

Cod de conduită

Preambul

Companiile din industria textilă și de modă germane își asumă responsabilitatea lor socială, indiferent dacă activează în Germania, Europa sau în alte părți ale lumii. Pornind de la conștiința răspunderii pentru configurarea socială, ecologică și economică a întregului lanț de plus valoare din industria textilă, ne adresăm provocărilor uneieconomii globale și interconectate. Pentru a ajuta companiile în această direcție, asociația generala a industriei textile și de modă germane și asociațiile partenere a elaborat prezentul cod de conduită.

Asociațiile recomandă utilizarea acestui cod de conduită. Acesta este pus la dispoziția tuturor companiilor din branșă ca instrument gratuit și servește ca linie directoare pentru conduit corporatistă responsabilă social. În îndeplinirea acestei funcții codul se concentrează pe identificarea domeniilor de responsabilitate ale conduitei corporatiste și oferă un cadru orientativ în funcție de care companiile pot să-și adapteze politica corporatistă. Pentru punerea sa în aplicare în lanțurile globale de obținere a plus-valorii, codul conține reguli de bază apropiate de viața practică care vor ajuta în primul rând firmele mici și mijlocii cu modele de afaceri și capacități diferite.

Codul de conduită se orientează după principii recunoscute la nivel internațional pentru protecția drepturilor omului și a forței de muncă, așa cum sunt exprimate în Declarația Universală a Drepturilor Omului a ONU, Normele de lucru ale OIM, Principii directoare ale ONU privind economia și drepturile omului, precum și Principii OECD pentru companiile multinationale. În plus, codul se bazează pe acorduri internaționale privind protecția mediului înconjurător.

Aceste acorduri internaționale obligă în principiu statele – nu și companiile; aplicarea lor este sarcina guvernamentală. Companiile din industria textilă și a modei sprijină obiectivul aplicării drepturilor omului, a muncii, standardele sociale și ecologice în procesul de realizare a plus-valorii. Prin orientarea activității comerciale a companiei după aceste principii exprimate în tratate internaționale, acestea își pot aduce în acest fel un important aport. Acestea realizează acest lucru știind că este un proces de durată și pentru realizarea căruia este nevoie de cooperarea constructivă și pragmatică a instituțiilor statului, actorilor economici și a companiilor.*

*Mentionarea acordurilor internaționale în prezentul text trebuie astfel înțeleasă că firmele se întemeiază pe conținutul acestora, în măsura în care este posibil organizațiilor din sectorul privat.

1. Cunostinte de bază de management social responsabil

Respectarea legilor si reglementărilor

Companiile aderă la legea țărilor în care ei își desfășoară activitățile economice. Acestea sunt atente - în special în țările în care structurile statale sunt mai slab dezvoltate – să respecte principiile acestui cod de conduită în propriile acțiuni și să încurajeze acest lucru și la partenerii lor de afaceri. În cazul în care dispozițiile naționale existente sunt contrare conținutului codului sau contextul intern face imposibilă respectarea responsabilitatea respectării drepturilor omului, atunci compania ar trebui să găsească modalități să respecte totuși principiile drepturilor omului recunoscute la nivel internațional și să respecte totuși conținutul prezentului cod de conduită.

Contribuția sociala

Companiile se văd ca o parte din societățile în care activează economic. Prin activitățile lor de afaceri participă la bunăstarea, promovarea și dezvoltarea durabilă a acestora. Companiile iau în considerare impactul direct și indirect al activităților lor de afaceri asupra societății și a mediului și se străduiesc să le aducă într-un echilibru rezonabil cu interesele economice, sociale și ecologice. Acestea respecta și să accepte diferențele dintre mediile juridice, societare, cultural și sociale ale țărilor în care ajunge lanțul lor de producere a plusvalorii și recunosc structurile, obiceiurile și tradițiile acestora. În măsura în care acestea sunt în conflict cu principiile prezentate aici, companiile vor intra în dialog cu partenerii lor de afaceri și vor milita pentru înțelegere și acceptare.

Activitate economică , etică și integritate

Companiile urmează practicile legale de afaceri cu respectarea concurenței loiale, protejarea drepturilor de autor ale terților, precum și a reglementărilor anti-trust. Acestea resping toate formele de corupție și mită și promovează principiile de conducere responsabilă a companiilor precum transparență, responsabilitate, deschidere și integritate. Partenerii de afaceri trebuie să fie tratați în mod echitabil. Contractele trebuie să fie respectate în măsura în care condițiile nu se schimbă în mod fundamental. Valorile și principiile etice generale trebuie să fie respectate, în special privitor la demnitatea umană și la drepturile omului recunoscute pe plan internațional.

2. Respectarea drepturilor omului

Protecția drepturilor omului este datorită țărilor respective, în care companiile desfășoară operațiunile de afaceri. Pentru a sprijini datorită statului de a aplica drepturile omului pe teritoriul său, companiile ar trebui să respecte drepturile omului. Companiile ar trebui să evite să influențeze drepturile omului ale altora și să preîntâmpine efectele nefaste asupra drepturilor omului în activitățile lor.

În scopul de a-și îndeplini responsabilitatea de a respecta drepturile omului, compania ar trebui să-și exercite (due diligence), în funcție de companie, riscul de implicații grave ale drepturilor omului, precum și natura și contextual dimensiunii afacerilor în domeniul drepturilor omului. Obligația de grijă ar trebui să includă procese pentru identificarea, reducerea, atenuarea și, eventual, remedierea efectelor negative asupra drepturilor omului și dacă aceste efecte negative asupra drepturilor omului sunt produse de înșiși companiile sau la care contribuie nemijlocit și acestea, prin relațiile de afaceri, prin produsele sau serviciile acestora.

3. Drepturi și condiții de muncă

Companiile respect standardele fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii și creează un mediu de lucru sigur și cu respectarea demnității umane.

Libertatea de asociere și dreptul la negociere colectivă

Societățile vor respecta dreptul angajaților și angajatorilor de a forma fără autorizare prealabilă și în mod liber organizații care au ca scop promovarea și protecția intereselor angajaților sau ale angajatorilor și de a face parte din astfel de organizații și să-și aleagă în mod liber reprezentanții. Companiile respect în mod special dreptul angajaților și al angajatorilor să poarte negocieri colective asupra condițiilor de salarizare și de muncă. Angajații nu pot fi discriminați profesional din cauza apartenenței la organizațiile angajaților.

În țările în care principiile privind libertatea de asociere, dreptul de asociere și negocierile colective nu sunt respectate, resp. exercitarea acestor drepturi este limitată sau interzisă, companiile trebuie să permit angajaților lor să își aleagă liber proprii reprezentanți cu care să poată intra în dialog în chestiuni privind locul de muncă. Companiile ar trebui să respecte dreptul angajaților de a depune petiții, fără ca din aceasta să aibă dezavantaje de orice fel; aceste petiții vor deveni parte a unei proceduri corespunzătoare.

Interzicerea muncii forțate

Orice activitate economică bazată pe muncă forțată sau obligatorie, sclavie sau servitute nu vor fi acceptate de companie. Aceasta cuprinde orice fel de muncă sau serviciu, care este solicitat unei persoane sub amenințarea unei pedepse și pe care aceasta nu a pus-o benevol la dispoziție.

Interzicerea muncii copiilor și protecția tinerilor angajați

Companiile militează pentru abolirea efectivă a muncii copiilor. Acestea respect vârsta minimă legală pentru acceptare la angajare sau muncă, care să fie în conformitate cu dispozițiile Organizației Internaționale a Muncii, adică nu mai mică decât vârsta încheierii învățământului obligatoriu și care nu poate fi mai mică de 15 ani.

În cadrul procesului de angajare trebuie folosite mecanisme potrivite pentru stabilirea vârstei angajaților copii. Dacă o companie constată că s-a folosit munca copiilor, trebuie luate măsuri necesare pentru a lua măsuri reparatorii și de reintegrare socială și care pun bunăstarea și protecția copilului în centrul atenției.

Comaniile vor angaja tineri începând de la vârsta de 16 ani numai atunci când tipul muncii și modul de desfășurare nu pun în pericol viața, sănătatea și bunele moravuri ale respectivilor tineri și după ce au primit o instruire corespunzătoare pertinentă sau pregătire profesională în ramura economică respectivă.

Interdicția discriminării în activitate și la locul de muncă

Orice formă de discriminare, excludere sau preferință care se realizează pe baza originii etnice, culoarea pielii, sexul, religia, opinia politică și origine social și care are ca efect influențarea sau anularea egalității de șanse sau de tratament în ocuparea forței de muncă sau profesie, este interzisă. În plus, se aplică principiul remunerării egale dintre bărbați și femei pentru muncă egală.

Program de lucru

În măsura în care legile naționale aplicabile sau reglementările privind salariul minim nu stabilesc timp de lucru mai scurt, atunci timpul normal de lucru este de 48 ore pe săptămână, la care se pot adăuga maximum 12 ore suplimentare săptămânal. Orele suplimentare sunt plătite pentru cel puțin în conformitate cu reglementările legale sau tarifare și disponerea lor trebuie să rămână excepția.

Comaniile oferă angajaților dreptul la perioade de repaus după fiecare zi lucrătoare și respect zilele de sărbători legale. După șase zile lucrătoare consecutive este necesar să se acorde o zi liberă.

Salarii

Salariile minime legale sau negociate trebuie respectate. Comaniile respectă faptul că în țările fără cadru de reglementare a salariului, salariile pentru norma întreagă trebuie să fie suficiente pentru a acoperi nevoile de bază ale angajaților. În același timp, aceștia știu că singură compania nu poate asigura o existență corespunzătoare demnității umane, ci că este eventual nevoie de servicii suplimentare oferite de stat și alte servicii sociale de protecție.

Salariile nu sunt reținute și sunt plătite în mod regulat de către angajator într-o formă corespunzătoare. Deducerile din salariu sunt premise numai în limitele legale sau collective și trebuie motivate. Angajații vor fi informați la intervale regulate privind compunerea salariului acestora.

Raporturi de muncă

Trebuie respectate normele dreptului muncii național. Angajaților li se vor pune la dispoziție informații inteligibile privind condițiile esențiale de muncă, inclusive timpul de lucru, salarizare, precum și modalități de plată și de decontare. Comaniile protejează dreptul angajaților de a înceta raportul de muncă cu respectarea normelor privind preavizul. Comaniile se străduiesc în plus să promoveze calificarea profesională a angajaților.

Sănătatea și securitatea la locul de muncă

Companiile ar trebui să ia măsuri adecvate, respectând cerințele naționale, pentru asigurarea sănătății și securitatea la locul de muncă pentru a evita producerea de accidente la locul de muncă și pentru a proteja starea angajaților lor. Normele locale aplicabile privind protecția muncii, sănătatea și securitatea la locul de muncă, precum și siguranța construcțiilor și împotriva incendiilor trebuie să fie respectate, pentru a reduce riscul de accidentare și de boli profesionale la minim. Acolo unde este necesar și adecvat se va pune la dispoziția angajatului echipament de protecție. În situații de pericol iminent angajații au dreptul și obligația de a părăsi de îndată locul de muncă fără a cere aprobarea. Persoanele nevoiașe, precum și angajații tineri, mamele tinere și femeile gravide, precum și persoanele cu handicap trebuie să primească o protecție specială.

Tratament care respectă demnitatea umană

Companiile tratează angajații lor cu demnitate și respect. Orice formă de tratament nedemn, jignire și intimidare, precum și pedepse ilegale aplicate angajaților, sunt interzise. Măsurile disciplinare vor fi comunicate în scris și într-o formă ușor de înțeles pentru angajați.

4. Protecția mediului

Companiile respectă legile, normele legale și practicile administrative aplicabile pentru protecția omului și a mediului din țările în care activează. Acestea ar trebui să exercite activitățile lor de afaceri în așa fel, încât să contribuie la obiectivul general de dezvoltare durabilă. În acest sens acestea vor institui un sistem care să le permit să își verifice impactul negativ asupra mediului al activității operative și să ia toate măsurile necesare și rezonabile pentru a evita poluarea oamenilor și a mediului în conformitate cu legile și normele aplicabile regional și în măsura posibilităților acestora să ofere ajutor.

Companiile se angajează la îmbunătățirea continuă a rezultatelor acestora privind mediul prin introducerea tehnologiilor și proceselor de producție adecvate, care permit utilizarea eficientă a resurselor naturale și a energiei, precum și o reducere la minim a emisiilor. Acestea vor evalua substanțele chimice utilizate și încercă să le verifice din punct de vedere al aspectelor relevante în domeniul protecției mediului, protecției muncii și a protecției consumatorilor. Eliminarea corespunzătoare a deșeurilor, precum și o posibilă refolosire a materialelor în cadrul industriei de reciclare sunt importante, în măsura în care este posibil în condițiile locale date.

5. Interesele consumatorilor

Companiile vor lua măsuri potrivite pentru a asigura calitatea produselor pe care la oferă. Acestea se asigură că produsele lor sunt în conformitate cu toate reglementările legale privind sănătatea și siguranța consumatorilor și că nu prezintă nici un fel de risc din punct de vedere al sănătății. Companiile tin seama de interesele consumatorilor și în ceea ce privește măsurile de informare și distribuție prin promovarea practicilor loiale de afaceri, marketing și publicitate și de educare a consumatorilor.

6. Protecția faunei și florei

Companiile respectă în activitatea lor economică principiile protecției animalelor. Creșterea și utilizarea animalelor se face în conformitate cu particularitățile speciilor. Companiile recunosc Convenția de la Washington privind protecția animalelor și plantelor în pericol (CITES) și se aliază la aceasta.

7. Comunicare

Companiile comunică conținutul codului de conduită angajaților, partenerilor contractuali și dacă este necesar, terților. Trebuie să fie ușor de înțeles de către partenerii contractuali că respectarea prezentului cod de conduită va fi în principiu asigurată. Transmiterea secretelor industriale și de afaceri sau a informațiilor legate de concurență sau altor informații protejate sunt excluse din motive legale.

8. Implementarea și executarea

Companiile respectă prezentul cod de conduită în propriile acțiuni. Acestea încurajează partenerii lor de afaceri să le aplice în mod corespunzător. Companiile își sprijină partenerii de afaceri prin aceea că își stabilesc în așa fel lanțul de aprovizionare pentru a face ca drepturile omului și ale angajatului să fie permanent îmbunătățite.

În sensul Guvernanței corporatiste companiile preiau principiile prezentate în cadrul codului de conduită ca principii de conducere responsabilă în sistemele de management strategic și operativ.

Ediție: 6 martie 2015

<http://www.textil-mode.de/themen/csr/code-of-conduct>

This code of conduct was created by the Confederation of the German Textile and Fashion Industry.

Prin semnatura mea confirm respectarea cerintelor acestui Cod de conduita.

Localitate si data

Nume Furnizor / Partener de afaceri

Nume cu litere de tipar

Stampila Furnizor / Partener de afaceri

Semnatura si titlu (pozitie)

Grosswallstadt, Februar 2022