



# Código de Conduta

## Code of Conduct



### Preâmbulo

O Código de Conduta globalmente vinculativo da TEDI Comercio, S.L.U. (doravante TEDI) contém os valores e princípios essenciais da empresa e é a estrutura básica para trabalhar na e com a TEDI. Constitui o referencial para uma conduta responsável nas relações com colaboradores, parceiros de negócios e demais partes interessadas em toda a cadeia de valor. Todas as partes são obrigadas a tratar-se mutuamente de forma justa e equitativa.

Todas as partes envolvidas são obrigadas a aplicar o Código de Conduta, incluindo todas as leis e padrões éticos. Desta forma, a TEDI cria as bases para uma cooperação em espírito de parceria e assume responsabilidades como empresa.

No centro dos princípios estabelecidos neste Código de Conduta estão os princípios de tratamento justo e a dignidade dos trabalhadores. Os requisitos descritos neste Código de Conduta são baseados na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas (ONU), nas normas de trabalho fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nos princípios do Pacto Global da ONU e na sua aplicação no âmbito da devida Lei de Diligência na Cadeia de Suprimentos, bem como nos regulamentos internos do TEDI.

A combinação de valores económicos, éticos e ecológicos não deve ser uma contradição. O objetivo é alinhar a atividade económica racional com as estratégias sociais e ecológicas das empresas e vinculá-la aos valores e medidas que delas derivam.

\* A Lei do Dever de Cuidado da Cadeia de Abastecimento tornar-se-á vinculativa para a TEDI a 1 de Janeiro de 2023. A TEDI já se quer preparar para os requisitos legais que serão então aplicáveis aos seus fornecedores. Por razões de legibilidade mais fácil, não é feita qualquer diferenciação específica de género neste documento. Os termos correspondentes aplicam-se a todos os géneros para efeitos de igualdade de tratamento.

## Âmbito

O Código de Conduta aplica-se aos funcionários da TEDI, aos parceiros de negócios da TEDI e também aos outros contratados. Na medida em que as regras de conduta para as diferentes áreas de atividade sejam estabelecidas em regulamentos separados, serão aplicadas sem restrições em adição ao Código de Conduta. Em caso de dúvida, será tido em conta o padrão mais rígido.

O Código de Conduta deve ser disponibilizado a todos os que trabalham para ou na TEDI. O parceiro de negócios é obrigado a informar os seus funcionários e também os demais fornecedores utilizados pela TEDI sobre o conteúdo do Código de Conduta.

## Aplicação

Ao observar e confirmar os Termos e Condições Gerais TEDI e o Código de Conduta no Portal do Fornecedor TEDI, o parceiro de negócios garante que entendeu o Código de Conduta e que o irá cumprir. A TEDI reserva-se o direito de verificar o cumprimento dos requisitos formulados neste Código de Conduta. Se forem identificadas violações das disposições do Código de Conduta entre parceiros de negócios, a TEDI poderá rescindir a relação de negócios.

## Análise de riscos

De forma a identificar precocemente os riscos relacionados com os direitos humanos e o ambiente na sua própria área de negócio e na dos seus parceiros de negócio, a TEDI realiza análises de risco com periodicidade regular, pelo menos uma vez por ano ou sempre que existir um motivo evidente. Os riscos identificados neste processo são devidamente ponderados, priorizados e o resultado da análise é levado em consideração pelo TEDI nas possíveis ações preventivas e corretivas. A TEDI também deverá rever a eficácia dessas medidas regularmente, pelo menos anualmente, bem como de forma ad hoc. A TEDI reserva-se o direito de ajustar os requisitos a parceiros de negócios com base no resultado de uma análise de risco. A TEDI informará anualmente quem de direito sobre o estatuto de risco.

## Queixas

As violações deste Código de Conduta ou da legislação aplicável devem ser comunicadas à TEDI. A informação submetida será tratada de forma confidencial e independente pelo departamento de "Responsabilidade Social Corporativa".

Contato por e-mail: TEDI GmbH & Co. KG  
Departamento de Responsabilidade Social Corporativa  
Brackeler Hellweg 301  
44309 Dortmund  
Alemanha

Contact de E-Mail: nachhaltigkeit@tedi.com

Denúncia anônima: www.tedi.com/tell\_us

Cada comunicação recebida é reconhecida, revista, discutida com o reclamante e, se necessário, analisada quanto ao risco.

## Leis

Como empresa global, a TEDI está sujeita a regulamentações legais nacionais e internacionais. A sua conformidade é um pré-requisito para a atividade diária. A TEDI também exige que os seus parceiros de negócios cumpram as leis do país em que fazem negócios. Esta é a base de um relacionamento comercial bem-sucedido.

## Livre concorrência e incorruptibilidade

A TEDI segue práticas comerciais legalmente reconhecidas e concorrência leal de acordo com os princípios da lei antimonopólio alemã e europeia. A corrupção é rejeitada de acordo com a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (UNCAC). Os lucros obtidos em relação a medidas publicitárias ou convites para promover relações comerciais ou a apresentação de produtos ou serviços são permitidos no contexto comercial se servirem a um propósito comercial justificado. Os benefícios não podem ser de valor excessivamente elevado (até 35 euros) e devem estar de acordo com as práticas comerciais e os usos e costumes do respetivo país. Deve-se garantir que patrocínios e doações não tenham caráter corrupto.

## Proteção de dados

A TEDI cumpre os regulamentos nacionais e internacionais de proteção de dados. É garantida a proteção dos dados pessoais de colaboradores, clientes e terceiros. Isso também é exigido a parceiros de negócios. Os funcionários da TEDI que trabalham com dados pessoais são supervisionados por um responsável interno pela proteção de dados da TEDI.

## Qualidade do produto

A atividade comercial é baseada na construção de relacionamentos de longo prazo com os clientes. O objetivo é oferecer aos clientes produtos seguros e que não ofereçam risco à saúde. Os produtos vendidos na TEDI não devem apresentar defeitos ou propriedades que possam afetar a saúde do comprador ou danificar os seus bens. Os fornecedores devem cumprir os limites legalmente definidos durante a produção e, se possível, ser inferiores aos mesmos.



## Riscos relevantes para os direitos humanos e para o meio ambiente

Os seguintes riscos referentes aos direitos humanos e ao meio ambiente que devem ser tidos em conta são especialmente relevantes para o TEDI:

### Horário de trabalho

O horário de trabalho deve ser definido de acordo com os requisitos legais do respectivo país. Nenhum funcionário deve trabalhar mais do que uma média de 48 horas semanais, sendo permitidas no máximo doze horas extra. Horas extra podem ser compensadas com folga ao invés de remuneração, dependendo da regulamentação da empresa. Se um funcionário trabalha seis dias seguidos, deve ter pelo menos um dia de folga.

### Condições de emprego

Os funcionários devem ter um documento formal que estabeleça as condições de trabalho, por exemplo, na forma de um contrato de trabalho ou carta de compromisso. O documento assinado deve atender aos requisitos legais e conter, por exemplo, informações sobre remuneração, período de pagamento, aposentadoria, direito a férias e prazos de pré-aviso.

### Trabalho infantil

O trabalho realizado por menores de 15 anos é considerado trabalho infantil e não será permitido. Nos países onde a educação é obrigatória até uma certa idade, geralmente aplica-se o limite de idade estabelecido naquele país. No caso dos países em desenvolvimento, aplicam-se as exceções previstas na Convenção nº 138 da OIT (idade mínima), segundo a qual o emprego também é permitido a partir dos 14 anos em condições especiais em casos individuais. Além disso, as piores formas de trabalho infantil, como escravidão ou práticas análogas à escravidão, são proibidas para menores de 18 anos.

### Discriminação

Nenhum funcionário pode ser discriminado, por exemplo, por motivos de sexo, raça, religião, origem social, étnica ou cultural, pertença a uma organização, deficiência, orientação sexual, bem como características políticas ou outras características pessoais.

## Liberdade de expressão, associação e reunião

O direito à liberdade de expressão deve ser protegido de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas. Todo funcionário deve poder expressar e divulgar a sua opinião sem impedimentos. Além disso, os direitos de associação e reunião dos trabalhadores garantidos pela Convenção da OIT devem ser respeitados.

### Integridade

Os direitos pessoais de funcionários e terceiros não devem ser violados. Todos devem ser protegidos do abuso físico e psicológico no seu ambiente de trabalho.

### Saúde e segurança

Em todos os locais de trabalho, o empregador deve garantir a possibilidade de trabalho seguro e saudável. Os funcionários devem receber a formação correspondente para reduzir o risco de acidentes.

### Salário

Cada funcionário deve receber um salário pelo trabalho realizado que não seja inferior ao salário mínimo legal do respectivo país, se houver. Se não houver salário mínimo, a remuneração deve corresponder ao nível salarial usual no país. Cortes salariais, por exemplo, como medida disciplinar, não são permitidos.

### Trabalho forçado

O trabalho forçado não é tolerado e inclui qualquer forma de escravidão ou práticas análogas à escravidão. Os funcionários devem comparecer ao trabalho voluntariamente e não devem ser forçados a trabalhar sob ameaça de punição.

### Proteção Ambiental

Espera-se que os impactos ambientais na cadeia de valor sejam identificados e continuamente evitados ou reduzidos.

