



Kodeks Postępowania Code of Conduct

tedi.com



Preambuła

Kodeks Postępowania firmy TEDI GmbH & Co. KG (dalej TEDI) to zbiór istotnych wartości i zasad firmy obowiązujących na całym świecie. Kodeks opisuje podstawowe reguły postępowania w przypadku wykonywania pracy w firmie TEDI i we współpracy z firmą TEDI. Kodeks określa zasady odpowiedzialnego postępowania w kontakcie z pracownikami, partnerami handlowymi oraz innymi zainteresowanymi na całej długości łańcucha wartości. Wszystkie strony winny traktować się wzajemnie w sposób uczciwy i równy.

Wszyscy zainteresowani są zobowiązani do przestrzegania Kodeksu Postępowania, w tym również wszystkich ustaw i standardów etycznych. Firma TEDI tworzy w ten sposób podstawę dla budowania partnerskiej współpracy i przejmuje na siebie odpowiedzialność jako firma

Główny element kodeksu stanowią reguły uczciwego postępowania i przestrzegania godności pracowników. Zasady opisane w kodeksie opierają się na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka uchwalonej przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ), podstawowych normach pracy określonych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), zasadach UN Global Compact oraz na wewnętrznych regulacjach firmy TEDI.

Wartości ekonomiczne, etyczne i ekologiczne nie mogą stać względem siebie w sprzeczności. Celem jest połączenie zasad racjonalnego zarządzania z socjalną i ekologiczną strategią firmy oraz powiązanie z wartościami i wynikającymi z nich działaniami.

Zakres obowiązywania

Kodeks Postępowania obowiązuje dla pracowników firmy TEDi, jej partnerów handlowych i ich wykonawców. Oprócz Kodeksu Postępowania obowiązują również (w sposób nieograniczony) zasady postępowania, które zostały ewentualnie ustalone odrębnie dla poszczególnych obszarów działania. W przypadku wątpliwości należy postępować według wytycznych surowszej z zasad.

Egzekwowanie

Po zapoznaniu się i zaakceptowaniu na portalu dostawców TEDi Ogólnych Warunków Handlowych firmy TEDi oraz Kodeksu Postępowania partner handlowy potwierdza, że zrozumiał treść Kodeksu Postępowania i zobowiązuje się do jego przestrzegania. Firma TEDi zastrzega sobie prawo do sprawdzenia, czy przestrzegane są zasady sformułowane w Kodeksie Postępowania. W przypadku stwierdzenia, że partner handlowy naruszył postanowienia Kodeksu Postępowania, firma TEDi ma prawo zakończyć z nim stosunki handlowe.

Skargi

Firmie TEDi należy zgłaszać przypadki naruszenia zasad niniejszego Kodeksu Postępowania oraz obowiązującego prawa. Przekazane informacje będą przetwarzane przez dział „Corporate Social Responsibility” w sposób poufny.

Kontakt pocztą tradycyjną: TEDi GmbH & Co. KG
Abteilung „Corporate Social Responsibility“
Brackeler Hellweg 301
44309 Dortmund
Niemcy

Kontakt e-mailowy: nachhaltigkeit@tedi.com

Prawo

TEDi to firma międzynarodowa, która podlega przepisom prawa krajowego i międzynarodowego. Przestrzeganie ww. przepisów stanowi codzienną praktykę firmy. Firma TEDi również od swoich partnerów handlowych wymaga przestrzegania przepisów prawa kraju, w którym prowadzą swoją działalność. Takie podejście stanowi podstawę dla budowania pomyślnej współpracy handlowej.

Uczciwa konkurencja i nieprzekupność

Firma TEDi postępuje według prawnie uznanych praktyk handlowych oraz zasad uczciwej konkurencji zgodnie z wytycznymi niemieckiego i europejskiego prawa kartelowego. Firma TEDi zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych ds. walki z korupcją (UNCAC) opowiada się przeciwko korupcji. Dopuszczalne jest udzielanie w ramach działalności handlowej wsparcia finansowego w związku z kampaniami reklamowymi, zaproszeniem do wsparcia stosunków handlowych lub prezentowaniem produktów i usług, o ile służy ono do uzasadnionych celów związanych z działalnością gospodarczą. Wsparcie nie może być wygórowanej wysokości i musi odpowiadać zwyczajom handlowym oraz zwyczajom danego kraju. Należy upewnić się, by świadczenia sponsorskie oraz świadczenia w formie datków nie nosiły znamion przekupstwa.

Ochrona danych osobowych

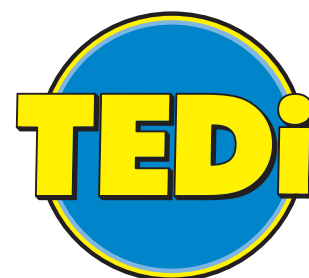
Firma TEDi przestrzega krajowych i międzynarodowych przepisów w zakresie ochrony danych osobowych. Firma gwarantuje ochronę danych osobowych pracowników, klientów oraz osób trzecich. Wymóg ten jest kierowany również wobec partnerów handlowych firmy. Pracownicy firmy TEDi, którzy mają kontakt z danymi osobowymi, są nadzorowani w firmie TEDi przez wewnętrznego pełnomocnika ds. ochrony danych.

Komunikacja

Kodeks Postępowania musi zostać udostępniony wszystkim osobom, które pracują w firmie TEDi oraz dla firmy TEDi. Partner handlowy powinien zapoznać swoich pracowników z treścią Kodeksu Postępowania.

Jakość produktów

TEDi koncentruje swoje działania na budowaniu długotrwałych relacji z klientami. Firma zobowiązuje się oferować klientom bezpieczne dla zdrowia produkty. Produkty sprzedawane w sklepach TEDi nie mogą posiadać wad ani właściwości, które mogłyby zagrażać zdrowiu kupujących lub uszkadzać ich mienie. Dostawcy są zobowiązani przestrzegać podczas produkcji ustawowo dopuszczalnych wartości i w miarę możliwości się do nich nie zbliżać.



Wymiar czasu pracy

Wymiar czasu pracy należy ustalić w zgodzie z przepisami prawa danego kraju. Żaden pracownik nie może przekraczać średnio 48-godzinnego tygodniowego wymiaru czasu pracy i ma prawo świadczyć maksymalnie 12 godzin nadliczbowych. Godziny nadliczbowe pracownik może odebrać w formie czasu wolnego lub w formie pieniężnej, w zależności od obowiązujących regulacji zakładowych. Jeżeli pracownik wykonuje pracę 6 dni pod rząd, musi otrzymać przynajmniej jeden dzień wolny od pracy.

Warunki zatrudnienia

Należy sporządzić formalny dokument regulujący warunki zatrudnienia pracownika, na przykład w formie umowy o pracę lub listu potwierdzającego zatrudnienie. Podpisany dokument musi odpowiadać wymogom prawa oraz zawierać dane dotyczące wynagrodzenia, terminów płatności, świadczeń emerytalnych, wymiaru urlopu, okresu wypowiedzenia itp.

Praca dzieci

Praca wykonywana przez osoby poniżej 15 r.ż. jest uznawana za pracę dzieci i nie jest tolerowana. W krajach, w których do określonego wieku istnieje obowiązek szkolny, decydująca jest ustalona tam granica wieku. W przypadku krajów rozwijających się obowiązują wyjątki określone w Konwencji MOP nr 138 (wiek minimalny), zgodnie z którymi pod pewnymi warunkami w pojedynczych przypadkach dopuszczalne jest również zatrudnianie osób od 14 r.ż.

Dyskryminacja

Nie wolno dyskryminować żadnego pracownika, na przykład ze względu na jego płeć, rasę, wyznanie, klasę społeczną, pochodzenie etniczne i kulturowe, przynależność do organizacji, upośledzenie, orientację seksualną czy polityczną lub ze względu na inne cechy osobiste.

Wolność słowa, wolność zgromadzeń i zrzeszania się

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona przez Organizację Narodów Zjednoczonych gwarantuje ochronę wolności słowa. Każdy pracownik musi mieć możliwość swobodnego wyrażania i szerzenia swojej opinii. Konwencja MOP nakazuje również wolność zgromadzeń i zrzeszania się pracowników.

Nietykalność

Nie wolno naruszać dóbr osobistych pracowników i osób trzecich. Muszą być oni chronieni w swoim otoczeniu przed fizycznym i psychicznym nadużyciem.

Zdrowie i bezpieczeństwo

Pracodawca musi zapewnić zdrowe i bezpieczne warunki przy każdym stanowisku pracy. Pracowników należy odpowiednio przeszkolić, aby zmniejszyć ryzyko wypadku.

Wynagrodzenie

Każdy pracownik musi otrzymywać wynagrodzenie za wykonaną pracę, które nie będzie niższe niż ustawowa płaca minimalna obowiązująca w danym kraju (o ile taka istnieje). W przypadku braku istnienia płacy minimalnej wysokość wynagrodzenia powinna odpowiadać poziomem typowemu wynagrodzeniu w kraju. Nie jest dozwolone stosowanie obniżek płac, na przykład z tytułu kary dyscyplinarnej.

Praca przymusowa

W firmie nie stosuje się pracy przymusowej. Pracownicy muszą stawiać się w miejscu pracy dobrowolnie.

Ochrona środowiska naturalnego

Oczekuje się, że na przestrzeni całego łańcucha wartości będą podejmowane działania mające na celu identyfikację i stałe unikanie lub zmniejszanie obciążenia środowiska naturalnego.

