



# Codice di Condotta

## Code of Conduct



### Premessa

Il Codice di Condotta per la TEDI Commercio Srl (TEDI) contiene i valori e i principi essenziali dell'azienda e costituisce il modello base per lavorare in e per TEDI. Fornisce il quadro di regole per un comportamento responsabile nei rapporti con i dipendenti, i partner commerciali e gli altri partner coinvolti nella catena dello sviluppo. Tutte le parti sono tenute a rapportarsi in modo leale ed equo.

Tutti gli interessati sono tenuti ad attuare il Codice di condotta, comprese tutte le leggi e gli standard etici. In questo modo, TEDI crea le basi per una partnership cooperativa assumendosi la responsabilità come azienda.

Alla base dei principi enunciati nel presente Codice di condotta vi sono i valori legati alla correttezza e alla dignità dei lavoratori. I criteri descritti nel presente documento si basano sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (ONU), sulle norme fondamentali in materia di lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), sui principi del Global Compact delle Nazioni Unite e sulla loro applicazione nell'ambito della procedura di diligenza della catena di fornitura, nonché sui regolamenti interni di TEDI.

La combinazione di valori economici, etici ed ecologici non deve costituire una contraddizione. L'obiettivo è quello di allineare l'attività economica razionale alle strategie aziendali sociali ed ecologiche e di collegarla ai valori e alle misure che ne derivano.

\* La legge sul obbligo di diligenza della catena di fornitura diventerà vincolante per TEDI a partire dal 1° gennaio 2023. TEDI intende infatti prepararsi ai requisiti di legge che dovranno essere applicati ai suoi fornitori. Al fine di facilitare la lettura, in questo documento non viene fatta alcuna differenziazione di genere. I termini corrispondenti si applicano a tutti i generi per garantire la parità di trattamento.

### Ambito di validità

Il Codice di Condotta si applica ai dipendenti di TEDI, ai loro partner commerciali e agli altri collaboratori. Nella misura in cui le regole di condotta per i singoli settori di attività sono stabilite da regolamenti separati, questi si applicano senza limitazioni in aggiunta al Codice di condotta. In presenza di dubbi, si dovrà attenere alla regola più restrittiva.

Il Codice di Condotta deve essere reso disponibile a tutte le persone che lavorano per o presso TEDI. I suoi contenuti dovranno essere comunicati dai partner commerciali ai propri dipendenti e fornitori.

### Applicazione

I partner commerciali dovranno confermare di aver compreso il Codice di Condotta e le Condizioni Generali di TEDI all'interno del suo portale Fornitori e di volerli rispettare. TEDI si riserva il diritto di verificare che vengano rispettati i criteri formulati nel presente documento. Se tra i partner commerciali vengono riscontrate violazioni delle disposizioni del Codice di Condotta, TEDI può interrompere il rapporto commerciale.

### Analisi dei rischi

Per identificare tempestivamente i rischi legati ai diritti umani e dell'ambiente nella propria area di attività e in quella dei partner commerciali, TEDI esegue un'analisi dei rischi a intervalli regolari, almeno una volta all'anno o qualora vi sia una ragione specifica. I rischi individuati in questo processo vengono appropriatamente valutati, classificati in ordine di priorità e gli esiti dell'analisi vengono esaminati da TEDI per le eventuali misure preventive e risolutive. TEDI riasaminerà inoltre l'efficacia di queste misure su base regolare, con frequenza annuale. TEDI si riserva di adeguare i criteri per i partner commerciali in base all'esito dell'analisi dei rischi e effettuerà un report annuale sullo stato di essi.

### Reclami

Dovranno essere comunicate a TEDI le violazioni del presente Codice di condotta o delle norme vigenti. Le informazioni fornite saranno trattate in modo riservato e confidenziale dal reparto „Corporate Social Responsibility“.

Contatto postale: TEDI GmbH & Co. KG  
Reparto „Corporate Social Responsibility“  
Brackeler Hellweg 301  
44309 Dortmund  
Germania

Contatto tramite E-Mail: [nachhaltigkeit@tedi.com](mailto:nachhaltigkeit@tedi.com)

Comunicazioni anonime: [www.tedi.com/tell\\_us](http://www.tedi.com/tell_us)

Ogni segnalazione pervenuta viene presa in carico, esaminata, approfondita con l'informatore e, se necessario, viene avviata un'analisi dei rischi.

### Leggi

In quanto azienda operante a livello internazionale, TEDI è soggetta a normative legali nazionali e internazionali. La loro attuazione è un requisito fondamentale per le attività quotidiane. TEDI si impegna inoltre a far rispettare ai propri partner commerciali le normative del paese in cui operano. Si tratta delle fondamenta di una partnership commerciale di successo.

### Libera concorrenza e Incorruttibilità

TEDI si attiene a procedure commerciali legalmente riconosciute e a una corretta competitività in conformità con i principi della normativa antitrust tedesca ed europea. La corruzione viene respinta secondo la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC). Le richieste di beneficenza in relazione a misure pubblicitarie o a inviti per promuovere relazioni commerciali o la presentazione di prodotti o servizi sono consentite in un contesto aziendale se rispondono a uno scopo imprenditoriale riconosciuto. I benefit non possono avere un valore eccessivamente elevato (fino a 35 euro) e devono essere in linea con le procedure aziendali e con gli usi e costumi del rispettivo Paese. Occorre garantire che le sponsorizzazioni e le donazioni non abbiano uno scopo di corruzione.

### Trattamento dei dati personali

TEDI rispetta le normative nazionali e internazionali in materia di sicurezza dei dati. Garantisce la tutela dei dati personali dei dipendenti, clienti e di terzi. Ciò viene richiesto anche ai partner commerciali. Il personale di TEDI che tratta i dati personali è supervisionato da un responsabile interno per la protezione dei dati.

### Qualità del prodotto

L'attività commerciale di TEDI si concentra nel costruire dei rapporti di lunga durata con la clientela. L'obiettivo è offrire ai clienti prodotti sicuri e non dannosi per la loro salute. I prodotti venduti non devono presentare difetti o caratteristiche che possano compromettere la salute degli acquirenti o danneggiare i loro beni. I valori massimi previsti dalla legge devono essere rispettati durante la produzione dai fornitori e, ove possibile, devono essere minimizzati.



### Rischi relativi ai diritti umani e all'ambiente

Per TEDi i principali da rispettare riguardo ai diritti umani e ai rischi ambientali sono di grande importanza.

### Orario di lavoro

L'orario di lavoro deve essere stabilito in conformità con i regolamenti vigenti nel paese di appartenenza. Nessun dipendente dovrà lavorare più di 48 ore in media a settimana, e potranno essere effettuate al massimo 12 ore di straordinario. Le ore di straordinario possono essere compensate con permessi sostitutivi o con la retribuzione, a seconda delle disposizioni aziendali. Un lavoratore che lavora per sei giorni di seguito dovrà avere almeno un giorno di riposo.

### Condizioni d'impiego

Il dipendente riceve un documento formale che stabilisce i termini e le condizioni di impiego, ad esempio sotto forma del contratto di lavoro o della lettera di assunzione. Il documento firmato deve essere conforme ai requisiti di legge e contenere, ad esempio, indicazioni sulla retribuzione, il termine di pagamento, le disposizioni in materia pensionistica, il diritto alle ferie e il periodo di preavviso.

### Lavoro minorile

Le attività svolte da persone di età inferiore ai 15 anni sono considerate lavoro minorile e non saranno ammesse. Nei Paesi in cui la scuola è obbligatoria fino al raggiungimento di una età stabilita dalla legge, il vincolo di età previsto è generalmente determinante. Per i Paesi in via di sviluppo sono applicabili le eccezioni previste dalla Convenzione n. 138 dell'OIL (età minima), in base alla quale il lavoro a partire dai 14 anni è consentito anche in base a particolari condizioni individuali. Inoltre, le peggiori tipologie di lavoro minorile, come la schiavitù o pratiche simili a essa, sono vietate ai minori di 18 anni.

### Discriminazione

Non è consentita alcuna discriminazione nei confronti dei dipendenti, come ad esempio in base al genere, razza, religione, provenienza sociale, origine etnica o culturale, appartenenza a un'organizzazione, per disabilità, orientamento sessuale e politico o di altre caratteristiche personali.

### Libertà di espressione, unione e riunione

Il diritto alla libertà di espressione deve essere tutelato in conformità con la Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite. Ogni dipendente deve poter esprimere e comunicare la propria opinione. Inoltre, devono essere rispettati i diritti di assemblea e di riunione dei lavoratori garantiti dalla Convenzione dell'OIL.

### Integrità

Non possono essere violati i diritti dei dipendenti e di terzi. L'ambiente di lavoro ha il compito di tutelare i propri dipendenti da abusi fisici e psicologici.

### Salute e sicurezza

In ogni luogo di lavoro, il datore deve garantire la massima sicurezza e tutela della salute. I collaboratori devono essere adeguatamente formati per ridurre il rischio di possibili eventi spiacevoli.

### Retribuzione

Ogni lavoratore deve ricevere una retribuzione adeguata alla propria mansione che non sia inferiore al salario minimo previsto dalla legge del proprio Paese, se presente. In mancanza di un salario minimo, la retribuzione dovrà corrispondere al livello salariale in uso sul territorio nazionale. Non sono ammesse riduzioni salariali, anche come misure disciplinari.

### Lavoro forzato

Il lavoro forzato è vietato e comprende qualsiasi forma di schiavitù o pratiche simili alla stessa. I lavoratori devono presentarsi al lavoro volontariamente e senza essere costretti a lavorare sotto la minaccia di punizioni.

### Tutela dell'ambiente

Occorre che gli impatti ambientali all'interno della catena gestionale vengano individuati e ridotti o evitati in modo permanente.