



Código de Conducta

Code of Conduct



Preámbulo

El Código de Conducta globalmente vinculante de TEDI Comercio, S.L.U. (en adelante TEDI) contiene los valores y principios esenciales de la empresa y es el marco básico para trabajar en y con TEDI. Constituye el marco para una conducta responsable en las relaciones con los empleados, los socios comerciales y otras partes interesadas a lo largo de la cadena de valor. Todas las partes están obligadas a tratarse de forma justa y equitativa.

Todas las partes implicadas están obligadas a aplicar el Código de Conducta, incluyendo todas las leyes y normas éticas. De este modo, TEDI crea la base para la cooperación en un espíritu de asociación y asume la responsabilidad como empresa.

En el centro de los principios establecidos en este Código de Conducta se encuentran los principios de trato justo y la dignidad de los trabajadores. Los requisitos descritos en este Código de Conducta se basan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ONU), las normas laborales fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios del Pacto Mundial de la ONU y su aplicación en el marco de la Ley de Diligencia Debida en la Cadena de Suministro, así como en la normativa interna de TEDI.

La combinación de valores económicos, éticos y ecológicos no debe ser una contradicción. El objetivo es poner la actividad económica racional en consonancia con las estrategias corporativas tanto sociales como ecológicas y vincularla con los valores y medidas que se derivan de ellas.

* La ley sobre el deber de diligencia en la cadena de suministro será vinculante para TEDI el 1 de enero de 2023. TEDI quiere prepararse ya para los requisitos legales que se aplicarán entonces a sus proveedores. - Para facilitar la lectura en este documento no se hace ninguna diferenciación específica por sexos. Los términos correspondientes se aplican a todos los géneros en el sentido de igualdad de trato.

Alcance

El Código de Conducta se aplica a los empleados de TEDI, a los socios comerciales de TEDI y también a sus otros contratistas. En la medida en que las normas de conducta para las distintas áreas de actividad se establezcan en reglamentos separados, éstos se aplicarán sin restricciones adicionalmente al Código de Conducta. En caso de duda, se observará la norma más estricta.

El Código de Conducta debe estar a disposición de todas las personas que trabajan para o en TEDI. El socio comercial está obligado a informar a sus empleados y también a sus otros proveedores utilizados por TEDI sobre el contenido del Código de Conducta.

Aplicación

Al tomar nota y confirmar los Términos y Condiciones Generales de TEDI y el Código de Conducta dentro del Portal de Proveedores de TEDI, el socio comercial asegura que ha entendido el Código de Conducta y que lo cumplirá. TEDI se reserva el derecho de comprobar el cumplimiento de los requisitos formulados en este Código de Conducta. Si se identifican violaciones de las disposiciones del Código de Conducta entre los socios comerciales, TEDI puede poner fin a la relación comercial.

Análisis de riesgos

Con el fin de identificar los riesgos relacionados con los derechos humanos y el medio ambiente en su propia área de negocio y en la de sus socios comerciales en una fase temprana, TEDI lleva a cabo análisis de riesgos a intervalos regulares, pero al menos una vez al año o si existe el motivo correspondiente. Los riesgos identificados en este proceso se ponderan adecuadamente, se priorizan y el resultado del análisis es tenido en cuenta por TEDI en las posibles medidas preventivas y correctivas. TEDI también revisará la eficacia de estas medidas de forma regular, al menos anualmente, así como de forma ad hoc. TEDI se reserva el derecho de ajustar los requisitos para los socios comerciales en función del resultado de un análisis de riesgos. TEDI informará anualmente sobre el estado del riesgo.

Quejas

Las violaciones de este Código de Conducta o de la legislación aplicable deben ser comunicadas a TEDI. La información presentada será procesada de forma confidencial e independiente por el departamento de "Corporate Social Responsibility".

Contacto por correo postal: TEDI GmbH & Co. KG
Departamento "Corporate Social Responsibility"
Brackeler Hellweg 301
44309 Dortmund
Alemania

Contacto por correo electrónico: nachhaltigkeit@tedi.com

Denuncia Anónima: www.tedi.com/tell_us

Minden beérkezett jelentést visszaigazolunk, kivizsgálunk, egyeztetünk a jelentéstevővel és adott esetben kockázatelemzés tárgyává teszünk.

Leyes

Como empresa de ámbito mundial, TEDI está sujeta a las normas legales nacionales e internacionales. Su cumplimiento es un requisito previo para la actividad diaria. TEDI también exige a sus socios comerciales que cumplan con las leyes del país en el que operan. Esta es la base de una relación comercial exitosa.

Libre competencia e incorruptibilidad

TEDI sigue las prácticas comerciales legalmente reconocidas y la competencia leal de acuerdo con los principios de la legislación antimonopolio alemana y europea. La corrupción se rechaza de acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC). Los beneficios realizados en relación con medidas publicitarias o invitaciones para promover las relaciones comerciales o la presentación de productos o servicios son permisibles en el contexto empresarial si sirven a un propósito empresarial justificado. Los beneficios no pueden ser de un valor excesivamente alto (hasta 35 euros) y deben estar en consonancia con la práctica empresarial y los usos y costumbres del país respectivo. Debe garantizarse que el patrocinio y las donaciones no tengan un carácter de corrupción.

Protección de datos

TEDI cumple con la normativa nacional e internacional de protección de datos. Se garantiza la protección de los datos personales de los empleados, clientes y terceros. Esto también se exige a los socios comerciales. Los empleados de TEDI que trabajan con datos personales son supervisados por un responsable interno de la protección de datos en TEDI.

Calidad del producto

La actividad empresarial se basa en la construcción de relaciones a largo plazo con los clientes. El objetivo es ofrecer a los clientes productos seguros que no supongan un riesgo para la salud. Los productos vendidos en TEDI no deben tener ningún defecto o propiedad que pueda afectar a la salud del comprador o dañar su propiedad. Los proveedores deben cumplir con los límites legalmente definidos durante la producción y, si es posible, ser inferiores a ellos.



Riesgos relevantes para los derechos humanos y el medio ambiente

Los siguientes riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente que deben cumplirse son especialmente relevantes para TEDI:

Horario de trabajo

El horario de trabajo debe fijarse de acuerdo con los requisitos legales del país respectivo. Ningún empleado debe trabajar más de una media de 48 horas semanales, y se permite trabajar un máximo de doce horas extras. Las horas extras pueden ser compensadas con tiempo libre en lugar de la paga, dependiendo de las regulaciones de la empresa. Si un empleado trabaja seis días seguidos, debe tener al menos un día libre.

Condiciones de empleo

Los empleados deben tener un documento formal que establezca las condiciones de empleo, por ejemplo, en forma de contrato de trabajo o carta de compromiso. El documento firmado debe cumplir los requisitos legales y contener, por ejemplo, información sobre la remuneración, el periodo de pago, las prestaciones de jubilación, el derecho a vacaciones y el plazo de preaviso.

Trabajo infantil

El trabajo realizado por personas menores de 15 años se considera trabajo infantil y no se tolerará. En los países en los que la educación es obligatoria hasta una determinada edad, se aplica generalmente el límite de edad establecido en ese país. En el caso de los países en desarrollo, se aplican las excepciones establecidas en el Convenio No. 138 de la OIT (edad mínima), según el cual también se permite el empleo a partir de los 14 años en condiciones especiales en casos individuales. Además, las peores formas de trabajo infantil, como la esclavitud o las prácticas similares a la esclavitud, están prohibidas para los menores de 18 años.

Discriminación

Ningún empleado puede ser discriminado, por ejemplo, por razones de género, raza, religión, origen social, étnico o cultural, pertenencia a una organización, discapacidad, orientación sexual, así como política u otras características personales.

Libertad de expresión, asociación y reunión

El derecho a la libertad de expresión debe ser protegido de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Todo empleado debe poder expresar y difundir su opinión sin obstáculos. Además, deben respetarse los derechos de asociación y reunión de los trabajadores garantizados por el Convenio de la OIT.

Integridad

Los derechos personales de los empleados y de terceros no deben ser violados. Deben ser protegidos de los abusos físicos y psicológicos de su entorno.

Salud y seguridad

En todos los lugares de trabajo, el empresario debe garantizar la posibilidad de un trabajo sano y seguro. Los empleados deben recibir la formación correspondiente para reducir el riesgo de accidentes.

Salario

Cada empleado debe recibir un salario por el trabajo realizado que no sea inferior al salario mínimo legal del país respectivo, si lo hay. Si no existe un salario mínimo, la remuneración debe corresponder al nivel salarial habitual en el país. Los recortes salariales, por ejemplo, como medida disciplinaria, no están permitidos.

Trabajo forzado

El trabajo forzado no se tolera e incluye cualquier forma de esclavitud o prácticas similares a la esclavitud. Los empleados deben presentarse a trabajar voluntariamente y no deben ser obligados a trabajar bajo amenaza de castigo.

Protección del medio ambiente

Se espera que los impactos ambientales dentro de la cadena de valor se identifiquen y se eviten o reduzcan continuamente.

