

CODE OF CONDUCT

für die Textil- und Modeindustrie

PRÄAMBEL

Der Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie (t+m), seine Mitgliedsverbände und die Unternehmen der Branche bekennen sich zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, unabhängig ob sie in Deutschland, Europa oder in anderen Teilen der Welt ihre wirtschaftlichen Aktivitäten entfalten. Deshalb haben sie den vorliegenden Code of Conduct erarbeitet. Er steht den Unternehmen der Textil- und Modeindustrie als freiwilliges Instrument zur Verfügung und dient als Leitlinie für ein unternehmerisches Handeln, das stets und in seinem Kern der gesellschaftlichen Verantwortung Rechnung trägt.

t+m und seine Mitgliedsverbände empfehlen die Anwendung des Codes of Conduct. Jedes Unternehmen sollte sich selbst auf ihn verpflichten und geeignete Maßnahmen treffen, um die Einhaltung der Inhalte sicherzustellen. Wo immer dies möglich und wirtschaftlich vertretbar ist, soll jedes Unternehmen für die Förderung der genannten Ziele eintreten. Dies gilt auch im Verhältnis zu Lieferanten und Abnehmern.

In diesem Code of Conduct werden an verschiedenen Stellen internationale Verträge erwähnt, auf die in Fußnoten verwiesen wird. Diese binden und richten sich grundsätzlich an Staaten, nicht an Unternehmen. Die Erwähnungen sind deshalb so zu verstehen, dass sich die Unternehmen an den Inhalten orientieren, soweit dies für eine privatwirtschaftliche Organisation möglich ist.

1. GRUNDVERSTÄNDNIS

Die gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung gehört zu den Grund- und Kernprinzipien des unternehmerischen Handelns. Bei allen unternehmerischen Entscheidungen sind die Folgen in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht zu bedenken und in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen. Die Prinzipien des UN-Global Compacts¹ haben die Unternehmen dabei stets im Blick. Die Unternehmen tragen freiwillig und im Rahmen der Möglichkeiten des Einzelnen zum Wohle und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an den Standorten bei, an denen sie tätig sind. Gleiches gilt bei den geschäftlichen Beziehungen innerhalb der textilen Kette. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Verträge sind einzuhalten, soweit die Rahmenbedingungen sich nicht grundlegend ändern. Die allgemeingültigen ethischen Werte und Prinzipien sind zu berücksichtigen, insbesondere gilt dies für die Menschenwürde.

2. GELTUNGSBEREICH

Dieser Code of Conduct gilt für alle Niederlassungen und Geschäftseinheiten des sich verpflichtenden Unternehmens weltweit.

3. ECKPUNKTE GESELLSCHAFTLICH VERANTWORTLICHER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Einhaltung der Gesetze

Das sich auf den Code of Conduct verpflichtende Unternehmen (im Folgenden kurz „das Unternehmen“) hält die Gesetze und Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen es tätig ist. Bei Ländern, die kein zufriedenstellendes Niveau an Regelungen haben, prüft es sorgfältig, welche gute Unternehmenspraxis aus Deutschland für die verantwortungsvolle Unternehmensführung unterstützend angewandt werden sollte.

¹ Abrufbar unter <http://globalcompact.de/index.php?id=14>

CODE OF CONDUCT für die Textil- und Modeindustrie

Das Unternehmen verfolgt rechtlich einwandfreie und anerkannte Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Insbesondere wird es sich nicht an Absprachen beteiligen oder ein Verhalten an den Tag legen, das dem deutschen oder europäischen Kartellrecht oder dem Kartellrecht eines sonstigen Staates widerspricht, in dem das Unternehmen aktiv ist. Das Unternehmen lehnt Korruption und Bestechung im Sinne der UN-Konvention² ab. Es fördert auf geeignete Weise Transparenz, integres Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Die Interessen des Unternehmens und private Interessen von Mitarbeitern sind strikt voneinander zu trennen.

Verbraucherinteressen

Das Unternehmen berücksichtigt bei seinem Handeln die Interessen der Verbraucher³. Es stellt sicher, dass seine Produkte für den jeweiligen Verwendungszweck gesundheitlich unbedenklich und sicher sind. Gesetzliche Grenzwerte sind einzuhalten und möglichst zu unterbieten. Die Interessen der Verbraucher werden auch bei Informations- und Vertriebsmaßnahmen in angemessener Weise berücksichtigt.

Kommunikation

Das Unternehmen kommuniziert den Code of Conduct und seine Umsetzung gegenüber Arbeitnehmern, Geschäftspartnern und anderen Interessengruppen, z. B. durch die Bekanntmachung in der eigenen Internetpräsenz. Es ist bereit zum Dialog über die Inhalte des Codes of Conduct. Betriebsgeheimnisse und Geschäftsinformationen von Dritten werden sensibel und vertraulich behandelt.

4. MENSCHENRECHTE

Das Unternehmen hält die Menschenrechte im Sinne der UN-Menschenrechtscharta⁴ ein und fördert sie. Ganz besonderes Augenmerk legt das Unternehmen auf die folgend genannten Menschenrechte:

– Gesundheit und Sicherheit

Das Unternehmen setzt sich für ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld ein, wahrt die Gesundheit und gewährleistet die Arbeitssicherheit, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden.

– Belästigung

Das Unternehmen schützt seine Mitarbeiter vor körperlicher Bestrafung, vor physischer, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung und vor Einschüchterungen oder Missbrauch.

– Meinungsfreiheit

Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet.

– Schutz der Privatsphäre.

5. ARBEITSBEDINGUNGEN

Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen

Das Unternehmen hält die acht Kernarbeitsnormen der ILO⁵ ein. Hierbei handelt es sich um

- das Verbot von Kinderarbeit gemäß den ILO-Konventionen Nr. 138 (Mindestalter) von 1973 und Nr. 182 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) von 1999.

² Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption, abrufbar unter http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf
deutsche Arbeitsübersetzung abrufbar unter

<http://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/dieBezirksregierung/aufbau/abteilungen/abteilung1/dezernat14/korrupt/UN-Konvention.pdf>

³ Im Folgenden wird ausschließlich zur besseren Lesbarkeit auf die Verwendung der femininen Form verzichtet.

⁴ Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10. Dezember 1948 – Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=ger>

⁵ International Labour Organization – Internationale Arbeitsorganisation; <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

CODE OF CONDUCT für die Textil- und Modeindustrie

- das Verbot von Zwangsarbeit gemäß den ILO-Konventionen Nr. 29 (Zwangsarbeit) von 1930 und Nr. 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit) von 1957.
- die Förderung und nach Möglichkeit Sicherstellung gleicher Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit gemäß ILO-Konvention Nr. 100 (Gleichheit des Entgelts) von 1951.
- die Respektierung von Arbeitnehmerrechten gemäß den ILO-Konventionen Nr. 87 von 1948 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes) und Nr. 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen) von 1949, soweit dies im jeweiligen Land rechtlich zulässig und möglich ist.
- das Verbot von Diskriminierung gemäß der ILO-Konvention Nr. 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf) von 1958. Das Verbot bezieht sich insbesondere auf eine Benachteiligung von Arbeitnehmern aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, der ethnischen oder kulturellen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung oder der sexuellen Neigung.

Arbeitszeiten

Sofern die jeweilige nationale Regelung keine geringere Höchst Arbeitszeit festlegt, beträgt die reguläre Standardarbeitszeit pro Woche nicht mehr als 48 Stunden.

Die Arbeitnehmer haben in jedem 7-Tages-Zeitraum mindestens das Äquivalent von einem freien Tag. Dieses kann, sofern die jeweilige nationale Regelung dies vorsieht, in einem Zeitraum von bis zu 14 Tagen gewährt werden.

6. UMWELTSCHUTZ

Das Unternehmen erfüllt die gültigen Bestimmungen zum Umweltschutz, die seine Betriebe an den jeweiligen Standorten betreffen. Es handelt an allen Standorten umweltbewusst. An Standorten, an denen die gültigen Bestimmungen kein Schutzniveau erreichen, das ein nachhaltiges Wirtschaften sicherstellt, wird das Unternehmen im Rahmen des wirtschaftlich Vertretbaren Maßnahmen ergreifen, um ein zufriedenstellendes Schutzniveau zu erreichen. Ferner geht das Unternehmen mit den natürlichen Ressourcen verantwortungsvoll gemäß den Grundsätzen der Rio-Deklaration⁶ um.

7. BÜRGERSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Das Unternehmen trägt zur gesellschaftlichen, kulturellen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der es tätig ist, und fördert entsprechende freiwillige Aktivitäten seiner Arbeitnehmer.

8. UMSETZUNG UND DURCHSETZUNG

Das Unternehmen unternimmt alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden und ggf. bestehende Defizite schnellstmöglich abzustellen. Vertragspartnern soll auf Verlangen und unter der Bedingung, dass dies wechselseitig geschieht, über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden. Es soll für den Vertragspartner nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Damit ist kein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder auf den Wettbewerb bezogener oder sonstiger schützenswerter Information verbunden.

BESCHLUSS VOM 2. DEZEMBER 2010

⁶ Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung vom Juni 1992; <http://www.un.org/Depts/german/conf/agenda21/rio.pdf>

CODE OF CONDUCT FOR THE TEXTILE AND FASHION INDUSTRY

(As adopted during the t+m General Assembly on 2 December 2010)

FOREWORD

The Confederation of the German Textile and Fashion Industry (t+m), its member associations and companies in the industry acknowledge their corporate social responsibility, regardless of the location at which they conduct their business – whether in Germany, Europe or other parts of the world – and have drawn up the present Code of Conduct in recognition of this fact. The Code, which is offered to the textile and fashion industry as a voluntary instrument, sets out the principles of business best practices that maintain a primary and constant focus on the need to observe corporate social responsibility.

The adoption of this Code of Conduct is recommended by t+m and its member associations. Each company should undertake to observe the Code of Conduct and adopt suitable practices to ensure compliance with its principles. Wherever possible and wherever economically feasible, each company should declare its intent to support the stated goals. This also applies to its business with suppliers and purchasers.

In a number of places, this Code of Conduct cites international agreements. These agreements, which are referenced in the footnotes, are as a rule oriented and binding on sovereign states and not on companies. Accordingly, these citations should be understood as offering businesses a contextual focus only to the extent that this is possible for a private commercial enterprise.

1. BASIC ASSUMPTIONS

Business leadership that acknowledges corporate social responsibility is one of the foundational, core principles of business practice. Each and every decision a business makes must consider the consequences from an economic, social and ecological viewpoint. The company must reconcile these interests as appropriate while also keeping in mind the principles of the UN Global Compact¹. At the places at which they conduct their business, companies contribute voluntarily – and as individually feasible – to the wellbeing and sustainable development of the global community. The same applies to business relationships within the textile supply chain. Business partners are to be treated fairly. Contracts are to be honoured, assuming this would not fundamentally change the underlying conditions. Universally-held ethical values and principles are to be upheld, with particular attention given to human dignity.

2. SCOPE OF APPLICATION

This Code of Conduct is valid for all branch offices and business units worldwide of companies signatory to the Code.

3. KEY ASPECTS OF SOCIALLY RESPONSIBLE BUSINESS LEADERSHIP

Observation of the rule of law

A company signatory to the Code of Conduct (hereafter referred to simply as „the company“) observes the laws and legal provisions of the countries in which it does business. Where national regulations are not of a satisfactory standard, the company is to conduct a detailed review of good business practice typical for Germany with the aim of applying this practice to support responsible corporate management.

¹ Accessible at <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

CODE OF CONDUCT FOR THE TEXTILE AND FASHION INDUSTRY

(As adopted during the t+m General Assembly on 2 December 2010)

The company pursues a course of legally unimpeachable, recognized business practice and fair competition. In particular, the company will not be a party to an agreement or adopt a course of action that breaches German or European antitrust legislation, or the antitrust laws of another sovereign state in which the company does business. The company rejects corruption and bribery on the basis of the UN Convention on the same². The company uses suitable methods to foster transparency and business integrity, plus responsible company leadership and management. The interests of the company are to be kept strictly separate from the private interests of its personnel.

Consumer interests

The company considers the interests of the consumer in its business activities. The company ensures that its products present no health or safety hazard when used for the intended purpose. Legal limits are to be observed, with values kept as low as possible. The company also adopts a suitable approach for considering consumer interests in information and marketing activities.

Communications

The company communicates the Code of Conduct and its implementation to employees, business partners and other interested parties, e.g. by publishing details of the same on the company's official web site. The company is prepared to discuss the contents of the Code of Conduct. Trade secrets and details of third-party business are handled with due care and confidentiality.

4. HUMAN RIGHTS

The company upholds and promotes human rights as given in the Universal Declaration of Human Rights³. The company pays particular attention to upholding the human rights listed below:

– Health and safety

The company fosters a healthy working environment, working to protect employee health while ensuring occupational safety in order to avoid accidents or injuries.

– Harassment

The company protects its members of staff from corporal punishment, from physical, sexual or psychological harassment, and from intimidation or abuse.

– Freedom of speech

The right to free speech and freedom of expression is both protected and upheld.

– Protection of privacy.

5. WORKING CONDITIONS

Observation of ILO core labour standards ILO

The company upholds the eight core labour standards of the ILO⁴. These standards are as follows:

- The prohibition of child labour, as per ILO Convention No. 138 („Minimum Age“, 1973) and No. 182 („Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour“, 1999).
- Prohibition of forced labour, as per ILO Convention No. 29 („Forced Labour“, 1930) and No. 105 („Abolition of Forced Labour“, 1957).

² United Nations Convention against Corruption, accessible at http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ General Assembly Resolution 217 A (III) of 10 December 1948 – Universal Declaration of Human Rights, <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

⁴ International Labour Organization, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

CODE OF CONDUCT FOR THE TEXTILE AND FASHION INDUSTRY

(As adopted during the t+m General Assembly on 2 December 2010)

- The promotion (and where possible the assurance) of the same level of remuneration for men and women for work of equal value, as per ILO Convention No. 100 („Equal Remuneration“, 1951).
- Insofar as legally permissible and feasible in the country of operation, respecting the rights of workers, as per ILO Convention No. 87 („Freedom of Association and Protection of the Right to Organise“, 1948) and No. 98 („Right to Organise and Collective Bargaining“, 1949).
- The prohibition of discrimination, as per ILO Convention No. 111 („Discrimination (Employment and Occupation)“, 1958). The scope of the prohibition applies in particular to discrimination based on an employee’s sex, race, disability, ethnic or cultural origin, religion or worldview, or sexual orientation.

Working hours

Insofar as the applicable national jurisdiction does not specify a lower figure for maximum working hours, normal working hours are not to exceed 48 hours per week.

As a minimum, employees are to be granted the equivalent of one free day within a 7-day period. Insofar as provided for by the applicable national jurisdiction, this day may be granted within a period of up to 14 days.

6. ENVIRONMENTAL PROTECTION

The company complies with the applicable provisions for environmental protection, such as apply to its various local premises. The company adopts an eco-friendly policy regardless of its place of business: where the applicable local legislation does not provide for a level of protection that guarantees sustainable development, the company will adopt a strategy appropriate to its economic situation in order to achieve a satisfactory level of protection. Furthermore, the company will also treat natural resources responsibly in accordance with the principles of the Rio Declaration⁵.

7. CIVIC ENGAGEMENT

The company contributes actively to the social, cultural and economic development of the country and region in which it operates, also supporting the voluntary activities of its employees in these areas.

8. IMPLEMENTATION AND APPLICATION

The company makes every appropriate and reasonable effort to ensure the continuous implementation and application of the principles and values defined in this Code of Conduct, and to rectify any related shortcomings as rapidly as possible. On request – and on condition that this occurs on a mutual basis – contractual partners are to be informed about the key strategies involved. It should be possible for the contractual partner to verify that fundamental compliance with the code is assured. However, this does not justify the surrendering of trade or business secrets, or of information that is related to competition or is otherwise worthy of protection.

Gesamtverband textil+mode
*Confederation of the German
textile and fashion industry*
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin

www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode



⁶ Rio Declaration on Environment and Development, June 1992;
<http://www.un.org/documents/ga/conf/151/aconf15126-1annex1.htm>.

CODE DE CONDUITE POUR L'INDUSTRIE DU TEXTILE ET DE LA MODE

(Décision prise lors de la réunion des membres de l'Union Générale de l'Industrie du Textile et de la Mode le 02.12.2010)

PRÉAMBULE

L'Union Générale allemande de l'Industrie du Textile et de la Mode (t+m), les fédérations associées ainsi que les entreprises de la branche assument leur pleine responsabilité vis à vis de la communauté civile, quel que soit l'endroit où ils exercent leurs activités économiques. C'est dans cette perspective qu'ils ont élaboré ce Code de Conduite, mis à disposition des entreprises pour leur servir d'orientation dans leur action managériale, dans le respect permanent de ces principes de responsabilité.

t+m et ses membres associés recommandent l'application du Code de Conduite. Chaque entreprise s'engage à le respecter et à prendre toute mesure appropriée pour assurer le respect de ses contenus. Dans la mesure du possible, et sous réserve que cela soit économiquement pertinent, l'entreprise s'engage à promouvoir ces principes qui s'appliquent également aux relations entre fournisseurs et acheteurs.

Dans ce Code de Conduite, il est fait référence à différentes reprises à des accords internationaux mentionnés en bas de page qui s'adressent davantage aux états qu'aux entreprises. Les entreprises s'inspirent néanmoins de ces éléments dans la mesure où ils sont compatibles avec les activités du secteur privé.

1. PRINCIPES DE BASE

Le respect des contraintes de la société civile constitue l'axe principal de la gestion de l'entreprise. L'entreprise devra tenir compte des conséquences économiques, sociales et écologiques des décisions prises et veiller à l'équilibre des intérêts en jeu. Les entreprises devront toujours prendre en référence les principes définis par UN Global Compact¹. Les entreprises contribuent, dans leurs sites respectifs et dans le cadre des possibilités de chacun, au bien-être et au développement durable de la communauté. Ces principes s'appliquent également aux relations contractuelles au sein de la branche textile. Les partenaires sont à traiter équitablement. Les accords doivent être respectés aussi longtemps que le contexte ne se modifie pas de manière significative. Il convient en outre de tenir compte des valeurs et des principes éthiques, notamment du respect de la dignité humaine.

2. DOMAINE D'APPLICATION

Ce Code de Conduite s'applique dans le monde entier à tous les sites et filiales des entreprises qui y souscrivent.

3. POINTS-CLÉS POUR UN MANAGEMENT RESPONSABLE

Respect des lois

L'entreprise qui souscrit au Code de Conduite (désignée par la suite par « entreprise ») respecte les lois et les réglementations conformément au droit des pays dans lesquels elle exerce son activité. Dans les pays dont la réglementation se révèle peu satisfaisante, l'entreprise devra déterminer dans quelle mesure les pratiques allemandes sont susceptibles d'être appliquées pour optimiser le management.

¹ <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

CODE OF CONDUCT FOR THE TEXTILE AND FASHION INDUSTRY

(As adopted during the t+m General Assembly on 2 December 2010)

L'entreprise applique des pratiques commerciales reconnues et juridiquement irréprochables dans le respect des règles de concurrence. L'entreprise renoncera notamment à tout comportement contraire aux règles de concurrence en vigueur en Allemagne, en Europe ou dans tout autre état dans lequel elle exerce ses activités. L'entreprise rejette la corruption conformément à la Convention ONU². Elle s'efforce de promouvoir de manière appropriée la transparence, un comportement commercial intègre ainsi qu'une gestion responsable de l'entreprise. Les intérêts de l'entreprise et les intérêts privés des employés doivent rester strictement séparés.

Intérêts du consommateur

Dans son action, l'entreprise respecte les intérêts du consommateur³. Elle s'assure que ses produits ne présentent aucun danger en matière de sécurité et de santé et qu'ils sont d'un usage sûr. Les performances aux limites légales spécifiées des produits doivent être respectées avec une marge suffisante. Les intérêts du consommateur seront pris en compte également en matière d'information et de distribution.

Communication

Ce Code de Conduite fait l'objet, de la part de l'entreprise, d'une communication à ses employés, aux partenaires commerciaux et à d'autres groupes d'intérêts, sous forme, par exemple, de diffusion sur son site internet. L'entreprise est ouverte à tout dialogue portant sur le contenu de ce Code de Conduite. Les secrets de l'entreprise et les informations commerciales des tiers seront traitées de manière adéquate.

4. DROITS DE L'HOMME

L'entreprise s'engage à respecter et promouvoir les droits de l'Homme conformément à la Charte des Droits de l'Homme de l'ONU⁴. En matière de droits de l'homme, l'entreprise prête une attention particulière aux aspects suivants:

– Santé et Sécurité

L'entreprise s'engage à développer un cadre de travail favorable à la santé et garantit la sécurité afin d'éviter tout accident du travail.

– Harcèlement

L'entreprise protège ses employés contre toute punition physique, tout harcèlement psychologique, sexuel, psychique ou verbal et contre toute intimidation et tout abus.

– Liberté d'expression

Le droit à la liberté d'expression et à la liberté d'opinion est protégé et garanti.

– Respect de la vie privée.

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

Respect des normes de l'OIT

L'entreprise respecte les huit normes de l'OIT⁵, à savoir:

- L'interdiction du travail des enfants conformément aux conventions de l'OIT n°138 (âge minimum) de 1973 et n° 182 (interdiction et mesures immédiates pour l'élimination des formes les plus graves de travail des enfants) de 1999.

² http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ Le genre masculin est utilisé dans ce document sans intention de discrimination quelconque mais simplement dans un but de simplification.

⁴ <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

⁵ Organisation Internationale du Travail - International Labour Organization (ILO), <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

CODE OF CONDUCT FOR THE TEXTILE AND FASHION INDUSTRY

(As adopted during the t+m General Assembly on 2 December 2010)

- L'interdiction du travail forcé conformément aux conventions de l'OIT n° 29 (travail forcé) de 1930 et n° 105 (abolition du travail forcé) de 1957.
- la promotion et, dans la mesure du possible, la garantie d'un salaire égal pour un travail égal entre hommes et femmes, conformément à la convention OIT n° 100 (Égalité de salaire) de 1951.
- Le respect des droits du travailleur conformément aux conventions de l'OIT n° 87 de 1948 (liberté d'association et défense du droit d'association) et n° 98 (droit d'association et droit de négociations collectives) de 1949, dans la mesure où ceci est juridiquement possible dans les pays concernés.
- Interdiction de la discrimination conformément à la convention OIT n° 111 (discrimination dans l'emploi et la profession) de 1958. L'interdiction s'étend notamment aux actes de nature à défavoriser un employé en raison de son sexe, de sa race, de son handicap, de son origine ethnique ou culturelle, de sa religion, son idéologie ou ses tendances sexuelles.

Horaires de travail

Dans la mesure où aucune réglementation nationale ne fixe des limites plus restrictives, les horaires de travail normaux sont au plus de 48 heures par semaine.

Les employés bénéficient de l'équivalent d'un jour de congé pour une période de 7 jours. Dans la mesure où la législation nationale le permet, ceci pourra être garanti pour une période allant jusqu'à 14 jours.

6. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

L'entreprise respecte les mesures relatives au respect de l'environnement en vigueur dans ses différents sites. Elle agit dans tous ses sites en pleine conscience des problèmes d'environnement. Dans les sites où les mesures en vigueur ne permettent pas, en matière de protection de l'environnement, d'atteindre un niveau de nature à assurer un commerce équitable, l'entreprise prendra les mesures économiquement pertinentes permettant, d'atteindre un niveau suffisant. En outre l'entreprise traite les ressources naturelles de manière responsable conformément aux principes de la Déclaration de Rio⁶.

7. ENGAGEMENT CITOYEN

L'entreprise contribue au développement social, culturel et économique du pays ou de la région dans laquelle elle exerce ses activités et soutient les activités bénévoles exercées dans ce domaine par ses employés.

8. APPLICATION ET MISE EN OEUVRE

L'entreprise entreprend, dans la mesure du possible, tout effort susceptible de permettre la mise en œuvre permanente des principes du Code de Conduite, et de corriger, le cas échéant, tout dysfonctionnement. À leur demande et sur une base de réciprocité, les partenaires doivent être tenus informés des mesures principales. Le respect du Code de Conduite de la part de l'entreprise doit apparaître en toute visibilité aux partenaires contractuels, étant entendu que ceci exclut, bien évidemment, la transmission de secrets industriels, ou d'information à protéger en matière de concurrence.

Gesamtverband textil+mode
Confederation of the German
textile and fashion industry
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin

www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode



⁶ <http://www.un.org/documents/ga/conf/151/aconf15126-1annex1.htm>.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE MODA

(acordado en la asamblea general de la t+m el 2.12.2010)

PREÁMBULO

Toda la asociación de la industria textil y de moda alemana (t+m), sus socios miembros y las empresas del sector se declaran en favor de su responsabilidad empresarial, independientemente de si sus actividades se desarrollan en Alemania, Europa u otras partes del mundo. Por esto han elaborado el presente código de conducta. Este código está disponible para las empresas de la industria textil y de la moda como instrumento voluntario y sirve como directriz para una actuación empresarial que siempre considerará en su esencia la responsabilidad empresarial.

t+m y las asociaciones miembro recomiendan la aplicación del código de conducta. Cada empresa debería comprometerse a sí misma con este código y debería tomar las medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de los contenidos. Siempre que esto sea posible y económicamente justificable, cada empresa debe abogar por la promoción de los citados objetivos. Esto también es válido en relación a los proveedores y compradores.

En este código de conducta se mencionan en varios lugares contratos internacionales a los que se hace referencia en las notas a pie de página. Estos contratos se vinculan básicamente a estados, no a empresas. Por tanto, las menciones deben entenderse como una orientación de contenidos para las empresas, siempre que esto sea posible para una organización económica privada.

1. PRINCIPIO

La dirección de empresa responsable socialmente pertenece a los principios básicos y fundamentales de la acción empresarial. En todas las decisiones empresariales hay que tener en cuenta las consecuencias desde un punto de vista económico, social y ecológico, y las decisiones deben producirse con una compensación de intereses razonable. Las empresas siempre tienen en mente los principios de Global Compact de la ONU¹. Las empresas ayudan voluntariamente, y en el marco de las posibilidades del desarrollo para su bienestar individual y para el desarrollo permanente de la sociedad global, a los emplazamientos donde tienen su actividad. Sucede lo mismo en las relaciones comerciales en la cadena textil. Los socios comerciales deben tratarse correctamente. Los contratos deben respetarse, siempre que no se cambien las condiciones básicas de forma fundamental. Deben tenerse en cuenta los valores y principios éticos universales, especialmente en relación a la dignidad humana.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este código de conducta es válido para todas las sucursales y unidades de negocio de la empresa que compromete, a nivel mundial.

3. PUNTOS ANGULARES DE LA GERENCIA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Cumplimiento de las leyes

Cada empresa que se compromete con el código de conducta (de ahora en adelante "la empresa") respetará las leyes y prescripciones legales de los países donde tiene su actividad. En los países donde no exista un nivel satisfactorio de regulaciones, se comprobará qué buenas prácticas empresariales de Alemania pueden aplicarse como apoyo para la gerencia responsable.

¹ <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE MODA

(acordado en la asamblea general de la t+m el 2.12.2010)

La empresa perseguirá unas prácticas empresariales legalmente correctas y aceptadas, así como una competencia justa. En particular, la empresa no participará en acuerdos o hará patente una conducta que contradiga el régimen de cárteles alemán o europeo o el régimen de cárteles de otros estados donde tenga su actividad. La empresa rechazará la corrupción y el soborno en el sentido de la convención de la ONU². Se promoverá de forma adecuada la transparencia, una actuación íntegra y una gerencia y control responsable en la empresa. Los intereses de la empresa y los intereses privados de los empleados deben quedar estrictamente separados.

Intereses del consumidor

La empresa deberá tener en cuenta en su actuación los intereses del consumidor³. La empresa garantizará que sus productos sean seguros e inocuos para la salud para cualquier uso previsto. Deben respetarse los valores límite legales y, si es posible, rebajarse. Los intereses del consumidor también se tendrán en cuenta de forma adecuada en las medidas de información y comercialización.

Comunicación

La empresa comunicará el código de conducta y su implementación ante empleados, socios comerciales y otros grupos de interés, p. ej. mediante la publicación en su propia página web. La empresa estará dispuesta a dialogar sobre los contenidos del código de conducta. Los secretos empresariales y la información de negocio de terceros deben tratarse de forma sensible y confidencial.

4. DERECHOS HUMANOS

La empresa respetará y promoverá el cumplimiento de los derechos humanos en el sentido de la carta de los derechos humanos de la ONU⁴. La empresa fijará una especial atención en los siguientes derechos humanos

– Salud y seguridad

La empresa construirá un entorno laboral saludable, defenderá la salud y garantizará la seguridad laboral para evitar accidentes y lesiones.

– Acoso

La empresa protegerá a sus trabajadores del castigo corporal, el acoso físico, sexual, psíquico o verbal y de las intimidaciones o el abuso.

– Libertad de expresión

Se protegerá y garantizará el derecho a la libertad de expresión y opinión.

– Protección de la esfera privada.

5. CONDICIONES LABORALES

Respeto de las normas laborales fundamentales ILO

La empresa respetará las ocho normas laborales fundamentales de la OIT⁵. Se trata de

- La prohibición del trabajo infantil según los convenios de la OIT núm. 138 (edad mínima) de 1973 y núm. 182 (prohibición y medidas urgentes para eliminar las peores formas de trabajo infantil) de 1999

² Convenio de las Naciones Unidas contra la corrupción, disponible en http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ De ahora en adelante, para una mejor legibilidad se obviará el uso en forma femenina de consumidor.

⁴ Resolución 217 A (III) de la asamblea general de 10 de diciembre de 1948 – Declaración general sobre los derechos humanos, <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

⁵ International Labour Organization – Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE MODA

(acordado en la asamblea general de la t+m el 2.12.2010)

- La prohibición de trabajos forzados según el convenio de la OIT núm. 29 (trabajo forzoso) de 1930 y núm. 105 (abolición del trabajo forzoso) de 1957
- La promoción y el aseguramiento, si es posible, de una remuneración igual para hombres y mujeres por el mismo trabajo según el convenio de la OIT núm. 100 (igualdad de remuneración) de 1951
- El respeto de los derechos de los trabajadores según las normas de la OIT núm. 87 de 1948 (libertad de asociación y protección del derecho de asociación) y núm. 98 (derecho de asociación y de negociación colectiva) de 1949, siempre que esto sea posible y esté legalmente permitido en cada país.
- La prohibición de la discriminación según el convenio de la OIT núm. 111 (discriminación en el empleo y la ocupación) de 1958. La prohibición hace referencia especialmente a una discriminación de trabajadores basada en motivos de sexo, raza, minusvalía, origen étnico o cultural, religión o ideología, o inclinación sexual.

Tiempo de trabajo

Si la regulación correspondiente no especifica un horario de trabajo máximo inferior, el tiempo de trabajo estándar por semana no debe ser superior a 48 horas.

Los trabajadores deben tener en cada período de 7 días mínimo el equivalente a un día libre. Esto puede concederse en un período de hasta 14 días, siempre y cuando la regulación nacional correspondiente lo contemple.

6. PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

La empresa cumplirá las disposiciones vigentes sobre la protección del medio ambiente que afecten a sus empresas y emplazamientos correspondientes. Se trata de todos los emplazamientos concienciados ecológicamente. En los emplazamientos donde las disposiciones vigentes no alcancen un nivel de protección que garantice una economía duradera, la empresa tomará las medidas para alcanzar un nivel de protección satisfactorio, en el marco de lo económicamente justificable. Además, la empresa debe manejar los recursos naturales de forma responsable, según los principios de la declaración de Río⁶.

7. COMPROMISO CIUDADANO

La empresa colaborará en el desarrollo social, cultural y económico del país y la región donde tenga su actividad, y fomentará actividades voluntarias análogas de sus trabajadores.

8. REALIZACIÓN Y CONSECUCIÓN

La empresa realizará todos los esfuerzos adecuados y razonables para implementar y aplicar de forma continua los valores y fundamentos descritos en este código de conducta, y remediará lo antes posibles cualquier déficit existente. Deberá informarse sobre las principales medidas a las partes contratantes cuando se requiera y con la condición de que esto se produzca de forma recíproca. Las partes contratantes deberán comprender que el cumplimiento del código de conducta se garantice de forma fundamental. No existe ningún derecho vinculado a la transmisión de secretos empresariales y comerciales o a la competencia de otra información digna de protección.

⁶ Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo de junio de 1992;
<http://www.un.org/documents/ga/conf/151/aconf15126-1annex1.htm>

CODICE DI CONDOTTA PER L'INDUSTRIA DEL TESSILE E DELLA MODA

(decisione presa durante la riunione dei membri del t+m il 02.12.2010)

PREAMBOLO

La Confederazione Generale tedesca dell'Industria del Tessile e della Moda (t+m), i suoi membri associati e le imprese assumono la propria responsabilità sociale, indipendentemente se svolgono le proprie attività in Germania, in Europa o in altre parti del mondo. In seguito a questa riunione, è stato elaborato il presente Codice di Condotta. Esso è a disposizione delle imprese del tessile e della moda come strumento volontario e serve da guida per la politica imprenditoriale, che si pone sempre come compito principale la responsabilità sociale.

t+m e i gruppi associati consigliano l'utilizzo del Codice di condotta. Ogni impresa dovrebbe prendere l'impegno di rispettarlo e prendere delle misure appropriate per assicurare il rispetto dei suoi contenuti. Ovunque questo sia possibile ed economicamente applicabile, ogni impresa dovrebbe impegnarsi a sostenere gli obiettivi indicati. Questo vale anche nei rapporti tra fornitori e compratori.

In diversi punti del Codice di condotta sono menzionati accordi internazionali – i cui estremi sono rinvenibili nelle note a piè di pagine - che si rivolgono agli stati più che alle imprese. Di conseguenza, i riferimenti a tali accordi servono per offrire alle imprese un possibile orientamento nella misura in cui ciò sia compatibile con le loro attività private d'impresa.

1. PRINCIPIO GENERALE

Una gestione socialmente responsabile è la base dell'azione imprenditoriale. Ogni decisione dell'impresa deve tener conto delle conseguenze economiche, sociali ed ecologiche, e vegliare sull'equilibrio degli interessi in gioco. Le imprese hanno sempre come riferimento i principi dell' ONU Global Compact¹. Le imprese contribuiscono nelle loro sedi rispettive, secondo le proprie possibilità, al benessere e allo sviluppo durevole della società nel suo insieme. Lo stesso principio si applica ugualmente nei rapporti contrattuali nell'ambito della catena produttiva tessile. I collaboratori devono essere trattati con equità. Gli accordi devono essere rispettati fino a che non ne venga modificato il contesto in maniera significativa. Bisogna in primo luogo tener conto dei valori e dei principi etici e, soprattutto del rispetto della dignità umana.

2. SETTORI D'APPLICAZIONE

Questo Codice di condotta si applica nel mondo intero, a tutte le sedi e le filiali delle imprese che vi aderiscono.

3. PUNTI CHIAVE DEL MANAGEMENT RESPONSABILE

Rispetto della legge

L'impresa firmataria del Codice di condotta (successivamente abbreviato con "impresa") rispetta le leggi e le regolamentazioni giuridiche dei paesi nei quali esercita le sue attività. Nei paesi nei quali la qualità dei regolamenti non risulti soddisfacente, l'impresa verificherà accuratamente le pratiche imprenditoriali tedesche da poter utilizzare per un management responsabile.

¹ disponibili sotto <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

CODICE DI CONDOTTA PER L'INDUSTRIA DEL TESSILE E DELLA MODA

(decisione presa durante la riunione dei membri del t+m il 02.12.2010)

L'impresa segue pratiche commerciali riconosciute e giuridicamente incontestabili per una concorrenza leale. In particolare l'impresa non parteciperà agli accordi e non praticherà alcun comportamento che sia contrario al diritto di concorrenza in vigore in Germania, in Europa o in ogni stato nel quale l'impresa esercita la sua attività. L'impresa rifiuta la corruzione in conformità alla convenzione ONU². Essa promuove in maniera adeguata la trasparenza, l'integrità commerciale e la condotta responsabile dell'impresa. Gli interessi dell'impresa e gli interessi privati degli impiegati devono essere rigorosamente separati.

Interessi del consumatore

L'impresa, nella sua attività commerciale, rispetta gli interessi del consumatore. Si assicura che i suoi prodotti non presentino alcun rischio per la salute o per la sicurezza, ove siano impiegati per l'uso che è loro proprio. I limiti legali imposti ai prodotti devono essere rispettati e possibilmente abbassati. Gli interessi del consumatore saranno presi in considerazione in maniera opportuna in materia d'informazione e di marketing.

Comunicazione

L'impresa comunica il Codice di condotta e la relativa applicazione agli impiegati, ai collaboratori commerciali e ai gruppi interessati, ad esempio tramite il proprio sito internet. Essa rimane aperta al dialogo sui contenuti del Codice. Le informazioni segrete dell'impresa e le informazioni commerciali di terzi saranno trattate in maniera sensibile e confidenziale.

4. DIRITTI DELL'UOMO

L'impresa rispetta i diritti dell'uomo in conformità alla Carta Onu³ sui diritti dell'uomo e li promuove. L'impresa presta un'attenzione particolare ai seguenti diritti dell'uomo:

– Salute e sicurezza

L'impresa s'impegna a favorire un ambiente lavorativo che salvaguardi la salute e garantisca la sicurezza sul lavoro onde evitare incidenti o ferite.

– Molestie

L'impresa protegge i propri impiegati da ogni punizione fisica, da ogni molestia psicologica, sessuale, psichica o verbale e da ogni intimidazione o abuso.

– Libertà d'espressione

Il diritto alla libertà d'espressione ed alla libertà d'opinione è protetto e garantito.

– Rispetto della privacy.

5. CONDIZIONI DI LAVORO

Rispetto delle norme ILO

L'impresa rispetta le otto norme ILO⁴, vale a dire:

- Il divieto del lavoro infantile in conformità alla convenzione ILO n.138 (età minima) del 1973 e n.182 (divieto e misure istantanee per l'eliminazione delle forme più gravi del lavoro infantile) del 1999.

² accordo delle Nazioni Unite contro la corruzione, disponibile sotto

http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ risoluzione 217 A (III) della riunione generale del 10 dicembre 1948 - dichiarazione generale dei diritti dell'uomo,

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

⁴ International Labour Organization - Organizzazione Internazionale del Lavoro, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

CODICE DI CONDOTTA PER L'INDUSTRIA DEL TESSILE E DELLA MODA

(decisione presa durante la riunione dei membri del t+m il 02.12.2010)

- Il divieto del lavoro forzato in conformità alle convenzioni ILO n.29 (lavoro forzato) del 1957.
- La promozione e possibilmente la garanzia di uno stipendio equiparato tra uomini e donne, in conformità alla convenzione ILO n.100 (parità di stipendio) del 1951.
- Il rispetto dei diritti del lavoratore in conformità alle convenzioni ILO n. 87 del 1948 (libertà d'associazione e difesa del diritto d'associazione) e n.98 (diritto d'associazione e diritto di negoziazioni collettive) del 1949, nella misura in cui, nei paesi rispettivi, questo sia giuridicamente autorizzato.
- Il divieto di discriminazione in conformità alla convenzione ILO n.111 (discriminazione nell'impiego e nella professione) del 1958. Il divieto si riferisce in particolare alla discriminazione di un impiegato a causa del sesso, della razza, di un handicap, dell'origine etica o culturale, della religione o dell'ideologia, o la tendenza sessuale.

Orari di lavoro

Nella misura in cui nessun regolamento nazionale fissi dei limiti più bassi, gli orari di lavoro normali sono al massimo 48 ore settimanali.

Gli impiegati hanno il diritto all'equivalente di un giorno libero su un periodo di sette giorni. Nella misura in cui la legislazione nazionale lo permetta, questo potrà essere garantito al massimo entro 14 giorni.

6. RISPETTO DELL'AMBIENTE

L'impresa rispetta le misure relative alla protezione dell'ambiente in vigore nelle diverse sedi. Essa opera scrupolosamente riguardo ai problemi dell'ambiente in tutte le sedi. Nelle sedi nelle quali le misure in vigore non permettano di raggiungere un livello di protezione sufficiente ad assicurare uno sviluppo sostenibile, l'impresa prenderà delle misure economicamente pertinenti per raggiungere un livello di sicurezza adeguato. Inoltre l'impresa tratta le risorse naturali in maniera responsabile in conformità ai principi della dichiarazione di Rio⁵.

7. IMPEGNO DEL CITTADINO

L'impresa contribuisce allo sviluppo sociale, culturale ed economico del paese o della regione nella quale esercita le sue attività e sostiene le attività volontarie dei suoi impiegati in questi ambiti.

8. APPLICAZIONE E MESSA IN OPERA

L'impresa intraprende possibilmente ogni sforzo per mettere in opera ed utilizzare continuamente i principi ed i valori del Codice di condotta, e nel caso contrario, per correggere più rapidamente possibile ogni disfunzione. A loro richiesta e su una base di reciprocità, i partner devono essere informati delle misure principali adottate. Il rispetto del Codice di condotta deve essere visibile per i partner contrattuali. Questo non implica evidentemente la trasmissione di segreti industriali o commerciali, o d'informazioni relative alla concorrenza o comunque meritevoli di protezione.

⁵ dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo, giugno 1992;
<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A INDÚSTRIA TÊXTIL E DA MODA

(acordado na Assembleia Geral t+m de 2.12.2010)

PREÂMBULO

A Federação da Indústria Têxtil e da Moda Alemã (t+m), as suas associações de membros e as empresas do ramo reconhecem a sua responsabilidade social, independentemente de as suas actividades económicas serem desenvolvidas na Alemanha, Europa ou noutras partes do mundo. Por conseguinte, foi elaborado o presente Código de Conduta. O mesmo está à disposição das empresas da indústria têxtil e da moda enquanto instrumento voluntário e proporciona orientação para uma política empresarial, para que esta seja sempre compatível com a responsabilidade social.

t+m e as suas associações de membros recomendam a aplicação do Código de Conduta. Cada empresa deveria comprometer-se com o mesmo e tomar as medidas adequadas para assegurar o cumprimento do seu conteúdo. Sempre que tal seja possível e economicamente justificável, cada empresa deve intervir para a promoção dos objectivos indicados. O mesmo é igualmente válido em relação aos fornecedores e adquirentes.

Neste Código de Conduta são mencionados acordos internacionais em diferentes pontos, cuja referência está disponível nas notas de rodapé. Estes geralmente estão associados e direccionados a estados e não a empresas. As referências devem então ser entendidas, de forma a que as empresas consigam orientar-se pelo seu conteúdo, desde que tal seja possível para uma organização de operação no sector privado.

1. COMPREENSÃO

Uma administração da empresa socialmente responsável faz parte dos princípios básicos e centrais da política empresarial. Durante todas as decisões empresariais, devem ser tidas em consideração as consequências do ponto de vista económico, social e ecológico, que depois devem ser reunidas num equilíbrio de interesses adequado. Os princípios da iniciativa UN Global Compact¹ são neste caso sempre mantidos sob perspectiva. As empresas contribuem voluntariamente e no âmbito das possibilidades de cada um para o bem-estar e desenvolvimento sustentável da sociedade global nas respectivas localizações de actividade. O mesmo é igualmente válido para as relações comerciais dentro das cadeias têxteis. Os parceiros comerciais devem ser tratados de forma justa. Os acordos devem ser cumpridos, desde que as condições básicas não sofram alterações essenciais. Devem ser tidos em conta os valores e princípios éticos geralmente válidos, sendo isto especialmente válido para a dignidade do ser humano.

2. ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Conduta é válido para todas as sucursais e unidades comerciais da empresa comprometida a nível mundial.

3. PONTOS-CHAVE DE UMA ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA SOCIALMENTE RESPONSÁVEL

Cumprimento das leis

A empresa que assume o Código de Conduta (doravante, “a empresa”) cumpre as leis e disposições legais dos países nos quais exerce a sua actividade. No caso de países cujo nível de regulamentação não seja satisfatório, deve ter-se em consideração a correcta prática empresarial da Alemanha que deve ser aplicada de forma auxiliar numa administração empresarial responsável.

¹ Pode ser consultada em <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A INDÚSTRIA TÊXTIL E DA MODA

(acordado na Assembleia Geral t+m de 2.12.2010)

A empresa segue práticas comerciais reconhecidas e legalmente correctas e pratica uma concorrência justa. Em particular, não participará em negociações ou terá um comportamento que não esteja em conformidade com o direito anti-monopolista alemão ou europeu ou o direito anti-monopolista de um outro estado, no qual a empresa exerça a sua actividade. A empresa renuncia à corrupção e suborno nos termos da Convenção UN². Promove de forma adequada a transparência, acções íntegras e uma administração e controlo responsáveis na empresa. Os interesses da empresa e os interesses privados dos colabores devem ser obrigatoriamente mantidos afastados uns dos outros.

Interesses do consumidor

Na sua actividade, a empresa tem em consideração os interesses do consumidor³. A mesma assegura que os seus produtos para a respectiva finalidade de utilização são seguros e inofensivos a nível da saúde. Os valores limite legais devem ser cumpridos e devem ser mantidos o mais baixo possível. Os interesses do consumidor também são tidos em consideração de forma adequada no caso das medidas de informação e distribuição.

Comunicação

A empresa comunica o Código de Conduta e a sua implementação aos seus funcionários, parceiros comerciais e outros grupos de interesse, p. ex., mediante publicação na própria presença na Internet. Está pronta para o diálogo sobre o conteúdo do Código de Conduta. O sigilo de empresa e as informações comerciais de terceiros são tratadas como sensíveis e confidenciais.

4. DIREITOS HUMANOS

A empresa cumpre e promove os direitos humanos nos termos da Carta dos Direitos Humanos da NU⁴. A empresa presta um cuidado especial com os direitos humanos indicados a seguir

– Saúde e segurança

A empresa está comprometida com um ambiente laboral promotor da saúde, preserva a saúde e assegura a segurança no trabalho, para evitar acidentes e lesões.

– Distúrbios

A empresa protege os seus colaboradores de penalizações físicas, de assédio físico, sexual ou verbal e de intimidações ou abuso.

– Liberdade de opinião

O direito à liberdade de opinião e expressão é protegido e assegurado.

– Protecção da privacidade.

5. CONDIÇÕES LABORAIS

Seguimento das normas laborais básicas da OIT

A empresa cumpre as oito normas laborais básica da OIT⁵. Neste caso, trata-se

- da proibição do trabalho infantil conforme as convenções da OIT n.º138 (idade mínima) de 1973 e n.º182 (proibição e medidas imediatas para eliminação das formas mais terríveis de trabalho infantil) de 1999.

² A convenção das Nações Unidas contra corrupção pode ser consultada em http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ A seguir, será dispensado o uso da forma feminina exclusivamente para uma melhor leitura.

⁴ Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral de 10 de Dezembro de 1948 – Explicação geral dos direitos humanos, <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

⁵ International Labour Organization – Organização Internacional do Trabalho, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A INDÚSTRIA TÊXTIL E DA MODA

(acordado na Assembleia Geral t+m de 2.12.2010)

- da proibição do trabalho forçado em conformidade com a convenção da OIT n.º 29 (trabalho forçado) de 1930 e n.º 105 (abolição do trabalho forçado) de 1957
- da promoção e garantia conforme as possibilidades do mesmo salário entre homens e mulheres para trabalhos semelhantes conforme a convenção da OIT n.º 100 (igualdade na remuneração) de 1951
- do respeito dos direitos dos trabalhadores em conformidade com as convenções da OIT n.º 87 de 1948 (liberdade de associação e protecção do direito de associação) e n.º 98 (direito de associação e direito à negociação colectiva) de 1949, desde que tal seja autorizado e possível legalmente no respectivo país.
- A proibição da discriminação em conformidade com a convenção da OIT n.º 111 (discriminação da função e profissão) de 1958. A proibição está especialmente relacionada com a discriminação dos trabalhadores com base no sexo, raça, incapacidade física, origem étnica ou cultural, religião ou crença, ou inclinação sexual.

Horas de trabalho

Desde que a respectiva regulamentação nacional não estabeleça nenhum período máximo laboral, o período laboral padrão regular por semana não pode ser mais do que 48 horas.

Os trabalhadores têm a cada 7 dias pelo menos o equivalente a um dia livre. Tal pode, desde que esteja previsto pela respectiva regulamentação nacional, ser permitido para um período de até 14 dias.

6. PROTECÇÃO AMBIENTAL

A empresa cumpre as disposições válidas para a protecção ambiental, que afectam a sua actividade nas respectivas localizações. Trata-se de uma consciência ecológica em todas as localizações. Nas localizações em que as disposições válidas não alcançam qualquer nível de protecção que possa assegurar uma economia sustentável, a empresa tomará medidas no âmbito dos acordos económico para alcançar um nível de protecção satisfatório. Além disso, a empresa é responsável pelos recursos naturais conforme os princípios básicos da declaração⁶.

7. COMPROMISSO CÍVICO

A empresa contribui para o desenvolvimento social, cultural e económico do país e da região nos quais exerce a sua actividade, e promove as respectivas actividades voluntárias dos seus trabalhadores.

8. IMPLEMENTAÇÃO E EXERCÍCIO

A empresa adopta todos os esforços adequados e razoáveis na aplicação e exercício dos princípios e valores descritos no presente Código de Conduta, corrigindo eventualmente os défices existentes o mais depressa possível. Os parceiros contratuais, sob pedido e sob a condição de que tal ocorre de forma recíproca, devem ser informados sobre as principais medidas. Ao parceiro contratual deve ser feito entender que o cumprimento do Código está rigorosamente assegurado. Por esta razão, não está associado qualquer direito à transmissão de sigilo empresarial e comercial ou informação relativa à concorrência internacional ou outra informação valiosa.

⁶ Esclarecimento Rio sobre o ambiente e desenvolvimento Junho1992; <http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В ТЕКСТИЛЬНОЙ И МОДНОЙ ИНДУСТРИИ

(Утвержден общим собранием членов Конфедерации немецкой текстильной и модной индустрии (t+m) 02.12.2010 г.)

ПРЕАМБУЛА

Конфедерация немецкой текстильной и модной индустрии (t+m), ассоциации, входящие в ее состав, а также предприятия отрасли осознают свою общественную ответственность независимо от места осуществления своей хозяйственной деятельности – в Германии, Европе или других частях света. Поэтому они разработали настоящий Кодекс деловой этики. Этот кодекс находится в распоряжении предприятий текстильной и модной индустрии, являясь добровольным инструментом и основой предпринимательской деятельности, которая в своей сути постоянно руководствуется принципами общественной ответственности.

t+m и входящие в ее состав ассоциации рекомендуют использование Кодекса деловой этики. Каждое предприятие должно самостоятельно обязаться соблюдать положения данного Кодекса и предпринимать меры, необходимые для соблюдения этих положений. Каждое предприятие должно способствовать достижению упомянутых целей повсюду, где это возможно и экономически целесообразно. Это также распространяется на отношения с поставщиками и заказчиками.

В данном Кодексе деловой этики в разных местах в виде примечаний указаны ссылки на международные договоры, которые накладывают обязательства и адресованы, как правило, не предприятиям, а государствам. Поэтому ссылки приведены для того, чтобы дать предприятиям соответствующие ориентиры в той степени, насколько это применимо для организаций с частным капиталом.

1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Общественно ответственный менеджмент является одним из основных и центральных принципов предпринимательской деятельности. При принятии любого предпринимательского решения в максимально равной степени должны учитываться экономические, социальные и экологические последствия.

При этом предприятия постоянно должны руководствоваться принципами Глобального договора ООН¹. Каждое предприятие добровольно и в рамках своих возможностей вносит вклад в развитие благосостояния и поступательного развития глобального общества в том месте, где предприятие осуществляет свою деятельность. Те же самые принципы лежат в основе деловых отношений между предприятиями текстильной отрасли. Необходимо проявлять честность в отношениях с деловыми партнерами. Необходимо соблюдать договоры, если рамочные условия не меняются коренным образом. Необходимо учитывать общепринятые этические ценности и принципы, в особенности в отношении человеческого достоинства.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящий Кодекс деловой этики распространяется на филиалы и подразделения берущего на себя обязательства предприятия во всем мире.

¹ Подробнее на <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В ТЕКСТИЛЬНОЙ И МОДНОЙ ИНДУСТРИИ

(Утвержден общим собранием членов Конфедерации немецкой текстильной и модной индустрии (t+m) 02.12.2010 г.)

3. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОБЩЕСТВЕННО ОТВЕТСТВЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Соблюдение законодательства

Предприятие, берущее на себя обязательства в соответствии с Кодексом деловой этики (в дальнейшем кратко «предприятие») должно соблюдать законы и правовые нормы тех стран, в которых оно осуществляет свою деятельность. В странах с неудовлетворительным уровнем развития системы регламентов предприятие тщательным образом проверяет возможность применения той или иной положительной предпринимательской практики из Германии с целью поддержки реализации ответственного менеджмента.

Предприятие придерживается принципов безупречной в правовом отношении и общепринятой деловой практики, а также принципов честной конкуренции. Прежде всего, оно не будет участвовать в соглашениях либо осуществлять деятельность, противоречащую немецкому или европейскому антимонопольному праву или антимонопольному праву другого государства, в котором предприятие осуществляет свою деятельность. Предприятие отвергает коррупцию и взяточничество в соответствии с Конвенцией ООН². Оно подобающим образом развивает открытость, безукоризненность, а также ответственное управление и контроль предприятия. Интересы предприятия и личные интересы сотрудников должны быть четко отделены друг от друга.

Интересы потребителей

Предприятие учитывает в своей деятельности интересы потребителей³. Оно гарантирует, что его продукция при соответствующем целевом использовании абсолютно безопасна для здоровья. Необходимо соблюдать и, по возможности, снижать установленные законом допустимые значения. Интересы потребителей должны учитываться при проведении информационных и сбытовых мероприятий.

Коммуникация

Предприятие доводит до сведения работников, деловых партнеров и представителей других групп заинтересованных лиц содержание Кодекса деловой этики и мероприятия по его реализации, например, посредством опубликования на собственной интернет-странице. Предприятие готово к обсуждению содержания Кодекса деловой этики. Обращение с коммерческой тайной и деловой информацией должно быть деликатным и конфиденциальным.

4. ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Предприятие соблюдает права человека в соответствии с Хартией ООН по правам человека⁴ и способствует их дальнейшему развитию. Особое внимание предприятие уделяет следующим правам человека:

– Здоровье и безопасность

Предприятие прилагает все усилия для поддержания условий труда, способствующих сохранению здоровья, охраняет здоровье и обеспечивает безопасность труда с целью избежание несчастных случаев и травм.

² Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции, подробнее на http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ Далее исключительно для удобства чтения опускается форма женского рода.

⁴ Резолюция 217 А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 декабря 1948 г. – Всеобщая декларация прав человека, <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В ТЕКСТИЛЬНОЙ И МОДНОЙ ИНДУСТРИИ

(Утвержден общим собранием членов Конфедерации немецкой текстильной и модной индустрии (t+m) 02.12.2010 г.)

– Взыскания

Предприятие защищает своих сотрудников от телесных наказаний, от физического, сексуального, морального или словесного обременения, а также от запугивания или злоупотребления.

– Свобода слова

Право на свободу слова и выражения должно охраняться и быть гарантированным.

– Охрана сферы личной жизни.

5. Условия труда

Соблюдение основных норм труда согласно МОТ

Предприятие должно соблюдать восемь основных норм труда МОТ⁵. Речь идет о

- запрете детского труда согласно Конвенции МОТ № 138 (минимальный возраст) от 1973 г. и № 182 (запрет и безотлагательные меры по устранению наиболее опасных форм детского труда) от 1999 г.
- запрет принудительного труда согласно Конвенции МОТ № 29 (принудительный труд) от 1930 г. и № 105 (отмена принудительного труда) от 1957 г.
- стимулирование и, по возможности, обеспечение одинакового заработка мужчин и женщин за эквивалентный объем работ в соответствии с Конвенцией МОТ № 100 (одинаковый заработок) от 1951 г.
- уважение прав работников согласно Конвенции МОТ № 87 от 1948 г. (свобода объединения и защита права на объединение), а также № 98 (право объединения и право коллективных переговоров) от 1949 г. в той степени, насколько это юридически допустимо и возможно в соответствующей стране.
- запрет дискриминации согласно Конвенции МОТ № 111 (дискриминация в работе и профессии) от 1958 г. Запрет в особенности относится к ущемлению интересов работников по половому, расовому принципу, по инвалидности, этническому или культурному происхождению, религиозным убеждениям или мировоззрению либо сексуальным наклонностям.

Рабочее время

Если соответствующие национальные нормы не устанавливают более короткой максимальной продолжительности рабочего дня, обычная стандартная продолжительность рабочего времени не превышает 48 часов в неделю.

Работники получают каждые 7 дней эквивалент минимум одного выходного дня. Данный эквивалент может предоставляться во временном промежутке до 14 дней, если это предусмотрено соответствующей национальной нормой.

6. ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

Предприятие должно выполнять действующие нормы в отношении охраны окружающей среды, касающиеся его производственных мощностей в соответствующих местах размещения. Предприятие во всех местах размещения производства осуществляет экологически грамотную деятельность. В тех местах размещения производства, где действующие нормы недостаточны для гарантирования уровня защиты, необходимого для обеспечения сбалансированного функционирования, предприятие будет предпринимать экономически целесообразные меры для

⁵ Международная организация труда – международная организация, регулирующая трудовые отношения
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ В ТЕКСТИЛЬНОЙ И МОДНОЙ ИНДУСТРИИ

(Утвержден общим собранием членов Конфедерации немецкой текстильной и модной индустрии (t+m) 02.12.2010 г.)

обеспечения удовлетворительного уровня защиты. Кроме того, предприятие с ответственностью должно подходить к расходованию естественных ресурсов согласно основным принципам Декларации Рио⁶.

7. ГРАЖДАНСКАЯ АКТИВНОСТЬ

Предприятие должно вносить вклад в общественное, культурное и экономическое развитие страны и региона, в котором оно осуществляет свою деятельность, а также поощрять соответствующие добровольные действия своих работников.

8. РЕАЛИЗАЦИЯ И ДАЛЬНЕЙШЕЕ РАЗВИТИЕ

Предприятие предпримет все надлежащие и разумные усилия для того, чтобы последовательно реализовать и применить основные положения и ценности в соответствии с данным Кодексом деловой этики, а также, при необходимости, в самое короткое время устранить все имеющиеся недочеты. Необходимо информировать партнеров по договору о важных действиях по их просьбе и при условии, что информирование осуществляется на взаимовыгодной основе. Для партнеров по договору должно быть понятным, что соблюдение Кодекса принципиально гарантировано. Это не относится к притязаниям, связанным с раскрытием информации, составляющей производственную и коммерческую тайну, относящейся к области конкуренции либо иной конфиденциальной информации.

Gesamtverband textil+mode
*Confederation of the German
textile and fashion industry*
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin

www.textil-mode.de

Gesamtverband 
textil+mode

⁶ Декларация Рио-де Жанейро по окружающей среде и развитию от июня 1992 г.
<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>

TEKSTİL VE MODA ENDÜSTRİSİ İÇİN İŞ AHLAKI KODEKSİ

(02.12.2010 tarihinde t+m üye toplantısında karara bağlanmıştır)

GİRİŞ

Almanya tekstil ve moda endüstrisi konfederasyonu (t+m), bağlı birlikleri ve sektörün işletmeleri, ticari faaliyetlerini Almanya'da, Avrupa'da ya da dünyanın diğer bölgelerinde sürdürmelerinden bağımsız olarak toplumsal sorumluluklarını tanımaktadırlar. Bu yüzden önümüzdeki iş ahlakı kodeksini oluşturdular. Kodeks, tekstil ve moda endüstrisinin özgür aracı olarak kullanımındadır ve işletme adına hareket etmek için her zaman özünde toplumsal sorumluluğuna karşı hesap veren bir yönetmelik olarak hizmet eder.

t+m ve bağlı birlikleri iş ahlakı kodeksi kullanımını tavsiye eder. Her işletme kendi kendini ona karşı sorumlu kılmalı ve içeriklerine uyulmasını sağlamak için uygun önlemleri almalıdır. Her nerede bu mümkünse ve ticari olarak karşılanabilirse, bahsedilen hedeflere ulaşmak için her işletme gereğini yapmalıdır. Bu durum tedarikçi ve müşteri ile ilişkiler açısından da geçerlidir.

İş ahlakı kodeksinin farklı noktalarında dipnotlarına atıfta bulunulan uluslararası sözleşmelerden bahsedilir. Bunlar temel olarak işletmeleri değil, devletleri bağlar ve onlara yöneltilmiştir. Mevzu bahis olan konu, özel ticari teşebbüs için mümkün olduğu derecede, işletmelerin bu içeriklere göre yönetilmesi olarak anlaşılmalıdır.

1. TEMEL İLKELER

Toplumsal sorumluluk sahibi işletme yönetimi, işletme adına hareket etmenin temel ve çekirdek prensiplerine aittir. Tüm işletme adına verilen kararların ekonomik, sosyal ve ekolojik açılarından sonuçları dikkate alınmalı ve karşılıklı çıkar dengesi sağlanmalıdır. BM küresel ilkeler sözleşmesi¹ prensiplerini işletmeler her zaman göz önünde bulundururlar. İşletmeler kendi özgür iradeleri ve mümkün olan bireysel imkânları çerçevesinde, faaliyetlerini sürdürdükleri bölgelerdeki küresel toplumun yararına ve sürdürülebilir gelişmesine katkıda bulunurlar. Aynı şekilde tekstil zinciri içerisindeki ticari ilişkiler içinde geçerlidir. Ticari ortaklara adil davranılır. Sözleşmelere, çerçeve şartları temelden sarsılmadığı sürece, uyulur. Genel geçer etik değerler ve prensipler, özellikle insan onuru için geçerli olmak üzere, dikkate alınmalıdır.

2. GEÇERLİLİK ALANI

İşbu iş ahlakı kodeksi kendisini sorumlu kılan işletmenin dünya genelindeki tüm işletme tesislerinde geçerlidir.

3. TOPLUMSAL SORUMLU İŞLETME YÖNETİMİ EK NOKTALARI

Yasalara riayet

İş ahlakı kodeksi ile kendini sorumlu kılan işletme (daha sonra kısaca "İşletme" olarak anılacaktır) faaliyetinde bulunduğu ülkelerin yasalarını ve hukuki yönetmeliklerini yerine getirir. Tatmin edici düzeyde yönetmeliklere sahip olmayan ülkelerde, Almanya'da sorumlu işletme yönetimini destekleyici ve uygulanabilecek, hangi iyi işletme uygulamalarının olduğunu dikkatlice kontrol eder.

İşletme yasal olarak sorunsuz ve kabul görmüş ticari uygulamaları ve de adil bir rekabet yarışını takip eder. Özellikle Alman ve Avrupa kartel kanunu ya da faaliyet içerisinde olduğu diğer ülkenin kartel kanununa karşı gelen sözleşmelere katılmayacak ya da böyle bir davranış biçimini benimsemeyecektir.

¹ İncelemek için <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

² Birleşmiş milletler yolsuzlukla mücadele anlaşmasını, incelemek için http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

TEKSTİL VE MODA ENDÜSTRİSİ İÇİN İŞ AHLAKI KODEKSİ

(02.12.2010 tarihinde t+m üye toplantısında karara bağlanmıştır)

İşletme BM konvansiyonu² bağlamında yolsuzluğu ve rüşveti reddeder. Bu uygun şekilde şeffaflığı, dürüst hareket etmeyi, sorumlu yönetimi ve işletmede kontrolü destekler. İşletmenin çıkarları ve çalışanların kişisel çıkarları her zaman birbirinden ayrılmalıdır.

Tüketici çıkarları

İşletme, faaliyetlerinde tüketicinin çıkarlarını dikkate alır³. İşletme, ürünlerinin ilgili kullanım amacına göre sağlık açısından kaygılandırıcı olmadığını ve güvenli olduğunu koruma altına alır. Yasal limit değerlerine uyulur ve mümkün olduğu kadar altında kalınır. Tüketicinin çıkarları, bilgilendirme ve ticari önlemlerde de uygun şekilde dikkate alınır.

İletişim

İşletme iş ahlakı kodeksini ve onun hayata geçirilişini, işçi, ticari ortak ve diğer ilgili gruplara karşı tanıtır, örneğin kendi sitesinde yayınlayarak. İşletme, iş ahlakı kodeksi içerikleri hakkında diyaloga hazırdır. Üçüncü şahısların sırları ve ticari bilgilerine karşı hassas ve güvenilir davranılır.

4. İNSAN HAKLARI

İşletme insan haklarını BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine⁴ göre yerine getirir ve teşvik eder. İşletme aşağıda bahsedilen insan hakları üzerinde daha büyük özenle durur.

– Sağlık ve güvenlik

İşletme, kazaları ve yaralanmaları engellemek için, sağlığı teşvik edici bir çalışma ortamı yaratır, sağlığı korur ve iş güvenliğini sağlar.

– Rahatsızlık

İşletme çalışanlarını bedensel cezadan, fiziksel, cinsel, psikolojik ya da sözlü rahatsızlık ve yıldırma ya da suiistimale karşı korur.

– Düşünce özgürlüğü

Düşünce özgürlüğü ve fikir beyanı hakları korunur oluşması sağlanır.

– Özel hayatın korunması.

5. ÇALIŞMA ŞARTLARI

ILO çalışma normlarının dikkate alınması

İşletme ILO'nun⁵ sekiz çekirdek çalışma normunu yerine getirir. Söz konusu olanlar,

- Çocuk işçiliğinin yasaklanması ile ilgili ILO konvansiyonları No. 138 (Asgari yaş) 1973 ve No. 182 (Çocuk işçiliğinin en kötü çeşitlerinin yasaklanması ve yok edilmesi için ivedi önlemler)1999.
- Zorla çalıştırmanın yasaklanması ile ilgili ILO-konvansiyonu No. 29 (Zorla çalıştırma) 1930 ve No. 105 (Zorla çalışmanın kaldırılması) 1957
- Erkek ve kadınların eşdeğer iş için eşit maaş ödenmesinin teşviki ve imkanlar dahilinde korunması ile ilgili ILO- konvansiyonu No. 100 (Maaş eşitliği) 1951
- İlgili ülkede yasal olarak geçerli ve mümkünse işçi haklarına riayet edilmesi ile ilgili ILO-konvansiyonu No. 87 (Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması) 1948 ve No. 98 (Örgütlenme hakkı ve toplu görüşme hakkı) 1949

³ Aşağıdaki bölümde daha iyi okunabilirlik sağlamak için dişil çekim kullanılmamıştır.

⁴ Resmi karar 217 A (III) 10 Aralık 1948 genel toplantı - İnsan hakları genel açıklaması, <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

⁵ International Labour Organization – Uluslararası çalışma organizasyonu, <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

TEKSTİL VE MODA ENDÜSTRİSİ İÇİN İŞ AHLAKI KODEKSİ

(02.12.2010 tarihinde t+m üye toplantısında karara bağlanmıştır)

– Ayrımcılığın yasaklanması ile ilgili ILO-konvansiyonu No. 111 (İşte ve meslekte ayrımcılık) 1958. Yasak özellikle işverenlerden kaynaklanan cinsiyet, ırk, özürlülük, etnik ya da kültürel köken, bölge ya da dünya görüşü ya da cinsel tercih yüzünden oluşan haksızlıklarla ilgilidir.

Çalışma süreleri

İlgili ulusal yönetmelik, daha düşük bir azami çalışma süresi kararlaştırmadığı sürece, haftalık standart çalışma süresi 48 saatten daha fazla değildir.

İşçiler her 7 günlük süreç içerisinde en az 1 güne eş değer boş zamana sahiptir. İlgili ulusal yönetmelik öngörürse bu durum 14 günlük bir süreç içerisinde sağlanabilir.

6. ÇEVRE KORUMA

İşletme, tesislerinin bulunduğu ilgili bölgelerdeki çevre koruma ile ilgili geçerli talimatları yerine getirir. Her bölgede çevreye karşı duyarlı davranır. Geçerli talimatların sürekli ticareti koruma altına almak için yeterli koruma düzeyine ulaşamayan bölgelerde, işletme tatmin edici bir koruma düzeyi elde etmek için ticari olarak karşılanabilir çerçevede önlemler alacaktır. İşletme doğal kaynakları sorumluluk sahibi olarak Rio-Deklarasyonuna⁶ uygun olarak kullanacaktır.

7. HALKIN KATILIMI

İşletme faaliyet gösterdiği ülkenin ve bölgenin toplumsal, kültürel ve ekonomik gelişimine katkıda bulunur ve çalışanlarının uygun serbest aktivitelerini teşvik eder.

8. UYGULUMA VE YAPTIRIM


İşletme, oluştuğu taktirde mevcut eksikleri en kısa sürede gidermek için bu iş ahlakı kodeksinde tanımlanan temel ilkeleri ve değerleri sürekli gerçekleştirmek için tüm uygun ve talep edilebilir çabaları gerçekleştirir ve uygular. Sözleşme ortaklarına istediklerinde ve iletişimin karşılıklı olması durumunda genel önlemler hakkında rapor verir. Kodeksin esas olarak uygulandığı sözleşme, ortağı için geri takip edilebilir olmalıdır. Bununla birlikte işletme ve ticari sınırların ya da rekabetle ilgili ya da diğer koruyucu bilgilerin başkalarına verilmesinin talep edilebileceği anlaşılmamalıdır.

Gesamtverband textil+mode

*Confederation of the German
textile and fashion industry*

Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin

www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode 

⁶ Rio -Çevre ve Gelişim ile ilgili Bildirge, Haziran 1992;
<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>

德国纺织服装工业联合会行为准则

(本准则由德国纺织服装工业联合会 (t+m) 成员大会于2010年12月2日会议通过)

序言

德国纺织服装工业联合会 (t+m) 及其成员组织和该行业的各家企业, 无论是在德国, 欧洲还是世界上的其他地区开展任何经济行为, 都一致认可自身所应承担的社会责任。因此他们制定了这份行为准则。这是一份纺织和服装工业企业自愿履行的准则, 把履行社会责任作为核心理念的企业可以将其作为经营方针。

德国纺织服装工业联合会及其成员组织推荐企业采用该行为准则。每个企业都应该承担起履行社会责任的义务, 采取相应的措施确保遵守准则的规定内容。在力所能及并且经济条件许可的情况下, 每个企业都需要为既定的社会责任目标贡献力量。这同样适用于企业与供应商和顾客之间的关系。

在这份行为准则中有很多涉及到国际协议的内容, 在脚注中都给出了相关文献来源。这些内容只涉及相应的国家, 与企业并无直接关系。因此, 可以这样理解: 只有在这些协议适用于私营企业时, 才需要企业予以遵守。

1. 基本原则

实行有社会责任感的企业管理, 是企业工作的基本原则和核心理念之一。在做出所有企业决议时务必考虑到经济性, 社会性和生态性后果, 从而实现合理的利益均衡。其中, 企业需要随时注意遵守联合国“全球契约”¹ 中的原则。企业可以在自愿的前提下以及在力所能及的范围内, 在公司所在地为全球可持续发展做出贡献。当然, 这也同样适用于纺织业内部开展的业务关系。对待业务伙伴必须公平。在不影响框架条件的前提下遵守该协议。普世性的伦理价值观和原则必须得以重视, 特别是在涉及到人的尊严时。

2. 适用范围

这份行为准则适用于全世界范围内有责任感企业的所有分支机构和业务单位。

3. 有社会责任感的企业管理特征

遵守法律

同意遵守该行为准则的企业 (以下简称为“企业”) 需要遵守业务所在国的法律法规。对于法律法规还不健全的国家, 企业有义务仔细审核德国的哪些企业经验可以对有社会责任感的企业管理工作起到帮助作用。

企业必须在开展业务过程中做到遵纪守法, 光明磊落, 实行公平竞争。特别是不能参与违反德国或者欧洲“反垄断法”或者其他业务所在国“反垄断法”的会谈或者业务。企业不得开展联合国相关协议²规定的行贿腐败行为。这要求企业必须采取公开合法的行为, 在企业内部实行负责任的管理和监督。务必确保企业的利益与员工的私人利益严格分开。

用户至上

企业在开展经营活动时必须注意考虑用户的利益³。其产品必须在相应的应用领域里是安全 and 健康无害的。生产产品时必须遵守法定的极限值, 尽可能低于规定极限。在进行宣传和营销过程中也需要以相应的方式维护用户的利益。

¹ 下载地址<http://globalcompact.de/index.php?id=30>

² 联合国反腐败公约, 下载地址为http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ 为了便于阅读, 下文一律取消各种名称的阴性形式。

德国纺织服装工业联合会行为准则

(本准则由德国纺织服装工业联合会 (t+m) 成员大会于2010年12月2日会议通过)

宣传推广

企业需要向其员工，业务伙伴和其他利益群体宣传推广该行为准则，例如在自己网站上进行公布。还可以举行关于行为准则内容的推广对话。当然，其中需要注意保护企业的业务机密和商业信息。

4. 人权

企业需要遵守联合国的《世界人权宣言》⁴规定的人权要求，并推动人权发展。其中企业需要特别关注下列人权：

- 健康和
安全
企业需要创造有利于员工健康的工作环境，保护人身健康，确保劳动安全，避免发生事故和受伤现象。
- 不受骚扰
企业需要保护其员工不会受到肉刑，不会受到性骚扰、精神骚扰或者口头侮辱，以及不得让员工受到恐吓或者虐待。
- 观念自由
观念自由和发表意见的自由需要受到保护。
- 保护个人隐私

5. 劳动条件

遵守国际劳工组织 (ILO) 的《核心劳工标准》

企业需要遵守国际劳工组织 (ILO) 的八项核心公约⁵。其中包括有：

- 根据1973年的第138号ILO-公约 (最低就业年龄)，以及根据1999年的第182号公约 (禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动) 禁止使用童工
- 根据1930年的第29号ILO-公约 (强迫劳动公约)，以及根据1957年的第105号公约 (废除强迫劳动公约) 禁止强迫劳动
- 根据1951年的第100号ILO-公约 (同工同酬公约) 促进和尽可能确保男女同工同酬
- 根据1948年的第87号ILO-公约 (结社自由和保护组织权利公约)，以及根据1949年的第98号公约 (组织和集体谈判权利公约)，在所在国相关法规许可的范围内尊重劳动者的权利。
- 根据1958年的第111号ILO-公约 (就业和职业歧视公约) 禁止歧视。该禁令特别适用于针对性别，种族，残疾人，民族背景或者文化背景，宗教或者意识形态或者性取向出现的歧视。

劳动时间

在所在国相应的国家法规没有规定更短的最高劳动时间时，每星期的标准劳动时间不得超过48小时。

劳动者平均7天至少可以获得等值的一天作为休息日。在所在国相应的国家法规作出相应规定的前提下，必须确保休息周期最多只能是14天

⁴ 联合国大会于1948年12月10日通过的第217号决议 (III) - 《世界人权宣言》，
<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>.

⁵ International Labour Organization - 国际劳工组织，
<http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>.

德国纺织服装工业联合会行为准则

(本准则由德国纺织服装工业联合会 (t+m) 成员大会于2010年12月2日会议通过)

6. 环境保护

企业需要符合与所在地经营活动相关的环保规定要求。企业下属的所有机构都必须具备环保意识。在所在地环保水平未能达到要求的企业，其经营活动也需要确保可持续发展，企业需要采取经济条件允许的措施，达到令人满意的环保水平。此外，企业还需要根据《里约宣言》⁶的原则合理使用自然资源。

7. 公民社会运动

企业需要为所在国家和地区的社会，文化和经济发展做出贡献，推动员工自愿开展相应的活动。

8. 实践工作

企业需要采取一切力所能及的适当措施，坚持不懈地实现这份行为准则中规定的原则和价值观，并在实践中加以应用，对可能存在的不足必须尽快加以改正。根据合作伙伴的要求，以及双方自愿的前提下，也应该向合作伙伴通报相关重大举措。确保完全遵守该行为准则应该可以为合作伙伴起到一种示范的作用。其中并不要求泄漏企业经营机密和商业秘密，或者争夺重要信息或者其他具有保护价值的信息。

Gesamtverband textil+mode
*Confederation of the German
textile and fashion industry*
Reinhardtstr. 12 - 14
10117 Berlin

www.textil-mode.de

Gesamtverband
textil+mode 

⁶ 1992年6月的《里约环境与发展宣言》；<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>.

QUY TẮC ỨNG XỬ NGÀNH DỆT MAY VÀ THỜI TRANG

(Bản Dự thảo tại Cuộc họp Thành viên Ngành Dệt may và Thời trang ngày 02/12/2010)

LỜI MỞ ĐẦU

Tổng Hiệp hội Ngành Dệt may và Thời trang Đức (t+f), các hiệp hội thành viên và các Công ty trong ngành nhận thức được các trách nhiệm xã hội của đoàn thể, tính độc lập trong các hoạt động kinh doanh của họ dù hoạt động tại Đức hay Châu Âu hoặc các nơi khác trên thế giới. Vì lý do này, họ đã soạn thảo Quy tắc Ứng xử dưới đây. Quy tắc Ứng xử được thực hiện khi sắp xếp lại các công ty trong ngành dệt may và thời trang như là một công cụ mang tính tự nguyện, và được xem như là các nguyên tắc hướng dẫn về các thông lệ trong hoạt động kinh doanh mà tại mọi thời điểm, và với những điểm chính yếu của nó, đều luôn gắn liền với trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Ngành dệt may và thời trang và các hiệp hội thành viên đề xuất tuân thủ Quy tắc Ứng xử này. Mỗi công ty phải cam kết thực hiện Quy tắc Ứng xử và thực hiện các biện pháp thích hợp để đảm bảo rằng Quy tắc này được tôn trọng triệt để. Khi có thể và khả thi về tài chính, từng công ty nên thúc đẩy các mục tiêu đã định. Điều này cũng hoàn toàn phù hợp đối với các nhà cung cấp và người mua hàng.

Trong các phần khác nhau của Quy tắc Ứng xử này, các thỏa thuận quốc tế được đề cập và được nêu chi tiết hơn trong các phần chú thích ở cuối trang. Những phần này thường liên quan và bắt buộc đối với các bang trong nước, không áp dụng đối với các công ty. Do đó, các phần tham chiếu đến các bản thỏa thuận nên được hiểu rằng các Công ty sẽ thực hiện theo các nguyên tắc hướng dẫn theo đây trong phạm vi có thể áp dụng đối với một tổ chức doanh nghiệp tư nhân.

1. THÔNG TIN CƠ BẢN

Việc quản lý dựa theo trách nhiệm là một trong những nguyên tắc cơ bản và cốt lõi của hoạt động kinh doanh trong công ty. Đối với tất cả các quyết định kinh doanh thì các khía cạnh tài chính, xã hội và môi trường đều phải được cân nhắc nhằm đạt được sự hài hòa hợp lý giữa các lợi ích. Liên quan tới vấn đề này, các công ty phải luôn luôn xem xét các nguyên tắc trong Hiệp ước Toàn cầu¹ của Liên Hiệp Quốc. Trên tinh thần tự nguyện và trong phạm vi có thể, các công ty sẽ tìm kiếm các lợi ích riêng và các lợi ích khác để đạt được sự phát triển xã hội toàn cầu bền vững tại các địa điểm hoạt động của mình. Nội dung tương tự cũng phù hợp với các điều kiện kinh doanh trong chuỗi ngành dệt may. Các đối tác kinh doanh cần được đối xử bình đẳng. Các hợp đồng cần phải được gắn liền với các nguyên tắc trong phạm vi các điều kiện khung không thay đổi về cơ bản. Các giá trị và các nguyên tắc đạo đức cần phải được xem xét đến, đặc biệt khi liên quan tới các quyền lợi của con người.

2. PHẠM VI THỎA THUẬN

Quy tắc Ứng xử này có giá trị trên phạm vi toàn cầu đối với tất cả các văn phòng chi nhánh, các đơn vị kinh doanh thuộc công ty đã cam kết.

3. NỀN TẢNG TRÁCH NHIỆM XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP

Tôn trọng Các Điều luật và Quy định

Các Công ty đã tự cam kết tuân theo Quy tắc Ứng xử (theo đây gọi là „Công ty“) sẽ tuân thủ các điều luật và các quy định tại các quốc gia mà họ đang tiến hành hoạt động kinh doanh. Ở các quốc gia không tồn tại mức quy định thỏa đáng thì Công ty đó nên thận trọng nghiên cứu xem những thông lệ kinh doanh nào có lợi tại Đức để có thể áp dụng như là một biện pháp hỗ trợ nhằm đạt được hoạt động quản lý công ty có trách nhiệm.

¹ Có thể được tải về tại trang web <http://globalcompact.de/index.php?id=30>

QUY TẮC ỨNG XỬ NGÀNH DỆT MAY VÀ THỜI TRANG

(Bản Dự thảo tại Cuộc họp Thành viên Ngành Dệt may và Thời trang ngày 02/12/2010)

Công ty phải tuân thủ các quy định kinh doanh đã được phê duyệt và đầy đủ về mặt pháp lý cũng như thực hiện hoạt động cạnh tranh một cách công bằng. Cụ thể, Công ty sẽ không tham gia vào các thỏa thuận cũng như không tự thực hiện theo cách được xem là trái với điều luật chống độc quyền của Đức hay Châu Âu hoặc điều luật chống độc quyền của một bang khác mà tại đó Công ty đang tiến hành hoạt động kinh doanh. Công ty không chấp nhận việc tham nhũng và hối lộ chiểu theo quy định của Công ước Liên Hợp Quốc.² Theo một cách phù hợp, Công ty sẽ khuyến khích sự minh bạch, tính liêm chính trong kinh doanh và hoạt động quản lý có trách nhiệm cùng với các biện pháp kiểm soát trong Công ty. Các lợi ích của Công ty và các lợi ích riêng của người lao động phải được tách riêng hoàn toàn.

Lợi ích của Người Tiêu dùng

Khi tiến hành kinh doanh, Công ty phải cân nhắc đến các lợi ích của người tiêu dùng. Điều đó đảm bảo rằng các sản phẩm không bị nghi ngờ gây hại cho sức khỏe khi đưa vào sử dụng. Các giới hạn pháp lý phải được tuân thủ và nếu có thể thì nên thấp hơn các giới hạn đã nêu. Trong phạm vi phù hợp, các lợi ích của người tiêu dùng cũng phải được xem xét đến cùng với các hoạt động thông tin và bán hàng.

Truyền thông

Công ty sẽ thông báo thông tin về Quy tắc Ứng xử và việc áp dụng quy tắc này tới các nhân viên, các đối tác kinh doanh và các bên quan tâm khác, ví dụ như bằng một bản thông báo trên trang web riêng. Công ty cũng sẽ sẵn sàng tham gia vào một buổi trao đổi liên quan tới các nội dung của Quy tắc Ứng xử. Các bí mật của Công ty và thông tin kinh doanh thuộc về các bên thứ ba phải được xử lý cẩn thận và bảo mật.

4. NHÂN QUYỀN

Công ty tuân thủ các quyền con người và tuân theo Hiến chương Nhân quyền của Liên Hiệp Quốc³. Công ty chú trọng đặc biệt tới các quyền con người dưới đây

– Sức khỏe và An toàn

Công ty sẽ thúc đẩy một môi trường làm việc lành mạnh, bảo vệ sức khỏe và thực hiện các biện pháp an toàn lao động cần thiết để ngăn ngừa các tai nạn và thương vong xảy ra.

– Quấy rối

Công ty bảo vệ nhân viên của mình chống lại việc lạm dụng thể chất, chống lại các quấy rối về thể chất, giới tính, tinh thần hoặc bằng lời nói cũng như chống lại việc đe dọa hay ngược đãi.

– Tự do Diễn đạt

Quyền được tự do diễn đạt và tự do ngôn luận phải được bảo vệ và duy trì.

– Bảo vệ Quyền Riêng tư.

5. ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Tuân thủ theo Các Tiêu chuẩn Lao động ILO Chính yếu

Công ty sẽ tuân thủ theo tám tiêu chuẩn lao động ILO chính yếu.⁴ Đó là

- việc cấm sử dụng lao động trẻ em theo công ước ILO số 138 (độ tuổi tối thiểu) năm 1973 và số 182 (ng nghiêm cấm và tiến hành loại bỏ ngay các hình thức lao động trẻ em tồi tệ nhất) năm 1999

² Bạn có thể tải về Các Hiệp ước Liên Hiệp Quốc về chống tham nhũng tại trang web http://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf

³ Nghị quyết Đại hội đồng số 217 A (III) ngày 10 tháng 12 năm 1948 - Tuyên ngôn Thế giới về Nhân quyền, <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=eng>

⁴ Tổ chức Lao động Thế giới – <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

QUY TẮC ỨNG XỬ NGÀNH DỆT MAY VÀ THỜI TRANG

(Bản Dự thảo tại Cuộc họp Thành viên Ngành Dệt may và Thời trang ngày 02/12/2010)

- việc cấm lao động bị cưỡng chế theo công ước ILO số 29 (lao động cưỡng chế) năm 1930 và số 105 (bãi bỏ lao động cưỡng chế) năm 1957
- trong phạm vi có thể, xúc tiến và đảm bảo mức lương công bằng dành cho phụ nữ và nam giới theo công việc tương ứng chiếu theo công ước ILO số 100 (trả lương công bằng) năm 1951
- liên quan tới quyền sử dụng lao động theo công ước ILO số 87 năm 1948 (quyền tự do của hiệp hội và bảo vệ quyền được tổ chức) và số 98 (bảo vệ quyền được tổ chức và quyền thương lượng tập thể) năm 1949, trong phạm vi đúng đắn về mặt pháp lý và có thể áp dụng tại quốc gia đang được đề cập đến.
- cấm phân biệt đối xử theo công ước ILO số 111 (phân biệt đối xử liên quan tới việc làm và nghề nghiệp) năm 1958. Cấm phân biệt theo các mục đích cụ thể đối với người lao động về giới tính, chủng tộc, khuyết tật, nguồn gốc dân tộc hay văn hóa, tôn giáo hay thế giới quan hoặc khuynh hướng tình dục.

Giờ Làm việc

Nếu chính phủ quốc gia đang được đề cập đến không quy định số giờ làm việc tối đa thấp hơn thì số giờ làm việc tiêu chuẩn thông thường mỗi tuần không được vượt quá 48 giờ.

Tối thiểu trong một khoảng thời gian 7 ngày, người lao động sẽ được hưởng những quy định tương đương với một ngày nghỉ. Nếu Chính phủ quốc gia đang được đề cập đã quyết định thì ngày này sẽ được hưởng trong một khung thời gian là 14 ngày.

6. BẢO VỆ MÔI TRƯỜNG

Công ty sẽ tuân thủ các quy định hiện hành về việc bảo vệ môi trường liên quan mà nó đang hoạt động tại địa điểm đang được đề cập đến. Tại mọi địa điểm, Công ty đó sẽ hoạt động một cách có ý thức đối với môi trường. Tại các địa điểm không tồn tại các quy định hiện hành để đảm bảo một mức độ bảo vệ môi trường bền vững thì Công ty sẽ thực hiện các biện pháp nhằm bảo vệ môi trường theo một mức độ thỏa đáng trong phạm vi tài chính khả thi. Ngoài ra, Công ty phải chịu trách nhiệm về các tài nguyên thiên nhiên chiếu theo các nguyên tắc trong Tuyên ngôn Rio.⁵

7. QUYỀN CÔNG DÂN TÍCH CỰC

Công ty đóng góp vào sự phát triển xã hội, văn hóa và kinh tế của đất nước và của khu vực mà nó đang thực hiện hoạt động kinh doanh, đồng thời hỗ trợ các hoạt động tự nguyện tương ứng do nhân viên của mình thực hiện.

8. THỰC THI VÀ CƯỜNG CHẾ

Công ty thực hiện các nỗ lực liên quan và theo khả năng để tiếp tục thực thi và áp dụng các nguyên tắc và giá trị được nêu trong Quy tắc Ứng xử này và dừng mọi hoạt động không tuân thủ ngay khi có thể. Dựa trên yêu cầu, và theo điều kiện đang diễn ra trên cơ sở của hai bên, các đối tác kinh doanh cần phải được thông báo về mọi cách thức xử trí quan trọng. Các đối tác kinh doanh cần có thể kiểm tra rằng Quy tắc này sẽ được tuân thủ về cơ bản. Điều này không áp dụng đối với quyền chuyển giao các bí mật Công ty hoặc trong kinh doanh cũng như quyền lấy được thông tin liên quan đến việc cạnh tranh và cần được bảo vệ theo quy định khác.

⁵ Tuyên ngôn về Môi trường và Phát triển Rio, tháng 6 năm 1992;
<http://www.un.org/documents/ga/conf151/aconf15126-1annex1.htm>

code of conduct

 textile & fashion