerciale nu trebuie să fie transmise și nici folosite în alte scopuri decât cele de colaborare directă cu firma THIMM.

i. Implementare

Partenerul nostru de afaceri are responsabilitatea de a respecta principiile de bază enunțate anterior. Respectarea standardelor de mediu și sociale menționate anterior trebuie să fie documentată în mod verificabil. THIMM recomandă să se permită optimizarea continuă cu ajutorul unui sistem adecvat (definirea și documentarea responsabilităților, procedurilor, obiectivelor și măsurilor). THIMM pretinde

ca partenerii săi de afaceri să impună aceste norme minime furnizorilor și prestatorilor lor direcți de servicii și să verifice respectarea acestora.

ii. Informație și comunicare

Partenerul de afaceri are obligația de a aduce la cunoștință tuturor angajaților săi reglementările stipulate în acest cod de conduită. Astfel este posibilă și o comunicare adecvată a propriului set de reguli către angajați și furnizori, cu condiția ca acest set de reguli să conțină toate normele minime ale Codului de Conduită THIMM pentru furnizori și parteneri de afaceri și să solicite ca furnizorii să le respecte cel puțin în aceeași măsură. Acest cod de conduită poate fi consultat oricând pe internet la adresa www.thimm.com/tsr, și tot de acolo poate fi imprimat.

iii. Verificarea respectării normelor

Partenerul de afaceri agreează asupra faptului că respectarea cerințelor menționate anterior poate fi monitorizată de THIMM sau de terțe persoane independente contractate de THIMM, la o dată stabilită în comun în prealabil. Rezultatele vor fi puse la dispoziția partenerului de afaceri monitorizat.

iv. Soluționarea conflictelor

Reclamațiile sau indiciile unei infracțiuni împotriva acestui cod de conduită pot fi oricând comunicate în scris companiei THIMM, către următoarea persoană de contact independentă din exterior (mediator). Dacă dorește, reclamantul își poate menține anonimul. Într-o procedură regulată, mediatorul se adresează direct conducerii Grupului THIMM.

Procedura de soluționare a conflictelor nu trebuie să fie folosită pentru a oferi intenționat indicii sau informații false.

Mediatorul Grupului THIMM Romania pentru soluționarea conflictelor este: Denisa Marinaș, Bulevardul Victoriei nr.14, Ap.10, 550024 Sibiu, Romania, Telefon +40 269 210 371, Fax +40 269 210 371, E-mail denisa_marinas@yahoo.com.

v. Consecințe și măsuri corectoare în cazul infracțiunilor

Dacă se constată infracțiuni împotriva acestui Cod, partenerul de afaceri are obligația de a informa THIMM imediat, în scris, și de a aplica măsurile corectoare corespunzătoare. THIMM își alocă timp suficient pentru aplicarea măsurilor corectoare. În cazul unei infracțiuni, THIMM își rezervă dreptul ca, în funcție de gravitatea acesteia și a situației astfel generate, să termine contractul din cauza unei abateri grave, fără preaviz.

Dacă un partener de afaceri cu care relațiile comerciale au fost întrerupte din cauza nerespectării acestui cod de conduită, dovedește ulterior că este conform cu cerințele, nu există în principiu niciun motiv care să împiedice reluarea relațiilor de parteneriat.

Semnatarul/semnatarii confirmă faptul că propria conducere a firmei a fost informată despre Codul de conduită THIMM, precum și respectarea prevederilor acestuia.

Firma:

Nume:

Funcție:

Loc, dată:

**Semnătura persoanei împuternicite
+ ștampila firmei:**

Următorul rezumat are ca scop o mai bună înțelegere a convențiilor OIM. Anumite legi germanese suprapun ca și conținut cu unele dintre convenții. Din acest motiv Germania nu a ratificat unele din convențiile menționate mai jos.

***Un rezumat al convențiilor și recomandărilor OIM relevante** → [înapoi la începutul documentului](#)

Nr.	Titlu
1	Program de lucru (comercial)
14	Zile de odihnă săptămânale (comercial)
26	Procedura de stabilire a salariului minim
29	Munca obligatorie
79	Munca depusă de tineri pe timpul nopții (activități necomerciale)
87	Libertatea de asociere și protecția dreptului la asociere
98	Dreptul la asociere și la negociere colectivă
100	Egalitatea în remunerare
105	Abrogarea muncii obligatorii
111	Discriminare (ocupațională și profesională)
131	Stabilirea salariului minim
135	Reprezentant sindical
138	Vârsta minimă
142	Alocarea resurselor umane
143	Lucrătorii migranți (prevederi auxiliare)
154	Negocierile colective
158	Încheierea raporturilor de muncă
159	Reabilitarea profesională și ocuparea persoanelor cu dezabilități
182	Interdicții și măsuri imediate de eliminare a celor mai grave forme de muncă desfășurată de copii
E 143	Recomandări privind protecția reprezentanților sindicali și facilități la locul de muncă
E 146	Recomandări privind vârsta minimă admisibilă pentru angajare

Varianta în limba engleză a convențiilor și recomandărilor: www.ilo.org

** Acest termen se referă atât la angajate cât și la angajați și are ca scop facilitarea lecturării documentului.