

Pravila ravnanja Code of Conduct

www.tedi.com



Uvod

Pravila ravnanja podjetja TEDi GmbH & Co. KG (v nadaljevanju: podjetje TEDi) veljajo po vsem svetu ter podajajo pomembne vrednote in načela podjetja kot podlago za delo pri in s podjetjem TEDi. Pravila ravnanja oblikujejo okvir za odgovorno ravnanje pri odnosih z zaposlenimi, poslovnimi partnerji in drugimi deležniki v verigi dodane vrednosti. Od vseh omenjenih strani se zahteva, da se bodo med seboj obravnavale pravično in enakovredno.

Vse udeležene osebe morajo uveljavljati Pravila ravnanja, vključno z zakoni in etičnimi normami. TEDi tako zagotavlja osnovo za partnersko sodelovanje in prevzema podjetniško odgovornost.

Načela, ki jih opredeljujejo ta Pravila ravnanja, postavljajo v središče pravično ravnanje in dostojanstvo delojemalcev. Podlaga za zahteve, opisane v teh Pravilih, so Splošna deklaracija o človekovih pravicah Združenih narodov (UN), poglavitni delovni standardi Mednarodne organizacije dela (ILO), načela pobude UN Global Compact in interni pravilniki TEDi.

Kombinacija ekonomskih, etičnih in ekoloških vrednot ne sme izzivati nobenih protislovij. Cilj je harmonizacija racionalnega gospodarjenja s socialnimi in ekološkimi strategijami podjetja ter povezava racionalnega gospodarjenja z vrednotami in iz njih izpeljanimi ukrepi.

Veljavnost

Pravila ravnanja veljajo za zaposlene pri podjetju TEDi, njegove poslovne partnerje in njihove izvajalce. Če so pravila ravnanja za posamezna področja dejavnosti urejena v posebnih pravilnikih, je veljavnost le-teh in Pravil ravnanja neomejena. V primeru dvoma vedno velja strožje pravilo.

Izvajanje

Poslovni partner s seznanitvijo in potrditvijo Splošnih pravil poslovanja podjetja TEDi in Pravil ravnanja na TEDi-jevem portalu za dobavitelje jamči, da je razumel Pravila ravnanja in da jih bo upošteval. TEDi si pridržuje pravico, da preveri upoštevanje zahtev, ki so oblikovane v teh Pravilih ravnanja. Če podjetje TEDi ugotovi kršitve določil Pravil ravnanja s strani poslovnih partnerjev, lahko prekine poslovne odnose z njimi.

Pritožbe

Podjetje TEDi je treba seznaniti s kršitvami teh Pravil ravnanja ali veljavnih zakonov. Posredovane informacije bo zaupno obravnaval oddelek za „Družbeno odgovornost gospodarske družbe“.

Stik po navadni pošti: TEDi GmbH & Co. KG
Abteilung „Corporate Social Responsibility“
Brackeler Hellweg 301
44309 Dortmund
Deutschland

Stik po elektronski pošti: nachhaltigkeit@tedi.com

Zakonodaja

TEDi kot mednarodno podjetje mora upoštevati nacionalno in mednarodno zakonodajo. Pri vsakdanjem delu je nujno upoštevanje zakonov. TEDi tudi od svojih poslovnih partnerjev zahteva upoštevanje zakonov držav, v katerih delujejo. To je osnova za uspešne poslovne odnose.

Svobodna konkurenca in nepodkupljivost

TEDi deluje v skladu s pravno priznanimi poslovnimi praksami in svobodno konkurenco po načelih nemškega in evropskega kartelnega prava. Korupcijo odklanjamo skladno s Konvencijo Združenih narodov proti korupciji (UNCAC). Darila, izročena v povezavi z oglaševalskimi akcijami ali vabili za gradnjo poslovnih odnosov ali predstavitev izdelkov in storitev, so v poslovnem okvirju dovoljena, če imajo upravičen poslovni namen. Darila ne smejo biti nesorazmerno visoke vrednosti ter morajo ustrezati poslovnim običajem in navadam v zadevni državi. Sponzorstva in donacije ne smejo imeti značaja podkupnine.

Zaščita podatkov

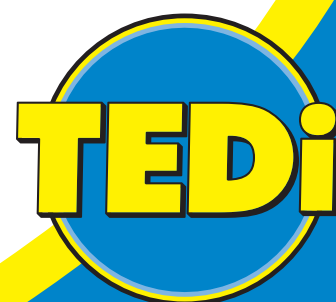
TEDi upošteva nacionalne in mednarodne predpise o zaščiti podatkov. Zagotavljamo zaščito osebnih podatkov sodelavcev, strank in tretjih oseb. Enako zahtevamo tudi od poslovnih partnerjev. Sodelavce podjetja TEDi, ki imajo opravka z osebnimi podatki, interno nadzoruje pooblaščenec za zaščito podatkov.

Komunikacija

Pravila ravnanja morajo biti dostopna vsem osebam, ki delajo s ali pri podjetju TEDi. Poslovne partnerje vzpodbujamo, da svoje zaposlene poučijo o vsebini Pravil ravnanja.

Kakovost izdelkov

Poslovna dejavnost je usmerjena v gradnjo dolgoročnih odnosov s strankami. Strankam ponujamo zdravstveno neoporečne in varne izdelke. Izdelki, ki jih prodaja TEDi, ne smejo imeti nobenih pomanjkljivosti ali takšnih lastnosti, ki bi lahko vplivale na zdravje kupcev ali škodovala njihovi lastnini. Dobavitelji morajo pri proizvodnji upoštevati zakonsko določene mejne vrednosti in po možnosti poskrbeti za še boljše vrednosti.



Delovni čas

Delovni čas mora biti oblikovan skladno z zakonskimi določili v posameznih državah. Nihče ne sme delati v povprečju več kot 48 ur na teden, vsak zaposleni pa ima lahko največ 12 nadur. Nadure se lahko priznajo bodisi v dodatnem prostem času bodisi v obliki denarnega nadomestila, odvisno od internih pravil. Zaposleni, ki dela šest dni zapored, mora dobiti najmanj en prost dan.

Pogoji zaposlitve

Zaposlenim mora biti na voljo formalen dokument, ki ureja pogoje zaposlitve, npr. v obliki pogodbe o zaposlitvi ali pisma o sprejemu v delovno razmerje. Podpisani dokument mora izpolnjevati zakonske zahteve in vsebovati npr. podatke o plači, plačilnem obdobju, preventivni oskrbi, pravici do letnega dopusta in odpovednem roku.

Otroško delo

Dela, ki jih opravljajo osebe, mlajše od 15 let, štejejo za otroško delo in niso tolerirana. V državah, kjer se izvaja obvezno šolanje do določene starosti, je merodajna tamkajšnja starostna meja. V državah v razvoju veljajo izjeme, ki so opredeljene v Konvenciji ILO št. 138 (najmanjša starost), in ki pri določenih predpogojih ter v izjemnih primerih dovoljujejo tudi zaposlitev od 14. leta starosti.

Diskriminacija

Prepovedana je kakršnakoli diskriminacija sodelavcev, npr. na podlagi spola, rase, vere, socialnega ozadja, etničnega ali kulturnega porekla, članstva v organizacijah, invalidnosti, spolne ali politične usmeritve ali drugih osebnih značilnosti.

Svoboda mišljenja, združevanja in zbiranja

Pravico do svobodnega mišljenja je treba varovati po Splošni deklaraciji o človekovih pravicah Združenih narodov. Vsak zaposleni mora imeti možnost, da neovirano izraža in širi svoje mišljenje. Poleg tega je treba spoštovati tudi pravico do združevanja in zbiranja, ki je zagotovljena po Konvenciji ILO.

Osebnost celovitost

Osebnostnih pravic sodelavcev in tretjih oseb ni dovoljeno kršiti. Osebe morajo biti v svojem okolju zaščitene pred fizično in psihično zlorabo.

Zdravje in varnost

Delodajalec mora poskrbeti za možnost zdravega in varnega dela na vsakem delovnem mestu. Zaposlene mora ustrezno usposobiti za zmanjšanje tveganja nezgod.

Plača

Vsak zaposleni mora za opravljeno delo prejemati plačo, ki ni manjša od morebitne zakonsko določene minimalne plače v državi, kjer dela. Če minimalna plača ni opredeljena, mora biti plačilo na običajnem nivoju plač v državi. Zmanjšanje plače, npr. kot disciplinski ukrep, ni dovoljeno.

Prisilno delo

Prisilno delo se ne tolerira, zaposleni morajo na delo prihajati prostovoljno.

Zaščita okolja

Pričakovano je ugotavljanje obremenitev za okolje v verigi dodane vrednosti ter nenehno izogibanje takšnim obremenitvam oziroma njihovo zmanjšanje.

