

# Verhaltenskodex



ÖLMÜHLE  
C.THYWISSEN

# Verhaltenskodex

Keine Kinderarbeit

Keine Zwangsarbeit

Gesundheit und Sicherheit

Keine Diskriminierung

Vereinigungs- und  
Versammlungsfreiheit

Recht auf  
Tarifverhandlungen

Einhaltung von  
Arbeitsschutzgesetzen

Faire Löhne und Gehälter

Menschen mit Respekt  
und Würde behandeln

Integrität

Umwelt schützen

Ressourcen sparen

Nachhaltig handeln

# Verhaltenskodex

## MENSCHEN – PLANET – PARTNERSCHAFT

Sehr geehrter Geschäftspartner,

die C. Thywissen GmbH ist als Familienunternehmen mit langer Tradition bekannt. Seit über 180 Jahren produzieren wir sichere Pflanzenölprodukte und Einzelfuttermittel gemäß den Qualitätsansprüchen unserer Kunden.

Gemeinsam mit unserem motivierten Team und unseren Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette, arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Ziele zu erreichen und Ihre Erwartungen zu erfüllen.

Zufriedene Mitarbeiter\*innen und der Schutz unseres Planeten stehen bei der Zusammenarbeit mit unseren geschätzten Partnern immer im Fokus.

Bei C. Thywissen respektieren wir selbstverständlich die geltenden Gesetze und leben unsere strengen Vorgaben im täglichen Geschäft. Wir arbeiten konsequent gegen Bestechung, Korruption, Datenmissbrauch, Zwangsarbeit oder Sklaverei und Diskriminierung jeglicher Art. Wir unterstützen nachdrücklich Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, Vereinigungsfreiheit, Einhaltung von Arbeitszeiten, faire Löhne, Integrität und begegnen Menschen mit Respekt und Würde.

Diese Grundsätze basieren auf dem Basiskodex der ETI (Ethical Trading Initiative). Die detaillierten Erklärungen zum ETI Base Code finden Sie unter folgendem Link in mehreren Sprachen: <https://www.ethicaltrade.org> und als Anhang zu diesem Kodex.

Wir schulen unsere Mitarbeiter\*innen regelmäßig über unsere internen Compliance-Regelungen.

Indem Sie Geschäfte mit C. Thywissen tätigen, erklären Sie sich damit einverstanden, unter Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex dargelegten Grundsätze zu handeln.

Wenn Sie potenzielle Probleme sehen, kontaktieren Sie uns bitte und wir werden gemeinsam einen Aktionsplan entwickeln.

Viele Grüße aus Neuss,

Detlef Volz  
Geschäftsführer

Dominik Baum  
Geschäftsführer



C. THYWISSEN

# Verhaltenskodex

## Der ETI Base Code

### 1. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS WIRD FREI GEWÄHLT

- 1.1 Es besteht keine Zwangsarbeit, Zwangsknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit.
- 1.2 Arbeiter werden nicht aufgefordert einen „Pfand“ oder ihre Ausweisdokumente bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen und es ist ihnen freigestellt, ihren Arbeitgeber nach einer angemessenen Benachrichtigung zu verlassen.

### 2. DIE VEREINIGUNGSFREIHEIT UND DAS RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN WERDEN RESPEKTIERT

- 2.1 Arbeiter haben ohne Ausnahme das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer eigenen Wahl zu gründen und gemeinsam Tarifverhandlungen durchzuführen.
- 2.2 Der Arbeitgeber nimmt gegenüber den Aktivitäten von Gewerkschaften und deren organisatorischer Aktivitäten eine offene Haltung ein.
- 2.3 Arbeitnehmervertreter werden nicht diskriminiert und haben die Möglichkeit, ihre repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz auszuführen.
- 2.4 Wo das Vereinigungsrecht und Recht auf Tarifverhandlungen durch die Gesetzgebung beschränkt wird, erleichtert der Arbeitgeber die Entwicklung gleichberechtigter Mittel für unabhängige und freie Vereinigung und Verhandlungen und behindert diese nicht.

### 3. DIE ARBEITSBEDINGUNGEN SIND SICHER UND HYGIENISCH

- 3.1 Es muss ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld unter Berücksichtigung des allgemeingültigen Wissens der Branche und bestimmter Gefahren gewährleistet werden. Es sollen angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Unfälle und Gesundheitsschädigungen zu verhindern, die im Rahmen der Arbeit entstehen, mit dieser in Verbindung stehen oder aufgrund dieser entstehen, indem mit dem Arbeitsumfeld einhergehende Gefahren, soweit dies in vernünftiger Weise umsetzbar ist, minimiert werden.
- 3.2 Arbeiter sollen ein regelmäßiges und protokolliertes Gesundheits- und Sicherheitstraining erhalten. Dieses Training soll für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.
- 3.3 Zugang zu sauberen Toilettenanlagen und trinkbarem Wasser und, wenn angebracht, Einrichtungen für die Lebensmittellagerung sollen bereitgestellt werden.
- 3.4 Die Unterbringung muss, wenn sie bereitgestellt wird, sauber und sicher sein, sowie den Grundbedürfnissen der Arbeiter entsprechen.
- 3.5 Das die Richtlinien einhaltende Unternehmen soll die Verantwortung für Gesundheit und Sicherheit einem Vertreter des Senior Managements übertragen.

### 4. ES WIRD KEINE KINDERARBEIT EINGESETZT

- 4.1 Es soll kein Einsatz von Kinderarbeit vorliegen.
- 4.2 Unternehmen sollen eine Politik und Programme entwickeln oder an diesen teilnehmen, die für die Übertragung eines Kindes, das bei der Ausführung von Kinderarbeit vorgefunden wird, in eine qualitative Ausbildung und für dessen Verbleib in derselben bis zum Ende der Kindheit sorgt. „Kind“ und „Kinderarbeit“ werden in den Anhängen definiert.

# Verhaltenskodex

## Der ETI Base Code

4.3 Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren werden nicht während der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt.

4.4 Diese Strategien und Verfahren sollen mit den Bestimmungen der entsprechenden ILO-Standards übereinstimmen.

### 5. MINDESTLÖHNE WERDEN BEZAHLT

5.1 Löhne und Vergütungen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, entsprechen wenigstens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder dem branchenüblichen Standardwert, je nachdem, welche Vorgabe höher ausfällt. Auf jeden Fall sollen Löhne immer ausreichend sein, um die Grundbedürfnisse zu decken und etwas frei verfügbares Einkommen bereitzustellen.

5.2 Alle Arbeiter erhalten schriftliche und verständliche Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne, bevor sie die Arbeit aufnehmen sowie bei jeder Auszahlung zu Lohnangaben für den betreffenden Bezugszeitraum.

5.3 Abzüge von Löhnen als Disziplinierungsmaßnahmen werden weder gestattet noch werden Abzüge von den Löhnen, die nicht durch die nationale Gesetzgebung erlaubt sind, ohne das ausdrückliche Einverständnis des betroffenen Arbeiters vorgenommen. Alle Disziplinarmaßnahmen sollen aufgezeichnet werden.

### 6. DIE ARBEITSZEIT IST NICHT ÜBERHÖHT

6.1 Die Arbeitszeit stimmt mit der nationalen Gesetzgebung und dem branchenüblichen Standardwert und den Abschnitten 6.2 bis 6.6 unten überein, je nachdem wo der größere Schutz geboten wird.

Die Unterabschnitte 6.2 bis 6.6 basieren auf den internationalen Arbeitsrichtlinien.

6.2 Arbeitszeiten, Überstunden ausgenommen, müssen per Vertrag festgelegt werden und dürfen 48 Stunden pro Woche\* nicht überschreiten.

6.3 Überstunden werden freiwillig geleistet. Alle Überstunden müssen auf verantwortlicher Basis genutzt werden und das Folgende beachten: das Ausmaß, die Häufigkeit und die gearbeiteten Stunden durch einzelne Arbeiter und die Belegschaft als Ganzes. Überstunden dürfen nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse genutzt werden. Überstunden werden immer mit einem Überstundenzuschlag vergütet, wobei empfohlen wird, dass dieser nicht unter 125% des regulären Lohns liegen sollte.

6.4 Die Arbeitsstunden insgesamt, die über einen Zeitraum von sieben Tagen geleistet werden, dürfen 60 Stunden nicht überschreiten, außer diese werden von Unterabschnitt 6.5 abgedeckt.

6.5 Die Arbeitsstunden insgesamt über einen Zeitraum von sieben Tagen dürfen 60 Stunden nur in außergewöhnlichen Umständen überschreiten, in welchen alle folgenden Aufzählungen zutreffen:

- dies ist durch das Landesrecht erlaubt;
- dies wurde in einer, auf freier Basis mit einer Arbeitnehmerorganisation verhandelten Tarifvereinbarung beschlossen, wobei die Organisation einen signifikanten Teil der Belegschaft repräsentiert;

# Verhaltenskodex

## Der ETI Base Code

- es wurden angemessene Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter zu schützen; und
- der Arbeitgeber kann beweisen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, wie beispielsweise unerwartete Produktionsspitzen, Unfälle oder Notfälle.

6.6 Alle Arbeiter genießen in einem Zeitraum von sieben Tagen mindestens einen freien Tag oder, wo nach Landesrecht erlaubt, zwei freie Tage für einen Zeitraum von 14 Arbeitstagen.

\*Internationale Standards empfehlen die fortschreitende Abnahme der üblichen Arbeitsstunden, wo angemessen, auf 40 Stunden pro Woche, ohne die Löhne der Arbeiter zu reduzieren, während Arbeitsstunden reduziert werden.

### 7. DISKRIMINIERUNG WIRD NICHT PRAKTIZIERT

7.1 Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Vergütung, Zulassung zum Training, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Pensionierung aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Ehestand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.

### 8. ES BESTEHT EIN GEREGLTES ARBEITSVERHÄLTNIS

8.1 Die geleistete Arbeit wird soweit möglich auf Grundlage der anerkannten, durch nationale Gesetzgebung und Praxis etablierten Arbeitsbeziehung durchgeführt.

8.2 Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern, die durch das Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht und Vorschriften bezüglich eines regulären Arbeitsverhältnisses entstehen, werden durch die Verwendung von reinen Arbeitsverträgen, Subunternehmertum oder Heimarbeit oder durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis bereitzustellen, nicht vermieden, noch sollen derartige Verpflichtungen durch die überhöhte Verwendung von befristeten Arbeitsverträgen umgangen werden.

### 9. UNMENSCHLICHE ODER BRUTALE BEHANDLUNG IST NICHT ERLAUBT

9.1 Körperlicher Missbrauch oder Disziplinierung, die Androhung körperlichen Missbrauchs, sexuelle oder anderweitige Belästigung und verbale Beschimpfung oder andere Formen der Einschüchterung sind verboten.

Verstöße müssen von unseren Partnern in der Lieferkette unverzüglich mitgeteilt werden, um gemeinsame Lösungen zu finden. Meldungen über Verstöße werden absolut vertraulich behandelt.

#### Kontakt:

Compliance Manager: Maike Glander  
Tel.: +49 (0) 2131 2604 1  
Mail: [maike.glander@cthywissenoeel.de](mailto:maike.glander@cthywissenoeel.de)