



Kodeks Ponašanja

Code of Conduct



Preambula

Globalno obvezujući Kodeks ponašanja društvo TEDI GmbH & Co. KG (u daljnjem tekstu TEDI) sadrži ključne vrijednosti i načela tvrtke te je temelj za rad u i s tvrtkom TEDI. Kodeks predstavlja okvir za odgovorno ponašanje u ophođenju sa zaposlenicima, odnosu prema poslovnim partnerima i drugim sudionicima u lancu vrijednosti. Pošteno i jednako ophođenje jednih prema drugima zahtijeva se od svih strana.

Od svih sudionika zahtijeva se provedba Kodeksa ponašanja, uključujući sve zakone i etičke standarde. Na taj način tvrtka TEDI stvara osnovu za partnersku suradnju te preuzima odgovornost kao pravna osoba.

U središtu načela navedenih u ovom Kodeksu ponašanja nalaze se principi poštenog poslovanja i dostojanstva radnika. Zahtjevi opisani u ovom Kodeksu ponašanja temelje se na Općoj deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda (UN), temeljnim radnim standardima Međunarodne organizacije rada (MOR), načelima UN Global Compacta i njihovoj provedbi sukladno Zakonu o dužnoj pažnji za lance opskrbe¹, kao i na internom pravilniku tvrtke TEDI.

Kombinacija ekonomskih, etičkih i ekoloških vrijednosti ne smije biti proturječna. Cilj je uskladiti racionalno gospodarenje s društvenim i ekološkim poslovnim strategijama te isto povezati s vrijednostima i mjerama koje iz toga proizlaze.

¹ Zakon o dužnoj pažnji za lance opskrbe obvezujući je za TEDI od 1. siječnja 2023. godine. TEDI će se već u ovom trenutku pripremiti na tada važeće zakonske zahtjeve u odnosu na svoje dobavljače.

Područje djelovanja

Kodeks ponašanja odnosi se na zaposlenike TEDI-ja, poslovne partnere TEDI-ja i njihove daljnje suradnike. Ukoliko su pravila ponašanja za pojedina područja djelatnosti utvrđena u drugim propisima, isti vrijede bez ograničenja uz ovaj Kodeks ponašanja. U slučaju sumnje, potrebno je pridržavati se strožeg pravila/propisa. Kodeks ponašanja mora biti dostupan za sve osobe koje rade za ili u tvrtki TEDI. Poslovni partner dužan je sa sadržajem Kodeksa ponašanja upoznati svoje zaposlenike, ali i svoje ostale dobavljače angažirane za tvrtku TEDI.

Provedba

Priznavanjem i potvrđivanjem Općih uvjeta poslovanja TEDI i Kodeksa ponašanja unutar TEDI portala za dobavljače, poslovni partner jamči da je razumio Kodeks ponašanja te da će ga se pridržavati. Tvrtka TEDI zadržava pravo provjere pridržavanja zahtjeva navedenih u ovom Kodeksu ponašanja. Ukoliko se kod poslovnih partnera utvrdi kršenje odredbi Kodeksa ponašanja, TEDI može prekinuti poslovni odnos.

Analiza rizika

U cilju ranog otkrivanja rizika za ljudska prava i okoliš u vlastitom području poslovanja i kod poslovnih partnera, TEDI provodi analize rizika u pravilnim razmacima, najmanje pak jednom godišnje ili ukoliko postoji odgovarajući povod. Na ovaj način utvrđeni rizici će se odgovarajuće ponderirati i priorizirati, a rezultat analize koju je obavila tvrtka TEDI uzima se u obzir u slučaju eventualnih preventivnih i mjera te mjera otklanjanja. Isto tako tvrtka TEDI će ispitati učinkovitost ovih mjera redovno, najmanje pak jednom godišnje ili kad za to postoji povod. TEDI zadržava pravo prilagodbe zahtjeva za poslovne partnere ovisno o rezultatu analize rizika. TEDI će godišnje izvještavati o statusu rizika.

Pritužbe

Kršenje ovog Kodeksa ponašanja ili važećeg zakona mora se prijaviti tvrtki TEDI. Odjel „Corporate Social Responsibility“ će dostavljene informacije obraditi povjerljivo i neovisno.

Kontakt poštom: TEDI GmbH & Co. KG
Abteilung „Corporate Social Responsibility“
Brackeler Hellweg 301
44309 Dortmund
Deutschland/Njemačka

Kontakt putem e-maila: nachhaltigkeit@tedi.com

Mjesto za anonimnu prijavu: www.tedi.com/tell_us

Svaka zaprimljena prijava se potvrđuje, provjerava, raspravlja sa osobom koja je prijavu podnijela i u slučaju potrebe pokreće analizu rizika.

Zakoni

Kao tvrtka koja posluje u cijelom svijetu, TEDI podliježe nacionalnim i međunarodnim zakonima. Poštivanje istih je preduvjet za svakodnevno poslovanje. TEDI također zahtijeva od svojih poslovnih partnera da se pridržavaju zakona zemlje u kojoj posluju. To je temelj uspješnog poslovnog odnosa.

Slobodno tržišno natjecanje i nepotkupljivost

TEDI slijedi pravno priznatu poslovnu praksu i pošteno tržišno natjecanje temeljeno na načelima njemačkog i europskog protumonopolskog (kartelnog) prava. Korupcija se odbacuje u skladu s Konvencijom Ujedinjenih naroda protiv korupcije (UNCAC).

Donacije u vezi s reklamnim mjerama ili pozivima za promicanje poslovnih odnosa, odnosno prezentaciju proizvoda ili usluga dopušteni su u poslovnom kontekstu ako služe opravdanoj poslovnoj svrsi. Donacije ne smiju biti neprimjereno visoke vrijednosti (do 35 EUR) i moraju se temeljiti na uobičajenoj poslovnoj praksi te običajima pojedine zemlje. Mora se osigurati da sponzorstva i donacije nisu koruptivnog karaktera.

Zaštita podataka

TEDI poštuje nacionalne i međunarodne odredbe o zaštiti podataka. Jamči se zaštita osobnih podataka zaposlenika, kupaca i trećih osoba. To se traži i od poslovnih partnera. O zaposlenicima tvrtke TEDI koji rade s osobnim podacima brine interni službenik za zaštitu podataka u tvrtki TEDI.

Kvaliteta proizvoda

Poslovanje se temelji na izgradnji dugoročnih odnosa s kupcima. Cilj je kupcima ponuditi sigurne proizvode koji ne predstavljaju opasnost za zdravlje. Proizvodi koji se prodaju u tvrtki TEDI ne smiju imati nikakve nedostatke ili svojstva koja bi mogla negativno utjecati na zdravlje kupca ili oštetiti njegovu imovinu. Dobavljači se moraju pridržavati zakonskih graničnih vrijednosti tijekom proizvodnje i, ako je moguće, ostati ispod tih graničnih vrijednosti.



Relevantna ljudska prava i rizici za okoliš

Sljedeći rizici za ljudska prava i okoliš na koje treba obratiti pažnju posebno su važni za tvrtku Tedi:

Radno vrijeme

Radno vrijeme mora biti određeno u skladu sa zakonskim odredbama pojedine zemlje. Nijedan zaposlenik ne smije raditi više od prosječno 48 sati tjedno; može se raditi najviše dvanaest sati prekovremeno. Prekovremeni rad može se nadoknaditi slobodnim vremenom ili plaćom, ovisno o propisima tvrtke. Ako zaposlenik radi šest dana uzastopno, mora dobiti najmanje jedan slobodan dan.

Uvjeti za zapošljavanje

Za zaposlenika mora postojati službeni dokument u kojem se regulirani uvjeti zapošljavanja, na primjer u obliku ugovora o radu ili pisma o zapošljavanju. Potpisana isprava mora ispunjavati zakonske uvjete i sadržavati npr. podatke o primicima, razdoblju isplate, doprinosima, pravu na godišnji odmor i otkaznom roku.

Dječji rad

Rad koji obavljaju osobe mlađe od 15 godina smatra se dječjim radom i neće se tolerirati. U zemljama u kojima je školovanje obvezno do određene dobi, u načelu je odlučujuća tamo navedena dobna granica. Za zemlje u razvoju vrijede iznimke navedene u Konvenciji MOR-a br. 138 (minimalna dob), prema kojoj je u pojedinačnim slučajevima pod posebnim uvjetima dopušteno zapošljavanje s navršenih 14 godina. Osim toga, najgori oblici dječjeg rada poput ropstva ili prakse slične ropstvu zabranjeni su za djecu mlađu od 18 godina.

Diskriminacija

Nijedan zaposlenik ne smije biti diskriminiran, primjerice na temelju spola, rase, religije, društvenog podrijetla, etničkog ili kulturnog podrijetla, članstva u nekoj organizaciji, invaliditeta, seksualne ili političke orijentacije ili drugih osobnih karakteristika.

Sloboda izražavanja, udruživanja i okupljanja

Pravo na slobodu izražavanja mora biti zaštićeno prema Općoj deklaraciji o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda. Svaki zaposlenik mora imati mogućnost slobodnog izražavanja i širenja svog mišljenja. Osim toga, moraju se poštovati prava radnika na udruživanje i okupljanje zajamčena Konvencijom MOR-a.

Integritet

Ne smiju se povrijediti osobna prava zaposlenika i trećih osoba. Isti moraju biti zaštićeni od fizičkog i psihičkog zlostavljanja od strane osoba u njihovom okruženju.

Zdravlje i sigurnost

Na svakom radnom mjestu poslodavac mora osigurati zdrav i siguran rad. Zaposlenici moraju biti odgovarajuće obučeni kako bi se smanjio rizik od nezgoda.

Plaća

Svaki zaposlenik mora dobiti plaću za obavljenu rad koja nije manja od zakonske minimalne plaće u pojedinoj zemlji, ako postoji. Ako ne postoji minimalna plaća, naknada treba odgovarati razini plaće koja je uobičajena u zemlji. Smanjenje plaće, primjerice kao disciplinska mjera, nije dopušteno.

Prisilni rad

Prisilni rad se neće tolerirati i uključuje bilo koji oblik ropstva ili prakse slične ropstvu. Zaposlenici se moraju pojaviti na poslu dobrovoljno i ne smiju biti prisiljeni na rad pod prijetnjom kazne suprotno zakonskim propisima.

Zaštita okoliša

Očekuje se da će se onečišćenje okoliša unutar lanca vrijednosti identificirati te kontinuirano izbjegavati odnosno smanjivati.