



Magatartási Kódex

Code of Conduct



Bevezetés

A TEDI GmbH & Co. KG (a továbbiakban: „TEDI”) világszerte kötelező érvényű Magatartási Kódexe magában foglalja a vállalat legfontosabb értékeit, valamint alapelveit, és a TEDI-nél, illetve a TEDI-vel folytatott munka alappillére. A Kódex biztosítja a munkavállalókkal való bánásmód során, az üzleti partnerekkel és az értékteremtési lánc más jogosult csoportjaival szemben tanúsítandó, felelősségteljes magatartás keretét. Minden féltől tisztességes és egyenlő bánásmódot várunk el egymás között.

Minden érdekeltet felszólítunk a Magatartási Kódex betartására, ideértve a jogszabályokat és az etikai normákat. A TEDI így teremti meg a partneri együttműködés alapját, és vállal felelősséget vállalatként.

Az ebben a Magatartási Kódexben foglalt alapelvek középpontjában a tisztességes magatartás és a munkavállalók méltóságának elve áll. Az ebben a Magatartási Kódexben foglalt követelmények az Egyesült Nemzetek Szervezete (ENSZ) által elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatán, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető munkaügyi normáin, az ENSZ Globális Megállapodásának elvein és azoknak a szállítási láncokra vonatkozó gondossági kötelezettségekről szóló törvény szerinti megvalósításán, valamint a TEDI belső szabályzatain alapulnak.

A gazdasági, erkölcsi és környezeti értékek ötvözése nem jelenthet ellentmondást. A cél az, hogy az észszerű gazdálkodást összhangba hozzuk a szociális és környezetvédelmi vállalati stratégiákkal, és összekapcsoljuk az értékekkel, valamint az azokból következő intézkedésekkel.

*A szállítási láncra vonatkozó, gondossági kötelezettségről szóló törvény 2023. január 1-től a TEDI-re is vonatkozik. Ennek következtében a TEDI már most fel kíván készülni a beszállókra vonatkozó jogi követelményekre. A könnyebb olvashatóság érdekében ebben a dokumentumban nem történik nemek szerinti megkülönböztetés. A megfelelő kifejezések az egyenlő bánásmód értelmében minden nemre vonatkoznak.

Hatály

A Magartartási Kódex a TEDI munkavállalóira, a TEDI üzleti partnereire és azok további vállalkozóira is irányadó. Amennyiben külön szabályzat rendelkezik az egyes tevékenységi területekre vonatkozó magartartási szabályokról, úgy azok korlátlanul irányadóak a Magartartási Kódex mellett. Kétség esetén mindig a szigorúbb szabályt kell betartani.

A Magartartási Kódexhez hozzáférést kell biztosítani minden olyan személynek, aki a TEDI-nek vagy a TEDI-nél dolgozik. Az üzleti partner köteles a Magartartási Kódex tartalmáról tájékoztatni a munkavállalóit és azokat a további beszállítóit is, akik a TEDI-nek is dolgoznak.

Végrehajtás

A TEDI Általános Szerződési Feltételeinek és a Magartartási Kódexnek a TEDI szállítói portálon való tudomásulvételével és elfogadásával az üzleti partner szavatolja, hogy megértette és betartja a Magartartási Kódexet. A TEDI fenntartja magának a jogot arra vonatkozóan, hogy ellenőrizze az ebben a Magartartási Kódexben megfogalmazott követelmények betartását. Amennyiben megállapítja, hogy valamely üzleti partner megsértette a Magartartási Kódex rendelkezéseit, a TEDI megszüntetheti az üzleti kapcsolatot.

Kockázatelemzés

Ahhoz, hogy saját üzletágában és az üzleti partnernél idejekorán felismerje az emberi jogi és környezetvédelmi kockázatokat, a TEDI rendszeres időközönként, de legalább évente vagy alkalmat adó körülmény fennállása esetén kockázatelemzést végez. Az annak során megállapított kockázatokat észszerűen súlyozza, fontossági sorrendbe állítja és az elemzés eredményét figyelembe veszi a lehetséges megelőzési és helyreállító intézkedéseknél. Ezeknek az intézkedéseknek a hatékonyságát is rendszeresen, de legalább évente, illetve alkalmanként felül fogja vizsgálni. A TEDI fenntartja magának a jogot arra vonatkozóan, hogy a kockázatelemzés eredményétől függően módosítsa az üzleti partnerekre vonatkozó követelményeket. A TEDI évente beszámol a kockázati státuszról.

Panaszok

A Magartartási Kódex vagy a hatályban lévő jogszabályok megsértése jelentendő a TEDI-nek. A „Vállalati Társadalmi Felelősség” Osztály bizalmasan és pártatlanul kezeli az átadott információkat.

Elérhetőség postai úton: TEDI GmbH & Co. KG
 „Vállalati Társadalmi Felelősség” Osztály
 Brackeler Hellweg 301
 44309 Dortmund
 Németország

Elérhetőség e-mailben: nachhaltigkeit@tedi.com

Anonim jelentéstétel helye: www.tedi.com/tell_us

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

Jogszabályok

Világszerte tevékenykedő vállalatként a TEDI nemzeti és nemzetközi jogszabályok hatálya alá esik. Azok betartása napi cselekvésének előfeltétele. A TEDI üzleti partnereitől is elvárja, hogy betartsák annak az országnak a törvényeit, ahol tevékenységet folytatnak. Ez a sikeres üzleti kapcsolat alapja.

Szabad verseny és megvesztegethetetlenség

A TEDI jogilag elfogadott üzleti gyakorlatot és szabad versenyt folytat a német és az európai versenyjog alapelvei alapján. Az Egyesült Nemzetek Szervezete Korruptió elleni Egyezményének (UNCAC) megfelelően elutasítja a korrupciót. Azok a juttatások, amelyekre az üzleti kapcsolatok elősegítését vagy termékek, illetve szolgáltatások bemutatását célzó rekláminitézkedésekkel vagy meghívásokkal összefüggésben kerül sor, üzleti keretek között akkor elfogadhatók, ha jogos vállalati célt szolgálnak. A juttatások értéküket tekintve nem lehetnek méltánytalanul magasak (legfeljebb 35 EUR), és igazodniuk kell az adott ország szokásos üzleti gyakorlatához, valamint hagyományaihoz és szokásaihoz. Gondoskodni kell arról, hogy a szponzorálás és adományozás céljából fizetett összegeknek ne legyen megvesztegetésre utaló jellegük.

Adatvédelem

A TEDI figyelembe veszi a nemzeti és nemzetközi adatvédelmi előírásokat. Biztosítja a munkavállalók, az ügyfelek, valamint harmadik felek személyes adatainak védelmét. Ezt üzleti partnereitől is elvárja. A személyes adatokkal dolgozó TEDI-munkavállalókat belső adatvédelmi biztos segíti a TEDI-nél.

Termékminőség

Az üzleti tevékenység hosszú távú üzleti kapcsolatok kialakításán alapul. Arra törekszünk, hogy egészségügyi szempontból ártalmatlan és biztonságos termékeket kínáljunk az ügyfeleknek. A TEDI-nél értékesített termékek nem rendelkezhetnek olyan hibákkal, illetve tulajdonságokkal, amelyek hátrányosan befolyásolhatják a vásárlók egészségét vagy kárt okozhatnak tulajdonukban. A szállítók kötelesek a gyártás során betartani és lehetőség szerint alulmúlni a törvényben meghatározott határértékeket.



Lényeges emberi jogi és környezetvédelmi kockázatok

Az alábbi, betartandó emberi jogi és környezetvédelmi kockázatok különösen fontosak a TEDi számára:

Munkaidő

A munkaidőket az adott ország jogszabályi rendelkezéseivel összhangban kell meghatározni. Egy munkavállaló se dolgozzon átlagosan heti 48 óránál többet. Legfeljebb tizenkét óra túlóra teljesítése megengedett. A túlóra kifizetése – a vállalati szabályozástól függően – történhet szabadidőben történő kiegyenlítéssel vagy javadalmazással. Ha valamelyik munkavállaló hat napig dolgozik egymás után, legalább egy szabadnapot kell kapnia.

Alkalmazási feltételek

A munkavállalóknak olyan hivatalos dokumentumot kell rendelkezésre bocsátani, amely szabályozza az alkalmazási feltételeket, például munkaszerződés vagy felvételi levél formájában. Az aláírt dokumentumnak meg kell felelnie a jogszabályi követelményeknek és tartalmaznia kell például a munkabérré, a kifizetési időszakra, az ellátásokra, a szabadságigényre és a felmondási időre vonatkozó adatokat.

Gyermekmunka

A 15 évnél fiatalabb személyek által végzett tevékenység gyermekmunkának minősül, amelyet nem tűrünk. Azokban az országokban, ahol egy bizonyos korig tankötelezettség áll fenn, főszabályként az ott megszabott korhatár irányadó. A fejlődő országokra a 138. számú ILO-egyezményben (legelső korhatár) megszabott kivételek irányadók, amelyek rendkívüli feltételek mellett esetenként megengedik a 14 éves kortól való foglalkoztatást is. Tilos továbbá 18 évnél fiatalabb gyerekeknél a gyermekmunka bármely legrosszabb formája, például a rabszolgaság vagy a rabszolgasághoz hasonló gyakorlat.

Hátrányos megkülönböztetés

Egy munkavállalót sem szabad hátrányosan megkülönböztetni nemi, faji vagy vallási alapon, társadalmi háttér, etnikai vagy kulturális hovatartozás, szervezeti tagság, fogyatékoság, szexuális és politikai irányultság vagy más személyes ismertetőjel alapján.

A véleménynyilvánítás, az egyesülés és a gyülekezés szabadsága

A véleménynyilvánítás szabadságához való jogot óvni kell az Egyesült Nemzetek Szervezete által elfogadott Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata alapján. Minden munkavállalónak biztosítani kell a jogot, hogy akadály nélkül nyilváníthassa és terjeszthesse véleményét. Ezen túlmenően tiszteltetben kell tartani a munkavállalók ILO-egyezményben szavatolt egyesülési és gyülekezési jogát.

Sértetlenség

A munkavállalók és harmadik személyek személyiségi jogait tilos megsérteni. Óvni kell őket a környezetük általi testi és lelki bántalmazástól.

Egészség és biztonság

A munkáltatónak minden munkahelyen gondoskodnia kell arról, hogy az egészséges és biztonságos munkavégzés lehetséges legyen. A balesetveszély csökkentése érdekében a munkavállalókat értelemszerűen be kell tanítani.

Fizetés

Elvégzett munkájáért minden munkavállalónak bért kell kapnia, amely nem lehet kevesebb az adott ország kötelező minimálbérénel, ha van ilyen. Ha nincs minimálbér, a fizetés feleljen meg az adott országban megszokott bérszintnek. Bérkurtítást nem lehet eszközölni például fegyelmi intézkedésként.

Kényszermunka

A kényszermunkát, amely magában foglalja a rabszolgaság vagy a rabszolgasághoz hasonló gyakorlat bármilyen formáját, nem tűrjük. A munkavállalóknak önként kell megjelenniük a munkahelyen, büntetés kilátásba helyezésével nem kényszeríthetők munkára.

Környezetvédelem

Elvárjuk, hogy az értékteremtési láncban belül azonosítsák és folyamatosan kerüljék, illetve csökkentsék a környezetterhelést.