



Codul de Conduita

Code of Conduct



Preambul

Codul de conduită obligatoriu la nivel internațional al TEDI GmbH & Co. KG (denumită în continuare TEDI) conține valorile și principiile esențiale ale companiei și reprezintă cadrul de bază pentru a lucra în cadrul și cu TEDI. Acesta formează baza pentru un comportament responsabil în relațiile cu angajații, partenerii de afaceri și alte părți interesate de-a lungul colaborării. Toate părțile sunt obligate să se trateze reciproc în mod corect și egal.

Toate părțile sunt obligate să pună în aplicare Codul de conduită, inclusiv toate legile și standardele etice. În acest fel, TEDI creează bazele unei cooperări în spirit de parteneriat și își asumă responsabilitatea în calitate de companie.

În centrul principiilor enunțate în acest cod de conduită se află principiile comerțului echitabil și demnitatea angajaților. Cerințele descrise în acest Cod de conduită se bazează pe Declarația Universală a Drepturilor Omului a Organizației Națiunilor Unite (ONU), pe standardele fundamentale de muncă ale Organizației Internaționale a Muncii (OIM), pe principiile Pactului Global al ONU și pe punerea lor în aplicare în conformitate cu Legea privind diligența necesară în lanțul de aprovizionare, precum și pe reglementările interne ale TEDI.

Combinarea dintre valorile economice, etice și ecologice nu trebuie să fie o contradicție. Scopul este de a alinia activitatea economică rațională la strategiile sociale și ecologice ale întreprinderilor și de a o corela cu valorile și măsurile care decurg din acestea.

Domeniu de aplicare

Codul de conduită se aplică angajaților TEDI, partenerilor de afaceri ai TEDI, precum și altor contractanți ai acestora. În măsura în care normele de conduită pentru anumite domenii de activitate sunt stabilite în regulamente separate, acestea se aplică fără restricții, în plus față de codul de conduită. În caz de dubiu, se respectă regula cea mai strictă.

Codul de conduită trebuie să fie pus la dispoziția tuturor persoanelor care lucrează pentru sau la TEDI. Partenerul de afaceri este obligat să își informeze angajații și, de asemenea, ceilalți furnizori care lucrează pentru TEDI cu privire la conținutul Codului de conduită.

Implementare

Prin luarea la cunoștință și confirmarea Termenilor și Condițiilor generale TEDI și a Codului de conduită în cadrul Portalului furnizorilor TEDI, partenerul de afaceri asigură că a înțeles Codul de conduită și că îl va respecta. TEDI își rezervă dreptul de a verifica respectarea cerințelor formulate în prezentul Cod de conduită. În cazul în care sunt identificate încălcări ale prevederilor Codului de conduită în rândul partenerilor de afaceri, TEDI poate încheia relației de afaceri.

Analiza de risc

Pentru a identifica din timp riscurile legate de drepturile omului și de mediu în propriul domeniu de activitate și în cel al partenerilor de afaceri, TEDI efectuează analize de risc la intervale regulate, dar cel puțin o dată pe an sau în cazul în care există un motiv întemeiat. Riscurile identificate în cadrul acestui proces sunt ponderate în mod corespunzător, ierarhizate, iar rezultatul analizei este luat în considerare de către TEDI în posibilele măsuri preventive și de remediere. De asemenea, TEDI va revizui eficiența acestor măsuri în mod regulat, cel puțin o dată pe an, precum și în mod ad-hoc. TEDI își rezervă dreptul de a ajusta cerințele pentru partenerii de afaceri în funcție de rezultatul unei analize de risc. TEDI va raporta anual cu privire la situația riscurilor.

Plangeri

Încălcările prezentului Cod de conduită sau ale legislației aplicabile trebuie raportate către TEDI. Informațiile transmise vor fi prelucrate în mod confidențial și independent de către departamentul „Corporate Social Responsibility „.

Adresa postală: TEDI GmbH & Co. KG
Departament „Corporate Social Responsibility“
Brackeler Hellweg 301
44309 Dortmund
Germania

Contact pe E-Mail: nachhaltigkeit@tedi.com

Punct de raportare anonim: www.tedi.com/tell_us

Fiecare raportare primită este confirmată, examinată, discutată cu denunțatorul și, dacă este necesar, se efectuează o analiză de risc.

Legislație

Fiind o companie activă la nivel mondial, TEDI se supune reglementărilor legale naționale și internaționale. Respectarea acestora este o condiție prealabilă pentru activitatea zilnică. TEDI solicită, de asemenea, partenerilor săi de afaceri să respecte legile țării în care își desfășoară activitatea. Aceasta este baza pentru o relație de afaceri de succes.

Concurența liberă și incoruptibilitate

TEDI respectă practicile comerciale recunoscute legal și concurența loială în conformitate cu principiile legislației antitrust germane și europene. Corupția este respinsă în conformitate cu Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției (UNCAC). Beneficiile acordate în legătură cu acțiuni publicitare sau invitații pentru promovarea relațiilor de afaceri sau prezentarea de produse sau servicii sunt permise în contextul comercial dacă servesc unui scop antreprenorial justificat. Beneficiile nu trebuie să aibă o valoare nejustificat de mare (până la 35 EUR) și trebuie să fie în conformitate cu practicile comerciale și cu obiceiurile și tradițiile țării respective. Trebuie să se asigure că sponsorizarea și donațiile nu au un caracter coruptibil.

Protecția datelor

TEDI respectă reglementările naționale și internaționale privind protecția datelor. Este garantată protecția datelor cu caracter personal ale angajaților, clienților și terților. Acest lucru este necesar și pentru partenerii de afaceri. Angajații TEDI care lucrează cu date cu caracter personal sunt supravegheați de un responsabil intern cu protecția datelor la TEDI.

Calitatea produselor

Activitatea comercială se bazează pe construirea de relații pe termen lung cu clienții. Scopul este de a oferi clienților produse sigure, care nu prezintă riscuri pentru sănătate. Produsele vândute la TEDI nu trebuie să aibă defecte sau proprietăți care ar putea afecta sănătatea cumpărătorului sau deteriora proprietatea acestuia. Furnizorii trebuie să respecte limitele stabilite prin lege în timpul producției și, dacă este posibil, să le subcoteze.



Riscuri relevante pentru drepturile omului si mediu

Următoarele riscuri legate de drepturile omului și de mediu care trebuie respectate sunt deosebit de relevante pentru Tedi:

Timp de lucru

Orele de lucru trebuie să fie stabilite în conformitate cu cerințele legale din țara respectivă. Niciun angajat nu ar trebui să lucreze mai mult de 48 de ore săptămână, iar orele suplimentare pot fi prestate până la maximum 8 ore pe săptămâna pentru angajații cu norma întreaga. Angajații cu norma parțială nu vor presta ore suplimentare. Orele suplimentare pot fi compensate prin timp liber sau prin plată, în funcție de reglementările legale transpuse prin Regulamentul Intern al companiei.

Conditii de angajare

Angajații trebuie să dispună de un document oficial care stabilește termenii și condițiile de angajare, de exemplu, sub forma unui contract de muncă sau a unei scrisori de angajare. Documentul semnat trebuie să îndeplinească cerințele legale și să conțină, de exemplu, informații privind remunerația, perioada de plată, beneficiile de pensie, dreptul la concediu și perioada de preaviz.

Relația de muncă va începe doar după semnarea și înregistrarea contractului individual de muncă.

Munca copii

Munca efectuată de persoane cu vârsta mai mică de 15 ani este considerată muncă a copiilor și nu va fi tolerată. În țările în care învățământul este obligatoriu până la o anumită vârstă, se aplică, în general, limita de vârstă stabilită în țara respectivă. Pentru țările în curs de dezvoltare, se aplică excepțiile prevăzute în Convenția nr. 138 a OIM (vârsta minimă), conform căreia, în cazuri individuale, este permisă angajarea începând cu vârsta de 14 ani, în condiții speciale. În plus, cele mai grave forme de muncă a copiilor, cum ar fi sclavia sau practicile similare cu sclavia, sunt interzise pentru copiii sub 18 ani.

Nu exploatați copiii prin munca; nu angajați cu bună știință o persoană cu vârsta mai mică decât limita de 16 ani impusă de lege.

Discriminarea

Niciun angajat nu poate fi discriminat, de exemplu, pe baza sexului, rasei, religiei, mediului social, originii etnice sau culturale, apartenenței la o organizație, handicapului, orientării sexuale și politice sau a altor caracteristici personale.

Dreptul la opinie, adunare si organizare

Dreptul la libertatea de exprimare trebuie să fie protejat în conformitate cu Declarația Universală a Drepturilor Omului a Organizației Națiunilor Unite. Fiecărui angajat trebuie să i se permită să își exprime și să își difuzeze opinia fără obstacole. În plus, trebuie respectate drepturile de asociere și de întrunire ale lucrătorilor garantate de Convenția OIM.

Integritatea

Drepturile personale ale angajaților și ale terților nu trebuie să fie încălcate. Aceștia trebuie să fie protejați împotriva abuzurilor fizice și psihologice din partea mediului înconjurător.

Sanatate si siguranta

La fiecare loc de muncă, angajatorul trebuie să se asigure că este posibilă o muncă sănătoasă și sigură. Angajații trebuie să fie instruiți corespunzător pentru a reduce riscul de accidente.

Salarizarea

Fiecare angajat trebuie să primească pentru munca prestată un salariu care să nu fie mai mic decât salariul minim legal din țara respectivă, dacă este cazul. În cazul în care nu există un salariu minim, remunerația ar trebui să corespundă nivelului salarial obișnuit în țară. Reducerile salariale nu sunt permise, de exemplu, ca măsură disciplinară.

Munca fortata

Munca forțată nu este tolerată și include orice formă de sclavie sau practici similare sclaviei. Angajații trebuie să se prezinte la serviciu în mod voluntar și nu trebuie să fie forțați să lucreze sub amenințarea de a fi pedepsiți.

Protectia mediului

Este de așteptat ca impactul asupra mediului în cadrul lanțului valoric să fie identificat și evitat sau redus în mod continuu.

