



Verhaltenskodex

Code of Conduct



Präambel

Der weltweit verbindliche Verhaltenskodex der TEDI GmbH & Co. KG (nachfolgend TEDI) beinhaltet die wesentlichen Werte sowie Grundsätze des Unternehmens und ist das Grundgerüst für die Arbeit bei und mit TEDI. Er bildet den Rahmen für ein verantwortungsvolles Verhalten im Umgang mit Mitarbeitern, gegenüber Geschäftspartnern und anderen Anspruchsgruppen entlang der Wertschöpfungskette. Von allen Parteien wird eine faire und gleiche Behandlung untereinander verlangt.

Alle Beteiligten sind aufgefordert, den Verhaltenskodex umzusetzen, einschließlich aller Gesetze und ethischer Standards. So schafft TEDI die Basis für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und übernimmt als Unternehmen Verantwortung.

Im Mittelpunkt der in diesem Verhaltenskodex genannten Grundsätze stehen die Prinzipien des fairen Handelns und die Würde der Arbeitnehmer. Die Anforderungen, die in diesem Verhaltenskodex beschrieben werden, beruhen auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den Prinzipien des UN Global Compact und ihrer Umsetzung nach dem Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz sowie TEDI-internen Regelungen.

Die Kombination ökonomischer, ethischer und ökologischer Werte darf kein Widerspruch sein. Ziel ist, rationales Wirtschaften in Einklang mit den sozialen wie ökologischen Unternehmensstrategien zu bringen und es mit den Werten und daraus abgeleiteten Maßnahmen zu verknüpfen.

*Das Lieferketten-Sorgfaltspflichtengesetz wird für TEDI am 1. Januar 2023 verbindlich. Schon jetzt will TEDI sich auf die, dann geltenden gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf seine Zulieferer vorbereiten. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex gilt für die Mitarbeiter von TEDI, die Geschäftspartner von TEDI und auch deren weitere Auftragnehmer. Soweit Verhaltensregeln für einzelne Tätigkeitsbereiche in gesonderten Regelwerken festgelegt sind, gelten diese uneingeschränkt neben dem Verhaltenskodex. Im Zweifelsfall ist die jeweils strengere Regel einzuhalten.

Der Verhaltenskodex muss allen Personen zugänglich gemacht werden, die für oder bei TEDI arbeiten. Der Geschäftspartner ist angehalten, seine Mitarbeiter und auch seine weiteren, für TEDI eingesetzten Zulieferer über die Inhalte des Verhaltenskodex zu unterrichten.

Durchsetzung

Mit Kenntnisnahme und Bestätigung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen von TEDI und des Verhaltenskodex innerhalb des TEDI- Lieferantenportals versichert der Geschäftspartner, den Verhaltenskodex verstanden zu haben und diesen zu beachten. TEDI behält sich vor, die Einhaltung der in diesem Verhaltenskodex formulierten Anforderungen zu prüfen. Sollten Verstöße gegen die Bestimmungen des Verhaltenskodex bei Geschäftspartnern festgestellt werden, kann TEDI die Geschäftsbeziehung beenden.

Risikoanalyse

Um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich und beim Geschäftspartner frühzeitig zu erkennen, führt TEDI in regelmäßigen Abständen, mindestens aber jährlich oder soweit ein entsprechender Anlass besteht, Risikoanalysen durch. Die dabei ermittelten Risiken werden angemessen gewichtet, priorisiert und das Ergebnis der Analyse durch TEDI bei möglichen Präventions- und Abhilfemaßnahmen berücksichtigt. TEDI wird auch die Wirksamkeit dieser Maßnahmen regelmäßig, mindestens aber jährlich sowie anlassbezogen überprüfen. TEDI behält sich vor, Anforderungen an die Geschäftspartner abhängig vom Ergebnis einer Risikoanalyse anzupassen. TEDI wird jährlich über den Risikostatus berichten.

Beschwerden

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex oder geltendes Recht sollen TEDI gemeldet werden. Die übermittelten Informationen werden von der Abteilung „Corporate Social Responsibility“ vertraulich und unabhängig bearbeitet.

Kontakt auf dem Postweg: TEDI GmbH & Co. KG
Abteilung „Corporate Social Responsibility“
Brackeler Hellweg 301
44309 Dortmund
Deutschland

Kontakt per E-Mail: csr@tedi.com

Anonyme Meldestelle: www.tedi.com/tell_us

Jede eingegangene Meldung wird bestätigt, geprüft, mit dem Hinweisgeber erörtert und löst gegebenenfalls eine Risikoanalyse aus.

Gesetze

Als weltweit tätiges Unternehmen unterliegt TEDI nationalen und internationalen Rechtsvorschriften. Deren Einhaltung ist Voraussetzung für das tägliche Handeln. Auch von den Geschäftspartnern verlangt TEDI die Einhaltung der Gesetze des Landes, in dem sie tätig sind. Dies ist die Grundlage für eine erfolgreiche Geschäftsbeziehung.

Freier Wettbewerb und Unbestechlichkeit

TEDI folgt rechtlich anerkannten Geschäftspraktiken und einem fairen Wettbewerb nach den Grundsätzen des deutschen und europäischen Kartellrechts. Korruption wird gemäß dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (UNCAC) abgelehnt. Zuwendungen, die im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen oder Einladungen zur Förderung von Geschäftsbeziehungen oder Präsentation von Produkten oder Dienstleistungen gemacht werden, sind im geschäftlichen Rahmen zulässig, wenn sie einem berechtigten unternehmerischen Zweck dienen. Zuwendungen dürfen keinen unangemessen hohen Wert haben (bis zu 35 EUR) und müssen sich an der Geschäftsüblichkeit sowie den Sitten und Gebräuchen des jeweiligen Landes orientieren. Es muss sichergestellt werden, dass Sponsoring- und Spendenleistungen keinen bestechlichen Charakter haben.

Datenschutz

TEDI beachtet nationale und internationale Datenschutzbestimmungen. Der Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden sowie Dritten wird gewährleistet. Dies wird auch von Geschäftspartnern verlangt. TEDI-Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, werden bei TEDI durch einen internen Datenschutzbeauftragten betreut.



Produktqualität

Die Geschäftstätigkeit basiert darauf, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen. Anspruch ist, den Kunden gesundheitlich unbedenkliche und sichere Produkte anzubieten. Bei TEDI verkaufte Produkte dürfen keine Mängel beziehungsweise Eigenschaften aufweisen, welche die Gesundheit der Käufer beeinträchtigen oder ihr Eigentum beschädigen könnten. Gesetzlich festgelegte Grenzwerte sind von den Lieferanten bei der Produktion einzuhalten und nach Möglichkeit zu unterbieten.

Relevante menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken

Folgende einzuhaltende menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sind für Tedi besonders relevant:

Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen des jeweiligen Landes festgelegt werden. Kein Mitarbeiter sollte mehr als durchschnittlich 48 Stunden pro Woche arbeiten, es dürfen maximal zwölf Überstunden geleistet werden. Die Überstunden können per Freizeitausgleich oder Entlohnung abgegolten werden, je nach betrieblicher Regelung. Arbeitet ein Mitarbeiter sechs Tage hintereinander, muss er mindestens einen Tag frei bekommen.

Anstellungsbedingungen

Für Mitarbeiter muss ein formelles Dokument vorliegen, in dem die Anstellungsbedingungen geregelt sind, zum Beispiel in Form eines Arbeitsvertrages oder Einstellungsbriefes. Das unterschriebene Papier muss die gesetzlichen Anforderungen erfüllen und zum Beispiel Angaben zur Vergütung, dem Zahlungszeitraum, Vorsorgeleistungen, einem Urlaubsanspruch und der Kündigungsfrist beinhalten.

Kinderarbeit

Tätigkeiten, die von Personen verrichtet werden, die jünger als 15 Jahre sind, gelten als Kinderarbeit und werden nicht geduldet. In Ländern, in denen bis zu einem bestimmten Alter eine Schulpflicht besteht, ist grundsätzlich die dort festgelegte Altersgrenze maßgebend. Für Entwicklungsländer gelten die in der ILO-Konvention Nr. 138 (Mindestalter) festgelegten Ausnahmen, wonach unter besonderen Voraussetzungen im Einzelfall auch eine Anstellung ab 14 Jahren gestattet wird. Zudem sind die schlimmsten Formen der Kinderarbeit wie Sklaverei oder Sklaverei ähnliche Praktiken für Kinder unter 18 Jahren verboten.

Diskriminierung

Kein Mitarbeiter darf diskriminiert werden, zum Beispiel aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, sozialem Hintergrund, ethnischer oder kultureller Herkunft, der Mitgliedschaft in einer Organisation, einer Behinderung, sexueller wie politischer Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale.

Meinungs-, Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit ist gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen zu schützen. Jeder Mitarbeiter muss seine Meinung ungehindert äußern und verbreiten dürfen. Darüber hinaus sind die laut ILO-Konvention garantierten Vereinigungs- und Versammlungsrechte der Arbeitnehmer zu respektieren.

Unversehrtheit

Die Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern und Dritten dürfen nicht verletzt werden. Sie müssen vor physischem und psychischem Missbrauch durch ihr Umfeld bewahrt werden.

Gesundheit und Sicherheit

An jedem Arbeitsplatz muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass gesundes und sicheres Arbeiten möglich ist. Die Mitarbeiter sind entsprechend zu schulen, um das Unfallrisiko zu verringern.

Gehalt

Jeder Mitarbeiter muss für die geleistete Arbeit einen Lohn erhalten, der nicht unter dem gesetzlichen Mindestlohn des jeweiligen Landes liegt, sofern vorhanden. Existiert kein Mindestlohn, sollte die Vergütung dem landesüblichen Lohnniveau entsprechen. Lohnkürzungen sind, zum Beispiel als Disziplinarmaßnahme, nicht zulässig.

Zwangsarbeit

Zwangsarbeit wird nicht toleriert und umfasst jegliche Formen der Sklaverei oder der Sklaverei ähnliche Praktiken. Mitarbeiter müssen freiwillig zur Arbeit erscheinen und dürfen nicht unter Androhung von Strafe zu Arbeiten gezwungen werden.

Umweltschutz

Es wird erwartet, dass Umweltbelastungen innerhalb der Wertschöpfungskette identifiziert und kontinuierlich vermieden beziehungsweise vermindert werden.