



Kodeks Postępowania

Code of Conduct



Preambuła

Powszechnie obowiązujący Kodeks Postępowania TEDI Sieć Handlowa Sp. z o.o. (dalej TEDI) zawiera podstawowe wartości i zasady firmy i stanowi fundament współpracy oraz pracy w TEDI. Tworzy on ramy odpowiedzialnego postępowania w kontaktach z pracownikami, partnerami biznesowymi i innymi interesariuszami w całym łańcuchu wartości. Wszystkie strony są zobowiązane do traktowania siebie nawzajem sprawiedliwie i równo.

Wszystkie zaangażowane strony są zobowiązane do stosowania Kodeksu Postępowania, w tym wszystkich przepisów prawa i norm etycznych. W ten sposób TEDI tworzy podstawy do współpracy w duchu partnerstwa i przejmuje odpowiedzialność jako firma.

U podstaw zasad określonych w niniejszym Kodeksie leżą zasady uczciwego postępowania i godności pracowników. Wymagania opisane w niniejszym Kodeksie opierają się na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ), podstawowych standardach pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), zasadach inicjatywy ONZ Global Compact i ich implementacji w ramach ustawy o należytej staranności w łańcuchu dostaw, a także na wewnętrznych regulacjach TEDI.

Wartości ekonomiczne, etyczne oraz ekologiczne nie mogą być sprzeczne. Celem jest dostosowanie racjonalnej działalności gospodarczej do społecznych, jak i ekologicznych strategii przedsiębiorstw oraz powiązanie jej z wartościami i działaniami z nich wynikającymi.

¹ Ustawa o należytej staranności w łańcuchu dostaw zacznie obowiązywać TEDI z dniem 1 stycznia 2023 r. TEDI już teraz chce się przygotować do wymogów prawnych, które będą wówczas obowiązywać jej dostawców. Ze względu na łatwiejszą czytelność, w niniejszym dokumencie nie wprowadza się rozróżnienia ze względu na płeć. Odpowiednie określenia dotyczą wszystkich płci w celu równego traktowania.

Zakres stosowania

Kodeks Postępowania dotyczy pracowników TEDI, partnerów biznesowych TEDI, a także pozostałych kontrahentów. O ile zasady postępowania dla poszczególnych obszarów działalności są określone w odrębnych przepisach, obowiązują one bez ograniczeń, jako uzupełnienie Kodeksu Postępowania. W przypadku wątpliwości należy przestrzegać wyższej zasady.

Kodeks postępowania musi być udostępniony wszystkim osobom pracującym dla/lub w TEDI. Kontrahent jest zobowiązany do poinformowania swoich pracowników, a także współpracujących na rzecz TEDI dostawców o treści Kodeksu Postępowania.

Wdrożenie

Poprzez zapoznanie się i potwierdzenie Ogólnych Warunków Handlowych TEDI oraz Kodeksu Postępowania w ramach Portalu Dostawcy TEDI, kontrahent zapewnia, że zrozumiał Kodeks Postępowania i będzie go przestrzegał. TEDI zastrzega sobie prawo do sprawdzenia zgodności z wymaganiami sformułowanymi w niniejszym Kodeksie Postępowania. W przypadku stwierdzenia naruszeń postanowień Kodeksu Postępowania wśród kontrahentów, TEDI może zakończyć relacje biznesowe.

Analiza ryzyka

W celu wcześniejszego rozpoznania ryzyka związanego z prawami człowieka i środowiskiem we własnym obszarze działalności oraz u partnera biznesowego, TEDI przeprowadza analizy ryzyka w regularnych odstępach czasu, jednak nie rzadziej niż raz w roku lub w przypadku zaistnienia odpowiedniego powodu. Zidentyfikowane w tym procesie ryzyko jest odpowiednio ważone, szeregowane, a wynik analizy jest uwzględniany przez TEDI w ewentualnych działaniach zapobiegawczych i naprawczych. TEDI będzie również regularnie, co najmniej raz w roku, jak również doraźnie, dokonywać przeglądu skuteczności tych środków. TEDI zastrzega sobie prawo do dostosowania wymagań wobec kontrahentów w zależności od wyniku analizy ryzyka. TEDI będzie składać coroczne sprawozdania na temat statusu ryzyka.

Skargi

Naruszenie Kodeksu Postępowania lub obowiązującego prawa należy zgłaszać do TEDI. Przekazane informacje będą przetwarzane jako poufnie i niezależnie przez dział „Społecznej Odpowiedzialności Biznesu”.

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

Kontakt drogą mailową: csr@tedi.com

Zgłoszenia anonimowe: www.tedi.com/tell_us

Każde otrzymane zgłoszenie jest przyjmowane, analizowane, omawiane z osobą dokonującą zgłoszenia i w razie potrzeby, uruchamiana jest analiza ryzyka.

Przepisy

Jako firma działająca globalnie, TEDI podlega krajowym i międzynarodowym przepisom prawnym. Ich przestrzeganie jest warunkiem koniecznym do prowadzenia codziennej działalności. TEDI wymaga również od swoich partnerów biznesowych przestrzegania prawa kraju, w którym działają. Jest to podstawa udanych relacji biznesowych.

Wolna i uczciwa konkurencja

TEDI przestrzega prawnie uznanych praktyk biznesowych i uczciwej konkurencji zgodnie z zasadami polskiego i europejskiego prawa antymonopolowego. Korupcja jest odrzucana zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji (UNCAC). Przyjmowane korzyści z działań reklamowych lub zaproszeniami mającymi na celu promowanie relacji biznesowych lub prezentację produktów lub usług są dopuszczalne w kontekście biznesowym, jeżeli służą uzasadnionemu celowi przedsiębiorcy. Korzyści te nie mogą mieć przekraczać określonej wartości (do 35 EUR) i muszą być zgodne z praktyką biznesową oraz zwyczajami i tradycjami danego kraju. Należy zadbać o to, aby sponsoring i darowizny nie miały charakteru korupcyjnego.

Ochrona danych

TEDI przestrzega krajowych i międzynarodowych przepisów dotyczących ochrony danych. Zapewniona jest ochrona danych osobowych pracowników, klientów i osób trzecich. Jest to również wymagane od partnerów biznesowych. Pracownicy TEDI pracujący z danymi osobowymi są nadzorowani przez wewnętrznego Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

Jakość produktu

Działalność gospodarza oparta jest na budowaniu długoterminowych relacji z klientami. Celem jest oferowanie klientom bezpiecznych produktów, które nie stanowią zagrożenia dla zdrowia. Produkty sprzedawane w TEDI nie mogą mieć żadnych wad ani cech, które mogłyby wpłynąć na zdrowie kupującego lub uszkodzić jego mienie. Ustawowe wartości graniczne muszą być przestrzegane przez dostawców podczas produkcji i w miarę możliwości zminimalizowane.



Istotne zagrożenia dla praw człowieka i środowiska

Szczególnie istotne dla TEDI w kontekście praw człowieka i środowiska naturalnego są następujące zagrożenia:

Czas pracy

Godziny pracy muszą być ustalone zgodnie z wymogami prawnymi danego kraju. Nadgodziny mogą być rekompensowane czasem wolnym w zastępstwie lub wynagrodzeniem, w zależności od przepisów firmy. Jeśli pracownik pracuje sześć dni z rzędu, musi otrzymać przynajmniej jeden dzień wolny.

Warunki zatrudnienia

Pracownicy muszą dysponować formalnym dokumentem określającym warunki zatrudnienia, na przykład w formie umowy o pracę. Podpisany dokument musi spełniać wymogi prawne i zawierać np. informacje o urlopie wypoczynkowym i okresie wypowiedzenia.

Praca dzieci

Praca wykonywana przez osoby poniżej 15 roku życia jest uważana za pracę dzieci i nie będzie tolerowana. W krajach, w których edukacja jest obowiązkowa do określonego wieku, powszechnie obowiązują ustalona granica wieku. W przypadku krajów rozwijających się, zastosowanie mają wyjątki określone w Konwencji Międzynarodowej Konwencji Pracy nr 138 (wiek minimalny), zgodnie z którą w indywidualnych przypadkach, pod specjalnymi warunkami, dopuszczalne jest również zatrudnienie od 14 roku życia. Ponadto najgorsze formy pracy dzieci, takie jak niewolnictwo lub praktyki podobne do niewolnictwa, są zakazane w przypadku dzieci poniżej 18 roku życia.

Dyskryminacja

Żaden pracownik nie może być dyskryminowany, na przykład ze względu na płeć, rasę, religię, pochodzenie społeczne, etniczne lub kulturowe, przynależność do organizacji, niepełnosprawność, orientację seksualną, jak również polityczną lub inne cechy osobiste.

Wolność wypowiedzi, zrzeszania się i zgromadzeń

Prawo do wolności słowa musi być chronione zgodnie z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka ONZ. Każdy pracownik musi mieć prawo do wyrażania i rozpowszechniania swoich opinii bez przeszkód. Ponadto należy przestrzegać praw pracowników do zrzeszania się i zgromadzeń zagwarantowanych w konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Nienaruszalność

Nie wolno naruszać dóbr osobistych pracowników i osób trzecich. Muszą być chronione przed fizycznym i psychicznym znęcaniem się przez otoczenie.

Zdrowie i bezpieczeństwo

W każdym zakładzie pracy pracodawca musi zapewnić możliwość wykonywania bezpiecznej pracy. Pracownicy muszą być odpowiednio przeszkoleni, aby zmniejszyć ryzyko wypadku.

Wynagrodzenie

Każdy pracownik musi otrzymać za wykonaną pracę wynagrodzenie nie mniejsze niż ustawowa płaca minimalna danego kraju, jeśli taka istnieje. Jeśli nie istnieje płaca minimalna, wynagrodzenie powinno odpowiadać poziomowi płac zwyczajowo przyjętemu w danym kraju. Obniżenie wynagrodzenia jest niedopuszczalne, na przykład jako środek dyscyplinarny.

Praca przymusowa

Praca przymusowa, która obejmuje wszelkie formy niewolnictwa lub praktyk podobnych do niewolnictwa jest zabroniona. Pracownicy muszą stawać się w pracy dobrowolnie i nie mogą być zmuszani do pracy pod groźbą kary.

Ochrona środowiska

Oczekuje się, że negatywne wpływy na środowisko w ramach łańcucha wartości będą na bieżąco identyfikowane lub ograniczane.