THOR

Ein Bekenntnis zu unserem **globalen** Team...

VERHALTENSKODEX

www.thor.com

UNSER **WELTWEITER** VERHALTENSKODEX

THOR

INHALTSVERZEICHNIS

Eine Botschaft von Giuseppe De Lucia 04
- Unsere Wertvorstellungen 04

Das ist unser Kodex 05
- Unser Verhaltenskodex 05
- Um Rat bitten 06
- Sprechen 06

Unser Arbeitsplatz 08
- Gesundheit, Sicherheit und die Umwelt 08
- Würde und Respekt 09
- Drogen und Alkohol 10
- Qualität 11

Ehrlichkeit und Integrität 11
- Bestechung und Korruption 11
- Geschenke und Gastfreundschaft 12
- Interessenskonflikte 13
- Wahrung der Menschenrechte 14
- Moderne Sklaverei 14
- Fairer Handel 15
- Handelskontrollen 15
- Akkurate Aufzeichnungen 16

Sicherung unserer Vermögenswerte 17
- Einsatz von Informationstechnologie 17
- Soziale Medien 18
- Externe Kommunikation 20
- Vertrauliche Information 21
- Datenschutz 22

Eine Botschaft von Giuseppe De Lucia

Ein Teil von Thor zu sein bedeutet, Teil eines großartigen globalen Teams zu sein, das dieses Unternehmen so erfolgreich gemacht hat, wie es ist. Ich bin stolz darauf, an diesem wichtigen Punkt unserer Reise Teil des Teams zu sein.

Wir verändern die Welt in ihrer Gesamtheit. Unsere Produkte sorgen dafür, dass die Menschen in einem sicheren Umfeld leben, gut aussehen und sich wohlfühlen.

Wir sind ein vertrauenswürdiger Lieferant, und dieses Vertrauen ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Handelns. Wir müssen uns darauf fokussieren, dieses Vertrauen zu bewahren und jederzeit integer zu handeln.

Unser **Verhaltenskodex** ist unser Leitfaden für die Art und Weise, mit der wir unsere Geschäfte führen, sowohl intern als auch gegenüber unseren Kunden. Er leitet uns und stellt sicher, dass wir integer sind und gemäß den höchsten Standards für verantwortungsvolles und ethisches Verhalten agieren. Unser Vorstand wird den **Verhaltenskodex** jährlich überprüfen, um sicherzustellen, dass er weiterhin geeignet ist, unsere Philosophien und Werte zu wahren.

Ich bitte Sie, sicherzustellen, dass Sie den **Verhaltenskodex** lesen, verstehen und einhalten. Als Teil des Thor-Teams haben wir alle die Aufgabe, dafür zu sorgen, dass wir uns immer um unsere Teamkollegen kümmern, unseren Kunden Qualitätsprodukte liefern, und das Richtige tun.

"Ich bin stolz zu sagen, dass ich ein Teil der Thor Familie bin und den Kodex verstehe und einhalte."

GIUSEPPE DE LUCIA
Vorstand

Es wird darauf hingewiesen, dass zur besseren Lesbarkeit in dieser Richtlinie das generische Maskulinum verwendet wird. Eine Benachteiligung i. S. v. § 1 AGG, gleich welcher Art, von Personen ist damit nicht intendiert. Es sind insbesondere stets alle Geschlechter angesprochen.

Unsere Werte

VERTRAUEN

Wir arbeiten als ein Team

Wir verdienen uns das Vertrauen unserer Mitarbeiterfamilie, Kunden und Geschäftspartner durch unsere Kompetenz, Integrität und die Fähigkeit zum Erfolg.

EHRLICHKEIT

Wir halten unsere Versprechen ein.

Wir handeln immer ehrlich und ethisch in allem, was wir tun und mit jedem, mit dem wir in Verbindung stehen.

OPTIMISMUS

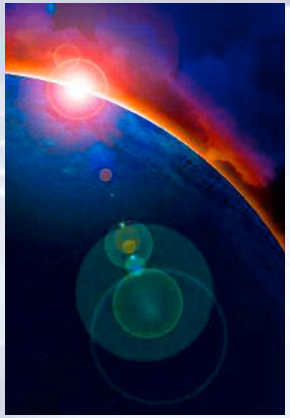
Wir glauben an unsere Zukunft

Wir sehen Chancen, wo andere Probleme sehen, und wir nutzen diese Chancen in unserem Streben nach Erfolg.

RESPEKT

Wir behandeln jeden mit Würde und Respekt

Wir glauben daran, dass sich jeder in einem Umfeld, welches frei von Diskriminierung und Belästigung ist, bewegen sollte.



Es ist unser Kodex

Unser Verhaltenskodex

Was bedeutet der Verhaltenskodex?

Der Thor **Verhaltenskodex** *(unser Kodex)* skizziert unser Bekenntnis zu Integritäts- und Ethikstandards und leitet uns, wie wir unsere Geschäfte führen sollen. Er erläutert die grundlegenden Verhaltensregeln, deren Einhaltung von uns erwartet wird. Der Kodex hilft uns auch bei der Umsetzung dieser Regeln und Richtlinien in der Praxis, indem er uns Anleitungen für unser Handeln und unsere Verhaltensweisen gibt, die unseren Unternehmenswerten entsprechen.

Wer muss den Verhaltenskodex befolgen?

Der Kodex gilt für alle, die mit Thor Geschäfte machen. Er ist weitreichend und umfasst alle Geschäftsbereiche, Abteilungen und Niederlassungen von Thor. Er gilt auch für alle Rechtssysteme, in denen das Unternehmen tätig ist. Er gilt für alle Mitarbeiter *(unabhängig davon, ob sie zeitlich befristet, unbefristet, bezahlt oder unbezahlt tätig sind)* sowie für alle leitenden Angestellten, Treuhänder, Vorstands- und/oder Ausschussmitglieder auf jeder Ebene.

Wenn im Kodex von "**wir**", "**uns**", "**unser**", "**Sie**" oder "**ich**" die Rede ist, sollten Sie dies so interpretieren, dass er für jeden bei Thor gilt.

Thor hat sich außerdem dazu verpflichtet, nur mit solchen Personen Geschäfte zu machen, die unsere Werte teilen und deren geschäftliche Aktivitäten den höchsten Integritäts- und Ethikstandards unterliegen.

Was sind unsere Verpflichtungen?

Integeres Handeln und geschäftliche Aktivitäten sind eine Voraussetzung für die Arbeitsauffassung bei Thor. Es wird von uns allen erwartet, dass wir den Kodex lesen, verstehen und umsetzen. Alle aktiven Mitarbeiter werden gebeten, den Kodex zu unterzeichnen und damit zu zeigen, dass sie ihn verstehen und jederzeit integer handeln werden. Neue Mitarbeiter werden gebeten, den Kodex gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit bei Thor zu unterzeichnen, wenn sie ihren Arbeitsvertrag abschließen.

Der Kodex dient als Leitfaden für unser unternehmerisches Handeln. Er wurde formuliert, um uns Anleitung und Unterstützung zu geben, damit wir die richtigen Entscheidungen treffen können, um ethisch und in Übereinstimmung mit den uns betreffenden Gesetzen zu handeln. Wir sind ein globales Unternehmen und unterliegen in unserem Geschäftsalltag einer Vielzahl von Gesetzen, Vorschriften und Situationen. Das bedeutet, dass der Kodex nicht alles abdecken kann - es liegt in Ihrer Verantwortung, sich über alle zusätzlichen Anforderungen zu informieren, die Sie betreffen könnten.

Im Zweifelsfall sollten Sie sich an Ihre Leitung der Personalabteilung vor Ort, oder an die Global Compliance Abteilung wenden.

Was passiert, wenn gegen den Verhaltenskodex verstoßen wird?

Die Nichtbeachtung des Kodex kann schwerwiegende Folgen für uns als Einzelpersonen und für Thor als Organisation haben.
Ein Verstoß gegen den Kodex kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung führen, in Übereinstimmung mit den lokalen Richtlinien und Vorschriften.

Deshalb, bevor Sie handeln

fragen Sie sich selbst…

- …fühlt es sich richtig an?
- …ist es gesetzeskonform?
- …ist es fair für alle Beteiligten?
- …entspricht es den Anforderungen des Verhaltenskodexes?
- …würde ich mich gut fühlen, wenn jemand anderes davon wüsste?

Wenn Sie nicht alle Fragen mit Ja beantworten können, sollten Sie innehalten und nochmals nachdenken.

Es **ist immer in Ordnung**, um Hilfe zu bitten.

Um Rat fragen

Bei Ihrer Arbeit könnten Sie sich mit schwierigen Situationen konfrontiert sehen.

Unser Kodex und Ihr gutes Urteilsvermögen können ausreichen, um Sie zu den richtigen Maßnahmen greifen zu lassen. Manchmal benötigen Sie jedoch Hilfe, um die richtigen Entscheidungen zu treffen.

Sprechen Sie in erster Linie mit Ihrem Vorgesetzten, und wenn Sie weitere Hilfe benötigen, können Sie mit Ihrem **HR-Team** *(Personalabteilung)* oder der Abt. **Global Compliance** sprechen.

ABFALL
UMWELT
MOBBING
SICHERHEIT
VORSÄTZLICHES FEHLVERHALTEN
INTERESSENSKONFLIKT
DIEBSTAHL
KORRUPTION
DISKRIMINIERUNG
BELÄSTIGUNG

Wann sollte ich...

Etwas o
anspreci

offen hen

Wenn Ihnen etwas auffällt, von dem Sie vermuten, dass es unethisch, illegal oder gegen unsere Werte und den Kodex verstößt, sollten Sie es offen ansprechen. Es mag die einfache Option sein, wegzuschauen - aber die Nichteinhaltung guter geschäftlicher und persönlicher Praktiken betrifft uns alle.

Denken Sie daran, dass kein Anliegen zu unbedeutend ist, um es zu melden.

Wie spreche ich etwas offen an?

Wenn Sie das Gefühl haben, in der Lage zu sein, ein Verhalten zu hinterfragen, sollten Sie dies in angemessener Weise tun.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie selbst nicht in der Lage sind, ein Verhalten zu hinterfragen, ist Ihr Vorgesetzter in der Regel die beste Person, um sich Ihre Bedenken anzuhören und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen. Wenn Sie sich nicht in der Lage fühlen, mit Ihrem Vorgesetzten zu sprechen, können Sie sich an Ihr HR-Team, oder ein anderes Mitglied der Geschäftsleitung wenden.

Es wird nicht immer einfach sein, Ihr Anliegen bei jemandem innerhalb des Unternehmens vorzutragen. Wenn dem so ist, sollten wir unsere Bedenken an die **SpeakUP**, die Ethik- und Compliance-Hotline, melden. Dies ist ein Service, der von einer unabhängigen dritten Partei betrieben wird und in allen Ländern, in denen wir tätig sind, rund um die Uhr erreichbar ist.

SpeakUP erlaubt anonyme Meldungen. Wir möchten Sie jedoch bitten, Ihre Daten anzugeben, wenn Sie sich in der Lage fühlen, uns eine vollständige Untersuchung Ihres Anliegen zu erlauben.

Was passiert, wenn ich mich an die SpeakUP-Hotline wende?

Sie können Ihr Anliegen telefonisch oder über das Internet melden; beides kann anonym erfolgen, wenn Sie dies bevorzugen. Sie erhalten eine Fallnummer für Ihr Anliegen, dieses ist die Referenznummer, unter der Sie den Status Ihrer Meldung verfolgen können.

Danach werden die Details Ihrer Meldung an die Global Compliance-Abteilung des Unternehmens weitergeleitet, die dann sicherstellt, dass die Meldung auf die bestmögliche Art und Weise geprüft wird.

Alle Meldungen werden sehr ernst genommen und wir können Ihnen versichern, dass sichergestellt ist, dass Ihre Meldung korrekt bearbeitet wird.

Das **SpeakUP**-Programm wird regelmäßig vom Vorstand überprüft, inklusive Berichten, Untersuchungen und Ergebnissen.

Anti-Vergeltungsmaßnahmen

Es erfordert Mut, seine Bedenken zu äußern, aber Sie können sich sicher fühlen, wenn Sie dies tun. Etwaige Sanktionen für das Stellen von Fragen, die Abgabe einer Meldung in gutem Glauben, oder die Teilnahme an einer Untersuchung gibt es nicht, unabhängig davon, ob sich die Bedenken als unbegründet erweisen, oder nicht.

Was bedeutet "in gutem Glauben"?

Eine gutgläubige Meldung ist ein Anliegen, von dem Sie überzeugt sind, dass es richtig ist. Es spielt keine Rolle, ob sich die Meldung im Nachhinein als unbegründet herausstellt, solange alle Informationen zum Zeitpunkt der Meldung wahrheitsgemäß angegeben wurden, um bei der Aufklärung zu helfen.

SpeakUPHotline

www.thorspeakup.com

Oder nutzen Sie die kostenlose Telefonnummer für Ihren Standort.
Diese finden Sie in der **Thor Whistleblowing Policy**

Unser Arbeitsplatz

Gesundheit, Sicherheit und Umwelt

Was verstehen wir darunter?

Ein gutes Management in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Erfolges, es zeigt, wie wir jeden Tag arbeiten.

Woran glauben wir?

Wir fühlen uns der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter, Besucher und anderer Personen, die von unseren Aktivitäten betroffen sein könnten, verpflichtet. Wir verpflichten uns außerdem, unsere Arbeitsabläufe in einer umweltfreundlichen Weise zu führen.

Unser Ziel ist es, die Einhaltung aller Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltgesetze und -vorschriften zu erfüllen oder sogar zu übertreffen.

Sich in einem sicheren Umfeld bewegen und ein guter Botschafter für die Umwelt sein.

Wir befolgen jederzeit unsere Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrichtlinien und -verfahren. Außerdem stellen wir sicher, dass die Arbeitsabläufe in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen und Vorschriften zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt durchgeführt werden.

Wir achten auf unsere Arbeitskollegen und andere, die von kritischen Umständen, oder Handlungen betroffen sein könnten. Wir kümmern uns um die Umwelt und stellen sicher, dass durch uns verursachte Auswirkungen auf die Umwelt kontrolliert werden.

Was ist, wenn ich sehe, dass etwas falsch läuft?

Wenn wir etwas sehen, das uns, andere oder die Umwelt gefährden könnte, gehen wir nicht daran vorbei oder ignorieren es - wir ergreifen Maßnahmen. Wir nehmen jederzeit aktiv teil, um uns selbst, andere und die Umwelt zu schützen.

Wir **alle** müssen eine aktive Rolle beim Management der Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltrisiken des Unternehmens übernehmen.

Wir stellen sicher:

- **Wenn eine Persönliche Schutzausrüstung erforderlich ist, tragen wir sie und behandeln sie, als wäre es unsere eigene.**
- **Wenn ein Verfahren durchgeführt werden muss, um uns zu schützen, tun wir es.**
- **Wenn eine Schulung erforderlich ist, absolvieren wir sie.**
- **Wenn wir Maßnahmen ergreifen müssen, um uns zu schützen, tun wir es.**

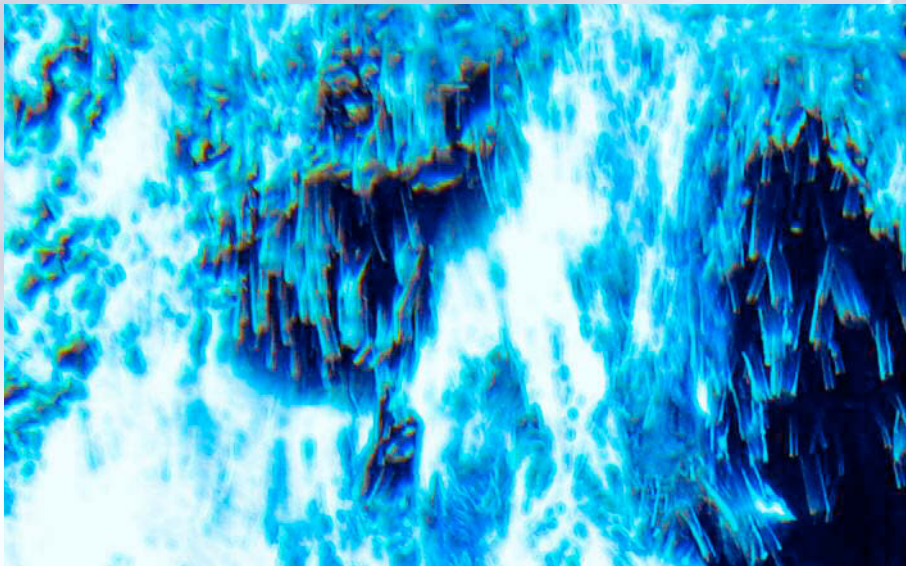
Szenario:

F: Maria hat eine kleine Menge Sondermüll zu entsorgen. Bis zum Entsorgungsbereich ist es ein langer Weg und es regnet. Sie weiß, dass es wahrscheinlich kein Problem verursacht, wenn sie diese Menge in den Regenwasserkanal schüttet, da das Regenwasser es verdünnen wird. **Ist es in Ordnung, wenn Maria den Abfall auf diese Weise entsorgt?**

A: **Nein, das ist nicht in Ordnung.** Maria muss jedes Mal die Richtlinien zur Entsorgung von gefährlichem Abfall vor Ort befolgen. Sie sollte nicht nur ihre persönlichen Verpflichtungen ernst nehmen, sondern sich auch darüber im Klaren sein, dass der Standort wahrscheinlich strenge Genehmigungsauflagen hat, gegen die die Entsorgung von Abfällen auf diese Art und Weise verstoßen würde.

Q: Trevor arbeitet in einem Bereich, in dem eine Schutzbrillenpflicht besteht. Seine verschreibungspflichtige Schutzbrille ist gestern zerbrochen, er hat dies gemeldet und die HSE hat ihm eine neue bestellt. Er weiß, dass er nicht ohne Schutzbrille arbeiten kann. **Was sollte Trevor heute tun?**

A: Trevor sollte seinen Manager für Gesundheit und Sicherheit fragen, welche Alternativen es gibt. Dazu könnten Überbrillen *(damit er seine normale Brille darunter tragen kann)*, Schutzbrillen oder ein Visier gehören.



Würde und Respekt

Woran glauben wir?

Wir glauben an einen integrativen und vielfältigen Arbeitsplatz, an dem jeder, der mit uns in Verbindung steht, mit Würde und Respekt behandelt wird.

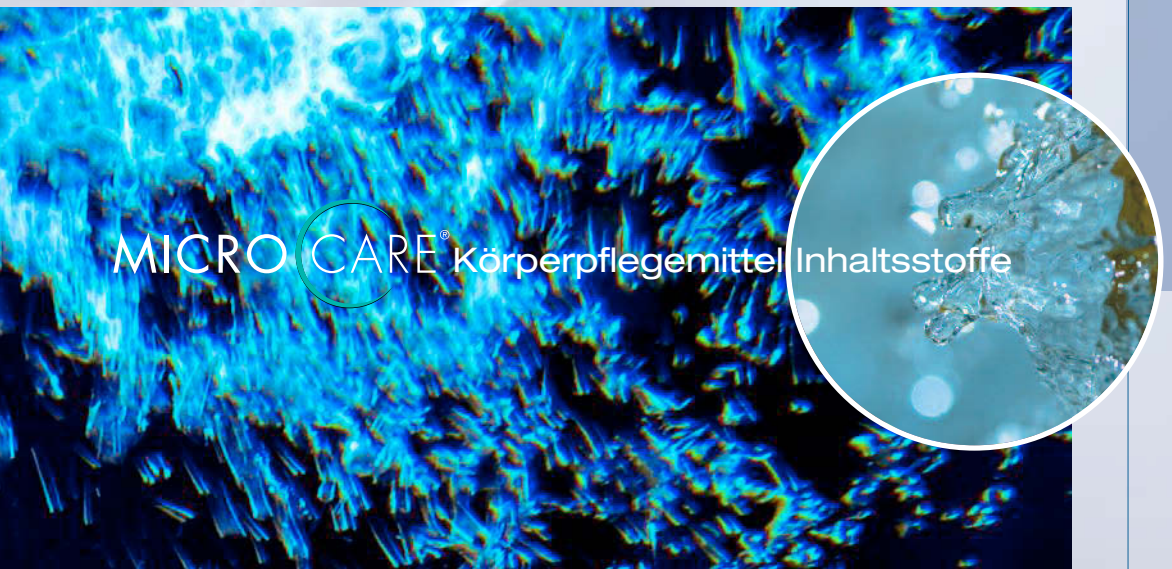
Vielfalt und Inklusion

Wir behandeln jeden, mit dem wir Kontakt haben, stets fair, und dies unabhängig von seinen persönlichen Überzeugungen oder Unterschieden. Eine Auswahl sollte nur nach Leistung erfolgen, wobei jeder die gleichen Chancen hat, unabhängig von seinen persönlichen Überzeugungen oder Unterschiedlichkeiten.

Belästigung

Wir schikanieren oder belästigen niemanden. Das bedeutet, dass wir niemals die Würde einer Person verletzen oder eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, oder beleidigende Umgebung für diese Person schaffen.

Wir sollten uns daran erinnern, dass Mobbing und Belästigung körperlich, verbal oder schriftlich erfolgen können. Es kann sich um Wörter, Bilder oder Aussagen handeln. Die Übermittlung kann per Post, Telefon, Fax, Video, SMS, E-Mail, am Bildschirmschoner, oder über soziale Medien etc. erfolgen.



Respekt und Verantwortlichkeit

Bei jeder Kommunikation, ob persönlich, virtuell oder schriftlich, müssen wir immer respektvoll miteinander umgehen. Im Einklang mit unseren Unternehmenswerten sollten wir stets offen und ehrlich sein.

Szenario:

F: Jon hat eine offene Stelle in seiner Abteilung. Er bittet die Personalabteilung, ihm nur Lebensläufe für Personen unter 40 zu senden, da er der Meinung ist, dass ältere Arbeitnehmer zu langsam sind, um die geforderten Fähigkeiten zu erwerben. **Darf Jon das tun?**

A: **Nein.** Es ist nie in Ordnung zu diskriminieren und Jon verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien und den Verhaltenskodex. Das Alter ist ebenfalls ein gesetzlich geschütztes Merkmal, die Personalabteilung muss Jon hier weiter schulen.

Thor ist ein Ort der Vielfalt und Inklusion. Hier wird niemand diskriminiert, oder belästigt aufgrund seiner persönlichen Überzeugungen, oder Unterschiedlichkeiten.

Dies könnte einschließen:

- Alter
- Behinderung
- Geschlechtsumwandlung und Geschlechtsidentität.
- Ursprüngliche Herkunft
- Geschlecht oder sexuelle Orientierung
- Ehe- oder Lebenspartnerschaftsstatus
- Familienstand einschließlich Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft, oder Pflegestatus.
- Rasse einschließlich ethnischer Herkunft.
- Genetische Information.
- Religiöse, politische oder andere Überzeugungen.
- Vollzeit- oder Teilzeitstatus.

Zugehörige Gruppen-Richtlinien

- **Antidiskriminierungs- und Anti-Belästigungsrichtlinie von Thor**

Drogen und Alkohol

Woran glauben wir?

Alkohol- und Drogenmissbrauch schränken unsere Fähigkeit ein, unsere Arbeit sicher und effizient zu erledigen, dies gefährdet uns alle.

Wir sollten uns jederzeit dienstfähig melden.

Was sind meine Verantwortlichkeiten?

Wir dürfen niemals unter dem Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen, oder einem gesetzlich verschreibungspflichtigen Medikament stehen, das unsere Leistung beeinträchtigt, oder die Sicherheit bei der Arbeit, oder uns bei der Ausübung einer Tätigkeit für das Unternehmen gefährdet.

Wir dürfen niemals den unrechtmäßigen Gebrauch, Kauf, Verkauf, Besitz, Vertrieb, Transfer, oder die Herstellung von Alkohol *(dies schließt die legale Herstellung ein, außer wenn sie mit Unternehmensgeschäften verbunden ist)*, illegalen Drogen oder Substanzen auf dem Firmengelände zulassen, während wir Maschinen bedienen, oder Fahrzeuge bewegen, bzw. das Unternehmen repräsentieren.

Szenario:

F: Davids Kollege Trev leitet die ITW in dem Bereich, in dem sie arbeiten. Oft kann David nach dem Mittagessen Alkohol in Trevs Atem riechen und er hat gesehen, dass er unregelmäßig fährt. Was soll David tun?

A: David sollte die Angelegenheit seinem Vorgesetzten, oder der Personalabteilung melden. Wenn David das Gefühl hat, nicht direkt mit jemandem sprechen zu können, könnte er die SpeakUP-Hotline nutzen. Wenn jemand am Arbeitsplatz unter Alkoholeinfluss steht, bringt er uns alle in Gefahr.

Zugehörige Gruppen-Richtlinien

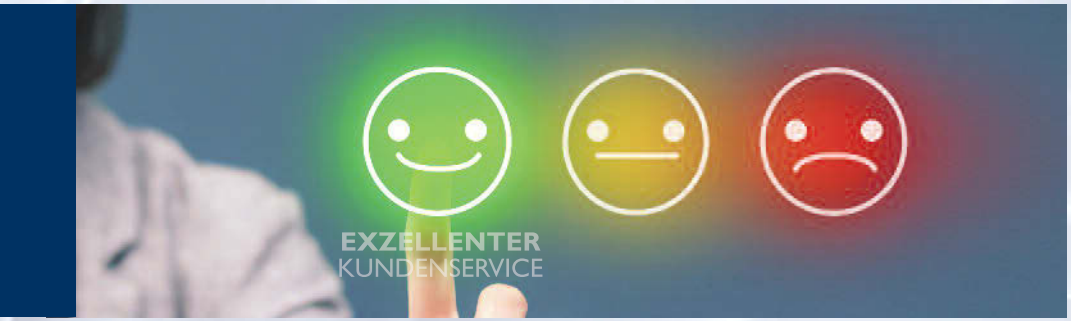
- **Thor Drogen- und Alkoholrichtlinie**

Qualität

Woran glauben wir?

Der gute Ruf und unser Geschäft basieren auf dem exzellenten Kundenservice und der Bereitstellung von Qualitätsprodukten, die die Anforderungen unserer Kunden erfüllen, oder sogar übertreffen.

Wir glauben, dass alles, was wir produzieren, die bestmögliche Qualität haben sollte unter Einhaltung der Anforderungen der geltenden Gesetze und Vorschriften.



Arbeiten, um sicherzustellen, dass wir Qualitätsprodukte herstellen.

Wir halten uns stets an Qualitätskontrollstandards, Verfahren und mit den Kunden vereinbarte Spezifikationen. Wir gewährleisten nicht nur, dass wir selbst qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen liefern, sondern stellen auch sicher, dass unsere Lieferanten und andere, die uns Produkte und Dienstleistungen liefern, die gleichen hohen Standards erfüllen.

Wir melden jede Nichteinhaltung von Qualitätsstandards generell an die Vorgesetzten und stellen sicher, dass die richtigen Maßnahmen ergriffen werden.

Szenario:

F: Mo weiß, dass er die Mischung schneller herstellen und mehr Chargen in seiner Schicht produzieren kann, wenn er eine Produktmischung um 5 °C höher erhitzt, als das interne Qualitätsverfahren es erfordert. **Ist es in Ordnung für ihn, das zu tun?**

A: **Nein.** Mo muss das Qualitätsverfahren befolgen, um sicherzustellen, dass das Produkt dem erwarteten Standard entspricht. Das Unternehmen ist ständig bestrebt, sich zu verbessern, daher sollte Mo sich trauen, mit seinem Vorgesetzten zu sprechen, um den Vorschlag zu unterbreiten, der dann im Detail geprüft werden kann.

Ehrlichkeit und Integrität

Bestechung und Korruption

Was bedeutet dies?

Bestechung bezieht sich auf den Akt des Anbietens, Gebens, Versprechens, Bittens, Zustimmens, Empfangens, Annehmens oder Forderns von Wertgegenständen oder Vorteilen, um eine Handlung oder Entscheidung herbeizuführen, oder zu beeinflussen.

Woran glauben wir?

Wir glauben, dass unsere Geschäftsaktivitäten jederzeit mit den höchsten Standards an Integrität und Ehrlichkeit durchgeführt werden sollten. Wir gestatten nicht, dass andere, die für uns handeln, auch nur gegen eine Bedingung verstoßen, die wir selbst erfüllen müssen.

Bestechung und Korruption

Wir beteiligen uns niemals an Bestechung oder Korruption in irgendeiner Form. Wir geben, bieten oder erhalten nichts, was als Bestechung angesehen werden könnte.

Bestechungs- und Schmiergeldzahlungen

Wir leisten keine Bestechungs- oder Schmiergeldzahlungen, um einen Vorteil zu erhalten, oder eine Handlung zu vereinfachen, auf die wir anderweitig einen Rechtsanspruch haben.

Politische und gemeinnützige Spenden

Wir leisten keine Geld-, Sach- oder anderweitigen Spenden, um politische Parteien oder Kandidaten zu unterstützen. Wir sind uns bewusst, dass dies als Versuch angesehen werden kann, sich einen unangemessenen Geschäftsvorteil zu verschaffen. Wir spenden nur, wenn wir sicher sind, dass die Spende zweckmässig ist und nicht als beeinflussendes Verhalten angesehen werden kann. Wir müssen vor jeder Spende die Genehmigung der Global Compliance Abt. einholen.

Szenario:

F: Susan ist bei einem Kunden zu Preisverhandlungen über Produkte, die wir liefern werden. Zu Beginn des Meetings gibt der Kunde Susan einen Stift, den sie während des Meetings verwenden und als persönliches Andenken aufbewahren kann. **Darf Susan den Stift als Geschenk behalten?**

A: Wenn der Stift nur von nominalem Wert war und Susan nicht beeinflussen sollte, dann ja.

Zugehörige Gruppen-Richtlinien

- **Anti-Bestechungs und Korruptions-Richtlinie von Thor**

Geschenke und Bewirtung

Was bedeutet das?

Der Austausch von zulässigen Geschenken und Bewirtungen zur Stärkung von Geschäftsbeziehungen.

Woran glauben wir?

Wir glauben, dass Geschenke und Bewirtungen, sofern sie nicht übertrieben und den Umständen angemessen sind, ein akzeptabler Bestandteil von Geschäftsbeziehungen sein können.

Geschenke und Bewirtung

Wir geben, bieten oder erhalten niemals ein Geschenk oder eine Bewirtung, wenn dies als Einflussnahme angesehen werden kann.

Geschenke und Bewirtungen können ein akzeptabler Teil des Geschäfts sein.

Wir wissen jedoch, dass wir beim Geben oder Nehmen Folgendes sicherstellen sollten:

- Es erfolgt nicht in der Absicht, die Partei, an die es weitergegeben wird, zu beeinflussen.
- Es wird nicht unterstellt, dass eine Gegenleistung erwartet wird.
- Es erfolgt in Übereinstimmung mit den internationalen und nationalen Gesetzen.
- Es wird im Namen des Unternehmens ausgegeben, nicht im Namen einer Person.
- Nicht enthalten sind Bargeld oder Bargeldäquivalente, z. B. Gutscheine oder Geschenkgutscheine.
- Es ist von angemessener Art und Wert und wird zu einem passenden Zeitpunkt unter Berücksichtigung des Anlasses für das Geschenk übergeben.
- Es wird öffentlich und nicht heimlich übergeben.
- Es wird nicht selektiv an eine wichtige, einflussreiche Person vergeben, mit der eindeutigen Absicht, einer direkten Einflußnahme.

ACTICIDE® Biozide...

Zugehörige Gruppen-Richtlinien

- **Anti-Bestechungs- und -Korruptions-Richtlinie von Thor**

Interessenskonflikte

Was bedeutet dies?

Wenn die persönlichen Interessen der Mitarbeiter ihre Entscheidungsfindung entweder beeinflussen, das Potenzial haben, sie zu beeinflussen, oder als solche wahrgenommen werden, entsteht ein Interessenkonflikt.

Was glauben wir?

Wir versuchen stets, Interessenkonflikte oder Situationen zu vermeiden, die als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnten.

Wo es unserer Meinung nach nicht vermeidbar ist, melden wir die Situation umgehend unserem Vorgesetzten und der Abt. Global Compliance.

Arbeiten, um Interessenkonflikte zu vermeiden

Mögliche Interessenkonflikte besprechen wir offen und ehrlich mit unserem Vorgesetzten. Wir akzeptieren und halten uns an einen praktikablen Plan, um die Situation zu bewältigen.

Szenario:

F: Peter arbeitet in der Einkaufsabteilung und möchte eine Bestellung für Chemikalien zur Verwendung in seinem Thor-Standort aufgeben. Peter glaubt, dass eine Firma, für die sein Bruder als Verkaufsleiter arbeitet, die beste Adresse ist, um diese Chemikalien zu kaufen. **Darf Peter die Bestellung bei seinem Bruder Rob aufgeben?**

A: Peter sollte seinen Vorgesetzten informieren, und sich anschließend von allen Verhandlungen in Bezug auf den Auftrag zurückziehen. Die Bestellung sollte dann nach dem normalen Einkaufsverfahren ohne Peter's Einflußnahme erfolgen.

In der Lage zu sein, einen potenziellen Konflikt zu erkennen, kann Ihnen helfen, einen solchen zu vermeiden.

Ein Interessenskonflikt kann in den folgenden Situationen auftreten:

- Persönliche Arbeitsbeziehungen, z. B. Einstellung oder Überwachung einer nahestehenden Person.
- Nebentätigkeiten, z. B. Nebentätigkeiten, die Sie daran hindern könnten, Ihre Pflichten gegenüber dem Unternehmen zu erfüllen.
- Eigentum, oder finanzielles Interesse einer externen Organisation, z. B. Besitz eines Anteils an einem Lieferanten, um das Geschäft mit Thor in diese Richtung zu lenken.
- Nutzung von Betriebseigentum oder Betriebsmitteln zur Unterstützung externer Unternehmen, wie z. B. die Nutzung eines Firmentransporters zur Beförderung des Eigentums fremder Unternehmen.
- Beziehung zu einem Lieferanten oder Kunden, z. B. Sie haben ein Familienmitglied, das sich auf einer Ebene im Unternehmen befindet, so dass der Anschein erweckt werden könnte, dass dies Ihr Urteilsvermögen, Ihre Entscheidungen oder Ihr Handeln beeinflussen könnte.
- Externe Mandate, z. B. Mitglied im Verwaltungsrat einer anderen Firma.

Zugehörige Gruppen-Richtlinie

- **Thor-Interessenskonflikt-Richtlinie**

Achtung der Menschenrechte

Was bedeutet das?

Jeden mit Würde und Respekt behandeln und Freiheiten ermöglichen, die in einer modernen Gesellschaft erwartet werden.

Woran glauben wir?

Wir respektieren die grundlegenden Menschenrechte und bekennen uns zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Wir halten uns an das vor Ort geltende Arbeitsrecht, wo immer wir tätig sind. Alle mit dem Unternehmen verbundenen Lieferanten und Geschäftspartner sind zur Einhaltung dieser Standards verpflichtet.

Was sind meine Verantwortlichkeiten?

Wir halten uns an alle vor Ort geltenden Gesetze in Bezug auf Arbeitsbedingungen und behandeln jeden mit Respekt und Würde.

Im Umgang mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern erwarten wir, dass diese dieselben Grundsätze einhalten.

Moderne Sklaverei

Was bedeutet dies?

Moderne Sklaverei umfasst Menschenhandel und Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Woran glauben wir?

Wir glauben, dass niemand der modernen Sklaverei ausgesetzt sein darf, und wir werden dies in keiner Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen dulden. Wir werden wissentlich mit niemandem Geschäfte machen, der in moderne Sklaverei verwickelt ist.

Was sind meine Verantwortlichkeiten?

Wir halten uns an internationale Konventionen und Gesetze in Bezug auf moderne Sklaverei. Wir sind uns unserer eigenen Arbeitsumgebung und der unserer Geschäftspartner bewusst, um sicherzustellen, dass das Unternehmen seiner Verpflichtung nachkommt, nicht wissentlich moderne Sklaverei zu betreiben.

Moderne Sklaverei – Kernpunkte:

- Moderne Sklaverei umfasst Menschenhandel und Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit.
- Menschenhandel besteht aus drei grundlegenden Komponenten: Aktion, Mittel und Zweck der Ausbeutung. Alle drei Komponenten müssen in einem Fall von Menschenhandel für Erwachsene vorhanden sein; für den Kinderhandel ist die Komponente „Mittel“ nicht erforderlich.
- In Fällen von Menschenhandel kann Ausbeutung viele Formen annehmen, darunter fallen: sexuelle Ausbeutung, Zwangsarbeit, Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangskriminalität und Organentnahme.
- Manche Menschen sind zwar nicht Opfer von Menschenhandel, aber dennoch Opfer moderner Sklaverei, wenn sie Sklaverei, Leibeigenschaft und Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgesetzt waren.
- Menschenhandel ist nicht gleich Menschenschmuggel. Es gibt weit verbreitete Mythen über moderne Sklaverei, wie zum Beispiel die falsche Vorstellung, dass britische Staatsangehörige keine Opfer sein können, und dass eine Person kein Opfer sein kann, wenn sie Hilfsangebote ablehnt.

Britisches Innenministerium, gesetzliche Leitlinien

Fairer Wettbewerb

Was glauben wir?

Wir glauben, dass wir unsere Geschäftsaktivitäten in rechtmäßiger, fairer und ethischer Weise ausführen sollten.

Wir stehen immer in Konkurrenz mit Anderen und führen unsere Geschäftsaktivitäten ausschließlich auf der Grundlage von Leistung und offenem Wettbewerb.

Umgang mit Kunden

Wir gehen fair mit unseren Kunden um. Wir handeln nur auf Basis von Fakten und sind ehrlich, wenn wir über unsere Produktqualität, -zweck und -verfügbarkeit sprechen.

Produktbindung gibt es bei uns nicht , d. h. wir bringen keinen Kunden dazu, ein Produkt zu kaufen, um ein anderes kaufen zu dürfen.

Umgang mit Wettbewerbern

Wir arbeiten nicht mit Wettbewerbern zusammen, um Preise festzulegen, oder um Angebotsabsprachen, Marktzuteilungen, Produktionskontrollen oder andere wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen vorzunehmen.

Ebenso diskutieren wir nicht über unser Geschäft und wie wir dieses Geschäft mit unseren Wettbewerbern abwickeln

Marktinformation

Wir gewinnen Marktinformationen im Einklang mit dem Gesetz auf legalem Wege. Wir täuschen nicht und verwenden keine vertraulichen Informationen zu Wettbewerbszwecken.

Szenario:

F: Callum, der Verkaufsleiter in einer unserer Niederlassungen, geht mit seinem Freund, der Verkaufsleiter eines Mitbewerbers ist, der dieselben Produkte wie Callum verkauft, zum Mittagessen. Callums Freund schlägt vor, dass er ihn ausschließlich mit Unternehmen A verhandeln lässt, wenn er ihn ausschließlich mit Unternehmen B verhandeln lässt. Dies ist eine große Gelegenheit, sich auf seine begrenzten Ressourcen zu konzentrieren. **Was soll Callum tun?**

A: Callum sollte seinen Freund umgehend davon abhalten, darüber zu diskutieren, und ihn wissen lassen, dass Thor auf diese Weise keine Geschäfte macht. Außerdem sollte er sein lokales Management und die Abt. Global Compliance über die Diskussion informieren. Kurz gesagt, er sollte das Angebot in keiner Weise annehmen.

- Wir **müssen** die Kartell- und Wettbewerbspolitik von Thor sowie internationale und nationale Gesetze in Bezug auf das Kartell- und das Wettbewerbsrecht einhalten.
- Wir **müssen** immer fair mit allen umgehen, mit denen wir im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen in Kontakt kommen, oder in Verbindung stehen; dazu gehören unsere Kunden, Lieferanten und Wettbewerber.

Zugehörige Gruppen-Richtlinien

- **Thor Kartell- und Wettbewerbs-Richtlinie**

Handelskontrollen

Was meinen wir?

Beim Export oder Import von Waren oder Dienstleistungen, unterliegen wir lokalen und internationalen Gesetzen. Diese Gesetze schreiben vor, ob und wann wir exportieren oder importieren dürfen und welche Genehmigungen usw. wir benötigen.

Woran glauben wir?

Wir glauben, dass alle unsere Geschäftsaktivitäten mit gültigen nationalen und internationalen Handelsgesetzen übereinstimmen sollen.

Was sind meine Verantwortlichkeiten?

Uns ist bewusst, dass für den Export und Import von Waren und Dienstleistungen zwischen Ländern besondere Anforderungen gelten, und diese unsere Geschäftstätigkeit einschränken können.

Wir stellen sicher, dass die Einfuhr oder Ausfuhr von Waren oder Dienstleistungen in Übereinstimmung mit dem internationalen Handelsrecht erfolgt.

Wir stellen sicher, dass wir beim Export den endgültigen Bestimmungsort und die beabsichtigte Verwendung unserer Produkte kennen. Wir beteiligen uns nicht am Versand unserer Produkte durch ein Land, um den Versand in ein anderes zu ermöglichen, wenn der Versand in eines der beiden Länder gegen internationale Handelsgesetze verstößt.

Korrekte Aufzeichnungen

Was meinen wir?

Geschäftsunterlagen werden verwendet, um Offenlegungen vorzunehmen und Informationen für Produktionsprozesse, Kunden, Aufsichtsbehörden und andere bereitzustellen. Auf der Grundlage dieser Aufzeichnungen trifft das Unternehmen auch wichtige Geschäftsentscheidungen.

Woran glauben wir?

Wir vertrauen darauf, dass wir über alles, was wir tun, genaue Aufzeichnungen führen. Wir haben die Pflicht sicherzustellen, dass die von uns gesammelten und aufgezeichneten Informationen korrekt aufgezeichnet und aufbewahrt werden.

Was sind meine Verantwortlichkeiten?

Wir stellen sicher, dass alle Aufzeichnungen, die wir erstellen müssen, korrekt sind und alle erforderlichen Informationen enthalten. Wir sind in dem, was wir aufzeichnen, ehrlich und verstecken oder unterlassen keine Informationen, um die Aufzeichnungen zu verändern.

Wir entsorgen keine Aufzeichnungen, die aufbewahrt werden müssen, oder vernichten Aufzeichnungen, die in einem behördlichen Verfahren verlangt werden, oder erforderlich sind.

Szenario:

F: Lise arbeitet im Vertrieb und möchte den Fortschritt in ihrem wöchentlichen Bestellvolumen zeigen. Es ist der letzte Tag ihrer Berichtswoche und sie hat gerade eine Zusage für eine Bestellung erhalten, die am nächsten Tag aufgegeben wird. **Kann sie dies in dem Bericht festhalten, den sie vorlegen wird?**

A: **Nein.** Sie kann dies nicht als Verkauf verbuchen, da noch keine Bestellung vorliegt. Alle Informationen müssen genau widerspiegeln, was im Bericht festgehalten werden soll.

Wir stellen sicher, dass alle Aufzeichnungen, die wir erstellen müssen, korrekt sind und alle erforderlichen Informationen enthalten.

Diese können umfassen *(sind aber nicht beschränkt auf):*

- **Finanzunterlagen**
- **Genehmigungen**
- **Aufzeichnungen zur Umweltüberwachung**
- **Gesundheits- und Sicherheitsaufzeichnungen**
- **Spesenabrechnungen**
- **Produktions- und Qualitätsaufzeichnungen**
- **Versandunterlagen**
- **Export- und Importaufzeichnungen**
- **Datensätze exportieren und importieren**
- **Kundendatensätze**
- **Lieferantenaufzeichnungen**
- **Anlagenaufzeichnungen**

Schutz unserer Vermögenswerte

Einsatz von Unternehmensinformationstechnologie

Was bedeutet dies?

Informationstechnologie – umfasst alle Computergeräte, einschließlich mobiler Geräte, Computernetzwerke, Computerinformationsverwaltungsdienste einschließlich Cloud-Computing, Systemsoftware, Anwendungssoftware, Mobiltelefone, Wechselspeichermedien und neue Technologien.

Woran glauben wir?

Unser Ziel ist es, aktuelle Informationstechnologie bereitzustellen, welche der Zusammenarbeit und Innovation dient und dadurch die Erfahrung mit unseren Kunden verbessert.

Wir glauben, dass jeder mit diesen Werten vertrauensvoll umgehen sollte.

Geschäftliche Nutzung

Wir befolgen immer alle Sicherheitsmaßnahmen für unsere IT-Assets, einschließlich der Verwendung von nur IT-geprüfter Software, Sperren von Geräten bei Nichtgebrauch, Passwortschutz von Wechselmediengeräten und keinesfalls der Weitergabe unserer Passwörter an Unbefugte. Wir verwenden unsere IT-Assets niemals unter Umständen, die gegen das Gesetz oder eine gute Geschäftsethik verstoßen.

Persönlicher Gebrauch

Wir werden nicht zulassen, dass die persönliche Nutzung von Computer-Informationstechnologie unsere Arbeit *(oder jemand anderen)* beeinträchtigt oder diese unter Umständen verwendet, die gegen das Gesetz oder die gute Geschäftsethik verstoßen.

Szenario:

F: Kris findet im Internet einen Witz, den er für lustig hält, aber er weiß, dass er rassistisch ist. Kris weiß, dass Bill von der Buchhaltung das lustig finden wird. Darf Kris es weiterleiten?

A: Nein, es ist nicht in Ordnung. Kris sollte dies nicht auf seinem Computer aufbewahren, oder an andere weiterleiten. Darüber hinaus sollte Kris sich bewusst machen, dass er gegen die Unternehmensrichtlinien verstößt, indem er unangemessenes Material auf die IT-Systeme des Unternehmens überträgt.

Wir sollten die IT-Technologie des Unternehmens nicht auf folgende Weise verwenden:

- Zum persönlichen Vorteil oder dem einer anderen Person des Unternehmens.
- Um auf unangemessenes, sexuell eindeutiges, illegales oder anstößiges Material zuzugreifen, dieses herunterzuladen, oder zu versenden.
- Jegliche Aktivitäten, die möglicherweise gegen die Antidiskriminierungs- und Anti-Belästigungsrichtlinie von Thor verstoßen.
- Herunterladen oder Verwenden von nicht lizenzierter Software.
- Herunterladen von lizenzierter Software ohne Aufsicht des lokalen IT-Teams.
- Nutzung von Informationstechnologie und/oder zugehörigen Produkten unter Nichteinhaltung geltender Lizenz-, Urheberrechte, Mitteilungen, Verträge, Vereinbarungen, Vorschriften, Sanktionen oder Handelskontrollgesetze.
- Vervielfältigung, Veröffentlichung oder Verbreitung von urheberrechtlich geschütztem Material, auf das Sie kein Recht haben. Dies kann das Herunterladen von Liedern, Fotos und Videos umfassen (ist aber nicht darauf beschränkt).
- Weitergabe vertraulicher Informationen an Personen, die hierzu nicht berechtigt sind.
- Verwenden einer E-Mail-Adresse des Unternehmens, um sich auf Websites zu registrieren, die nicht mit dem Unternehmen verbunden sind, z. B. soziale Medien, Online-Auktionen, Glücksspiele oder ähnliche Websites.
- Glücksspiel

Zugehörige Gruppen-Richtlinien:

- **Nutzungsrichtlinie für die Informationstechnologie von Thor**

Soziale Medien

Was bedeutet das?

Soziale Medien – bestehend aus webbasierten Kommunikationstools, wie Websites und Anwendungen, die es Benutzern ermöglichen, Informationen zu erstellen und zu teilen, oder an sozialen Netzwerken teilzunehmen.

Was glauben wir?

Wir glauben an das Recht jedes Einzelnen, soziale Medien für private Zwecke zu nutzen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Mitarbeiter und andere mit der Organisation verbundene Personen die Auswirkungen der Online-Kommunikation verstehen, die sich auf das Unternehmen, oder damit im Zusammenhang Stehendem, bezieht.

Geschäftliche Nutzung

Wir dürfen nur mit einem Thor-Konto in sozialen Medien posten, wenn wir dazu berechtigt sind. Beim Posten befolgen wir die Richtlinien der Thor Social Media Policy.

Persönliche Nutzung

Wir erwecken niemals den Eindruck, dass unsere Ansichten oder Meinungen die von Thor sind, oder dass wir ein Unternehmenssprecher sind, der im Namen von Thor spricht. Wir geben niemals vertrauliche Informationen von Thor weiter, und denken immer daran, dass das, was wir posten, weitreichende Auswirkungen auf uns selbst und andere haben kann.

Szenario:

F: Val war am Abschluss eines großen neuen Liefervertrags mit einem Kunden beteiligt, der Thor eine Menge zusätzlicher Einnahmen und Gewinne bringen wird. Sie ist aufgeregt und postet die Neuigkeiten auf ihrem persönlichen Facebook-Account. **Hätte sie das tun sollen?**

A: **Nein.** Val ist zu Recht aufgeregt und kann ihre Gefühle auf ihrem persönlichen Konto posten. Sie ist jedoch nicht befugt, vertrauliche Geschäftsinformationen des Unternehmens herauszugeben.

Sogar Beiträge, die wir auf Familie und Freunde beschränken wollten, können am Ende weitergeleitet werden - manchmal weltweit. Diese Beiträge können dann von jedem gelesen werden, einschließlich Kollegen, Management, Kunden, Lieferanten, Aufsichtsbehörden usw.

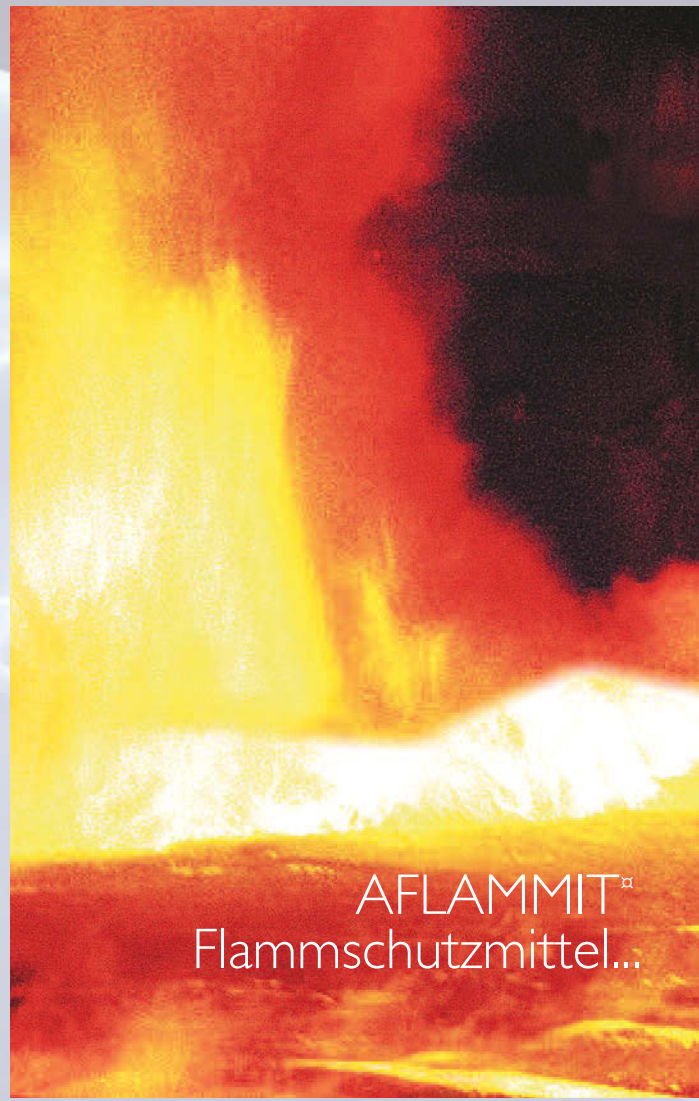
Bei der Nutzung sozialer Medien für private Zwecke sollten wir:

- Uns an den Verhaltenskodex und alle anderen Unternehmensrichtlinien halten
- Uns bewusst sein, dass jeder Kommentar, den wir abgeben, allein von uns stammt. Der Zusatz: „Das sind meine persönlichen Ansichten“ kann hilfreich sein.
- Veröffentlichen Sie niemals nicht-öffentliche Unternehmensinformationen, oder nicht-öffentliche Informationen über andere Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, oder irgendjemanden oder irgendetwas, das mit dem Unternehmen verbunden ist.

Als gute Regel gilt - Im Zweifelsfall **nicht posten**.

Zugehörige Gruppen-Richtlinien:

- **Thor Soziale-Medien-Richtlinie**
- **Nutzungsrichtlinie für die Informationstechnologie von Thor**



Externe Kommunikation

Was bedeutet dies?

Externe Parteien wie Aufsichtsbehörden, Medienorganisationen oder sogar Einzelpersonen kontaktieren uns regelmäßig in Bezug auf Informationen oder Kommentare.

Was glauben wir?

Wir glauben daran, konsistente und genaue Informationen bereitzustellen, wenn dies in unserem Geschäftsinteresse liegt, oder gesetzlich vorgeschrieben ist. Falsche Informationen oder vertrauliche Informationen, die zum falschen Zeitpunkt oder an die falsche Stelle weitergegeben werden, können schwerwiegende Auswirkungen auf das Unternehmen haben.

Was sind meine Verantwortlichkeiten?

Wir geben keinerlei vertrauliche Geschäftsinformationen weiter, geben keine Kommentare an die Medien zu irgendeinem Aspekt des Unternehmens, oder geben Informationen an andere externe Parteien weiter, es sei denn, wir sind dazu befugt. Die Bevollmächtigung kann nur durch die jeweiligen Geschäftsführer oder andere Vorstandsmitglieder erteilt werden.

Szenario:

F: Jay arbeitet im Pförtnerhaus und war gestern an der Bearbeitung eines Vorfalls vor Ort beteiligt, an dem einige Rettungskräfte teilnahmen. Heute ist ein Reporter im Pförtnerhaus aufgetaucht und stellt ihm Fragen zu dem, was passiert ist. Jay war gestern vor Ort und glaubt, dass er der beste Mann ist, um dem Reporter die Informationen zu geben. **Hat Jay Recht?**

A: **Nein.** Sofern Sie nicht berechtigt sind, im Namen des Unternehmens zu sprechen, sollten Sie dies nicht tun. Jay sollte die Daten des Reporters aufnehmen und ihm mitteilen, dass er sie an die richtige Person weiterleitet; in diesem Fall an den Betriebsleiter.

Vertrauliche Information

Was bedeutet dies?

Wir haben große Mengen an vertraulichen Informationen, die auf viele verschiedene Arten zustandekommen können. Vertrauliche Informationen können umfassen; Patente, Urheberrechte, Geschäftsgeheimnisse, Konstruktionspläne, Geschäftsideen, Geschäftspläne, Kunden-/Lieferantenlisten. All dies umfasst Informationen, die uns gehören, und Informationen, die uns von Kunden und anderen Geschäftspartnern zur Verfügung gestellt werden.

Woran glauben wir?

Wir glauben, dass vertrauliche Informationen vertraulich bleiben sollten. Wenn Sie unsere vertraulichen Informationen schützen, schützen Sie unsere Vermögenswerte und unseren Wettbewerbsvorteil.

Was sind meine Verantwortlichkeiten?

Wir geben keine vertraulichen Informationen weiter, es sei denn, wir haben dies autorisiert. Wir bewahren vertrauliche Informationen für uns und sind vorsichtig, wenn wir sie besprechen, offenlegen oder darauf zugreifen.

Szenario:

F: Jackie ist der Verkaufsleiter für einen unserer Großkunden. Sie ist am Flughafen und erhält auf ihrem Handy einen Telefonanruf von der Abt. Group Finance, die sofortige Informationen für den CEO über Absatzprognosen haben möchte. Sie sitzt in einem belebten Flughafenbereich und kommt nicht in eine ruhige Ecke. **Was sollte sie tun?**

A: Unabhängig davon, wo Jackie sich befindet, muss sie zunächst sicherstellen, dass die Person, mit der sie spricht, jemand ist, der berechtigt ist, diese vertraulichen Informationen zu erhalten. Sie sollte sie dann wissen lassen, dass sie im Moment nicht in der Lage ist, darüber zu sprechen, da sie möglicherweise belauscht wird. Sie sollte diese vertraulichen Informationen nicht besprechen, wenn sie sich nicht sicher ist, ob dies möglich ist, ohne dass sie kompromittiert wird.

Datenschutz

Was bedeutet dies?

Wir haben oft Zugriff auf personenbezogene Daten, die eine Person identifizieren könnten. Dies können Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse oder andere personenbezogene Daten sein. Es gibt Datenschutzgesetze und -vorschriften, die regeln, wie diese Informationen gesammelt, verwendet, weitergegeben, gespeichert und vernichtet werden können.

Woran glauben wir?

Wir sind der Meinung, dass wir immer versuchen sollten, personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und bewährten Verfahren zu erheben und zu verarbeiten. Der verantwortungsvolle Umgang mit personenbezogenen Daten ist für die Aufrechterhaltung des Vertrauens von grundlegender Bedeutung.

Was sind meine Verantwortlichkeiten?

Wir erheben, greifen auf, verwenden oder geben personenbezogene Daten für angemessene Geschäftszwecke nur dann weiter, wenn wir dazu berechtigt sind. Bei der Erhebung personenbezogener Daten erheben wir nur das Notwendige. Wir geben keine personenbezogenen Daten an Personen weiter, die nicht berechtigt sind, diese zu erhalten. Darüber hinaus greifen wir nicht auf personenbezogene Daten zu, es sei denn, wir sind dazu berechtigt und haben einen geschäftlichen Grund.

Wir schützen jederzeit personenbezogene Daten.

Szenario:

F: Helen arbeitet in der Personalabteilung und wurde von einem Lieferanten nach der persönlichen Adresse eines Käufers gefragt, damit er ihm eine Geburtstagskarte schicken kann. Helen hat gesagt, dass sie das nicht tun kann. **Hat Helen recht?**

A: **Ja.** Helen hat recht. Die Bereitstellung dieser Informationen würde einen Verstoß gegen die Datenschutzbestimmungen und unsere Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten darstellen.

Beim Umgang mit personenbezogenen Daten müssen wir stets:

- Personen darüber informieren, dass wir ihre Daten erheben und verwenden möchten. Seien Sie immer transparent, mit dem, was wir sammeln und wofür wir es verwenden, und sammeln Sie niemals, was wir nicht benötigen.
- Stellen Sie sicher, dass alle gespeicherten Daten korrekt und aktuell sind.
- Greifen Sie nur auf personenbezogene Daten zu, wenn wir dazu berechtigt sind.
- Geben Sie niemals Daten an andere weiter, es sei denn, Sie sind dazu befugt und sind berechtigt, diese zu empfangen.
- Bewahren Sie personenbezogene Daten sicher und geschützt auf. Alle Daten, die wir an Dritte weitergeben, müssen denselben Standards unterliegen, die in unserem Verhaltenskodex enthalten sind.
- Stellen Sie sicher, dass die Datenübermittlung den gesetzlichen Bestimmungen des Landes entspricht, in dem sie verarbeitet werden. Überweisungen zwischen Ländern müssen die gesetzlichen Anforderungen sowohl des Landes, aus dem stammen, als auch des Landes erfüllen, in das sie gesendet werden.
- Erfüllen Sie die gesetzlichen Aufbewahrungspflichten und bewahren Sie Daten nur für den vorgesehenen Zweck und so lange auf, wie es erforderlich ist. Daten sollten immer korrekt entsorgt werden.
- Erfüllen Sie die Anforderungen persönlicher Anfragen für den Zugriff auf Daten, die über eine Person gespeichert sind, innerhalb der von den lokalen gesetzlichen Bestimmungen festgelegten Fristen..
- Melden Sie Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen des Verhaltenskodex oder andere Anforderungen unverzüglich an unser lokales Personalmanagement.

Zugehörige Gruppen-Richtlinien:

- **Nutzungsrichtlinie für die Informationstechnologie von Thor**

Verwenden Sie diesen Abschnitt für Anmerkungen oder Fragen…

09/2021

UNSERE WERTE

VERTRAUEN

Wir arbeiten als ein Team

EHRLICHKEIT

Wir halten unsere Versprechen

OPTIMISMUS

Wir glauben an unsere Zukunft

RESPEKT

Wir behandeln jeden würdevoll und mit Respekt

THOR

www.thor.com