



Kodex Chování

Code of Conduct



Preamble

Celosvětově závazný Kodex chování společnosti TEDI GmbH & Co. KG (dále jen „TEDI“) obsahuje základní hodnoty a zásady společnosti a je základním rámcem pro práci ve společnosti TEDI a spolupráci s ní. Tvoří rámec pro odpovědné chování při jednání se zaměstnanci, pro chování vůči obchodním partnerům a dalším zainteresovaným stranám v hodnotovém řetězci. Všechny strany jsou povinny se k sobě chovat spravedlivě a rovně.

Vyzýváme všechny zúčastněné strany, aby Kodex chování prosazovaly, a to včetně všech zákonů a etických norem. TEDI tak vytváří základ pro partnerství a přebírá odpovědnost jako podnik.

Ústředními zásadami stanovenými v tomto Kodexu chování jsou zásady poctivého jednání a důstojnosti zaměstnanců. Požadavky popsané v tomto Kodexu chování vycházejí ze Všeobecné deklarace lidských práv Organizace spojených národů (OSN), Základních pracovních norem Mezinárodní organizace práce (MOP), zásad iniciativy OSN Global Compact a jejich prosazování v souladu se zákonem o povinnosti náležitě péče v dodavatelském řetězci, jakož i z interních předpisů společnosti TEDI.

Spojení ekonomických, etických a ekologických hodnot nesmí být v rozporu. Cílem je sladit racionální řízení se sociálními i environmentálními podnikovými strategiemi a propojit je s hodnotami a činnostmi, které z toho vyplývají.

Rozsah použití

Kodex chování se vztahuje na zaměstnance společnosti TEDi, její obchodní partnery a jejich další dodavatele. Pokud jsou pravidla chování pro jednotlivé oblasti podnikání stanovena ve zvláštních právních předpisech, použijí se bez omezení společně s Kodexem chování. V případě pochybností je třeba vždy postupovat podle přísnějšího pravidla.

Kodex chování musí být k dispozici všem osobám pracujícím pro společnost TEDi nebo v ní. Vyzýváme obchodního partnera, aby informoval své zaměstnance a další dodavatele nasazené pro společnost TEDi o obsahu Kodexu chování.

Prosazování

Přečtením a potvrzením Všeobecných obchodních podmínek a Kodexu chování společnosti TEDi na portálu pro dodavatele TEDi obchodní partner ujišťuje, že Kodexu chování porozuměl a bude jej dodržovat. Společnost TEDi si vyhrazuje právo dodržování požadavků formulovaných v tomto Kodexu chování kontrolovat. Pokud obchodní partneři ustanovení Kodexu chování poruší, může společnost TEDi tento obchodní vztah ukončit.

Analýza rizik

Společnost TEDi provádí v pravidelných intervalech, nejméně však jednou ročně nebo v případě, že k tomu existuje relevantní důvod, analýzy rizik, aby včas identifikovala rizika v oblasti lidských práv a životního prostředí ve své vlastní oblasti podnikání a v oblasti podnikání obchodního partnera. Identifikovaná rizika jsou náležitě zvážena, jsou jim přiřazeny priority a výsledek analýzy společnosti TEDi je zohledněn v možných preventivních a nápravných opatřeních. Společnost TEDi bude rovněž pravidelně, nejméně však jednou ročně, a podle potřeby účinnost těchto opatření přehodnocovat. Společnost TEDi si vyhrazuje právo přizpůsobit požadavky obchodním partnerům v závislosti na výsledku analýzy rizik. TEDi bude každoročně podávat zprávu o stavu rizik.

Stížnosti

Porušení tohoto Kodexu chování nebo platných zákonů je třeba nahlásit společnosti TEDi. S poskytnutými informacemi bude důvěrně a nezávisle nakládat oddělení společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility).

Kontakt pro poštovní zásilky: TEDi GmbH & Co. KG
oddělení „Corporate Social Responsibility“
Brackeler Hellweg 301
44309 Dortmund
Německo

Kontakt prostřednictvím e-mailu: nachhaltigkeit@tedi.com

Místo pro anonymní hlášení: www.tedi.com/tell_us

Každé obdržené hlášení se vezme na vědomí, zkontroluje, projedná s oznamovatelem a případně se na jeho základě spustí analýza rizik.

Zákony

Jako celosvětově působící společnost podléhá TEDi vnitrostátním a mezinárodním právním předpisům. Jejich dodržování je předpokladem pro každodenní činnost. Společnost TEDi rovněž vyžaduje, aby i obchodní partneři dodržovali zákony země, ve které působí. To je základem úspěšného obchodního vztahu.

Volná soutěž a neúplatnost

Společnost TEDi se řídí právně uznávanými obchodními postupy a zásadami spravedlivé hospodářské soutěže podle německého a evropského kartelového práva. Odmítáme korupci podle Úmluvy OSN pro boj proti korupci (UNCAC). Příspěvky poskytované v souvislosti s propagačními aktivitami nebo pozvánkami na podporu obchodních vztahů nebo k prezentaci výrobků či služeb jsou v rámci podnikání povoleny, pokud slouží legitimnímu obchodnímu účelu. Příspěvky nesmí mít nepřiměřeně vysokou hodnotu (do 35 EUR) a musí se řídit obchodními zvyklostmi, jakož i zvyklostmi a praxí dané země. Je třeba zajistit, aby sponzorské příspěvky a dary neměly povahu úplatku.

Ochrana údajů

Společnost TEDi dodržuje národní a mezinárodní předpisy o ochraně osobních údajů. Ochrana osobních údajů zaměstnanců, zákazníků a třetích stran je zaručena. To se vyžaduje i od obchodních partnerů. Na zaměstnance společnosti TEDi, kteří pracují s osobními údaji, dohlíží interní pověřenec pro ochranu osobních údajů společnosti TEDi.

Kvalita výrobku

Podnikání je založeno na budování dlouhodobých vztahů se zákazníky. Požadavkem je nabízet zákazníkům výrobky, které jsou bezpečné a zdravotně nezávadné. Výrobky prodávané společností TEDi nesmí mít žádné vady nebo vlastnosti, které by mohly mít nepříznivý vliv na zdraví kupujících nebo poškodit jejich majetek. Dodavatelé musí při výrobě dodržovat zákonné limity, a pokud je to možné, musí se dostat pod ně.



Příslušná rizika v oblasti lidských práv a životního prostředí

Následující rizika v oblasti lidských práv a životního prostředí jsou pro Tedi obzvláště důležitá:

Pracovní doba

Pracovní doba musí být stanovena v souladu s právními předpisy dané země. Žádný zaměstnanec by neměl pracovat v průměru více než 48 hodin týdně, s maximálně dvanácti hodinami přesčasů. Přesčasy mohou být kompenzovány poskytnutím náhradního volna nebo mzdy v závislosti na úpravě v rámci podniku. Pokud zaměstnanec pracuje šest dní po sobě, musí mu být poskytnut alespoň jeden den volna.

Pracovní podmínky

Pracovníci musí obdržet oficiální dokument, který stanoví pracovní podmínky, například ve formě smlouvy o pracovním poměru nebo potvrzení o přijetí do pracovního poměru. Podepsaný dokument musí splňovat zákonné požadavky a musí obsahovat například údaje o mzdě, výplatním termínu, poskytování zabezpečení, nároku na dovolenou a výpovědní lhůtě.

Dětská práce

Činnosti vykonávané osobami mladšími 15 let jsou považovány za dětskou práci a nejsou tolerovány. V zemích, kde je školní docházka povinná do určitého věku, je hlavní zásadou věková hranice, která je tam stanovena. Pro rozvojové země jsou výjimky stanoveny v Úmluvě MOP č. 138 (minimální věk), podle níž je ve výjimečných případech a za zvláštních podmínek povoleno zaměstnávání osob od 14 let věku. Kromě toho jsou zakázány nejhorší formy dětské práce, jako je otroctví nebo praktiky podobné otroctví, a to u dětí mladších 18 let.

Diskriminace

Žádný pracovník nesmí být diskriminován, například na základě pohlaví, rasy, náboženství, sociálního původu, etnického nebo kulturního původu, členství v organizaci, zdravotního postižení, sexuální nebo politické orientace nebo jiných osobních znaků.

Svoboda projevu, sdružování a shromažďování

Právo na svobodu projevu je třeba chránit podle Všeobecné deklarace lidských práv OSN. Každý pracovník musí mít možnost svobodně vyjádřit a šířit svůj názor. Kromě toho je třeba respektovat právo pracovníků sdružovat se a shromažďovat, jak je zaručeno úmluvou MOP.

Integrita

Osobnostní práva zaměstnanců a třetích stran nesmí být porušena. Tyto osoby musí být chráněny před fyzickým a psychickým týráním ze strany svého okolí.

Zdraví a bezpečnost

Na každém pracovišti musí zaměstnavatel zajistit, aby bylo možné pracovat zdravě a bezpečně. Pracovníci musí být náležitě vyškoleni, aby se snížilo riziko nehod.

Plat

Každý pracovník musí za svou práci dostávat mzdu, která nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální mzda v dané zemi, pokud taková existuje. Pokud není minimální mzda stanovena, měla by být odměna ve výši mzdy obvyklé v dané zemi. Krácení platu, například formou disciplinárního opatření, není přípustné.

Nucená práce

Nucená práce není tolerována a zahrnuje všechny formy otroctví nebo praktik podobných otroctví. Pracovníci se do práce musí dostavit dobrovolně a nesmí být k práci nuceni pod hrozbou trestu.

Ochrana životního prostředí

Očekává se, že znečištění bude identifikováno a bude mu průběžně předcházeno nebo bude snižováno v celém hodnotovém řetězci.