Gesamtverband
textil+mode

Mit jeder Faser

Code of Conduct

der deutschen Textil- und Modeindustrie

Code of Conduct

Präambel

Die Unternehmen der deutschen Textil- und Modeindustrie bekennen sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, unabhängig davon, ob sie in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt wirtschaftlich tätig sind. Getragen von dem verantwortungsvollen Bewusstsein für die soziale, ökologische und ökonomische Gestaltung der gesamten textilen Wertschöpfungskette stellen sie sich den Herausforderungen einer zunehmend vernetzten und globalen Wirtschaft. Um die Unternehmen hierbei zu unterstützen, haben der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie und seine Mitgliedsverbände den vorliegenden Code of Conduct erarbeitet.

Die Verbände empfehlen die Anwendung dieses Code of Conduct. Er steht allen Unternehmen der Branche als freiwilliges Instrument zur Verfügung und dient als Leitlinie für gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln. In seiner Funktion konzentriert sich der Code da-rauf, Verantwortungsfelder unternehmerischen Handelns aufzuzeigen und einen Orientierungs-rahmen anzubieten, an dem Firmen ihre Unternehmenspolitik individuell ausrichten können. Für seine Umsetzung in die globalen Wertschöpfungsketten beinhaltet der Code praxisbezogene Grundregeln, denen vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit ihren unterschiedlichen Geschäftsmodellen und Kapazitäten gerecht werden können.

Der Code of Conduct orientiert sich an den international anerkannten Prinzipien zum Schutze der Menschen- und Arbeitsrechte, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen zum Ausdruck kommen. Darüber hinaus stützt sich der Code auf relevante internationale Vereinbarungen zum Schutz der Umwelt.

Diese völkerrechtlichen Vereinbarungen binden grundsätzlich Staaten – nicht Unternehmen; ihre Durchsetzung ist staatliche Aufgabe. Die Unternehmen der Textil- und Modeindustrie unterstützen das Ziel der Durchsetzung von Menschenrechten, Arbeits-, Sozial- und Ökologiestandards in den wirtschaftlichen Wertschöpfungsprozessen. Indem die Unternehmen ihr betriebliches Handeln nach in diesen völkerrechtlichen Vereinbarungen formulierten Grundsätzen ausrichten, können sie hierzu einen Beitrag leisten. Sie tun dies in dem Bewusstsein, dass dies ein langfristig angelegter Prozess ist, zu dessen Gelingen ein konstruktives und pragmatisches Zusammenwirken von staatlichen Institutionen, gesellschaftlichen Akteuren und Unternehmen erforderlich ist.

1. Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung

Einhaltung von Recht und Gesetz
Die Unternehmen halten sich an Recht und Gesetz der jeweiligen Länder, in denen sie wirtschaftlich tätig sind. Sie achten darauf – insbesondere in Ländern mit schwach ausgeprägter staatlicher Struktur –, die Grundsätze des vorliegenden Codes of Conduct beim eigenen Handeln einzuhalten, und ermutigen hierzu auch ihre Geschäftspartner.
Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Codes stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte uneingeschränkt nachzukommen, sollten die Unternehmen Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte und die Inhalte des vorliegenden Code of Conduct dennoch zu wahren.

Beitrag zur Gesellschaft
Die Unternehmen verstehen sich als Teil der Gesellschaften, in denen sie unternehmerisch tätig sind. Sie tragen durch ihr geschäftliches Handeln zu deren Wohlergehen, Förderung und nachhaltiger Entwicklung bei. Die Unternehmen berücksichtigen mittelbare und unmittelbare Auswirkungen ihrer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt und bemühen sich, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Sie respektieren und akzeptieren die unterschiedlichen rechtlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und sozialen Hintergründe der Länder, in die ihre Wertschöpfungskette reicht, und erkennen deren Strukturen, Gebräuche und Traditionen an. Soweit diese mit den hier niedergelegten Grundsätzen im Konflikt stehen, werden die Unternehmen mit ihren Geschäftspartnern in Dialog treten und auf Verständnis und Akzeptanz hinwirken.

Ethisches Wirtschaften und Integrität
Die Unternehmen verfolgen legale Geschäftspraktiken unter Beachtung von lauterem Wettbewerb, gewerblicher Schutzrechte Dritter sowie kartell- und wettbewerbsrechtlicher Regelungen. Sie lehnen sämtliche Formen von Korruption und Bestechung ab und fördern auf geeignete Weise Prinzipien verantwortungsbewusster unternehmerischer Führung wie Transparenz, Rechenschaftspflicht, Verantwortung, Offenheit und Integrität. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Allgemein ethische Werte und Prinzipien sind zu respektieren, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde und die international anerkannten Menschenrechte.

2. Achtung der Menschenrechte

Der Schutz der Menschenrechte ist Pflicht der jeweiligen Staaten, in denen die Unternehmen wirtschaftlich tätig sind. Zur Unterstützung der Pflicht des Staates zur Durchsetzung der Menschenrechte auf seinem Territorium sollten die Unternehmen die Menschenrechte achten. Die Unternehmen sollten durch ihre Aktivitäten vermeiden, die Menschenrechte anderer zu beeinträchtigen und nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen.

Um der Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten die Unternehmen je nach Größe des Unternehmens, des Risikos schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen und der Art und des Kontexts der Geschäftstätigkeit die gebührende Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte (Due Diligence) walten lassen. Die Sorgfaltspflicht sollte Verfahren zur Ermittlung, Vermeidung, Milderung und ggf. Wiedergutmachung potentieller nachteiliger Auswirkungen auf Menschenrechte einschließen und sollte sich auf diese nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen erstrecken, welche die Unternehmen selbst verursachen oder zu denen sie beitragen oder die infolge ihrer Geschäftsbeziehungen mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind.

3. Arbeitsrechte und -bedingungen

Die Unternehmen beachten die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und schaffen ein sicheres und menschenwürdiges Arbeitsumfeld.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und nach eigener Wahl Organisationen zu bilden, welche die Förderung und den Schutz der Interessen der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber zum Ziele hat, diesen Organisationen beizutreten und ihre Vertreter frei zu wählen. Die Unternehmen achten das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Kollektivverhandlungen über Lohn- und Arbeitsbedingungen zu führen. Arbeitnehmer dürfen wegen ihrer Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen in Bezug auf ihre Beschäftigung nicht benachteiligt werden.

In Ländern, in denen die Grundsätze der Vereinigungsfreiheit, Vereinigungsrecht und Kollektivverhandlungen nicht eingehalten werden bzw. die Ausübung dieser Rechte beschränkt oder verboten ist, sollten die Unternehmen ihren Arbeitnehmern erlauben, eigene Vertreter frei zu wählen, mit denen sie in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten können. Die Unternehmen sollten das Recht ihrer Arbeitnehmer achten, Beschwerden vorzubringen, ohne dass ihnen daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen; diese Beschwerden sollten in einem geeigneten Verfahren behandelt werden.

Verbot von Zwangsarbeit
Eine wirtschaftliche Tätigkeit auf Grundlage von Zwangs- oder Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft wird von den Unternehmen nicht akzeptiert. Dies umfasst jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Verbot von Kinderarbeit und Schutz junger Arbeitnehmer
Die Unternehmen setzen sich für die effektive Abschaffung von Kinderarbeit ein. Sie beachten das jeweilige gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, welches gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen darf.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens sollten geeignete Mechanismen zur Altersfeststellung Kinderarbeit verhindern. Wenn Unternehmen Kinderarbeit feststellen, sollten sie notwendige Maßnahmen zur Abhilfe und zur sozialen Reintegration einleiten, die das Wohl und den Schutz des Kindes in den Mittelpunkt stellen.

Die Unternehmen stellen Jugendliche ab dem Alter von 16 Jahren nur dann ein, wenn die Art oder die Verhältnisse der durch sie verrichteten Arbeit das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen nicht gefährden und diese eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten.

Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
Jegliche Form der Diskriminierung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der ethnischen Herkunft, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung und der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wird unterlassen. Ferner soll der Grundsatz der Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit Anwendung finden.

Arbeitszeiten
Sofern geltende nationale Gesetze oder anwendbare tarifliche Regelungen keine geringere Höchstarbeitszeit festlegen, sollte die reguläre Arbeitszeit 48 Wochenstunden zzgl. maximal 12 Überstunden in der Woche nicht überschreiten. Überstunden werden mindestens gemäß den jeweiligen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen vergütet und ihre Anordnung sollte eine Ausnahme bleiben.

Die Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und halten die jeweils maßgeblichen gesetzlichen Feiertage ein. Nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen ist ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

Löhne
Staatlich oder tariflich anzuwendende Mindestlöhne dürfen nicht unterschritten werden. Die Unternehmen beachten, dass in Ländern ohne tariflichen oder gesetzlichen Lohnrahmen die Löhne für regelmäßige Vollarbeitszeit hinreichend sein sollten, um den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Gleichzeitig wissen sie, dass Unternehmen eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz nicht alleine sichern können, sondern gegebenenfalls staatliche Ergänzungsleistungen und andere soziale Schutzmaßnahmen notwendig sind.
Löhne werden nicht zurückbehalten und regelmäßig in einer für den Arbeitnehmer geeigneten Form ausgezahlt. Lohnabzüge sind nur im gesetzlichen oder tarifvertraglichen Rahmen zulässig und sind auszuweisen. Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert.

Beschäftigungsverhältnisse
Die Regeln des nationalen Arbeitsrechts sind einzuhalten. Den Arbeitnehmern sollten verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung sowie Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung gestellt werden. Die Unternehmen schützen das Recht der Arbeitnehmer, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden. Die Unternehmen bemühen sich ferner, berufliche Qualifikationen von Arbeitnehmern zu fördern.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
Die Unternehmen sollten unter Berücksichtigung nationaler Erfordernisse angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz treffen, um im Rahmen ihrer Aktivitäten Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu schützen. Gültige lokale Vorschriften zu Arbeitsschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Gebäudesicherheit und Brandschutz werden eingehalten, um das Risiko von Unfällen und Berufskrankheiten auf ein Minimum zu reduzieren. Wo notwendig und angebracht, wird Arbeitnehmern angemessene persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt. In unmittelbaren Gefahrensituationen haben die Beschäftigten das Recht und die Pflicht, ihren Arbeitsplatz unverzüglich und ohne Erlaubnis zu verlassen. Bedürftige Personen wie jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sollen einen besonderen Schutz erhalten.

Menschenwürdiger Umgang
Die Unternehmen behandeln ihre Arbeitnehmer mit Würde und Respekt. Jegliche Form von unwürdiger Behandlung, Missbrauch, Belästigung und Einschüchterung sowie rechtswidrigen Strafen gegenüber Arbeitnehmern wird unterlassen. Disziplinarmaßnahmen werden schriftlich und in einer für den Arbeitnehmer verständlichen Form niedergelegt.

4. Umweltschutz

Die Unternehmen erfüllen die geltenden Gesetze, Bestimmungen und Verwaltungspraktiken zum Schutz von Mensch und Umwelt der Länder, in denen sie tätig sind. Sie sollten ihre Geschäftstätigkeit generell so ausüben, dass sie einen Beitrag zu dem allgemeinen Ziel der nachhaltigen Entwicklung leisten. Hierzu sollten sie ein auf ihr Unternehmen zugeschnittenes System einrichten, das ihnen ermöglicht, ihre operative Tätigkeit auf schädigende Umweltauswirkungen zu überprüfen und alle erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um unter Beachtung der bestehenden regionalen Gesetze und Vorschriften, Belastungen des Menschen und der Umwelt zu reduzieren, Umweltschäden zu vermeiden und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Abhilfe zu leisten.

Die Unternehmen sind um die ständige und langfristige Verbesserung ihrer Umweltergebnisse bemüht, indem sie die Einführung von geeigneten Technologien und Produktionsverfahren fördern, welche eine effiziente Nutzung der natürlichen Ressourcen und der Energie sowie eine Minimierung von Emissionen ermöglichen. Sie streben eine Bewertung der eingesetzten Chemikalien an und versuchen, diese unter Umwelt- und Arbeitsschutz- sowie Verbraucherschutzaspekten auszusuchen und besonders belastende Chemikalien zu ersetzen. Eine fachgerechte Entsorgung von Abfällen sowie eine mögliche Wiederverwendung von Stoffen im Rahmen der Kreislaufwirtschaft sind wichtig, sofern dies aufgrund der lokalen Gegebenheiten möglich ist.

5. Verbraucherinteressen

Die Unternehmen treffen geeignete Maßnahmen, um die Qualität der von ihnen angebotenen Produkte zu gewährleisten. Sie stellen sicher, dass ihre Produkte allen gesetzlichen Regelungen im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher entsprechen und für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Die Unternehmen berücksichtigen die Interessen der Verbraucher auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen, indem sie faire Geschäfts-, Marketing- und Werbepraktiken anwenden und die Aufklärung der Verbraucher fördern.

6. Tier- und Artenschutz

Die Unternehmen beachten in ihrem unternehmerischen Handeln die Grundsätze des Tierschutzes. Tierhaltung und -nutzung sind artgerecht zu gestalten. Die Unternehmen erkennen das Washingtoner Artenschutzabkommen (CITES) zum Schutz von Tieren und Pflanzen gefährdeter Arten an und richten ihr unternehmerisches Handeln danach aus.

7. Kommunikation

Die Unternehmen kommunizieren die Inhalte des Codes of Conduct gegenüber Arbeitnehmern, Vertragspartnern und gegebenenfalls gegenüber Dritten. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Eine Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder wettbewerbsbezogener oder sonstiger schützenswerter Informationen ist jedoch aus rechtlichen Gründen hiervon ausgenommen.

8. Umsetzung und Durchsetzung

Die Unternehmen beachten den vorliegenden Code of Conduct bei ihrem eigenen Handeln. Sie ermutigen ihre Geschäftspartner, den Code of Conduct sinngemäß anzuwenden. Die Unternehmen unterstützen ihre Geschäftspartner darin, ihrerseits ihre Lieferkette so zu gestalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte beachtet und die Arbeitsbedingungen kontinuierlich verbessert werden.

Im Sinne guter Corporate Governance verankern die Unternehmen die im Code genannten Grundsätze verantwortungsbewusster Unternehmensführung in ihren strategischen und operativen Managementsystemen.

Berlin, Mai 2015

Das Dokument ist online abrufbar unter http://www.textil-mode.de/themen/csr/code-of-conduct

Kontakt

Gesamtverband der deutschen
Textil- und Modeindustrie e. V.
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin

Telefon +49 30 726220-0
Fax +49 30 726220-44
E-Mail info@textil-mode.de
Internet www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode

With every fibre

Code of Conduct

of the German Textile and Fashion Industry

Code of Conduct

Preamble

The Confederation of the German Textile and Fashion Industry professes its social responsibility, independent of whether it is economically active in Germany, Europe or in other parts of the world. Borne of the consciousness for social, ecological, and economic responsibility and a sensitivity for the social, ecological and economic design of the complete value-added chain, it meets the challenges of an increasingly networked and global economy. The German Textile and Fashion Confederation and its members have developed the following Code of Conduct in order to support individual enterprises.

The Confederation recommends applying this Code of Conduct. It is to act as a voluntary instrument for companies and serves as a guideline for socially responsible business practices. The code is focused on revealing fields of responsibility for companies and to offer a framework upon which they can orientate their business politics on an individual basis. In order to implement this into the global value-added chain, the code contains basic, realistic principles that can be applied by small and medium-sized companies, regardless of their differences in business model and capacities.

The Code of Conduct orientates itself on - and expresses the internationally recognized principles for the protection of workers - as it is stated in the Human Rights Declaration of the United Nations, the ILO labour standards, the guiding principles for economic and human rights, as well as the OECD guiding principles for multi-national businesses. Additionally, the Code is based on relevant international environmental protection agreements.

These international laws fundamentally bind governments, not businesses. Therefore, its implementation is government responsibility. The companies of the textile and fashion industry support the goal of enforcing human rights, as well as social and ecological standards, in the economic value creation process. The companies can contribute by aligning their business practices with human rights agreement principles. They do this in the knowledge that this is a long-term process whose success is dependent on a pragmatic and constructive collaboration of government institutions, businesses, as well as social protagonists. [1]

[1] The mentioning of agreements under international law in given text is to be understood that the companies orientate themselves on the contents as far as it is possible for private-sector organizations.

1. Basic Understanding of Socially Responsible Business Leadership

Compliance with the Law
The companies adhere to the laws of the respective countries in which they are economically active. They respect the principles of the Code of Conduct – especially in countries with weak governmental structures – and thereby embolden their business partners to do the same.

In the eventuality that national regulations contradict the content of the code, or the domestic context do not make it possible to follow human rights policies without restriction, the companies should make every effort to preserve said policies and the contents of the existing Code of Conduct.

Social Contribution
The companies consider themselves a member of the society in which they are entrepreneurially active. Through their business activity they contribute by promoting well-being, advancement and sustainable development. They take into account indirect and immediate implications of their business on society and the environment, and make every effort to achieve an appropriate balance of interests in the respect of the economy, as well as social and ecological matters. The companies respect and accept the diverse laws, social and cultural backgrounds of the countries in which they are active, and respect the structure, customs and traditions of said countries. In case of conflict with the hereby-stated principles, the companies will engage in a dialogue with their business partners and work toward acceptance and understanding.

Ethical Management and Integrity
The companies follow legal business practices in accordance with competitive business practice, competition, industrial property rights of third parties, as well as cartel and legal regulations. They decline all forms of corruption and bribery - and in their own way encourage responsible and conscientious business management - as well as transparency, accountability, responsibility, openness, and integrity. Business partners are to be treated fairly and contracts are to be adhered to, insofar as that the basic principles are not fundamentally changed. Generally, ethical values and principles are to be respected, this particularly applies to human dignity and internationally recognized human rights.

2. Respect of Human Rights

The protection of human rights is the duty of the respective countries in which the company is economically active. In order to enforce this, the companies should support the duty of the government to respect these rights within their territory. Companies should avoid any activity that may compromise or have adverse effects upon human rights.

In order to comply with the respect of human rights, the company should, dependent upon size, exercise due diligence to determine the risk factor regarding the severity, context and nature of the impact upon human rights. In the event that adverse effects extend to human rights, which the enterprises caused or contributed to, as a result of, and in connection with, their business relationships, business practices, products or services, due diligence must be applied. Due diligence proceedings should encompass and include investigation, mitigation, avoidance of - and if necessary - restitution for potentially adverse effects upon human rights.

3. Labour Laws and Conditions

The companies respect the core standards of the international labour organizations and establish a safe and humane working environment.

Freedom of Association and the Right of Collective Bargaining
The companies respect the right of the workers and employers to form organizations of their own choosing - without prior authorization - which support and protect the interests of the workers. The enterprises also respect the right of workers and employers to engage in collective bargaining regarding wages and working condition. Workers may not be disadvantaged due to occupation or membership in workers' organizations.

In countries where the principles regarding freedom and right of association, as well as collective bargaining, are not adhered to i.e. the practice of these rights are limited or forbidden, the companies are to allow their workers to elect representatives with whom they are able to enter a dialogue regarding workplace issues. The company should respect the rights of the workers to put forward complaints without being disadvantaged in any way. These complaints should be handled with a suitable procedure.

Prohibition of Forced Labour
The companies will not accept economic activity on the basis of forced or compulsory labour, debt bondage or servitude. This includes any type of labour or service required of a person under threat of penalty for which they have not made themselves voluntarily available.

Prohibition of Child Labour and Protection of Young Workers
The Companies are committed to the effective abolition of child labour. They heed the legal minimum age for admission to employment or work, which must not be - in accordance with the provisions of the International Labour Organization –, under the age at which compulsory education ends, and not under the age of 15.

In the framework of the hiring process, appropriate mechanisms should prevent child labour. In the case that an employer has determined child labour, appropriate measures should be initiated which rectify the situation and centre on the well-being and protection of the child and lead to social reintegration.

Companies only hire adolescents from the age of 16, if the nature or circumstances of the work do not endanger life, health, or morals, and they receive appropriate instruction or vocational training in the relevant sector.

Prohibition of Discrimination in Employment and Occupation
All forms of discrimination, exclusion or preference which is carried out on the basis of ethnic origin, skin colour, sex, religion, political orientation, nationality, or social origin and leads to inequality in work or occupation are prohibited. In addition, the policy of ‚equal work for equal pay` for male or female workers must be adhered to.

Labour Hours
Unless any applicable national laws or applicable tariff rules set no lower maximum hours of work, the regular working hours should not exceed, at most, 48 hours, with a maximum of 12 hours overtime per week. Overtime will be paid in accordance with legal tariff regulations and is to remain an exception.

Companies must provide their workers the right to rest periods in each working day and observe the relevant statutory holidays. A non-working day is to be granted after six consecutive days of work.

Wages
Minimum wage must not fall below those set by the state or by tariff. The companies must note that in countries without tariff or a regulatory framework of pay for regular full-time work, pay must be sufficient in order to meet the basic needs of workers. At the same time, they understand that they cannot alone secure the human dignity and livelihood of the workers and that other state supplementary benefits or social protection measures are necessary. Wages are not to be held back and are paid out regularly in a manner suitable to the workers. Wage deductions are allowed only within the statutory or collective agreement and must be disclosed. The employees will be informed regularly regarding the composition of their work remuneration.

Employment Practices
The rules of the national labour law must be complied with. Comprehensible information regarding the essential working conditions, including working hours, remuneration, payment and invoicing, must be made available to the workers. The companies protect the right of workers to end their employment relationship with the applicable period of notice. In addition, the companies strive to promote the professional qualifications of workers.

Health and Safety in the Workplace
The companies should take appropriate measures to ensure health and safety at the workplace - taking into account national requirements in the framework of its activities - in order to prevent accidents at work and to protect the health of their workers. Valid requirements regarding health, work and workplace safety, as well as building and fire safety must be adhered to in order to reduce the risk of accidents and occupational health hazards to a minimum. Workers are to be provided with adequate personal protective equipment where necessary and appropriate. The workers have the right and obligation to immediately vacate their work place without permission. Needy persons, such as adolescent workers, young mothers, pregnant women or persons with disabilities should receive special protection.

Humane Treatment of Workers
The companies are to treat their workers with dignity and respect and will refrain from any form of unworthy treatment, abuse, harassment, intimidation or illegal sanctions. Disciplinary measures must be put in writing and in a form that is comprehensible to the workers.

4. Environmental Protection

The companies shall comply with the applicable laws, regulations, and administrative practices to protect human beings and the environment of the countries in which they are active. They should exercise their business practices in such a way that they contribute to the general goal of sustainable development. For this purpose, companies should set up a tailored system that enables them to examine their operational activities regarding harmful environmental impact, and to take all reasonable measures to reduce the burden on the people and environment, in accordance with the existing regional laws and regulations, and to avoid environmental damage and provide relief within the framework of its possibilities.

The companies are committed to the continuous and long-term improvement of their environmental performance by promoting the introduction of appropriate technologies and production processes which allow the efficient use of natural resources and energies, as well as a reduction of emissions. They seek an evaluation of the chemicals used, and choose them according to occupational safety, health, and consumer protection aspects and replace especially harmful chemicals. The proper disposal of waste, as well as the possible reuse of materials, are important if the local conditions allow for this.

5. Consumer Interests

The companies take appropriate measures to ensure the quality of the products they offer. They ensure that their products comply with all legal regulations regarding the health and safety of consumers, and that they are safe and harmless for the intended purpose. The companies take into consideration consumer interests, sales information and activities by promoting fair business, marketing, and advertising practices.

6. Animal and Species Protection

The companies observe the species-appropriate principles of animal protection, husbandry, and usage within their business activities and acknowledge the Washington Convention (CITIES) for the protection of plants and animals and align their business practices accordingly.

7. Communication

The companies communicate the content of the Code of Conduct to their workers, contractual partners, and where appropriate, third parties. It should be transparent for the contractual partners in order to assure basic compliance. Disclosure of confidential or sensitive business, operational, and competitive information is excluded for legal reasons.

8. Implementation and Enforcement

The companies respect the existing Code of Conduct in their activities. They encourage their business partners to apply it by analogy. The companies support the development of their business partners' supply chain in such a way that human and labour laws are respected and working conditions and continuously improved.

In the interest of good corporate governance, the companies anchor the principles of responsible corporate management to the strategic and operative management systems referred to in this code.

Updated: 6 March 2015

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

Contact

Confederation of the German Textile
and Fashion Industry
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin
Germany

Tel. +49 30 726220-0
Fax +49 30 726220-44
Email info@textil-mode.de
www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode

With every fibre

Code of Conduct

de l'industrie allemande du textile et de la mode

Code of Conduct

Préambule

Les entreprises de l‘industrie allemande du textile et de la mode revendiquent leur responsabilité sociale, indépendamment du fait qu‘elles soient actives économiquement en Allemagne, en Europe ou dans d‘autres parties du monde. Portées par la conscience responsable de la situation sociale, écologique et économique de l‘ensemble de la chaîne de production textile, elles font face aux défis d‘une économie de plus en plus connectée et mondiale. Afin d‘aider les en-treprises dans ce contexte, la Fédérale allemande des industries textiles et ses syndicats membres ont établi le présent Code of Conduct.

Les syndicats recommandent son application. Il met à la disposition de toutes les entreprises du secteur un instrument gratuit servant de ligne directrice pour agir de manière socialement res-ponsable. Dans sa fonction, le code met en lumière les champs de responsabilité des actions des entreprises et offre un cadre sur lequel les entreprises peuvent axer individuellement leur politique interne. Pour sa mise en pratique dans les chaînes de production mondiales, le code contient des règles de base pratique pouvant servir notamment aux petites et moyennes entre-prises avec leurs différents modèles d‘activité et capacités.

Le Code of Conduct s‘oriente sur les principes internationalement reconnus de protection des droits de l‘Homme et du travail tels qu‘ils sont exprimés dans la déclaration générale des droits de l‘Homme des Nations Unies, les normes fondamentales de travail ILO, les principes direc-teurs des Nations-Unies pour l‘économie et les droits de l‘Homme ainsi que les principes de l‘OCDE pour les entreprises multinationales. De plus, le code se fonde sur les accords interna-tionaux applicables pour la protection de l‘environnement.

Ces accords internationaux lient en principe les États - et non pas les entreprises. Leur applica-tion relève de la responsabilité de l‘État. Les entreprises de l‘industrie textile et de la mode sou-tiennent l‘objectif du respect des droits de l‘Homme, des normes de travail, social et écologique dans les processus économiques de production. Les entreprises peuvent y contribuer en axant leurs actions professionnelles sur les principes formulés dans ces accords nationaux. Elles font cela en ayant conscience qu‘il s‘agit d‘un processus sur le long terme dont la réussite requiert une interaction constructive et pragmatique des institutions nationales, des acteurs sociaux et des entreprises.[1]

[1] La mention des accords internationaux dans ce texte sous-entend que les entreprises doivent s‘axer sur leurs contenus si cela est possible pour les organisations économiques privées.

1. Compréhension de base d‘une gestion socialement responsable des entreprises

Respect des droits et des lois
Les entreprises respectent le droit et les lois des pays dans lesquels elles sont économiquement actives. Elles veillent à ce que - notamment dans les pays avec une structure nationale faible - les principes du présent Code of Conduct soient respectés dans leurs propres actives et elles incitent leurs partenaires professionnels à le faire.
Si des dispositions nationales contredisant les contenus du code sont applicables ou si le con-texte national rend impossible de satisfaire intégralement la responsabilité du respect des droits de l‘Homme, les entreprises doivent trouver des moyens de préserver quand même les principes des droits de l‘Homme reconnus internationalement et les contenus du présent Code of Conduct.

Contribution à la société.
Les entreprises s‘entendent comme des parties des sociétés dans lesquelles elles travaillent. Par leurs actions professionnelles, elles contribuent au bien-être, à la promotion et au développement durable. Les entreprises tiennent compte des répercussions directes et indirectes de leur activité professionnelle sur la société et l‘environnement et s‘efforcent d‘atteindre un juste équilibre des intérêts d‘un point de vue économique, social et écologique. Elles respectent et acceptent les différents contextes légaux, sociaux, culturels des pays inclus dans leur chaîne de production et reconnaissent leurs structures, coutumes et traditions. Si celles-ci sont contraires aux principes exposés ici, les entreprises dialogueront avec leurs partenaires professionnels dans le but de leur compréhension et acceptation.

Économie éthique et intégrité
Les pratiques professionnelles de l‘entreprise doivent être respectueuses de la loi et respecter les règles de concurrence déloyale, les droits de protection commerciaux de tiers et les dispositions de la loi anti-trust et de la loi anti-concurrence. Elles refusent toute forme de corruption et soutiennent de manière adaptée les principes de gestion responsable de l‘entreprise, comme la transparence, l‘obligation de vérification, la responsabilité, l‘ouverture et l‘intégrité. Les parte-naires professionnels doivent être traités de manière juste. Les contrats doivent être respectées dans la mesure où les conditions-cadres ne changement pas fondamentalement. Les valeurs et principes éthiques généraux doivent être respectés, il faut notamment respecter la dignité hu-maine et les droits de l‘Homme reconnus à l‘échelle internationale.

2. Respect des droits de l‘Homme

La protection des droits de l‘Homme relève de la responsabilité des États dans lesquels les en-treprises sont économiquement actives. Afin d‘aider les États à prendre cette responsabilité sur leur territoire, les entreprises doivent respecter les droits de l‘Homme. Les entreprises doivent éviter par leur activité de nuire aux droits des autres et empêcher les répercussions négatives sur les droits de l‘Homme auxquelles elles participent.

Afin de respecter les droits de l‘Homme, les entreprises doivent, selon leur taille, le risque de répercussions graves et le type et le contexte de l‘activité professionnelle, agir avec la diligence requise dans ce domaine (Due Diligence). L‘obligation de diligence doit inclure des procédu-res d‘enquête, de répression, d‘atténuation et, le cas échéant, d‘élimination des répercussions né-gatives potentielles sur les droits de l‘Homme et doivent s‘étendre aux répercussions causées par l‘entreprise elle-même, auxquelles l‘entreprise contribue ou qui sont directement liées dans le cadre de ses relations professionnelles à son activité, ses produits ou ses prestations de service.

3. Droits et conditions de travail

Les entreprises respectent les normes fondamentales de l‘organisation internationale du travail et créent un environnement de travail sûr et respectueux de la dignité humaine.

Liberté d‘association et droits aux négociations collectives
Les entreprises respectent le droit des employés et employeurs de former des organisations sans accord préalable et à leur seule discrétion, avec pour objectif la promotion et la protection des intérêts des employés ou des employeurs, d‘adhérer à ses organisations et d‘élire librement leurs représentants. Les entreprises respectent le droit des employés et des employeurs de conduire des négociations collectives sur les conditions salariales et de travail. En raison de leur adhésion à des organisations d‘employés, les employés ne doivent pas être défavorisés dans leurs conditions de travail.

Dans les pays où les principes de liberté d‘association, de droit à l‘association et de négociations collectives ne sont pas respectées ou où l‘exercice de ces droits est limité ou interdit, les entrepri-ses doivent autoriser leurs employés à élire librement leurs représentants avec lesquels ils peu-vent dialoguer sur les questions relatives aux postes de travail. Les entreprises doivent respecter le droit de leurs employés de présenter des plaintes sans que cela n‘entraîne des inconvénients de quelque sorte que ce soit ; ces plaintes doivent être traitées dans le cadre d‘une procédure adaptée.

Interdiction du travail forcé
Une activité économique sur la base du travail forcé, de servitude pour dette ou de servage n‘est pas acceptée par les entreprises. Cela comprend toute sorte de travail ou de prestation de ser-vice qui est exigée d‘une personne sous menace d‘une sanction ou pour laquelle celle-ci ne s‘est portée volontaire.

Interdiction du travail des enfants et protection des jeunes employés
Les entreprises s‘engagent en faveur d‘une abolition effective du travail des enfants. Elles res-pectent l‘âge minimum légal pour l‘embauche ou le travail qui est, selon les dispositions de l‘or-ganisation internationale du travail, ne peut être inférieur à l‘âge où l‘obligation de scolarité se termine ni inférieur à 15 ans.

Dans le cadre de la procédure d‘embauche, des mécanismes adaptés de constatation de l‘âge doivent empêcher le travail des enfants. Si des entreprises constatent le travail d‘enfants, elles doivent prendre des mesures nécessaires d‘aide et de réintégration sociale en faisant du bien-être et de la protection de l‘enfant la priorité.

Les entreprises embauchent des jeunes à partir de 16 ans uniquement si le mode et les condi-tions du travail qu‘ils accomplissent ne mettent pas en danger la vie, la santé et les bonnes mœurs de ces jeunes et si ceux-ci obtiennent des instructions adaptées ou une formation pro-fessionnelle dans le secteur économique correspondant.

Interdiction de la discrimination dans l‘emploi et le travail
Toute forme de discrimination, exclusion ou favoritisme sur la base de l‘origine ethnique, la couleur de la peau, le sexe, la religion, l‘opinion politique, l‘origine nationale et l‘origine sociale qui conduit à annuler ou nuire à l‘égalité des chances ou du traitement dans l‘emploi ou le travail est interdite. De plus, le principe de parité salariale pour les employés hommes et femmes doit être appliqué pour les mêmes postes.

Temps de travail
Si les lois nationales en vigueur ou les conventions tarifaires applicables ne prévoient pas un temps de travail inférieur, le temps de travail ordinaire ne doit pas dépasser 48 heures par se-maine plus maximum 12 heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées au moins en respect des conventions légales ou tarifaires et elles doivent rester une exception.

Les entreprises garantissent à leurs employés le droit à des pauses chaque jour et respectent les jours fériés légaux. Après six jours de travail consécutifs, il faut accorder un jour non travaillé.

Salaires
Les salaires minimum nationaux ou applicables selon la convention collective doivent être atteints au minimum. Les entreprises notent que, dans les pays sans cadre salarial tarifaire ou légal, les salaires pour un travail à temps plein régulier doivent être suffisants afin de couvrir les besoins de base des employés. De plus, elles savent que les entreprises ne peuvent pas garantir seules une existence conforme à la dignité humaine et que, le cas échéant, des prestations complémentaires nationales et d‘autres mesures de protection sociales sont nécessaires.
Les salaires ne sont pas retenus et sont versés régulièrement sous une forme adaptée pour l‘employé. Les déductions salariales sont uniquement autorisées dans le cadre légal ou de la convention tarifaire et doivent être indiquées. Les employés sont informés régulièrement de la composition de leur prime de travail :

Conditions d‘embauche
Les règles du code national du travail doivent être respectées. Il faut fournir aux employés des informations compréhensibles sur les conditions essentielles de travail, notamment les temps de travail, la rémunération, les modalités de paiement et de facturation. Les entreprises protègent le droit des employés, leur contrat de travail en respect du préavis de licenciement faisant foi. Les entreprises s‘efforcent en plus de promouvoir les qualifications professionnelles des employés.

Santé et sécurité sur le poste de travail
En respect des exigences nationales, les entreprises doivent prendre des mesures adaptées pour garantir la santé et la sécurité sur le poste de travail, afin d‘éviter des accidents de travail dans le cadre de leurs activités et de protéger la santé de leurs employés. Les directives locales en vigueur pour la protection au travail, la santé et la sécurité sur le poste de travail ainsi que la sécurité des bâtiments et la protection des incendies sont respectées pour réduire le risque d‘accidents et les maladies du travail au maximum. Si cela est nécessaire et adapté, les em-ployés ont à disposition un équipement de protection individuelle adéquat. Dans les situations de risques directes, les em-ployés ont le droit et l‘obligation de quitter leur poste de travail im-médiatement et sans autorisati-on. Les personnes fragiles comme les jeunes employés, les jeunes mères et les femmes enceintes ainsi que les personnes handicapées doivent bénéficier d‘une protection particulière.

Respect de la dignité humaine
Les entreprises traitent leurs employés avec dignité et respect. Toute forme de traitement in-digne, d‘abus, de harcèlement, d‘intimidation et de sanctions illégales à l‘encontre des employés est interdite. Les mesures disciplinaires sont consignées par écrit dans une forme compréhen-sible pour l‘employé.

4. Protection de l‘environnement

Les entreprises respectent les lois, dispositions et pratiques administratives en vigueur pour la protection de l‘Homme et de l‘environnement des pays dans lesquels elles travaillent. De ma-nière générale, elles doivent exercer leur activité professionnelle de manière générale de sorte à contribuer à l‘objectif général du développement durable. Pour cela, elles doivent mettre en place un système adapté à leur entreprise qui leur permet de vérifier leur activité opérationnelle du point de vue des répercussions environnementales nocives et de prendre toutes les mesures nécessaires et adaptées pour réduire, en respect des lois et directives régionales en vigueur, les répercussions sur l‘Homme et l‘environnement, pour éviter les dommages environnementaux et pour aider dans le cadre de leurs possibilités.

Les entreprises s‘efforcent d‘améliorer en continu et sur le long terme leurs résultats environ-nementaux en promouvant l‘introduction de technologies et de processus de production adaptés qui permettent une utilisation efficace des ressources naturelles et de l‘énergie et en minimisant les émissions. Elles visent une évaluation des produits chimiques utilisés et essaient de les examiner d‘après les aspects de la protection environnementale, de la protection au travail et de la protecti-on des consommateurs et de remplacer les produits chimiques particulièrement nocifs. Une mise au rebut correct des déchets et une réutilisation possible des substances dans le cadre de l‘économie du recyclage sont importants si elles sont possibles sur la base des conditions locales.

5. Intérêts des consommateurs

Les entreprises prennent des mesures adaptées afin de garantir la qualité des produits proposés. Elles garantissent que leurs produits sont conformes aux réglementations légales du point de vue de la santé et de la sécurité des consommateurs et qu'ils sont inoffensifs sur le plan de la santé et sûrs pour leur utilisation prévue. Les entreprises tiennent compte des intérêts des consommateurs également dans les mesures informatives et de distribution en appliquant les pratiques professionnelles, marketing et publicitaires et en promouvant l'information des con-sommateurs.

6. Protection des animaux et des espèces

Les entreprises observent dans leurs actions les principes de protection des animaux. L'élevage et l'utilisation des animaux doit se faire en respect des espèces. Les entreprises reconnaissent la Convention de Washington sur la protection des espèces (CITES) pour la protection des es-paces animales et végétales en danger et axent leurs actions sur celle-ci.

7. Communication

Les entreprises communiquent les contenus du Code of Conduct aux employés, aux partenaires contractuels et, le cas échéant, aux tiers. Le partenaire contractuel doit comprendre que le respect du Code of Conduct est en principe garantit. Cependant, pour des raisons juridiques, une diffusion des secrets professionnels et de l'entreprise, d'informations relatives á la concurrence ou d'autres informations devant être protégées est exclue pour des raisons légales.

8. Mise en pratique et mise en œuvre

Les entreprises respectent le présent Code of Conduct dans leurs actions. Elles incitent leurs partenaires professionnels à appliquer également le Code of Conduct. Les entreprises aident leurs partenaires professionnels dans ce cadre à organiser leur chaîne de livraison de sorte à ce que les droits de l'Homme et des employés soient respectés et à ce que les conditions de travail soient sans cesse améliorées.

Au sens d'une bonne Corporate Governance, les entreprises ancrent les principes mentionnés dans le code pour une gestion responsable de l'entreprise dans leurs systèmes de direction stratégiques et opérationnels.

Version : 6 mars 2015

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

Contact

Confederation of the German Textile
and Fashion Industry
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin
Germany

Tel. +49 30 726220-0
Fax +49 30 726220-44
Email info@textil-mode.de
www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode

With every fibre

Codice di condotta

del settore tessile e della moda tedesco

Codice di condotta

Premessa

Le aziende del settore tessile e della moda tedesco professano la propria responsabilità com-merciale a prescindere del fatto che in Germania, in Europa o in altri paesi del mondo siano attivi a livello economico. Essendo sostenute dalla consapevolezza delle proprie responsabilità nei confronti dell'organizzazione sociale, ecologica ed economica di tutta la catena del valore aggiunto, accettano le sfide di un'economia sempre più collegata e globalizzata. Per supportare le aziende in questa situazione, tutta l'associazione del settore tessile e della moda tedesco e le sue unioni dei membri hanno elaborato il presente codice di condotta.

Le associazioni consigliano l'applicazione del presente codice di condotta. È a disposizione di tutte le aziende del settore in qualità di strumento volontario e risulta utile come punto di riferi-mento per la gestione aziendale responsabile a livello commerciale. Il codice nella sua funzione si concentra sul fatto di mettere in evidenza i campi di responsabilità del commercio aziendale ed offrire un quadro d'orientamento a cui le aziende possono adattare in modo personalizzato le rispettive politiche imprenditoriali. Per consentire la sua attuazione nelle catene del valore ag-giunto globali, il codice comprende regole fondamentali basate sulla pratica a cui soprattutto le piccole e medie imprese possono rispondere con i propri modelli commerciali e capacità di di-verse tipologie.

Il codice di condotta prende come punto di riferimento i principi riconosciuti a livello internazio-nale a tutela dei diritti dell'uomo e del lavoro secondo quanto emerge nella dichiarazione generale dei diritti dell'uomo delle nazioni unite, nelle norme internazionali del lavoro obbligatorie ILO, nei principi guida ONU per l'economia e i diritti dell'uomo, ma anche nei principi ispiratori dell'OCSE per le multinazionali. Inoltre, il codice si basa su accordi internazionali rilevanti per la tutela dell'ambiente.

Questi accordi di diritto internazionale vincolano fondamentalmente gli stati, ma non le imprese; la loro promulgazione è di competenza degli stati. Le imprese del società del settore tessile e della moda supportano l'obiettivo dell'emanazione dei diritti dell'uomo, degli standard per il lavoro, il sociale e l'ecologia nei processi economici di creazione del valore. Mentre le imprese ade-guano le proprie attività aziendali ai principi formulati in questi accordi di diritto internazionale, possono fornire un contributo. Eseguono questa operazione con la consapevolezza che si tratta di un processo concepito nel lungo termine per la cui riuscita è necessaria una collaborazione costruttiva e pragmatica di istituzioni statali, attori sociali ed imprese.[1]

[1] È necessario comprendere l'indicazione degli accordi di diritto internazionale nel presente testo in modo che le imprese prendano come punto di riferimento i contenuti nella misura in cui ciò sia possibile per le organizzazioni economiche private.

1. Comprensione di base della gestione d‘impresa responsabile a livello sociale

Rispetto del diritto e della legge
Le imprese aderiscono al diritto e alla legge dei rispettivi paesi in cui sono attive a livello eco-nomico. In particolare nei paesi caratterizzati da una struttura statale più spiccatamente debole, prestano attenzione a rispettare i principi del presente codice di condotta presso le proprie attività stimolando anche i rispettivi partner.
Nel caso in cui le regolamentazioni nazionali esistenti si trovino in contrasto ai contenuti del codice o il contesto nazionale impedisca l‘adempimento senza limitazioni delle responsabilità in materia di rispetto dei diritti dell‘uomo, le imprese sono tenute a trovare il sistema di garantire ugualmente i principi dei diritti dell‘uomo riconosciuti a livello internazionale e i contenuti del presente codice di condotta.

Contributo alla società
Le aziende si intendono come parte delle società in cui sono attive a livello imprenditoriale. Grazie alle rispettive attività commerciali, contribuiscono al proprio benessere, promozione e sviluppo sostenibile. Le imprese tengono in considerazione gli effetti diretti ed indiretti della pro-pria attività commerciale sulla società e sull‘ambiente e si impegnano a portare questi ultimi in un bilanciamento degli interessi adeguato dal punto di vista economico, sociale ed ecologico. Rispettano ed accettano le diverse basi giuridiche, sociali, culturali e sociali dei paesi a cui si estende la propria catena del valore aggiunto e riconoscono le rispettive strutture, usi e tradizioni. Nella misura in cui si verifica un contrasto con i principi fissati in questo contesto, le imprese avviano un dialogo con i propri partner commerciali cercando di perseguire comprensione ed accettazione.

Gestione etica ed integrità
Le imprese perseguono pratiche commerciali legali nel rispetto della concorrenza leale, dei diritti di tutela commerciali di terze parti e delle regolamentazioni della legislazione contro i cartelli ed in materia di concorrenza. Respingono tutte le forme di corruzione e concussione e promuovono in modo adeguato i principi di gestione responsabile e aziendale come trasparenza, obbligo di rendicontazione, responsabilità, apertura ed integrità. È necessario trattare i partner commerciali in modo equo. È obbligatorio rispettare i contratti nella misura in cui non si applicano modifiche alle condizioni quadro in modo fondamentale. È necessario rispettare i valori e i principi etici a livello generale, ed in particolare questo aspetto è valido per la dignità umana e i diritti dell‘uomo riconosciuti a livello internazionale.

2. Rispetto dei diritti dell‘uomo

La tutela dei diritti dell‘uomo è un obbligo dei rispettivi stati in cui le imprese sono attive a livello economico. Le imprese dovrebbero rispettare i diritti dell‘uomo per supportare l‘obbligo dello stato alla promulgazione dei diritti dell‘uomo sul territorio. Attraverso le proprie attività , le imprese sono tenute ad evitare di ledere i diritti dell‘uomo degli altri e ad accogliere gli effetti negativi dei diritti dell‘uomo in cui siano coinvolte.

Per adempiere alla responsabilità del rispetto dei diritti dell‘uomo, le imprese sono tenute a far prevalere l‘obbligo professionale nel campo dei diritti dell‘uomo (due diligence) a seconda delle dimensioni dell‘azienda, del rischio di gravi effetti dei diritti dell‘uomo, della tipologia e del conte-sto dell‘attività commerciale. Il dovere deontologico dovrebbe comprendere i processi tesi all‘in-dividuazione, esclusione, attenuazione ed eventualmente riparazione degli effetti negativi sui diritti dell‘uomo e estendersi a questi effetti negativi dei diritti dell‘uomo che producono le imprese stesse o a cui contribuiscono o che in seguito ai rapporti commerciali sono direttamente col-legate in modo diretto alle rispettive attività commerciali, prodotti o servizi.

3. Diritti e condizioni del lavoro

Le imprese rispettano le norme del lavoro obbligatorie dell‘organizzazione internazionale del lavoro e creano un ambiente sicuro e dignitoso.

Libertà di associazione e diritto alle trattative collettive
Le imprese rispettano il diritto di imprenditori e maestranze senza costituire organizzazioni, senza precedente approvazione e a propria discrezione, che hanno come obiettivo la promozione e la tutela degli interessi di imprenditori e maestranze, di aderire alle suddette organizzazioni e di selezionare i propri rappresentanti senza restrizioni. Le imprese rispettano il diritto di imprenditori e maestranze di condurre trattative collettive in merito alle condizioni salariali e di lavoro. I dipendenti non devono essere svantaggiati a causa della loro appartenenza ad organizzazioni di lavoratori in relazione al loro impiego.

Nei paesi in cui non si osservano i principi della libertà d‘associazione, il diritto di confederazione e le trattative collettive o risulti limitato o vietato l‘esercizio dei suddetti diritti, le imprese sono tenute a consentire alle maestranze di selezionare senza restrizioni i propri rappresentanti con cui possono avviare un dialogo in materia di questioni sul posto di lavoro. Le imprese sono tenute a rispettare il diritto delle proprie maestranze di presentare reclami senza portare alla generazione di svantaggi di qualsiasi natura. I suddetti reclami dovrebbero essere trattati con un processo adeguato.

Divieto del lavoro forzato
Un‘attività economica basata sul lavoro forzato o obbligatorio, sulla schiavitù per indebitamento o servitù non viene accettata dalle imprese. Questa condizione comprende ogni tipologia di lavoro o servizio che viene richiesto ad un individuo decreto sotto la minaccia di una sanzione e a cui l‘individuo non si rende disponibile su base volontaria.

Divieto del lavoro minorile e tutela dei dipendenti giovani
Le imprese si adoperano per l'abolizione effettiva del lavoro minorile. Prestano attenzione alle diverse età minime di legge per l'autorizzazione per l'occupazione o il lavoro che, secondo le disposizioni dell'organizzazione internazionale del lavoro, non devono essere inferiori all'età in cui si conclude la scuola dell'obbligo ed essere inferiori ai 15 anni.

Nell'ambito del processo di assunzione i meccanismi adeguati per la verifica dell'età devono impedire il lavoro minorile. Nel caso in cui le imprese rilevino casi di lavoro minorile, sono tenute ad adottare le misure necessarie a trovare un rimedio e alla reintegrazione sociale, le quali si concentrino sul benessere e sulla tutela dei minori.

Le imprese assumono i dipendenti giovani a partire dall'età di 16 anni solo quando la tipologia o le condizioni del lavoro svolto da questi ultimi non metta a rischio la vita, la salute e la moralità dei giovani interessati e questi ultimi ricevano istruzioni pertinenti ed adeguate o una formazione professionale nel ramo economico specifico.

Divieto di discriminazione in materia di impiego e professioni
Si esclude qualsiasi forma di discriminazione, esclusione o trattamento preferenziale che sia proposta sulla base di origine etnica, colore della pelle, sesso, religione, opinione politica, origine nazionale e provenienza sociale e che conduca a sospendere o ledere la parità delle opportunità o di trattamento nell'ambito dell'impiego o delle professioni. Inoltre trova applicazione il principio della parità di retribuzione per la manodopera maschile e femminile nel caso di lavori dello stesso valore.

Orari di lavoro
Salvo i casi in cui le leggi nazionali in vigore o le regolamentazioni del contratto collettivo appli-cabili non determinino orari di lavoro massimi inferiori, l'orario di lavoro regolare non deve supe-rare le 48 ore settimanali incluso un massimo di 12 ore di straordinario alla settimana. Le ore di straordinario vengono retribuite almeno secondo le diverse regolamentazioni di legge o di con-tratto collettivo e la loro sistemazione deve rimanere un'eccezione.

Le imprese garantiscono agli imprenditori il diritto a pause in ogni giorno di lavoro e rispettano i giorni festivi di legge rilevanti. A distanza di sei giorni lavorativi successivi è necessario garantire un giorno di riposo.

Salari
Non si deve scendere al di sotto dei salari minimi da applicare a livello statale o di contratto col-lettivo. Le imprese prestano attenzione al fatto che nei paesi privi di un quadro salariale di legge o di contratto collettivo i salari per il regolare orario di lavoro a tempo pieno devono essere adeguati a soddisfare le esigenze di base delle maestranze. Allo stesso tempo sono consapevoli del fatto che le imprese non sono in grado di assicurare da sole un'esistenza adeguata alla dignità umana, ma sono eventualmente necessari servizi integrativi statali ed altre misure sociali di tutela. I salari non vengono trattenuti e sono versati periodicamente in una forma adeguata ai dipen-denti. Le trattenute sono consentite solo sul salario solo nell'ambito legale o del contratto collet-tivo ed è necessario documentarle. Gli impiegati ricevono informazioni periodiche in merito alla composizione della propria retribuzione.

Rapporti d‘impiego
È necessario rispettare le regolamentazioni del diritto del lavoro nazionale. È necessario mettere a disposizione delle maestranze informazioni comprensibili in merito alle condizioni di lavoro essenziali, compresi gli orari di lavoro, il rimborso, le modalità di pagamento e calcolo. Le im-prese tutelano il diritto dei dipendenti di concludere il rapporto di lavoro nel rispetto del termine di pre-avviso rilevante. Inoltre le imprese si impegnano anche a promuovere le qualifiche profes-sionali delle maestranze.

Salute e sicurezza sul posto di lavoro
In considerazione delle esigenze nazionali, le imprese sono tenute ad adottare misure adeguate per garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro per evitare incidenti sul posto di lavoro e tutelare la salute dei dipendenti nell‘ambito delle rispettive attività. Si rispettano le disposizioni locali in vigore in materia di tutela, salute e sicurezza sul posto di lavoro, ma anche di sicurezza degli edifici e protezione antincendio per ridurre a livelli minimi i rischi di incidenti e malattie pro-fessionali. Laddove necessario ed applicato, si mette a disposizione dei dipendenti l‘equi-pag-giamento individuale di sicurezza. Nelle situazioni di pericolo imminente gli impiegati hanno il diritto e il dovere di abbandonare la rispettiva postazione di lavoro immediatamente e senza permessi. Gli individui indigenti, come ad esempio i dipendenti giovani, le giovani madri e donne in stato interessante, ma anche i differentemente abili devono ricevere una tutela particolare.

Rapporto dignitoso
Le imprese trattano i propri dipendenti in modo dignitoso e con rispetto. È vietata qualsiasi forma di trattamento indegno, abuso, molestia ed intimidazione, ma anche sanzioni illecite nei confron-ti delle maestranze. Le misure disciplinari vengono redatte in forma scritta e comprensibile per i dipendenti.

4. Tutela dell‘ambiente

Le imprese soddisfano le leggi, le disposizioni e le pratiche gestionali in vigore tese alla tutela degli individui e dell‘ambiente dei paesi in cui sono attive. In generale sono tenute ad esercitare la propria attività commerciale in modo da offrire un contributo allo scopo generale dello sviluppo sostenibile. A tal fine dovrebbero istituire un sistema adattato alla propria impresa che consenta di verificare gli effetti nocivi sull‘ambiente della propria attività operativa ed adottare tutte le misure necessarie e congrue per ridurre i danni all‘uomo e all‘ambiente nel rispetto delle leggi e delle di-sposizioni regionali esistenti, evitare danni ambientali e fornire rimedi nell‘ambite delle rispettive possibilità.

Le imprese risultano impegnate a conseguire un miglioramento costante e nel lungo termine dei risultati ecologici promuovendo l‘introduzione di tecnologie e processi produttivi adeguati che consentano uno sfruttamento efficiente delle risorse naturali e dell‘energia, ma anche una ridu-zione a livelli minimi delle emissioni. Mirano ad una valutazione delle sostanze chimiche utilizzate e tentano di selezionare queste ultime nell‘ambito degli aspetti della tutela dell‘ambiente e del lavoro, ma anche dei consumatori, e di sostituire le sostanze chimiche particolarmente nocive. Lo smaltimento a regola d‘arte dei rifiuti ed un eventuale recupero dei materiali nell‘ambito dell‘eco-nomia di ciclo sono importanti se questo approccio è possibile sulla base delle circo-stanze locali.

5. Interessi dei consumatori

Le imprese adottano misure adeguate per garantire la qualità dei prodotti offerti. Si accertano che i propri prodotti soddisfino le regolamentazioni di legge per quanto riguarda la salute e la sicurezza dei consumatori e siano sicuri ed affidabili dal punto di vista della salute per le diverse destinazioni d'uso. Le imprese prendono in considerazione gli interessi dei consumatori anche per le misure d'informazione e distribuzione promuovendo pratiche commerciali, di marketing e pubblicitarie e favorendo i chiarimenti ai consumatori.

6. Tutela di animali e specie

Le imprese prestano attenzione ai principi della tutela degli animali nell'esercizio delle rispettive attività imprenditoriali. È necessario organizzare l'allevamento e lo sfruttamento degli animali in base alle specie interessate. Le imprese riconoscono la convenzione di Washington (CITES) sul commercio internazionale delle specie di fauna e flora selvatiche minacciate di estinzione su cui adattano la propria attività imprenditoriale.

7. Comunicazioni

Le imprese comunicano i contenuti del codice di condotta a dipendenti, parti contrattuali ed eventualmente terze parti. Il fatto che si garantisca per principio il rispetto del codice di condotta deve risultare comprensibile per la parte contrattuale. Per motivi legali si esclude la divulgazione di segreti aziendali e commerciali o di informazioni relative alla concorrenza o particolari con-tenuti soggetti a tutela.

8. Attuazione e promulgazione

Le imprese rispettano il presente codice di condotta nell'esercizio delle rispettive attività. In-co-raggiano i partner commerciali ad applicare il codice di condotta in conformità ai contenuti di quest'ultimo. Le imprese offrono supporto ai propri partner commerciali nell'organizzare dal can-to loro la catena di fornitura in modo da rispettare i diritti dell'uomo e dei dipendenti e migliorare le condizioni di lavoro in modo continuo.

Nell'interesse del governo d'impresa (corporate governance) le imprese sanciscono i principi, contenuti nel codice, della gestione aziendale responsabile nei sistemi d'amministrazione stra-tegici ed operativi.

Aggiornamento: 6 marzo 2015

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

Contact

Confederation of the German Textile
and Fashion Industry
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin
Germany

Tel. +49 30 726220-0
Fax +49 30 726220-44
Email info@textil-mode.de
www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode

With every fibre

Código de Conducta

De la industria textil y de la moda alemana

Código de Conducta

Preámbulo

Las empresas de la industria textil y de la moda alemana se comprometen con su responsabilidad social, independientemente de que su actividad económica se desarrolle en Alemania, Europa o en otras partes del mundo. Motivadas por la conciencia responsable del diseño social, ecológico y económico de toda la cadena de valor del sector textil, se enfrentan a los retos de una economía cada vez más global e interdependiente. Para apoyar a las empresas, la Confederación de la Industria Textil y de la Moda Alemana y sus asociaciones han elaborado el presente Código de Conducta.

Las asociaciones recomiendan el uso de este Código de Conducta. Está a disposición de todas las empresas del sector como un instrumento voluntario y sirve como guía para el comportamiento empresarial socialmente responsable. En su funcionamiento, el Código se centra en la identificación de áreas de responsabilidad de las actividades empresariales y proporciona un marco orientativo, en el que las empresas puedan alinear individualmente sus políticas empresariales. Para su aplicación en las cadenas de valor globales, el Código contiene principios prácticos básicos que pueden ser adoptados, sobre todo, por empresas pequeñas y medianas con sus diferentes modelos de negocio y capacidades.

El Código de Conducta se basa en los principios reconocidos internacionalmente para la protección de los derechos humanos y laborales, como se expresan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, las normas de trabajo fundamentales de la OIT, los Principios Rectores de la ONU sobre empresas y derechos humanos y las Directivas de la OCDE para empresas multinacionales. Por otra parte, el Código se basa en importantes acuerdos internacionales para la protección del medio ambiente.

Estos acuerdos internacionales generalmente comprometen a los Estados – no a las empresas; su aplicación es una tarea nacional. Las empresas de la industria textil y de la moda apoyan el objetivo de la aplicación de los derechos humanos, las normas de trabajo, sociales y ecológicas, en los procesos de creación de valor añadido comercial. Al realizar sus actividades comerciales siguiendo estas normas formuladas en los derechos humanos, las empresas pueden contribuir a este esfuerzo. Lo hacen sabiendo que este es un proceso a largo plazo, cuyo éxito necesita una cooperación constructiva y pragmática de las instituciones del Estado, los actores sociales y las empresas.[1]

[1] La mención de los derechos humanos en el presente texto debe entenderse en el sentido de que las empresas se orientan por los contenidos, en la medida de lo posible para organizaciones del sector económico privado.

1. Conocimientos básicos de la administración de empresas socialmente responsable

Cumplimiento de leyes y normas
Las empresas cumplen las leyes y normas de los países en los que llevan a cabo sus actividades económicas. Aseguran – especialmente en países con una estructura de gobierno débil –, el cumplimiento de los principios de este Código de Conducta en sus propias actividades, lo que también estimula a sus socios comerciales.
En caso de que las regulaciones nacionales existentes sean contrarias a los contenidos del Código o el contexto nacional haga imposible cumplir con la responsabilidad de respetar plenamente los derechos humanos, las empresas deben buscar una manera de cumplir los principios de los derechos humanos reconocidos internacionalmente y los contenidos de este Código de Conducta.

Contribución a la sociedad
Las empresas se ven a sí mismas como parte de las sociedades en las que realizan su actividad empresarial. Mediante su actividad empresarial, contribuyen a su bienestar, promoción y desarrollo sostenible. Las empresas consideran las consecuencias directas e indirectas de su actividad empresarial en la sociedad y el medio ambiente y hacen un esfuerzo por conseguir un equilibrio de intereses justo en los aspectos económicos, sociales y ecológicos. Respetan y aceptan los diferentes condicionantes legales, culturales y sociales de los países donde se desarrolla su cadena de valor y reconocen sus estructuras, costumbres y tradiciones. En caso de conflicto con los principios aquí establecidos, las empresas establecerán un diálogo con sus socios comerciales para llegar al entendimiento y a acuerdos.

Economía ética e integridad
Las empresas seguirán prácticas comerciales legales, cumpliendo con la competencia leal, los derechos de propiedad intelectual de terceros, así como los reglamentos del derecho antimonopolio y de competencia. Rechazarán cualquier forma de corrupción y soborno y promoverán adecuadamente los principios de la gestión de empresas responsable, como rendir cuentas, la transparencia, la responsabilidad y la integridad. Los socios comerciales recibirán un trato justo. Los contratos se cumplirán, siempre que las condiciones no cambien esencialmente. Se respetarán los valores y principios éticos generales, especialmente los que afectan a la dignidad humana y a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

2. Respeto de los derechos humanos

La defensa de los derechos humanos es un deber de los respectivos países en los que las empresas ejercen su actividad comercial. Para apoyar el deber del Estado de hacer cumplir los derechos humanos en su territorio, las empresas respetarán los derechos humanos. Mediante sus actividades, las empresas deben evitar el menoscabo de los derechos humanos de otros, así como los efectos negativos en los que pudieran participar.

Para cumplir con la responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas, en función de su tamaño, del riesgo de consecuencias graves para los derechos humanos y del tipo y contexto de la actividad comercial, observarán la debida diligencia (Due Diligence) en materia de derechos humanos. La debida diligencia debe incluir los procesos para identificar, evitar, mitigar y, si fuera necesario, reparar los posibles efectos adversos sobre los derechos humanos y debe extenderse a los efectos de los impactos negativos sobre los derechos humanos causados por las propias empresas o que, como consecuencia de sus relaciones comerciales, estén directamente relacionados con su actividad, sus productos o servicios.

3. Derechos y condiciones laborales

Las empresas respetan las normas fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y generan un ambiente de trabajo seguro y digno.

Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva
Las empresas respetarán el derecho de los empleados y empleadores a constituir, sin autorización previa y a su discreción, organizaciones que tienen por objetivo promover y proteger los intereses de los empleados o de los empleadores, unirse a estas organizaciones y elegir libremente a sus representantes. Las empresas respetarán el derecho de los empleados y empleadores a participar en la negociación colectiva de los salarios y de las condiciones de trabajo. Los empleados no pueden ser objeto de discriminación a causa de su afiliación a organizaciones de trabajadores relacionadas con su empleo.

En los países donde no se cumplen los principios de la libertad de asociación, derecho de asociación y negociación colectiva, o si el ejercicio de estos derechos está restringido o prohibido, las empresas deben permitir que sus empleados elijan libremente a sus propios representantes, con los que podrán dialogar sobre cuestiones laborales. Las empresas deben respetar el derecho de los empleados a presentar sus quejas, sin que se produzcan perjuicios de ningún tipo; estas quejas deben tratarse en un procedimiento adecuado.

Prohibición de trabajos forzosos
Las empresas no aceptarán una actividad económica basada en el trabajo forzoso u obligatorio, la servidumbre por deudas ni las condiciones de esclavitud. Esto incluye cualquier tipo de trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de un castigo y para el cual no se ha ofrecido voluntariamente.

Prohibición del trabajo infantil y protección de los trabajadores jóvenes
Las empresas se comprometen a la abolición efectiva del trabajo infantil. Respetarán la edad legal

para la admisión al empleo o trabajo que, de acuerdo con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, no debe ser anterior a la edad en que finaliza la escuela obligatoria ni antes de los 15 años.

En el marco del proceso de contratación los mecanismos de determinación de edad adecuados impedirán el trabajo infantil. Si las empresas descubren el trabajo infantil, deben emprender las medidas necesarias para eliminarlo y para la reintegración social, centrada en el bienestar y la protección infantil.

Las empresas emplearán a jóvenes a partir de los 16 años, sólo si la naturaleza o las circunstancias de las tareas a realizar no ponen en peligro la vida, la salud y la moral de los jóvenes y los mismos reciben una instrucción adecuada o formación profesional específica en el sector industrial correspondiente.

Prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación
Se impedirá cualquier forma de discriminación, exclusión o preferencia basadas en el origen étnico, el color de la piel, sexo, religión, opinión política, origen nacional y procedencia social que puedan impedir o menoscabar la igualdad de oportunidades o de tratamiento en el empleo o la ocupación. Además, se aplicará el principio de igualdad de salarios para empleadas y empleados que realizan el mismo trabajo.

Horarios de trabajo
A menos que la legislación nacional vigente o los convenios laborales no especifiquen un número de horas de trabajo máximo inferior, el trabajo regular no debe superar el máximo de 48 horas más 12 horas extraordinarias a la semana. Las horas extraordinarias se abonarán por lo menos de acuerdo con las disposiciones legales o convenios aplicables y deben ser siempre una excepción.

Las empresas garantizarán a sus empleados el derecho a descansos todos los días de trabajo y respetarán los correspondientes días festivos oficiales. Después de seis días de trabajo seguidos, se concederá un día libre.

Salarios
Los salarios no serán inferiores a los salarios mínimos establecidos por el Estado o por los convenios. Las empresas reconocen que, en los países sin un marco salarial legal o por convenio, los salarios por el trabajo regular a tiempo completo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades básicas de los empleados. Al mismo tiempo, saben que las empresas, por sí solas, no pueden asegurar una existencia conforme a la dignidad humana y se necesitan las adecuadas prestaciones complementarias del Estado y otras medidas de protección social.
Los salarios no pueden ser retenidos y se pagarán regularmente de una forma adecuada para los empleados. Las deducciones salariales sólo se aplicarán de acuerdo con la legislación o los convenios y deben estar justificadas. Los empleados serán informados regularmente sobre el desglose de su nómina.

Relaciones laborales
Se cumplirán las normas de la legislación laboral nacional. Los empleados deben disponer de información comprensible sobre las condiciones de trabajo esenciales, incluyendo horarios, salario

y formas de pago y facturación. Las empresas amparan el derecho de los empleados a finalizar su relación laboral de acuerdo con los plazos de aviso correspondientes. Las empresas también se comprometen a promover la cualificación profesional de los empleados.

Salud y seguridad en el trabajo
Las empresas, considerando los requisitos nacionales, deben tomar las medidas adecuadas para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, para evitar accidentes laborales y proteger la salud de sus empleados en el marco de sus actividades. Se respetarán las normas locales válidas para la protección, salud y seguridad en el puesto de trabajo, así como la seguridad de los edificios y la protección contra incendios, para reducir a un mínimo el riesgo de accidentes y de enfermedades profesionales. Cuando sea necesario y apropiado, los empleados dispondrán de un equipo de protección personal. En situaciones de peligro inminente, los empleados tienen el derecho y el deber de abandonar su puesto de trabajo de inmediato y sin permiso. Las personas vulnerables, como empleados jóvenes, madres jóvenes y embarazadas, así como las personas con discapacidades, deben recibir una protección especial.

Trato digno
Las empresas tratarán a sus empleados con dignidad y respeto. Se evitará cualquier forma de tratamiento despectivo, abusivo, el acoso y la intimidación, así como castigos ilegales a los empleados. Las medidas disciplinarias se comunicarán por escrito y de una forma comprensible para el empleado.

4. Protección del medio ambiente

Las empresas cumplirán las leyes, reglamentos y prácticas administrativas para proteger a las personas y el medio ambiente de los países en los que actúan. En general, deberán realizar sus actividades empresariales de modo que contribuyan al objetivo general del desarrollo sostenible. Para esto, deben establecer un sistema adecuado a su empresa que les permita comprobar el impacto ambiental de su actividad operativa y tomar todas las medidas necesarias y razonables para reducir, de acuerdo con la legislación y normas regionales, el impacto sobre las personas y el medio ambiente, evitar daños en el entorno y, en la medida de sus posibilidades, contribuir a su mejora.

Las empresas se esfuerzan por una mejora continua y a largo plazo de su comportamiento medioambiental mediante la introducción de tecnologías y procesos de producción adecuados que permiten un uso eficiente de los recursos naturales y de la energía, al mismo tiempo que minimizan las emisiones. Intentarán evaluar los productos químicos utilizados y tratarán de seleccionarlos según criterios de protección del medio ambiente, del trabajo y de los consumidores, sustituyendo los productos químicos especialmente nocivos. Una eliminación adecuada de los residuos, así como una posible reutilización de materiales en el contexto del circuito económico son importantes, en tanto que sea posible dadas las condiciones locales.

5. Intereses de los consumidores

Las empresas tomarán las medidas adecuadas para garantizar la calidad de los productos que ofrecen. Garantizarán que sus productos cumplen con todas las normativas legales en materia de salud y seguridad de los consumidores y su uso no supone ningún riesgo específico para la salud y la seguridad. Las empresas también tendrán en cuenta los intereses de los consumidores en las actividades de información y venta mediante la aplicación de prácticas de comercio, marketing y publicidad justas y el fomento de la educación de los consumidores.

6. Protección de los animales y de las especies

En su actividad comercial, las empresas tendrán en cuenta los principios de la protección de los animales. El mantenimiento y uso de los animales se realizará en función de su especie. Las empresas reconocen el Convenio de Washington (CITES) para la protección de animales y plantas en peligro de extinción y dispondrán sus actividades empresariales en consecuencia.

7. Comunicación

Las empresas comunicarán los contenidos del Código de Conducta a los empleados, socios comerciales y, en su caso, a terceros. Los socios comerciales deben comprender que el cumplimiento del Código de Conducta es imprescindible. Por razones legales, se excluye aquí la revelación de secretos comerciales y empresariales o informaciones relacionadas con la competencia o similares.

8. Aplicación y cumplimiento

Las empresas observarán el presente Código de Conducta en sus propias actividades. Del mismo modo, fomentarán el uso del Código de Conducta entre sus socios comerciales. Las empresas apoyarán a sus socios comerciales para que estos, a su vez, diseñen su cadena de suministro de modo que se respeten los derechos humanos y laborales y se mejoren continuamente las condiciones de trabajo.

A efectos del buen Corporate Governance las empresas incluirán los principios de gobierno corporativo responsable establecidos en el Código en sus sistemas estratégicos y operativos de gestión.

Versión: 6 de marzo de 2015

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

Contact

Confederation of the German Textile
and Fashion Industry
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin
Germany

Tel. +49 30 726220-0
Fax +49 30 726220-44
Email info@textil-mode.de
www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode

With every fibre

Código de Conduta

da Industria Têxtil e da Moda Alemã

Codice di condotta

Introdução

As empresas da Industria Têxtil e da Moda Alemã reconhecem as suas obrigações a nível de responsabilidade social, independentemente de desempenharem as suas atividades económicas na Alemanha, na Europa ou em outras partes do mundo. No âmbito de um ambiente social, ecológico e económico responsável em toda a cadeia de valor no sector têxtil, enfrentam os desafios de uma economia cada vez mais interdependente e global. Para apoiar as empresas, a Confederação da Indústria Têxtil e de Moda Alemã e as associações-membro elaboraram o presente Código de Conduta.

As associações recomendam a aplicação deste Código de Conduta. Está disponível para todas as empresas do setor como um instrumento voluntário e serve de guia para o comportamento empresarial socialmente responsável. O Código de Conduta centra-se na identificação de áreas de responsabilidade das atividades empresariais e proporciona um quadro de orientação com o qual as empresas podem alinhar individualmente as suas políticas. Para a sua implementação nas cadeias de criação de valor globais, o Código de Conduta inclui princípios práticos orientados especialmente para as pequenas e médias empresas com seus modelos de negócios diferentes e capacidades.

O Código de Conduta baseia-se em princípios reconhecidos internacionalmente para a proteção dos direitos humanos e dos trabalhadores, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, as normas laborais fundamentais da OIT, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e as Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais. Para além disso, o Código baseia-se em acordos internacionais pertinentes a nível de proteção ambiental.

Estes acordos internacionais geralmente vinculam países e não empresas; a sua aplicação é tarefa governamental. As empresas do sector têxtil e da moda apoiam a proteção dos direitos humanos, e a implementação de normas laborais, sociais e ambientais nos processos de criação de valor. As empresas podem contribuir para este esforço se alinharem as suas atividades operacionais com os princípios formulados com base nestes acordos internacionais. Fazem-no com o conhecimento de que este é um processo a longo prazo, para cujo sucesso é necessária uma cooperação construtiva e pragmática das instituições do Estado, dos atores sociais e das empresas.[1]

[1] A menção de acordos internacionais no presente texto deve ser interpretado no sentido de que as empresas se devem orientar pelo seu conteúdo na medida do possível para organizações do setor privado.

1. Conhecimentos básicos de gestão empresarial socialmente responsável

Conformidade com as leis e os regulamentos
As empresas aderem à legislação dos países em que exercem operações de negócios. Cumprem (especialmente em países com uma estrutura governamental pronunciadamente fraca) os princípios deste Código de Conduta nas suas próprias ações e também incentivam os seus parceiros de negócios a aplicarem os mesmo princípios.
Se as disposições nacionais existentes são contrárias ao conteúdo do Código de Conduta ou o contexto nacional torna impossível cumprir a responsabilidade de respeitar plenamente os direitos humanos, as empresas devem encontrar maneiras de garantir a aplicação dos princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos e os conteúdos deste Código de Conduta.

Contribuição para a sociedade
As empresas vêem-se como parte das sociedades nas quais desempenham as suas atividades. Através das suas atividades de negócios contribuem para o bem-estar, o fomento e o desenvolvimento sustentável da sociedade. As empresas consideram o impacto direto e indireto da sua atividade na sociedade e no meio ambiente e esforçam-se por conseguir um equilíbrio razoável de interesses em termos económicos, sociais e ambientais. Respeitam e aceitam as diferentes circunstâncias legais, sociais, culturais e sociais dos países nos quais desempenham as suas atividades, e aceitam as suas estruturas, costumes e tradições. Se estas circunstâncias entrarem em conflito com os princípios estabelecidos deste documento, as empresas entrarão em diálogo com os seus parceiros comerciais e trabalharão no sentido da compreensão e da aceitação.

Atividade económica ética e integridade
As empresas seguem práticas de negócios legais em conformidade com os regulamentos de concorrência leal, os direitos de propriedade intelectual de terceiros e a regulamentação relativa à formação de cartéis e de concorrência. Rejeitam todas as formas de suborno e corrupção e promovem os princípios de gestão empresarial responsável adequados, tais como transparência, prestação de contas, responsabilidade, abertura e integridade. Os parceiros comerciais são tratados de forma justa. Os contratos são cumpridos sempre que as condições gerais não sofram alterações significativas. Os valores e princípios éticos gerais são respeitados. Em particular, isto aplica-se à dignidade humana e aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

2. Respeito pelos direitos humanos

A proteção dos direitos humanos é uma obrigação dos países em que as empresas desempenham as suas atividades económicas. Para apoiar a obrigação do Estado em fazer cumprir os direitos humanos no seu território, as empresas devem respeitar os direitos humanos. As empresas devem evitar afetar os direitos humanos das outras pessoas e os impactos negativos dos direitos humanos no desempenho das suas atividades.

A fim de cumprir a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas deve exercer, dependendo do tamanho da empresa, do risco de implicações graves para os direitos humanos e da natureza e âmbito do negócio, a devida diligência (Due Diligence) no campo dos direitos humanos. A devida diligência deve incluir processos para identificar, evitar, mitigar e, se necessário, corrigir potenciais efeitos adversos sobre os direitos humanos e deve abranger os impactos adversos sobre os direitos humanos, causados pelas próprias empresas, ou para os quais estas contribuem, ou que estejam diretamente relacionados com as suas relações comerciais, produtos ou serviços.

3. Direitos e condições de trabalho

As empresas aderem às normas laborais fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e criam um ambiente de trabalho seguro e digno.

Liberdade de associação e direito à negociação coletiva
As empresas respeitam o direito dos trabalhadores e empregadores de constituírem, sem autorização prévia e por opção própria, organizações que visem promover e proteger os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores, juntar-se a ditas organizações e eleger livremente os seus representantes. As empresas devem respeitar o direito dos trabalhadores e empregadores de participar de negociações coletivas sobre salários e condições de trabalho. Os trabalhadores não podem ser discriminados por causa da sua participação em organizações de trabalhadores.

Em países onde os princípios da liberdade de associação, o direito de organização e de negociação coletiva não são cumpridos ou se o exercício desse direito for limitado ou proibido, as empresas devem permitir que os seus trabalhadores escolham livremente os seus próprios representantes os quais podem contactar sobre questões de trabalho. As empresas devem respeitar o direito de seus trabalhadores a apresentar queixas sem que sofram desvantagens de qualquer tipo; essas reclamações devem ser tratadas através de um procedimento adequado.

Proibição do trabalho forçado
Uma atividade económica com base no trabalho forçado ou obrigatório, a servidão por dívida ou servidão doméstica não será aceite pelas empresas. Isto inclui qualquer tipo de trabalho ou serviço exigido a uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual dita pessoa não se tenha oferecido voluntariamente.

Proibição do trabalho infantil e proteção dos trabalhadores jovens
As empresas estão empenhadas na abolição efetiva do trabalho infantil. Respeitam a idade legal de admissão ao emprego ou trabalho que, de acordo com as disposições da Organização Internacional do Trabalho, não deverá ser inferior à idade em que termina a escolaridade obrigatória, nem devendo ser inferior a 15 anos.

Como parte do processo de recrutamento devem ser utilizados mecanismos adequados para a determinação da idade de forma a evitar o trabalho infantil. Se as empresas encontram situações de trabalho infantil devem tomar as medidas necessárias para a sua eliminação e reintegração social que visem o bem-estar e proteção da criança.

As empresas só contratam jovens a partir dos 16 anos e se a natureza ou as circunstâncias do trabalho a ser efetuado não põem em perigo a vida, a saúde e a moral dos jovens e os mesmos recebem treino específico e adequado ou uma formação profissional por parte do respetivo sector.

Proibição de discriminação no emprego e na ocupação
Estão proibidas todas as formas de discriminação, exclusão ou preferência com base na origem étnica, cor da pele, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que prejudiquem a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação Para além disso, deverá aplicar-se o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos que desempenhem as mesmas funções.

Horas de trabalho
A menos que as leis ou regulamentos nacionais aplicáveis não especifiquem uma duração máxima do trabalho inferior, as horas de trabalho normais serão de 48 horas por semana, não devendo as horas extras ultrapassar as 12 horas semanais. As horas extraordinárias são pagas, pelo menos, em conformidade com as disposições legais ou coletivas relevantes e a sua realização deve ser uma exceção.

As empresas concedem aos seus trabalhadores o direito a pausas de descanso em cada dia de trabalho e cumprem os feriados oficiais. Depois de seis dias de trabalho consecutivos, deve ser garantido um dia de descanso.

Salários
Os salários não devem ser inferiores aos limites mínimos dos salários nacionais ou coletivos aplicáveis. As empresas devem ter em conta que, em países sem salários nacionais ou coletivos definidos para o trabalho regular em tempo integral, o salário deverá ser suficiente para satisfazer as necessidades básicas dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, as empresas são conscientes que sozinhas não podem garantir uma existência compatível com a dignidade humana, devendo, sempre que possível, recorrer aos benefícios suplementares proporcionados pelo Estado e outras medidas de proteção socias.
Os salários não serão retidos e serão pagos regularmente, de forma adequada, aos trabalhadores. As deduções dos salários só são permitidas de acordo com a lei e as convenções coletivas e deverão ser justificadas. Os trabalhadores são regularmente informados sobre a composição do seu salário ou vencimento.

Trabalho
As regras do direito do trabalho nacionais devem ser respeitadas. Deverão ser disponibilizadas aos trabalhadores informações sobre as condições essenciais da trabalho que sejam fáceis de entender, incluindo as horas de trabalho, remuneração e modalidades de pagamento. As empresas devem proteger o direito dos trabalhadores a pôr termo aos seu contrato de trabalho em conformidade com o pré-aviso correspondente. As empresas também se esforçarão por promover a qualificação profissional dos trabalhadores.

Higiene e segurança no trabalho
Tendo em consideração as necessidades nacionais, as empresas tomarão medidas adequadas para garantir a saúde e a segurança no trabalho, a fim de evitar acidentes de trabalho durante o desempenho atividades e para proteger a saúde dos seus trabalhadores. São respeitados os regulamentos locais em vigor a nível de segurança no trabalho, saúde e proteção no local de trabalho, bem como a nível de segurança do edifício e de proteção contra incêndios, a fim de reduzir o risco de acidentes e doenças profissionais a um mínimo. Sempre que necessário e apropriado, será disponibilizado aos trabalhadores equipamento de proteção individual adequado. Em situações de perigo iminente, os trabalhadores têm o direito e o dever de sair imediatamente dos seus postos de trabalho sem que seja necessário autorização. As pessoas vulneráveis, tais como os trabalhadores jovens, as jovens mães e mulheres grávidas e pessoas com deficiência devem ser objeto de uma proteção especial.

Tratamento digno
As empresas tratam os seus trabalhadores com dignidade e respeito. Não é permitida nenhuma forma de tratamento depreciativo, abuso, assédio, intimidação e punição ilícita dos trabalhadores. As medidas disciplinares serão instauradas por escrito e de forma compreensível para os trabalhadores.

4. Proteção ambiental

As empresas cumprem as leis, regulamentos e práticas administrativas que visam proteger os seres humanos e o meio ambiente dos países em que operam. De uma forma geral, devem exercer as suas atividades de forma a que contribuam para o objetivo geral do desenvolvimento sustentável. Para o efeito, as empresas devem implementar um sistema adaptado às suas necessidades que lhes permita verificar as suas atividades operacionais quanto a impactos ambientais nocivos de forma a poder tomar todas as medidas necessárias e razoáveis, em conformidade com a legislação regional em vigor, reduzir o impacto sobre as pessoas e o meio ambiente, evitar danos ambientais e encontrar soluções dentro das suas possibilidades.

As empresas estão empenhadas na melhoria contínua e a longo prazo do seu desempenho ambiental, incentivando a introdução de tecnologias apropriadas e processos de produção, que permitam uma utilização eficiente dos recursos naturais e de energia e minimizem as emissões. Esforçam-se por avaliar os produtos químicos utilizados e tentar escolhê-los tendo em conta aspetos ambientais e de higiene e segurança, assim como de defesa do consumidor, e substituir produtos químicos que sejam especialmente poluentes. A eliminação adequada de resíduos e a possível reutilização de materiais no contexto da economia circular são importantes e deverão ser aplicadas sempre que seja possível de acordo com as circunstâncias locais.

5. Interesses dos consumidores

As empresas tomam as medidas adequadas para garantir a qualidade dos produtos que oferecem. Certificam-se de que os seus produtos estão em conformidade com todas as normas legais em termos de saúde e segurança dos consumidores e que são inofensivos e seguros para os fins a que se destinam. As empresas também têm em conta os interesses dos consumidores nas atividades de informação e de vendas através da aplicação de práticas de negócio, de marketing e de publicidade leais e promovem a educação do consumidor

6. Proteção de animais e de espécies animais

Na persecução das suas atividades empresariais, as empresas cumpre as disposições da legislação referente à proteção dos animais. A criação e a utilização de animais devem ser concebidas de forma adequada. As empresas reconhecem a Convenção de Washington (CITES) relativa à proteção das espécies da fauna e da flora selvagens ameaçadas de extinção e organizam as suas atividades comerciais em conformidade com o especificado em dita convenção.

7. Comunicação

As empresas comunicam o conteúdo do Código de Conduta aos trabalhadores, aos parceiros de negócios e, se necessário, a terceiros. Os parceiros de negócios devem poder comprovar que se segue o Código de Conduta. A divulgação de segredos comerciais ou industriais ou informações relacionadas com a concorrência ou outras informações protegidas são a exceção à regra anterior.

8. Implementação e aplicação

As empresas seguem as disposições do Código de Conduta na persecução das suas atividades e encorajam os seus parceiros de negócios a também aplicarem o Código de Conduta. As empresas ajudam os seus parceiros de negócios a organizar a sua cadeia de fornecimento de forma a que os direitos humanos e dos trabalhadores sejam respeitados e as condições de trabalho sejam continuamente melhoradas.

No âmbito da boa gestão empresarial (Corporate Governance), a empresa implementa os princípios de gestão empresarial responsável estabelecidos no Código de Conduta nos seus sistemas de gestão estratégica e operacional.

Versão: 6 de Março de 2015

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

Contact

Confederation of the German Textile
and Fashion Industry
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin
Germany

Tel. +49 30 726220-0
Fax +49 30 726220-44
Email info@textil-mode.de
www.textil-mode.de

Gesamtverband textil+mode
Mit jeder Faser

QUY TẮC ỨNG XỬ
CỦA NGÀNH DỆT MAY VÀ THỜI TRANG ĐỨC

Lời nói đầu

Liên đoàn ngành Dệt may và Thời trang Đức tuyên bố trách nhiệm xã hội của mình tại các nơi Liên đoàn có hoạt động kinh tế, cho dù ở Đức, Châu Âu hay các khu vực khác trên toàn thế giới. Với ý thức trách nhiệm về xã hội, sinh thái và kinh tế cũng như sự nhạy cảm đối với thiết kế mang tính xã hội, sinh thái và kinh tế của toàn bộ chuỗi giá trị gia tăng, Liên đoàn đã thích ứng được với những thử thách của nền kinh tế mang tính toàn cầu và có mạng lưới ngày càng phát triển. Liên đoàn ngành Dệt may và Thời trang Đức cùng các thành viên của mình đã lập ra bộ Quy tắc Ứng xử để hỗ trợ cho mỗi doanh nghiệp.

Liên đoàn khuyến nghị áp dụng bộ Quy tắc này. Bộ Quy tắc này đóng vai trò như một công cụ tự nguyện cho các công ty và là hướng dẫn cho các hoạt động kinh doanh có trách nhiệm với xã hội. Nó tập trung vào việc nêu các lĩnh vực trách nhiệm của các công ty và đưa ra một khuôn khổ để từng công ty có thể trên cơ sở đó định hướng chính trị doanh nghiệp cho công ty mình.Để áp dụng vào chuỗi giá trị gia tăng toàn cầu, bộ Quy tắc này được xây dựng với các nguyên tắc mang tính cơ bản và thực tiễn, có thể áp dụng với các công ty vừa và nhỏ, bất kể mô hình và năng lực của công ty đó như thế nào.

Bộ Quy tắc Ứng xử định hướng và thể hiện các nguyên tắc để bảo vệ người lao động đã được công nhận trên thế giới như được nêu trong Tuyên ngôn về Nhân quyền của Liên Hợp Quốc, các tiêu chuẩn về lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế, các nguyên tắc hướng dẫn về quyền kinh tế và quyền con người, cũng như các nguyên tắc hướng dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) đối với các doanh nghiệp đa quốc gia. Ngoài ra, Bộ Quy tắc này còn dựa trên các hiệp định quốc tế về bảo vệ môi trường liên quan.

Về cơ bản, các luật pháp quốc tế này mang tính ràng buộc đối với các chính phủ chứ không phải doanh nghiệp, do đó việc thực hiện chúng là trách nhiệm của chính phủ. Trong quá trình tạo ra giá trị kinh tế, các công ty trong ngành dệt may và thời trang ủng hộ mục tiêu thực thi quyền con người cũng như các tiêu chuẩn về xã hội và sinh thái. Các công ty tham gia vào việc thực thi này bằng cách thực hiện các hoạt động kinh doanh của mình theo các nguyên tắc thỏa thuận về quyền con người. Họ làm việc này với nhận thức rằng đây là một quá trình lâu dài, và thành công tùy thuộc vào sự hợp tác mang tính thiết thực và xây dựng của các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp cũng như các nhân vật quan trọng trong xã hội.[1]

1. Hiểu biết cơ bản về Lãnh đạo doanh nghiệp có trách nhiệm với xã hội

Tuân thủ luật pháp

Các công ty trong Liên đoàn tuân thủ pháp luật của các quốc gia mà họ đang hoạt động kinh doanh. Họ tôn trọng các nguyên tắc của Bộ Quy tắc Ứng xử, nhất là tại các nước có cơ cấu chính phủ yếu kém, từ đó khuyến khích các đối tác kinh doanh của mình thực hiện tương tự.

Trong trường hợp các quy định của quốc gia mâu thuẫn với nội dung của Bộ Quy tắc này, hoặc bối cảnh trong nước không cho phép thực hiện các chính sách về quyền con người nếu không có hạn chế, thì các công ty cần hết sức cố gắng để bảo toàn các chính sách đó cũng như nội dung của Bộ Quy tắc Ứng xử hiện tại.

---

[1] Việc đề cập đến các hiệp định và thỏa thuận theo luật pháp quốc tế nêu trong ngữ cảnh cần được hiểu là đối với các tổ chức thuộc lĩnh vực tư nhân, các công ty tự định hướng thực hiện các nội dung một cách nhiều nhất có thể.

Đóng góp cho xã hội

Các công ty coi mình là một thành viên của xã hội nơi họ đang hoạt động. Thông qua hoạt động kinh doanh của mình, họ đóng góp cho xã hội bằng việc thúc đẩy sự tiến bộ, hạnh phúc và phát triển bền vững. Họ cân nhắc những tác động trực tiếp và gián tiếp đối với xã hội và môi trường của công việc kinh doanh của công ty mình và nỗ lực để đạt được sự cân bằng thích hợp giữa các lợi ích kinh tế và các vấn đề xã hội và môi trường. Các công ty tôn trọng và chấp thuận nhiều đạo luật khác nhau, các nền tảng văn hóa xã hội của các nước nơi họ đang hoạt động, và tôn trọng cấu trúc, phong tục và truyền thống của các quốc gia đó. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn với các nguyên tắc của Bộ Quy tắc này, các công ty sẽ tham gia đối thoại với các đối tác kinh doanh của mình và làm việc theo hướng chấp thuận và am hiểu.

Quản lý đạo đức và liêm chính

Các công ty tuân thủ các thông lệ kinh doanh hợp pháp phù hợp với thực tiễn kinh doanh mang tính cạnh tranh, sự cạnh tranh, quyền sở hữu công nghiệp của bên thứ ba, cũng như các quy định của các ten và pháp luật. Họ từ chối tất cả các hình thức tham nhũng và hối lộ, và theo cách riêng của mình, họ khuyến khích quản lý kinh doanh có trách nhiệm và lương tâm, cũng như sự minh bạch, trách nhiệm giải trình, trách nhiệm thực hiện, sự cởi mở và nhất quán. Khi các nguyên tắc cơ bản không có sự thay đổi căn bản thì các đối tác kinh doanh phải được đối xử một cách công bằng và các hợp đồng phải được tuân thủ. Nhìn chung, các giá trị và nguyên tắc đạo đức phải được tôn trọng, nhất là phẩm giá con người và các quyền con người đã được quốc tế công nhận.

2. Tôn trọng các quyền con người

Việc bảo vệ quyền con người (nhân quyền) là nhiệm vụ của các quốc gia nơi các công ty đang hoạt động kinh tế. Để thực thi việc này, các công ty nên ủng hộ nhiệm vụ của các quốc gia nhằm tôn trọng các quyền này trong lãnh thổ của họ. Các công ty nên tránh những hoạt động có thể dẫn đến thỏa hiệp hoặc có tác động xấu đến quyền con người.

Để thực hiện việc tôn trọng các quyền con người, tùy theo quy mô của mình, công ty cần cẩn trọng trong việc xác định yếu tố rủi ro liên quan đến mức độ nghiêm trọng, bối cảnh và bản chất của tác động đối với các quyền con người. Trong trường hợp các mối quan hệ kinh doanh, các hoạt động kinh doanh, sản phẩm hoặc dịch vụ của công ty gây ra hoặc góp phần gây ra các tác động tiêu cực đến quyền con người, công ty cần thực hiện đánh giá một cách kỹ lưỡng. Việc đánh giá cần bao gồm công tác điều tra, giảm nhẹ, phòng tránh và nếu cần thiết là bồi thường cho các ảnh hưởng tiêu cực có thể xảy ra đối với quyền con người.

3. Pháp luật về lao động và các điều kiện lao động

Các công ty tôn trọng các tiêu chuẩn cốt lõi của các tổ chức lao động quốc tế và tạo ra một môi trường làm việc an toàn và nhân văn.

Quyền tự do thành lập hiệp hội và quyền thương lượng tập thể

Các công ty tôn trọng quyền của người lao động và người sử dụng lao động trong việc thành lập các tổ chức theo lựa chọn của bản thân họ, mà không cần phải được sự đồng ý trước, nhằm mục đích hỗ trợ và bảo vệ các quyền lợi của người lao động. Các doanh nghiệp cũng sẽ tôn trọng quyền của người lao động và người sử dụng lao động trong việc tham gia thương lượng tập thể về tiền lương và điều kiện làm việc. Không được đối xử bất lợi cho người lao động vì lý do họ làm việc hoặc là thành viên của các tổ chức dành cho người lao động.

Đối với các quốc gia mà các nguyên tắc về quyền tự do thành lập và tham gia hiệp hội cũng như thương lượng tập thể không được tôn trọng, ví dụ như các quyền này bị giới hạn hoặc bị cấm, thì các công ty phải cho phép người lao động bầu đại diện để tham gia đối thoại về các vấn đề liên quan đến nơi làm việc. Công ty phải tôn trọng quyền được khiếu nại của người lao động mà không được đối xử bất lợi cho họ dưới bất kỳ hình thức nào. Các khiếu nại phải được giải quyết theo quy trình phù hợp.

Cấm cưỡng bức lao động

Các công ty sẽ không chấp nhận hoạt động kinh tế trên cơ sở lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc, gán nợ hoặc nô lệ. Cưỡng bức lao động bao gồm tất cả các loại hình lao động hoặc dịch vụ mà một người được yêu cầu phải làm do bị đe dọa hình phạt, trong khi họ không tự nguyện sẵn sàng làm công việc hoặc dịch vụ đó.

Cấm lao động trẻ em và bảo vệ người lao động trẻ

Các công ty cam kết không sử dụng lao động trẻ em. Họ chú ý đến độ tuổi lao động tối thiểu theo quy định của pháp luật khi tuyển dụng vào làm việc, và độ tuổi đó, theo quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế, không được dưới độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc và không dưới tuổi 15.

Trong quá trình tuyển dụng cần có các cơ chế phù hợp để ngăn chặn lao động trẻ em. Đối với trường hợp mà nhà tuyển dụng xác định được rằng đó là lao động trẻ em, cần có các giải pháp thích hợp để khắc phục tình hình, tập trung vào việc bảo vệ và giữ gìn sự hạnh phúc cho trẻ và dần đưa trẻ về tái hòa nhập cộng đồng.

Các công ty chỉ thuê người lao động từ độ tuổi 16 nếu tính chất hoặc môi trường công việc không gây nguy hiểm đến cuộc sống, sức khỏe hoặc đạo đức của họ, và họ phải được hướng dẫn một cách phù hợp hoặc được đào tạo nghề trong lĩnh vực liên quan.

Cấm phân biệt đối xử trong công việc và nghề nghiệp

Tất cả các hình thức phân biệt đối xử, loại trừ hoặc ưu tiên trên cơ sở dân tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, định hướng chính trị, quốc tịch hay nguồn gốc xã hội và dẫn đến sự bất bình đẳng trong công việc và nghề nghiệp đều bị cấm. Ngoài ra, chính sách trả lương bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ phải được tôn trọng.

Thời giờ làm việc

Thời giờ làm việc bình thường trong một tuần không được quá 48 giờ và số giờ làm thêm không được quá 12 giờ, trừ khi luật pháp quốc gia hoặc quy định về biểu đơn giá tiền lương áp dụng yêu cầu mức thấp hơn. Người lao động làm thêm giờ sẽ được trả lương theo biểu đơn giá tiền lương hợp pháp và vẫn được tính là ngoại lệ.

Các công ty phải cho người lao động của mình có thời gian nghỉ ngơi trong mỗi ngày làm việc và tôn trọng các ngày nghỉ liên quan theo pháp định. Cứ sau 6 ngày làm việc liên tục thì người lao động sẽ được nghỉ một ngày.

Tiền lương

Tiền lương tối thiểu không được thấp hơn mức quy định của tiểu bang hoặc biểu đơn giá tiền lương. Các công ty cần lưu ý rằng đối với quốc gia không có biểu đơn giá tiền lương hoặc khung pháp lý về trả lương cho công việc toàn thời gian bình thường, tiền lương trả cho người lao động phải đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của họ. Đồng thời, họ hiểu rằng họ không thể một mình đảm bảo phẩm giá và cuộc sống của người lao động, và rằng các phúc lợi bổ sung của tiểu bang hoặc các biện pháp bảo vệ xã hội là cần thiết. Không được giữ lại tiền lương và phải trả lương thường xuyên theo cách thức phù hợp với người lao động. Chỉ được phép giảm trừ lương theo các thỏa thuận pháp định hoặc thỏa ước tập thể, và việc giảm trừ lương đó phải được công khai. Người lao động sẽ được thông báo thường xuyên về chi tiết các khoản trong tiền lương của họ.

Các thông lệ về việc làm

Các quy định của pháp luật lao động quốc gia phải được tuân thủ. Người lao động phải được cung cấp các thông tin dễ hiểu về các điều kiện lao động cơ bản, bao gồm thời giờ làm việc, tiền lương, thanh toán và hóa đơn. Các công ty bảo vệ quyền của người lao động trong

việc chấm dứt quan hệ lao động với thời gian thông báo theo quy định. Ngoài ra, các công ty cố gắng phát huy trình độ chuyên môn của người lao động.

Sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc

Các công ty cần có biện pháp thích hợp để đảm bảo sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, có tính đến các yêu cầu của quốc gia đối với ngành nghề của công ty, để ngăn ngừa tai nạn lao động và bảo vệ sức khỏe của người lao động của mình. Cần tuân thủ các yêu cầu hiện hành về sức khỏe, công việc và an toàn lao động, cũng như an toàn cho tòa nhà và phòng chống cháy, nhằm giảm thiểu nguy cơ xảy ra tai nạn và nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp cho người lao động. Người lao động phải được trang bị đầy đủ bảo hộ lao động cá nhân cần thiết và phù hợp. Người lao động có quyền và nghĩa vụ dọn ngay ra khỏi nơi làm việc mà không cần xin phép. Các trường hợp đặc biệt như người lao động ở tuổi vị thành niên, phụ nữ trẻ đang nuôi con, phụ nữ mang thai hoặc người khuyết tật cần được bảo vệ đặc biệt.

Đối xử nhân văn với người lao động

Các công ty cần đối xử với người lao động của mình một cách tôn trọng và nhân văn, và sẽ từ bỏ mọi hình thức đối xử không xứng đáng, lạm dụng, sách nhiễu, hăm dọa hoặc trừng phạt bất hợp pháp. Các biện pháp kỷ luật phải được lập thành văn bản và dưới hình thức dễ hiểu với người lao động.

4. Bảo vệ môi trường

Các công ty phải tuân thủ pháp luật, các quy định và thủ tục hành chính áp dụng để bảo vệ con người và môi trường của các quốc gia nơi họ đang hoạt động. Họ nên thực hiện các thông lệ kinh doanh của mình sao cho có thể tham gia vào mục tiêu chung về phát triển bền vững. Với mục đích này, các công ty cần lập ra một hệ thống riêng phù hợp, giúp họ có thể kiểm tra các hoạt động kinh doanh có thể gây hại đến môi trường và thực hiện tất cả các biện pháp hợp lý để giảm bớt gánh nặng cho người dân và môi trường, theo luật pháp và quy định hiện hành của khu vực, và tránh thiệt hại về môi trường, giảm nhẹ tác động trong khuôn khổ khả năng của mình.

Các công ty cam kết duy trì liên tục và lâu dài việc cải thiện môi trường bằng cách khuyến khích áp dụng các công nghệ và quy trình sản xuất phù hợp, cho phép sử dụng hiệu quả các nguồn tài nguyên và năng lượng thiên nhiên cũng như giảm thiểu phát khí thải. Họ cố gắng đánh giá các hóa chất được sử dụng, cân nhắc đến các khía cạnh an toàn lao động, sức khỏe và bảo vệ người tiêu dung khi lựa chọn hóa chất, và thay thế các loại hóa chất đặc biệt nguy hiểm. Việc xử lý chất thải một cách phù hợp cũng như tái sử dụng vật liệu cũng là vấn đề rất quan trọng nếu các điều kiện địa phương cho phép.

5. Các quyền lợi của người tiêu dùng

Các công ty có biện pháp thích hợp để đảm bảo chất lượng của các sản phẩm mà họ cung cấp. Họ đảm bảo rằng các sản phẩm của mình tuân thủ tất cả các quy định của pháp luật liên quan về sức khỏe và sự an toàn của người tiêu dùng, và rằng chúng an toàn và vô hại khi sử dụng đúng mục đích. Các công ty cân nhắc quyền lợi của người tiêu dùng, các thông tin và hoạt động bán hàng bằng cách khuyến khích các hoạt động kinh doanh, tiếp thị và quảng cáo công bằng.

6. Bảo vệ động vật và các giống loài

Các công ty tuân thủ các nguyên tắc phù hợp đối với các loài về bảo vệ động vật, chăn nuôi và áp dụng trong các hoạt động kinh doanh của mình, và thừa nhận Công ước Washington (CITES) về bảo vệ các loài động thực vật và tổ chức các hoạt động kinh doanh của mình cho phù hợp.

7. Thông tin

Các công ty thông báo nội dung của bộ Quy tắc Ứng xử này đến người lao động, các đối tác hợp đồng và, nếu cần thiết, các bên thứ ba thích hợp. Bộ Quy tắc này cần được thông báo đầy đủ cho các đối tác hợp đồng để đảm bảo họ có sự tuân thủ cơ bản. Việc tiết lộ các thông tin kinh doanh nhạy cảm, thông tin hoạt động và cạnh tranh được loại trừ vì lý do pháp lý.

8. Thực hiện và thi hành

Các công ty tôn trọng Bộ Quy tắc Ứng xử hiện tại khi thực hiện các hoạt động của mình. Họ khuyến khích các đối tác kinh doanh của mình áp dụng tương tự. Các công ty ủng hộ trự phát triển chuỗi cung ứng của đối tác kinh doanh, sao cho các quy định pháp luật về quyền con người và lao động được tuân thủ và các điều kiện làm việc được không ngừng cải thiện.

Vì lợi ích của việc quản trị tốt doanh nghiệp, các công ty đưa các nguyên tắc về quản lý doanh nghiệp có trách nhiệm vào các hê thống quản lý chiến lượng và hoạt động nêu tại Bộ Quy tắc Ứng xử này.

Cập nhật: Ngày 06 tháng 3 năm 2015

行为规范

德国纺织服装行业

序言

德国纺织服装行业联盟声明其在德国、欧洲或世界其他地方的社会责任与经济活动独立性。该联盟带着社会、生态及经济责任和对完整产业链的社会、生态及经济的敏感性，满足了日益全球网路化经济的挑战。德国纺织服装行业联盟及其成员制定了以下行为规范，以支持个体企业的发展。

联盟建议执行此行为规范。该规范是针对公司的自愿性工具，也是社会责任商业实践的指导方针。此规范着重强调公司的责任范围，并在个体基础上提供了商业政策定位的框架。为了将此规范施行于全球价值链中，该规范包含了可应用于中小型公司的基本现实原则，无论他们的商业模式和能力范围是否有差异。

行为规范是保护职工权益的国际公认原则，在联合国《世界人权宣言》、国际劳工组织劳动规范、经济和人权指导原则以及跨国企业经济合作与发展组织指导原则中也对此进行了阐述。此外，此规范基于有关国际环境保护协议拟定。

这些国际法律从根本上约束着政府，而不是企业。因此，实施这些法律是政府的责任。纺织服装行业公司支持在经济价值创造的过程中人权以及社会与生态标准实施的目标。公司可通过根据人权协议原则调整其商业管理来献出一份力。他们知道与政府机构、商业及社会各方的建设性合作是为了长期发展的成功。[1]

1. 对社会尽责企业领导的基本理解

遵守法律

公司遵守不同经济活跃国家的法律。他们遵守行为规范原则，尤其是在政府结构薄弱的国家，同时也鼓励他们的商务伙伴这样做。

如果国家法规与该行为规范内容相矛盾，或者无法在没有限制的条件下遵从人权政策，则公司应当尽力维护上述政策和现有的行为规范内容。

[1] 提到国际法律约束下的协议是为了了解公司在内容中对自己的定位，私营企业组织也是一样。

社会贡献

公司将自身视为积极从事企业业务的社会一员。他们通过业务活动促进可持续发展。他们重视自身业务给社会和环境带来的间接和直接影响，并在经济、社会和生态方面尽力达到利益的平衡。公司尊重并接受有着各种法律、社会和文化背景的国家，他们非常积极，并尊重这些国家的习俗和传统。为了防止与上述原则的冲突，公司将与他们的商业伙伴进行会话，并努力接受和理解这些问题。

道德诚信管理

公司依照第三方竞争激烈的商业惯例、竞争和工业所有权以及企业法律法规遵循合法商业惯例。他们拒绝任何形式的腐败和贿赂，并用自己的方式鼓励有责任有良心的商务管理，包括透明度、问责制、责任制、公开性和道德约束性。商业伙伴将被公平对待，坚持在基本原则范围内不从根本上改变合同。一般来说，应当尊重道德价值观和原则，这一点特别适用于人格和国际公认的人权。

2．对人权的尊重

保护人权是各个国家的公司从事经济活动的责任。为了做到这一点，公司应当支持政府工作，在其地域内尊重这些权利。公司应当避免任何可能对人权产生不良影响的活动。

为了维护对人权的尊重，公司应当根据其规模，尽职检测出影响人权的危险因素的严重性、原因和性质，不管是企业导致的因素，还是与其商务联系、商务管理、产品或服务有关的因素，必须尽职调查。尽职调查应包括：调查、缓解和避免（如有必要）人权问题可能带来的不良影响。

3．劳动法与条件

这些公司尊重国际劳工组织的核心标准，并建立了一个安全人道的工作环境。

联盟自由与集体谈判权

公司尊重员工与雇主的权益，在他们自愿的情况下建立组织（未经事先授权），支持并保护员工利益。企业也尊重员工与雇员权益，进行关于工资和工作条件的集中谈判。有了这个员工组织，员工就不会处于不利地位。

在一些国家，不坚持这些权利政策的有关自由和联盟及集体谈判权的原则是被限制或者禁止的，公司允许员工选出代表，从而能够进行有关工作场所问题的会话。公司应当尊重员工的权利，在处于不利条件下时提出诉讼。这些诉讼应当经由适当程序处理。

禁止强迫劳动

公司不会接受强迫劳动、债奴或奴役来进行经济活动。这包括威胁个人（非自愿）进行任何类型的劳动或服务。

禁止雇佣童工与对青年员工的保护。

公司致力于消除童工现象。他们特别留意法定就业最低年龄，根据国际劳工组织的规定，应在义务教育结束之后，且不低于 15 岁。

在招聘过程中，应采取适当的机制来防范童工现象。如果雇主发现童工，应采取适当的方式来处理，保护他们，并防止他们再次流入社会进行就业。

如果工作性质和环境不危及生命、健康或道德，且员工在相关部门接受恰当的职业培训，则公司可雇佣 16 岁以上的青少年。

禁止就业歧视

任何基于族裔、 肤色、 性别、 宗教、 政治取向、 国籍或社会出身的歧视、排斥或偏好导致的不平等待遇都是禁止的。此外，应当坚持拥护男女平等工作量和薪水政策。

劳动时间

除非任何适用国家法律法规未设定最高工作时间，则正常工作时间不应超过每周 48 小时，且每周加班时间不应超过 12 小时。加班时间应根据法定法规支付薪水，且加班仍只是例外并非常规。

公司必须给员工提供每个工作日的休息时间，并遵守相关法定假日的规定。连续工作六天后需排一天非工作日。

工资

最低工资不得低于国家规定数目。公司必须遵循国家普通全职工作工资规章制度，工资必须满足员工的基本需求。同时，他们了解仅凭个人力量无法保证与员工的生活，其他国家辅助福利和社会保障措施是必要的。 工资需以适合员工的方式进行发放，不得扣留工资。只可在法定或集体协议允许的条件下克扣工资，且必须披露原因。定期通报员工其薪酬组成。

雇佣常规

必须遵守国家劳动法的规章制度。 关于必要工作条件的可理解信息，包括工作时间、报酬、薪金支付和发票必须让员工知晓。公司保护员工权益，在结束雇佣关系前需在合理时间内提前通知。此外，公司还努力提升员工的职业资格。

在工作场所的健康与安全

公司应当根据国家要求，采取恰当的措施来保障健康安全的工作场所，防止工伤事故，保护员工健康。必须遵守关于健康、工作和工作场所安全以及建筑和消防安全的适当要求，将事故和职业健康危害风险降到最低。必要时为员工提供充足的个人防护设备。员工有权利在未经允许的情况下离开工作场所。需要帮助的人员应受到特殊保护，比如青年员工、年轻母亲、孕妇或残疾人士。

员工人道待遇

公司应当尊重员工，并避免任何形式的不公正待遇、虐待、骚扰、威胁和非法制裁。必须以员工易理解的格式来记录纪律措施。

4. 环境保护

公司应当遵守适用法律、法规和行政措施，保护人类环境。他们应在遵循可持续发展总体目标的前提下执行商业惯例。为此，公司应当建立一个定制系统，审查有害环境的经营活动，并采取一切合理措施来减轻对人和环境的负担，遵循现有的区域法律法规，避免破坏环境，并在可能的条件下提供援助。

公司致力于通过引进恰当的技术和工序，有效利用自然资源和能量并减少废物排放，在环境绩效方面进行长期持续性的提高。他们评估化学品的使用，并根据职业安全、健康和消费者保护方面来选择化学品，替换有害化学品。如果当地条件允许，妥善处置废物与合理重复使用材料是很重要的。

5. 消费者权益

公司应当采取恰当措施以确保所提供产品的质量。确保其产品符合所有与消费者健康和安全的法律规定，且安全无害。公司应当通过促进公平业务、营销和广告关联到消费者的权益、销售信息和活动。

6．动物物种保护

公司应当在进行业务活动相关的动物保护、饲养和使用时，遵守动物物种原则和保护动植物的华盛顿公约（CITIES），并相应地调整其商业惯例。

7．沟通

公司应当就行为规范的内容，与其员工、合作伙伴以及恰当的第三方进行沟通。为了保证基本遵从性，应当与合作伙伴透明交流此内容。但由于法律原因，不包括机密或敏感的商务、营运和竞争信息。

8． 贯彻与实施

公司在日常活动中遵守现行的行为法规。他们鼓励其商业伙伴也这样做。公司支持商业伙伴供应链在遵守人权和劳工法并持续改善工作环境的前提下发展。

为了达到良好的公司治理效果，公司将借鉴应用了此规范的战略有效管理系统来进行责任企业管理。

最后更新日期：2015 年 3 月 6 日

Кодекс деловой этики

немецкой текстильной и модной промышленности

Преамбула

Предприятия немецкой текстильной и модной промышленности стремятся к социальной ответственности, независимо от того, осуществляют ли они предпринимательскую деятельность в Германии, Европе или в других частях мира. Поддерживая ответственное осознание за социальную, экологическую и экономическую структуру всей текстильной цепочки создания стоимости, проблемы представляются во все более взаимосвязанной и глобальной экономике. В данном случае для поддержания предприятий Германский союз текстильной и модной промышленности и его члены-ассоциации разработали настоящий Кодекс деловой этики.

Ассоциации рекомендуют применение настоящего Кодекса деловой этики. Он доступен в качестве добровольного инструмента для всех предприятий в отрасли и служит в качестве ориентира для социально-ответственного корпоративного поведения. В своей роли Кодекс сосредоточен на выявлении сфер ответственности предпринимательской деятельности и обеспечении ориентировочных рамок, чтобы предприятия могли индивидуально выровнять свою предпринимательскую политику. Для его реализации в цепочках создания стоимости, Кодекс включает практические основные правила, на которые прежде всего могут рассчитывать малые и средние предприятия с различными моделями деловых отношений и производственными мощностями.

Кодекс деловой этики ориентируется на международно признанные принципы защиты прав человека и труда, которые выражены во Всеобщей декларации прав человека ООН, основных трудовых стандартах МОТ, руководящих принципах ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека, а также руководящих принципах ОЭСР по вопросам многонациональных предприятий. Кроме того, Кодекс основывается на соответствующих международных соглашениях по охране окружающей среды.

Такие соглашения, соответствующие нормам международного права, в основном объединяют государства, а не предприятия, их соблюдение является национальной задачей. Предприятия текстильной и модной промышленности поддерживают цель соблюдения прав человека, трудовых, социальных и экологических стандартов в экономических процессах создания добавленной стоимости. Между тем предприятия, согласовывая свою производственную деятельность в соответствии с соглашениями, соответствующими нормами международного права, могут внести свой вклад. Они действуют с осознанием того, что это длительный открытый процесс, для успеха которого необходимо конструктивное и прагматичное сотрудничество государственных учреждений, общественных активистов и предприятий.[1]

1. Базовое понимание социально ответственного управления предприятием

[1] Упоминание о международных соглашениях в настоящем тексте следует понимать как то, что предприятия ориентируются на их содержание, насколько это возможно для организаций частного сектора.

Соблюдение законодательства и правил

Предприятия придерживаются законодательства и правил страны, в которой они осуществляют предпринимательскую деятельность. Особенно в странах со слабовыраженной государственной структурой они обращают внимание на то, чтобы их собственные действия соответствовали принципам настоящего Кодекса деловой этики, а также склоняют к этому своих деловых партнеров.
Если существующие национальные положения противоречат содержанию Кодекса или национальный контекст делает невозможным соблюдение ответственности за уважение прав человека в полном объеме, предприятия должны найти способы сохранить принципы международно признанных прав человека и содержания настоящего Кодекса деловой этики.

Вклад в развитие общества

Предприятия рассматриваются как часть общества, в котором они ведут предпринимательскую деятельность. Через свою деятельность они способствуют его благосостоянию, продвижению и устойчивому развитию. Предприятия учитывают прямое и косвенное влияние их деятельности на общество и окружающую среду, и стремятся привести к разумному балансу интересов в экономическом, социальном и экологическом отношении. Они уважают и принимают различные правовые, социальные, культурные и социальные предпосылки стран в диапазоне своей цепочки создания стоимости, а также признают их структуры, обычаи и традиции. В случае конфликта с нижеизложенными принципами, предприятия вступают в диалог с деловыми партнерами и добиваются понимания и принятия.

Этическая предпринимательская деятельность и целостность

Предприятия преследуют законную деловую практику в соответствии с добросовестной конкуренцией, правами интеллектуальной собственности третьих лиц и положениями основных направлений конкурентной борьбы. Они отвергают все формы коррупции и взяточничества, и содействуют соответствующим принципам ответственного корпоративного управления, таким как прозрачность, подотчетность, ответственность, открытость и честность. Деловые партнеры должны рассматриваться на справедливых началах. Договоры должны соблюдаться, если общие условия не изменяются в корне. Общие этические ценности и принципы должны уважаться, в частности, это относится к человеческому достоинству и международно признанным правам человека.

2. Уважение прав человека

Защита прав человека является обязанностью соответствующих стран, в которых предприятия осуществляют предпринимательскую деятельность. Для поддержки обязанности государства обеспечивать соблюдение прав человека на своей территории, предприятия должны уважать права человека. Посредством своей деятельности предприятия должны избегать затрагивания прав человека и негативного влияния на права человека, которые они затрагивают.

Для того, чтобы выполнять обязанность соблюдения прав человека, предприятия должны осуществлять комплексную оценку деятельности в области прав человека, в зависимости от размера предприятия, риска серьезных последствий в области прав человека, характера и контекста предпринимательской деятельности. Комплексная оценка деятельности включает в себя процессы для определения, предотвращения, смягчения и, при необходимости, исправления возможных неблагоприятных последствий в области прав человека. Оценка должна охватывать неблагоприятные воздействия на права человека, которые вызваны сами по себе, которым они способствуют или с которыми предприятия напрямую связаны из-за своих деловых отношений с предпринимательской деятельностью, продукцией или услугами.

3. Трудовое право и условия труда

Предприятия соблюдают основные трудовые стандарты Международной организации труда, и создают безопасную и достойную рабочую среду.

Свобода образования объединений и право на коллективные переговоры

Предприятия должны уважать право работников и работодателей на создание без предварительного разрешения и по своему выбору организации, которая направлена на поощрение и защиту интересов работников или работодателей, присоединение к таким организациям и свободный выбор своих представителей. Предприятия должны уважать право работников и работодателей участвовать в коллективных собраниях по поводу заработной платы и условий труда. Работники не могут подвергаться дискриминации из-за их членства в организациях трудящихся в связи с их деятельностью.

В странах, где принципы свободы образования объединений, право на организацию и на ведение коллективных переговоров не выполняется или если осуществление этих прав ограничивается или запрещается, предприятия должны позволить их сотрудникам свободно выбирать своих представителей, с которыми они могут вступить в диалог по вопросам, связанным с рабочим местом. Предприятия должны уважать право своих работников на подачу жалобы, и чтобы не возникали отрицательные явления любого рода; эти жалобы должны быть рассмотрены в соответствующем порядке.

Запрет на принудительный труд

Экономическая деятельность на основе принудительного или обязательного труда, долговой кабалы или в подневольном состоянии не принимается предприятием. Это включает в себя любые услуги или работу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, которому не было предложено сделать ее добровольно.

Запрет на детский труд и защита молодых работников

Предприятия выступают за эффективное устранение детского труда. Они соблюдают соответствующий законный минимальный возраст для приема на работу или деятельность, который составляет не менее 15 лет согласно положениям Международной организации труда в соответствии с возрастом, в котором заканчивается обязательное образование.

В рамках процесса найма применение соответствующих механизмов для определения возраста должны предотвратить детский труд. Если предприятия узнают о случае детского труда, они должны принять необходимые меры для ликвидации и социальной реинтеграции, которая обеспечивает благосостояние и направлена на защиту ребенка.

Предприятия трудоустраивают молодых людей в возрасте от 16 лет, только если характер или обстоятельства проделанной ими работы не угрожают жизни, здоровью и морали молодых людей, и они получают достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку в соответствующей отрасли деятельности.

Запрет на дискриминацию в занятости и профессиональной деятельности

Не допускаются любые формы дискриминации, отстранения или предпочтения, которые принимаются на основе этнического происхождения, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения, социального происхождения и полученные в результате, которые отменяют или вредят равенству возможностей или обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности. Кроме того, должен применяться принцип равной оплаты труда для мужчин и женщин при равной работе.

Рабочие часы

Если соответствующие национальные законы или применимые тарифные правила не устанавливают низкий уровень максимальной продолжительности работы, регулярные рабочие часы не должны превышать 48 часов в неделю, включая макс. 12 часов сверхурочной работы в неделю. Сверхурочная работа выплачивается по крайней мере согласно соответствующих нормативных положений или тарифных правил, и их назначение должно оставаться исключением.

Предприятия предоставляют своим сотрудникам право на перерыв каждый рабочий день, и сохраняют соответствующие официальные праздники. После шести рабочих дней подряд предоставляется выходной день.

Заработная плата

Минимальная заработная плата не должна быть меньше установленной законодательством или стандартной. Предприятия следят, чтобы в странах без стандартных или установленных законом пределов, заработная плата за обычный полный рабочий день была достаточной для удовлетворения основных потребностей работников. В то же время они знают, что предприятия не могут в одиночку обеспечить человеческое достоинство на соответствующее существование, и при этом, возможно, необходимы государственные дополнительные пособия и другие меры социальной защиты.
Заработная плата не будет удерживаться и будет регулярно выплачиваться работнику в соответствующей форме. Удержания из заработной платы допускаются только в законных и тарифно-договорных рамках и должны отображаться документально. Работников регулярно информируют о составе их заработной платы.

Трудовые отношения

Необходимо соблюдать правила национального трудового права. Работники должны иметь доступ к понятной информации об основных условиях труда, в том числе рабочих часах, возмещении, условий оплаты труда и отчислений. Предприятия защищают право работников расторгнуть их трудовые отношения с соблюдением соответствующего срока для заявления об увольнении. Предприятия также содействует продвижению профессиональной квалификации работников.

Здоровье и безопасность на рабочем месте

Предприятия должны принять соответствующие меры по обеспечению здоровья и безопасности на рабочем месте, с учетом национальных требований, чтобы в рамках своей деятельности предотвратить производственные несчастные случаи и защитить здоровье своих работников. Соблюдаются допустимые местные правила по охране труда, здоровья и безопасности на рабочем месте, а также обеспечивается безопасность зданий и противопожарная защита, чтобы снизить риск несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Работники получают соответствующие средства индивидуальной защиты, где это необходимо и целесообразно. В надвигающихся ситуациях опасности, работники имеют право и обязанность немедленно и без разрешения покинуть свои рабочие места. Нуждающимся лицам, таким как молодые работникам, молодым матерям, беременным женщинам и людям с ограниченными возможностями должна уделяться особая защита.

Человеческое обращение

Предприятия рассматривают своих работников с достоинством и уважением. Не допускается любая форма унизительного обращения, злоупотребления, преследования, запугивания и незаконного наказания в отношении работников. Дисциплинарные меры закреплены в письменной и приемлемой форме для рабочих.

4. Защита окружающей среды

Предприятия соблюдают применимые законы, правила и административные практики для защиты человека и окружающей среды, в которой они осуществляют предпринимательскую деятельность. Они должны осуществлять свою деятельность в целом, чтобы способствовать достижению общей цели устойчивого развития. Для этого они должны создать индивидуальные системы для своих предприятий, которые позволят им проверять оперативную деятельность в отношении вредных воздействий на окружающую среду, принимать все необходимые и разумные меры, чтобы уменьшить в соответствии с действующим региональным законодательством загрязнение для человека и окружающей среды во-избежание ущерба окружающей среде и предоставить средства правовой защиты в пределах своих возможностей.

Предприятия стремятся к постоянным и долгосрочным улучшениям своих экологических характеристик, поощряя внедрение соответствующих технологий и производственных процессов, которые позволяют эффективно использовать природные ресурсы и энергию, и минимизировать вредные выбросы. Они стремятся оценивать используемые химические вещества, и пытаются подобрать их согласно аспектам охраны окружающей среды, охраны здоровья, и аспектов защиты прав потребителей, и заменить особенно вредные химические вещества. Важным является правильная утилизация отходов и возможное повторное использование материалов в контексте кругооборота, если это возможно в местных условиях.

5. Интересы потребителей

Предприятия принимают надлежащие меры для обеспечения качества продукции, которую они предлагают. Они должны гарантировать, что их продукция соответствует всем правовым нормам с точки зрения здравоохранения и безопасности потребителей, и является безвредной для здоровья и безопасной для конкретных целей использования. Предприятия принимают во внимание интересы потребителей и в области информационных мероприятий и продаж путем применения справедливой деловой, маркетинговой и рекламной практики, и содействуя просвещению потребителей.

6. Охрана животных и видов

Предприятия соблюдают в своей предпринимательской деятельности принципы защиты животных. Животноводство и использование животных должно быть разработано соответствующим образом. Предприятия признают Вашингтонскую конвенцию (СИТЕС) о защите животных и растений, находящихся под угрозой исчезновения видов, и согласовывают свою деятельность соответствующим образом.

7. Связь

Предприятия доводят до ведома содержание Кодекса деловой этики сотрудникам, деловым партнерам и, где это применимо, третьим лицам. Для деловых партнеров должно быть очевидным, что содержание Кодекса деловой этики гарантируется изначально. Раскрытие промышленной и коммерческой тайны, конкурентной или другой информации, требующей защиты, исключается по юридическим причинам.

8. Осуществление и правоприменение

Предприятия соблюдают настоящий Кодекс деловой этики в своих действиях. Они поощряют своих деловых партнеров, которые применяют Кодекс деловой этики с соответствующими изменениями. Предприятия поддерживают своих деловых партнеров, которые со своей стороны устанавливают цепочку поставок, чтобы соблюдать права человека и трудовые права, и постоянно улучшать условия труда.

Для целей эффективного *корпоративного управления*, предприятия закрепляют принципы ответственного корпоративного управления, изложенные в Кодексе, в своих стратегических и оперативных системах управления.

По состоянию на 6 марта 2015 г.

Gesamtverband textil+mode
Mit jeder Faser

Code of Conduct

Alman Tekstil ve Moda Sanayii

Giriş

Alman Tekstil ve Moda Sanayii'nin işletmeleri, ticari faaliyetlerini ister Almanya'da, Avrupa'da veya ister dünyanın başka bir bölgesinde sürdürüyor olsunlar, toplumsal sorumluluklarının farkındadırlar. Bu işletmeler, tüm tekstil katma değer zincirinin sosyal, ekolojik ve ekonomik yapısı için sorumluluk bilincinin ışığı altında giderek daha da birbirine bağlanan ve küreselleşen ekonominin beklentilerine göğüs germektedirler. Bu noktada işletmeleri desteklemek amacıyla Alman Tekstil ve Moda Sanayii Konfederasyonu ve üyesi olan meslek birlikleri bu Code of Conduct belgesini hazırlamışlardır.

Meslek birlikleri bu davranış kurallarının (Code of Conduct) uygulanmasını ve bunlara uyulmasını önermektedir. Code of Conduct branşa dahil işletmelere gönüllü bir enstrüman olarak sunulmakta olup toplumsal sorumluluk sahibi işletmelerin nasıl davranmaları gerektiği konusunda bir kılavuz niteliğindedir. Bu işlevi kapsamında Code, işletmelerin davranışlarındaki sorumluluk alanlarını göstermeye ve firmaların işletme politikalarını kendilerine özgü bir biçimde oluşturmalarında bir oryantasyon çerçevesi sunmaya odaklanmaktadır. Küresel katma değer zincirine uyarlanabilmesi için Code, özellikle farklı ticari faaliyet modellerine ve kapasitelere sahip küçük ve orta boyuttaki işletmelere de yararlı olabilmek amacıyla pratikle ilgili temel kuralları içermektedir.

Code of Conduct insan ve çalışma haklarının korunması için uluslararası düzeyde kabul gören ve Birleşmiş Milletler'in İnsan Hakları Genel Beyannamesinde, İLO çekirdek çalışma standartlarında, Birleşmiş Milletler'in ekonomi ve insan hakları ana ilkelerinde ve çok uluslu işletmeler için OECD temel ilkelerinde ifadesini bulan ilkeleri esas almaktadır. Bunun ötesinde Code, çevrenin korunması için önemli uluslararası antlaşmaları da esas almaktadır.

Bu uluslararası antlaşmalar prensip olarak işletmeleri değil devletleri bağlamaktadır; bunların uygulanmasının sağlanması devletlerin görevidir. Tekstil ve Moda Sanayii'nin işletmeleri insan hakları, çalışma, sosyal konular ve ekoloji ile ilgili standartların ekonomik katma değer proseslerinde uygulanmalarını desteklemektedir. Buna katkıda bulunmak için işletmelerin, ticari faaliyetleri sırasındaki davranışlarında bu uluslararası antlaşmalarda formüle edilmiş ilkelere uymaları gereklidir. İşletmeler bu katkıyı, bunun uzun soluklu bir süreç olduğunun ve başarıya ulaşmasının ancak devlet kurumlarının, sosyal aktörlerin ve işletmelerin yapıcı ve pragmatik bir biçimde işbirliği yapmaları ile mümkün olabileceğinin bilinci ile yapmaktadırlar.[1]

1. Toplumsal sorumluluğa sahip işletme yönetiminin temel anlayışı

Hukuka ve yasalara uyma

İşletmeler ticari faaliyetlerini sürdürdükleri ülkenin hukukuna ve yasalarına uyarlar. İşletmeler, özellikle de devlet yapıları pek sağlam olmayan ülkelerde, bu Codes of Conduct'ın ilkelerine

[1] Yukarıdaki metinde uluslararası antlaşmalardan söz edilmiş olması, işletmelerin bunların içeriklerine özel sektör organizasyonları için mümkün olduğu ölçüde uyacakları gibi anlaşılmalıdır.

kendi davranışları sırasında uyulmasına dikkat ederler ve iş ortaklarının da bunlara uymaları için onları yüreklendirirler.
Mevcut ulusal düzenlemeler Code'un içerikleri ile çelişiyorsa veya iç devlet kuralları insan haklarına uyma sorumluluğunu sınırsız olarak yerine getirmeye olanak vermiyorsa işletmeler yine de, uluslararası kabul gören insan haklarının ilkelerini ve mevcut Code of Conduct'ın içeriklerini korumak için yollar bulmalıdırlar.

Topluma katkı

İşletmeler kendilerini toplumun, içinde ticari faaliyetlerde bulunan birer parçası olarak görmektedirler. İşletmeler ticari faaliyetleri vasıtası ile toplumun refahına, desteklenmesine ve sürdürülebilir olarak gelişmesine katkıda bulunmaktadır. İşletmeler ticari faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerindeki doğrudan veya dolaylı etkilerini dikkate almakta ve faaliyetlerini ekonomik, sosyal ve ekolojik açıdan uygun bir menfaat dengesine getirmek için çaba göstermektedir. Katma değer zincirlerinin ulaştığı ülkelerin farklı hukuki, toplumsal, kültürel ve sosyal arka planlarına uyar ve saygı gösterirler ve bunların toplumsal yapılarını, törelerini ve geleneklerini kabul ederler. Bunlar burada belirtilen ilkelerle ters düşüyorlarsa işletmeler iş ortakları ile diyaloğa girecek ve anlayış ve kabul görme açısından etki yapmaya çalışacaklardır.

Etik ticaret ve bütünleşme

İşletmeler, adil rekabet, üçüncü şahısların ticari ve fikri mülkiyet hakları ile kartel ve rekabet düzenlemelerini dikkate alan yasal ticari faaliyetlerde bulunurlar. İşletmeler her türlü yolsuzluk ve rüşveti reddeder ve şeffaflık, hesap verme yükümlülüğü, sorumluluk, açıklık ve bütünleşme gibi bilinçli işletme yönetiminin ilkelerini uygun bir biçimde desteklerler. İş ortaklarına adil davranılmalıdır. Ana koşullar temelden değişmediği sürece sözleşmelere sadık kalınmalıdır. Genel geçer etik değerlere ve ilkelere saygı gösterilmelidir; bu özellikle, insan onuru ve uluslararası kabul gören insan hakları için geçerlidir.

2. İnsan haklarına saygı

İnsan haklarının korunması, işletmenin ticari faaliyetlerini yürüttüğü, söz konusu devletin yükümlülüğündedir. İnsan haklarının kendi egemenlik alanında uygulanmasının sağlanması amacıyla devletin yükümlülüğünün desteklenmesi için işletmeler insan haklarına saygılı olmalıdır. İşletmeler etkinlikleri vasıtası ile başkalarının insan haklarının olumsuz etkilenmesini önlemeli ve insan hakları açısından kendilerinin de katkısının olduğu olumsuz etkilerden kaçınmalıdır.

İnsan haklarına saygının sorumluluğunu yerine getirmek için işletmeler, işletmenin büyüklüğüne, ağır insan hakları ihlalleri riskine ve ticari faaliyetlerinin türüne ve ilişkilerine bağlı olarak insan hakları alanında gerekli özeni (Due Diligence) göstermelidir. Gerekli özen, insan hakları üzerinde potansiyel olumsuz etkileri saptama, önleme, hafifletme ve gereğinde telafi etme yöntemlerini içermeli ve insan hakları üzerinde işletmenin kendi neden olduğu veya oluşmasına katkıda bulunduğu veya iş ilişkilerinin sonucu olarak ticari faaliyetleri, ürünleri veya verdiği hizmetlerle ilişkilendirilebilecek olumsuz etkileri de kapsamalıdır.

3. İş hukuku ve koşulları

İşletmeler uluslararası çalışma organizasyonunun ana çalışma standartlarına dikkate alır ve güvenli ve insan onuruna yakışır bir çalışma ortamı yaratır.

Birleşme özgürlüğü ve birlikte hareket etme hakkı

İşletmeler çalışanların ve işverenlerin önceden izin almadan ve kendi seçimleri doğrultusunda, çalışanların veya işverenlerin menfaatlerini desteklemek ve korumak amacını güden organizasyonlar oluşturma, bu organizasyonlara üye olma ve temsilcilerini serbestçe seçme hakkına saygı gösterir. İşletmeler çalışanların ve işverenlerin ücret ve çalışma koşulları

hakkında birlikte hareket etme haklarına saygı gösterir. Çalışanlar, işleri ile ilgili işçi organizasyonlarına üyeliklerinden dolayı mağdur edilmemelidir.

Örgütlenme özgürlüğünün, örgütlenme hukukunun ve müşterek davranmanın temel ilkelerine uyulmayan ya da bu hakların uygulanmasında kısıtlamaların veya yasakların bulunduğu ülkelerde işletmeler personellerine, iş yerindeki sorunlar hakkında diyalog kurabilecekleri temsilcilerini serbest seçmeleri için iznin vermelidir. İşletmeler çalışanlarının, bu nedenle hiç bir biçimde mağdur edilmeyecekleri gibi şikayette bulunma hakkına saygı göstermelidir; bu şikayetler uygun bir yöntem dahilinde ele alınmalıdır.

Zorunlu çalışma yasağı

Zorunlu veya yükümlü çalışma, borç köleliği veya kölelik bazındaki ekonomik bir faaliyet işletmeler tarafından kabul edilmez. Bu, bir kişi tarafından cezalandırma tehdidi altında talep edilen ve insanların işi yapmayı/hizmeti vermeyi gönüllü olarak kabul etmedikleri her türden işi veya hizmeti kapsar.

Çocuk işçiliği yasağı ve genç işçilerin korunması

İşletmeler çocuk işçiliğinin kaldırılması için etkin bir biçimde çalışır. İşletmeler, istihdam ve çalışma için söz konusu yasal ve uluslararası çalışma organizasyonunun kurallarına göre zorunlu ilk öğretim yaşının altında ve 15 yaşın altında olmaması gereken asgari yaş sınırına dikkat ederler.

İşe alma yöntemleri kapsamında yaş belirlenmesi için uygulanacak uygun yöntemler çocuk işçiliğini önleyecektir. İşletmeler çocuk işçiliğinin varlığını belirlediklerinde, çocuğun menfaatleri odak noktasında tutulmak kaydı ile yardım ve tekrar entegrasyon için gerekli önlemler alınmalıdır.

İşletmeler 16 yaştan itibaren gençleri sadece, yapılacak işin türü ve bağıntıları söz konusu gençlerin yaşamını, sağlığını ve ahlâkını tehlikeye düşürmeyecekse ve bunlar ilgili sektörde uygun bir mesleki öğrenimden veya mesleki eğitimden geçirileceklerse istihdam edeceklerdir.

İşte ve meslekte ayrımcılık yasağı

Etnik köken, cilt rengi, cinsiyet, din, politik dünya görüşü, ulusal ve sosyal köken nedeniyle uygulanacak ve fırsat eşitliğini veya iş sırasında veya meslekte eşit davranışı ortadan kaldıran veya olumsuz etkileyen her türlü ayrımcılık, dışlama veya tercih yapılmayacaktır. Bunun ötesinde erkek ve kadın işçiler arasında aynı işe eşit ücret ilkesi uygulanacaktır.

Çalışma süreleri

Geçerli ulusal yasalar veya uygulanmakta olan toplu sözleşme düzenlemeleri daha düşük azami çalışma sürelerini öngörmüyorsa, haftalık düzenli çalışma saatleri 48 saat artı 12 saat mesai sürelerini aşmamalıdır. Mesailer en az söz konusu yasalara veya toplu sözleşme düzenlemelerine göre ücretlendirilecek ve mesai yapma talebi bir istisna olacaktır.

İşletmeler personellerine her bir iş gününde mola verme hakkını tanıyacaktır ve önemli yasal bayram tatillerine de uyacaklardır. Her çalışanın birbirini izleyen altı iş gününden sonra bir izin günü hakkı olacaktır.

Ücretler

Devlet tarafından veya toplu sözleşme ile belirlenmiş olan asgari ücretlerin altına düşülemez. İşletmeler, toplu sözleşmelerin yapılmadığı veya yasal bir ücret düzenlemesinin olmadığı ülkelerde çalışanların düzenli ve tam çalışma durumundaki ücretlerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde olmasına dikkat edeceklerdir. Aynı zamanda, işletmelerin insan onuruna yakışacak bir varoluşu yalnız başlarına sağlayamayacaklarının ve belli durumlarda devletin desteğinin ve diğer sosyal koruyucu önlemlerin gerekli olduğunun bilincindedirler.

Ücretlerden kesinti yapılmayacak ve ücret düzenli olarak çalışan için uygun olan bir biçimde ödenecektir. Ücret kesintileri sadece yasal olarak veya toplu sözleşmelerle öngörülen biçimiyle mümkündür ve belgelenmek zorundadır. Çalışanlar ücretlerinin birleşimi konusunda düzenli olarak bilgilendirileceklerdir.

İş ilişkileri

Ulusal iş hukukunun kuralları uygulanacaktır. Çalışanlara, çalışma süreleri, ücretler ve ödeme ve hesaplama yöntemleri gibi önemli çalışma koşulları hakkında anlaşılır bilgiler sunulacaktır. İşletmeler çalışanların o tarihte geçerli fesih sürelerine uyulmak kaydı ile iş ilişkisine son verme hakkını koruyacaktır. Ayrıca işletmeler çalışanların mesleki kalifikasyonlarını destekleyecektir.

İş yerinde sağlık ve güvenlik

İşletmeler, faaliyetler kapsamında kazaları önlemek ve çalışanların sağlığını korumak amacıyla sağlığın korunması ve iş yerinde güvenlik için ulusal gereksinimleri de dikkate alarak uygun önlemler alacaktır. Kaza risklerini ve meslek hastalıklarını minimuma indirgemek için iş güvenliği, iş yerinde sağlık ve güvenlik ile bina güvenliği ve yangından korunma konusunda geçerli yerel mevzuata uyulacaktır. Gerekli ve uygun olan her yerde çalışanlara duruma uygun kişisel koruyucu donanım verilecektir. Doğrudan tehlikelerin olduğu durumlarda çalışanlar iş yerine derhal ve bir izne gerek kalmaksızın terk etme hakkına ve yükümlülüğüne sahiptir. Genç çalışanlar, genç anneler ve hamileler ile engelli kişiler gibi yardıma muhtaç kişiler özel olarak korumaya alınmalıdır.

İnsan onuruna yakışan davranış

İşletmeler çalışanlarına onurlu bir biçimde ve saygıyla davranacaklarıdır. Çalışanlara karşı her türden onursuz, kötüye kullanan, rahatsız eden ve korkutan ya da yasa dışı cezaları öngören davranış söz konusu olmayacaktır. Disiplin cezaları yazılı olarak ve çalışanın anlayacağı bir biçimde belgelenecek ve bildirilecektir.

4. Çevre koruma

İşletmeler, faaliyette bulundukları ülkelerde insanların ve çevrenin korunması için geçerli yasalara, kurallara ve idari uygulamalara uyacaklardır. Ticari faaliyetlerini, genel sürekli gelişme hedefine katkıda bulunacak gibi yürüteceklerdir. Bunun için işletmelerine uygun ve işletme faaliyetlerini çevre üzerindeki zararlı etkileri açısından kontrol etme ve yerel yasaları ve mevzuatı dikkate alarak, insan ve çevre üzerindeki etkileri azaltmak, çevreye verilecek zararları önlemek ve olanakları dahilinde yardımcı olmak için tüm gerekli ve uygun önlemleri alma olanağını veren bir sistem geliştireceklerdir.

İşletmeler, doğal kaynakların ve enerjinin etkin bir biçimde kullanılması ve emisyonların minimize edilmesi için uygun teknolojilerin ve üretim yöntemlerinin kullanılmasını destekleyerek çevre sonuçlarının sürekli ve uzun vadeli olarak iyileştirilmesi için çaba göstereceklerdir. İşletmeler kullanılan kimyasalların değerlendirilmesini yapacak ve bunları çevre ve iş koruma ile tüketicileri koruma ilkelerini göz önünde bulundurarak aramaya ve özellikle aşırı yük getiren kimyasalları değiştirmeye çalışacaktır. Atıkların uzmanlar tarafından bertaraf edilmesi ile materyalin dolaşım ekonomisi kapsamında ve yerel olanaklar elverdiği oranda, olabildiğince yeniden değerlendirilmesi çok önemlidir.

5. Tüketici hakları

İşletmeler sunmakta oldukları ürünlerin kalitesini garanti edebilmek için uygun önlemleri alacaklardır. İşletmeler, ürünlerinin tüketicilerin sağlığı ve güvenliği açısından tüm yasal düzenlemelere uygun olmasını ve söz konusu kullanma amacı için sağlıklı ve güvenli olmasını sağlamakla yükümlüdür. İşletmeler tüketicilerin menfaatlerini, adil bir çalışma, pazarlama ve reklam pratiklerini uygulayarak ve tüketicilerin aydınlatılmasını destekleyerek, bilgilendirme ve dağıtım çalışmaları sırasında da koruyacaklardır.

6. Hayvanların ve türlerin korunması

İşletmeler ticari faaliyetleri sırasında hayvan koruma ilkelerine uyacaklardır. Hayvan bakımı ve hayvanlardan yararlanma türlere uygun biçimde gerçekleştirilecektir. İşletmeler, nesli tükenmekte olan türlere dahil hayvanların ve bitkilerin korunması hakkındaki Washington Türlerin Korunması Antlaşmasını (CITES) tanırlar ve işletme faaliyetlerini bunun hükümlerini göz önünde bulundurarak gerçekleştirirler.

7. İletişim

İşletmeler Codes of Conduct'ın içeriğini çalışanlara, sözleşme ortaklarına ve gereğinde üçüncü şahıslara aktarırlar. Bu, sözleşme ortakları için Code of Conduct'a uymanın prensip olarak garanti edileceği gibi anlaşılır olmalıdır. Ancak işletme ve iş sırlarının veya rekabetle ilgili veya diğer korunmaya muhtaç bilgilerin aktarılması, yasal nedenlerle bunun dışında tutulmuştur.

8. Uygulamaya geçirme ve uygulama

İşletmeler bu Code of Conduct'a kendi davranışları dahilinde uyacaklardır. İş ortaklarını da Code of Conduct'ı uygulamaları için yüreklendireceklerdir. İşletmeler iş ortaklarını, kendi tedarik zincirlerini insan ve çalışma haklarına dikkat edilecek ve çalışma koşullarını sürekli olarak iyileştirecek gibi oluşturmaları konusunda destekleyeceklerdir.

İyi bir *Corporate Governance* anlamında işletmeler, Code dahilinde belirtilen sorumluluk bilincine sahip işletme yönetimi ile ilgili ilkeleri stratejik ve uygulamalı yönetim sistemlerine dahil edeceklerdir.

Baskı: 6 Mart 2015