



Code de Conduite

Code of Conduct



Préambule

Le Code de Conduite de TEDI GmbH et Co.KG (ci-après dénommé TEDI), s'applique à tout son univers. Il contient les valeurs ainsi que les principes essentiels de l'entreprise et représente le cadre de base dans les relations de travail chez et avec TEDI.

Il forme le cadre pour des relations responsables avec les collaborateurs, envers les partenaires d'affaires ou toute autre partie prenante tout au long de la chaîne de valeurs. Un traitement juste et équitable est exigé de toutes parties entre elles.

Tous les participants sont priés de mettre en application le Code de Conduite, y compris les lois et les normes éthiques. De cette façon, TEDI pose les bases d'une collaboration équilibrée et prend ses responsabilités en tant qu'entreprise.

Au cœur des éléments fondamentaux énumérés dans ce Code de Conduite, il y a le principe du commerce équitable et la dignité du salarié.

Les exigences qui sont décrites dans ce Code de Conduite reposent sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies (UN), les normes fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les principes du Pacte Mondial des Nations Unies, ainsi que les règles internes à TEDI.

La combinaison de valeurs économiques, éthiques et écologiques ne doit pas être une contradiction en soi. L'objectif est de concilier une économie rationnelle avec les stratégies d'entreprise aussi bien sociales qu'écologiques et d'associer cela aux valeurs et aux mesures qui en découlent.

Le domaine d'application

Le Code de Conduite vaut pour les collaborateurs de TEDI, leurs partenaires commerciaux et leurs mandataires. Dès lors que des règles de conduite sont fixées pour les différents domaines d'activité dans des dispositifs réglementaires séparés, ces dernières s'appliquent de façon absolue à côté du Code de Conduite. En cas de doute, la règle la plus stricte doit être observée.

La mise en application des règles

Au travers de la prise de connaissance et de la confirmation des conditions générales de ventes de TEDI et du Code de Conduite au sein du portail de fournisseur de TEDI, le partenaire commercial certifie avoir compris le Code de Conduite et le respecter. TEDI se réserve le droit de vérifier le respect des exigences formulées dans ce Code de Conduite. Si des entorses aux dispositions du Code de Conduite sont constatées chez des partenaires commerciaux, TEDI peut mettre fin à la relation d'affaire.

Les Plaintes

Les violations à ce Code de Conduite ou à une loi en vigueur doivent être signalées à TEDI. Les informations transmises seront traitées de façon confidentielle par le département de la « Responsabilité sociale des entreprises ».

Contact par courrier : TEDI Distribution SAS
Département „Corporate Social Responsibility“
4 Rue de Marivaux
75002 Paris
France

Contact par E-mail : CorporateSocialResponsibilityFrance@tedi.com

Les Lois

En tant qu'entreprise exerçant dans le monde entier, TEDI est soumise à des règles nationales et internationales. Leur respect est une condition indispensable pour le commerce au quotidien. Aussi, TEDI exige des partenaires d'affaires le respect des lois du pays dans lequel ils sont actifs. Cela est la base pour une relation commerciale prospère.

Libre concurrence et incorruptibilité

TEDI suit des pratiques commerciales légalement reconnues et développe une concurrence loyale selon les principes fondamentaux de la loi anti-trust allemande et européenne. La corruption est exclue, conformément à la Convention de l'Organisation des Nations Unies contre la Corruption (UNTC). Les subventions qui sont faites dans le contexte de mesures publicitaires et d'invitations à la promotion de relations d'affaires ou à la présentation de produits ou de services de prestations, sont autorisées dans le cadre commercial, si elles servent un but commercial justifié. Les subventions ne doivent avoir aucune valeur élevée inappropriée et doivent s'orienter selon les habitudes commerciales, ainsi que les us et coutumes de chaque pays respectif. Il faut s'assurer que les parrainages et les dons ne répondent pas à une démarche de corruption.

La protection des données

TEDI respecte les normes nationales et internationales concernant la protection des données. La protection des données des collaborateurs, des clients ainsi que des tiers est garantie. Cette exigence pèse aussi sur nos partenaires d'affaires. Les collaborateurs de TEDI qui travaillent avec des données à caractère personnel sont encadrés par un responsable en interne chargé de la protection des données.

La communication

Le Code de Conduite doit être accessible pour toutes les personnes qui travaillent chez ou pour TEDI. Le partenaire commercial est tenu d'instruire ses collaborateurs sur les contenus du Code de Conduite.

La qualité du produit

L'activité commerciale de TEDI est basée sur la construction de relations à long terme avec les clients. L'exigence est de proposer aux clients des produits sans risques et sûrs pour la santé. Les produits vendus chez TEDI n'ont pas le droit aux défauts ou de porter des propriétés qui peuvent altérer la santé des acheteurs ou endommager leurs biens. Les valeurs minimales fixées par la loi sont à respecter par les fournisseurs au moment de la production ou à éviter, si possible.



Les horaires de travail

Les horaires de travail doivent être établis conformément aux dispositions légales du pays considéré. Aucun collaborateur ne doit travailler plus de 48 heures par semaine. De plus, les règles relatives aux heures supplémentaires, à leur paiement ou à leur compensation doivent être portées à sa connaissance.

Les conditions d'embauche

Il doit y avoir un document formel pour les collaborateurs dans lequel les conditions d'embauche sont reprises par exemple sous la forme d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement à l'embauche. Ce document signé doit répondre aux exigences de la loi.

Le travail des enfants

Les activités accomplies par des personnes âgées de moins de 15 ans sont considérées comme du travail des enfants et ne sont pas tolérées. Dans les pays dans lesquels il existe une scolarité obligatoire jusqu'à un certain âge, la limite d'âge qui y est fixée, est fondamentale-ment déterminante. Pour les pays en voie de développement, les exceptions spécifiées dans la convention de l'OIT numéro 138 (âge minimum requis) s'appliquent. Ainsi, une embauche à partir de l'âge de 14 ans est possible dans des conditions particulières et au cas par cas.

La discrimination

Aucun collaborateur ne doit être discriminé en raison de son sexe, de sa race, de sa religion, de son origine sociale, ethnique ou culturelle, de son appartenance à une organisation, de son handicap, de son orientation sexuelle et politique ou pour toutes autres marques distinctives personnelles.

La liberté d'expression, d'association et de réunion

Le droit à la liberté d'expression est à protéger, conformément à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies. Chaque collaborateur doit avoir le droit d'exprimer et de diffuser librement son opinion. En outre, les droits d'association et de réunion des salariés, garantis par la Convention de l'OIT, sont à respecter.

L'intégrité

Les droits personnels des collaborateurs et des tiers ne doivent pas être enfreints. Dans l'environnement professionnel, ils doivent être préservés des abus tant physiques que psychologiques.

La santé et la sécurité

Sur chaque lieu de travail, l'employeur doit veiller à ce qu'un travail sain et sûr soit possible. Le personnel doit être formé de façon appropriée pour réduire les risques d'accidents.

Le Salaire

Chaque collaborateur doit recevoir un salaire pour le travail effectué qui ne peut être inférieur au salaire minimum (pour un temps plein), dès lors qu'il est régi par la loi du pays considéré. S'il n'existe pas de salaire minimum, la rémunération devrait correspondre au niveau de salaire usuel dans le pays. Les réductions de salaires, comme par exemple moyen de sanction disciplinaire, ne sont pas autorisées.

Le travail forcé

Le travail forcé n'est pas toléré, les collaborateurs doivent se présenter volontairement sur le lieu de travail.

La protection de l'environnement

On s'attend à ce que les pollutions environnementales au sein de la chaîne de valeurs soient identifiées et continuellement évitées, voire réduites..