



Etični Kodeks

Code of Conduct



Preambula

Etični kodeks podjetja TEDI GmbH & Co. KG (v nadaljevanju TEDI), je zavezujoč po vsem svetu in vsebuje bistvene vrednote ter načela podjetja. Kodeks oblikuje okvir za odgovorno ravnanje z zaposlenimi in poslovnimi partnerji. Vsi vpleteni se med seboj obravnavajo pošteno in enakopravno.

Vse vpletene strani morajo izvajati etični kodeks, vključno z vsemi zakoni in etičnimi standardi. Na ta način TEDI ustvarja osnovo za partnerstvo in prevzema odgovornost kot podjetje.

V središču načel, določenih v tem kodeksu, so načela poštenega ravnanja in dostojanstva delavcev. Zahteve, opisane v tem kodeksu, temeljijo na Splošni deklaraciji človekovih pravic Združenih narodov (ZN), temeljnih delovnih standardih Mednarodne organizacije dela (ILO), načelih Globalnega dogovora ZN in izvajanju Zakona o dolžnosti skrbnega ravnanja v dobavnih verigah ter TEDI- interni pravilnik.

Kombinacija ekonomskih, etičnih in ekoloških vrednot ne sme biti protislovna. Cilj je uskladiti racionalno gospodarjenje s socialnimi in ekološkimi strategijami podjetij ter ga povezati z vrednotami in iz njih izpeljanimi ukrepi.

Območje veljavnosti

Kodeks ravnanja velja za zaposlene v podjetju TEDI, poslovne partnerje TEDI in druge pogodbene partnerje. V kolikor so pravila ravnanja za posamezna področja delovanja določena v posameznih predpisih, se poleg kodeksa ravnanja uporabljajo tudi te. V primeru dvoma se upošteva strožje pravilo.

Kodeks ravnanja mora biti na voljo vsem, ki delajo za ali pri podjetju TEDI. Poslovni partner je dolžan z vsebino kodeksa ravnanja obvestiti svoje zaposlene in tudi druge dobavitelje, ki sodelujejo s podjetjem TEDI.

Uveljavljanju določil kodeksa

S seznanitvijo in potrditvijo splošnih pogojev TEDI in kodeksa ravnanja v okviru portala za dobavitelje TEDI poslovni partner zagotavlja, da je kodeks ravnanja razumel in ga bo spoštoval. TEDI si pridržuje pravico do preverjanja skladnosti z zahtevami, oblikovanimi v tem kodeksu.

Če podjetje TEDI ugotovi kršitve določil tega kodeksa se lahko poslovno razmerje s poslovnim partnerjem prekine.

Analiza tveganja

Z namenom pravočasnega prepoznavanja kršenja človekovih pravic in okolju škodljivim tveganj na lastnem poslovnem področju in pri poslovnih partnerjih TEDI izvaja analize tveganj v rednih časovnih presledkih, vendar najmanj enkrat letno ali večkrat letno, če obstaja ustrezen razlog. Tako ugotovljena tveganja so ustrezno prioritarno razviščena, rezultat analize s strani TEDI pa je upoštevan pri morebitnih preventivnih in sanacijskih ukrepih. TEDI bo tudi redno preverjal učinkovitost teh ukrepov, vendar najmanj enkrat letno in po potrebi. TEDI si pridržuje pravico do prilagoditve zahtev za poslovne partnerje glede na rezultate te analize tveganja. Prav tako bo TEDI bo vsako leto poročal o stanju tveganja.

Pritožbe

Kršitve tega kodeksa ravnanja ali veljavne zakonodaje je treba prijaviti podjetju TEDI. Predložene informacije bo oddelek za družbeno odgovornost („Corporate Social Responsibility“) obravnaval zaupno in neodvisno.

Kontakt: TEDI GmbH & Co. KG
Oddelek „Corporate Social Responsibility“
Brackeler Hellweg 301
44309 Dortmund
Nemčija
csr@tedi.com
Anonimna prijava: www.tedi.com/tell_us

Vsako prejeta prijavo potrdimo, preverimo, se pogovorimo z žvižgačem in po potrebi sprožimo analizo tveganja.

Zakoni

Podjetje TEDI je kot globalno podjetje podvrženo nacionalni in mednarodni zakonodaji. Skladnost z njimi je predpogoj za vsakodnevne aktivnosti. TEDI tudi od svojih poslovnih partnerjev zahteva, da upoštevajo zakone države, v kateri delujejo. To je osnova za uspešen poslovni odnos.

Svobodna konkurenca in načela nepodkupljivosti

Podjetje TEDI sledi pravno priznani poslovni praksi in pošteni konkurenci, ki temelji na načelih nemškega in evropskega protimonopolnega prava. Konvencija Združenih narodov proti korupciji (UNCAC) nasprotuje korupciji.

Prispevki v zvezi z oglaševalskimi ukrepi ali vabili za spodbujanje poslovnih odnosov ali predstavitev izdelkov ali storitev so v poslovnem kontekstu dovoljeni, če služijo zakonitemu poslovnemu namenu. Donacije ne smejo biti v nerazumno visoki vrednosti (do 35 EUR) in morajo temeljiti na običajni poslovni praksi ter običajih in običajih posamezne države. Zagotoviti je treba, da sponzorstva in donacije niso koruptivne narave.

Varstvo podatkov

Podjetje TEDI upošteva nacionalne in mednarodne predpise o varstvu podatkov. Zagotovljeno je varstvo osebnih podatkov zaposlenih, strank in tretjih oseb. To zahtevajo tudi poslovni partnerji. Za zaposlene v podjetju TEDI, ki delajo z osebnimi podatki, skrbi interna pooblaščenca oseba za varstvo podatkov znotraj podjetja.

Kakovost izdelka

Poslovna dejavnost temelji na vzpostavljanju dolgoročnih odnosov s strankami. Cilj je kupcem ponuditi varne izdelke. Izdelki, ki se prodajajo, ne smejo imeti nobenih napak ali lastnosti, ki bi lahko vplivale na zdravje kupca ali poškodovale njegovo lastnino. Dobavitelji morajo pri proizvodnji upoštevati zakonsko določene mejne vrednosti.



Pomembne človekove pravice in okolju škodljiva tveganja

Naslednja tveganja za človekove pravice in okolje so še posebej pomembna za Tedi:

Delovni čas

Delovni čas mora biti določen v skladu z zakonskimi predpisi posamezne države v kateri je prisotno podjetje TEDI. Noben zaposleni ne sme delati več kot povprečno 48 ur na teden, največ dvanajst ur na dan. Nadurno delo se lahko nadomesti z odsotnostjo ali s plačilom, odvisno od predpisov podjetja. Če delavec dela šest dni zapored, mora slediti en dan dopusta.

Pogoji za zaposlitev

Za zaposlene mora obstajati uradni dokument, v katerem so urejeni pogoji zaposlitve, na primer v obliki pogodbe o zaposlitvi. Podpisan dokument mora izpolnjevati zakonske zahteve in vsebovati na primer podatke o osebnem prejemku, izplačilni dobi, pokojnini, pravici do dopusta in odpovednem roku.

Otroško delo

Delo, ki ga opravljajo osebe, mlajše od 15 let, se šteje za delo otrok in ni dovoljeno. V državah, kjer je šolanje obvezno do določene starosti, je odločilna državna starostna meja, ki prepoveduje otroško delo. Za države v razvoju veljajo izjeme iz konvencije MOD št. 138 (minimalna starost), po kateri je v posameznih primerih pod posebnimi pogoji dovoljena zaposlitev od 14. leta. Poleg tega so za otroke, mlajše od 18 let, prepovedane najhujše oblike otroškega dela, kot je suženjstvo ali suženjstvu podobna praksa.

Diskriminacija

Noben zaposleni ne sme biti diskriminiran, na primer na podlagi spola, rase, vere, družbenega porekla, etničnega ali kulturnega porekla, članstva v organizaciji, invalidnosti, spolne ali politične usmerjenosti ali drugih osebnih lastnosti.

Svoboda izražanja, združevanja in zbiranja

Pravico do svobode izražanja je treba zaščititi v skladu s Splošno deklaracijo človekovih pravic Združenih narodov. Vsak zaposleni mora imeti možnost svobodnega izražanja in širjenja svojega mnenja. Poleg tega je treba spoštovati pravice delavcev do združevanja in zbiranja, ki jih zagotavlja Konvencija ILO.

Človeška nedotakljivost

Nedotakljivost zaposlenih in tretjih oseb ne sme biti kršena. Zaščititi jih je treba pred fizično in psihično zlorabo s strani okolice.

Zdravje in varnost pri delu

Na vsakem delovnem mestu mora delodajalec zagotoviti zdravo in varno delovno okolje. Zaposleni morajo biti ustrezno usposobljeni, da se zmanjša tveganje za nesreče.

Plača

Vsak zaposleni mora za opravljeno delo prejeti plačo, ki ni nižja od zakonite minimalne plače posamezne države. Če ni minimalne plače, mora plačilo ustrezati ravni plače, ki je običajna v državi. Znižanje plače, kot disciplinski ukrep, ni dovoljeno.

Prisilno delo

Prisilno delo ni dovoljeno in vključuje vse oblike suženjstva ali suženjstvu podobne prakse. Zaposleni morajo na delo nastopiti prostovoljno in ne smejo biti prisiljeni k delu pod grožnjo ali kazni.

Onesnaževanje okolja

Pričakuje se, da se bo onesnaževanje okolja znotraj celotne dobavne verige identificiralo in se mu bo nenehno izogibalo ali zmanjševalo.