

Кодекс поведения

Май 2014

Преамбула

На основании Кодекса поведения, разработанного Ассоциацией текстильной и модной промышленности, командитное товарищество MADEIRA Garnfabrik Rudolf Schmidt (79108 Фрайбург) приняло указанные выше нормы и поставило себе задачу выполнять их всегда и везде. Мы также обязали наших поставщиков по всему миру присоединиться к правилам, описанным ниже более подробно. В нижеприведенном тексте наша компания называется "Предприятие".

1. Базовые понятия

Социально ответственное поведение предприятия является одним из основных и ключевых принципов предпринимательской деятельности. При принятии любых корпоративных решений необходимо принимать во внимание экономические, социальные и экологические последствия и соблюдать справедливый баланс интересов. Предприятия всегда должны ориентироваться на принципы Глобального договора ООН. Предприятия вносят добровольный вклад в пределах собственных средств на благо и последующее развитие глобального сообщества в местах, где они работают. То же самое относится к бизнес-отношениям в сфере текстильной промышленности. Бизнес-партнеры должны вести себя корректно. Необходимо соблюдать договора, если, конечно, коренным образом не меняются их условия. Необходимо принимать во внимание этические ценности и принципы, в частности, это относится к человеческому достоинству.

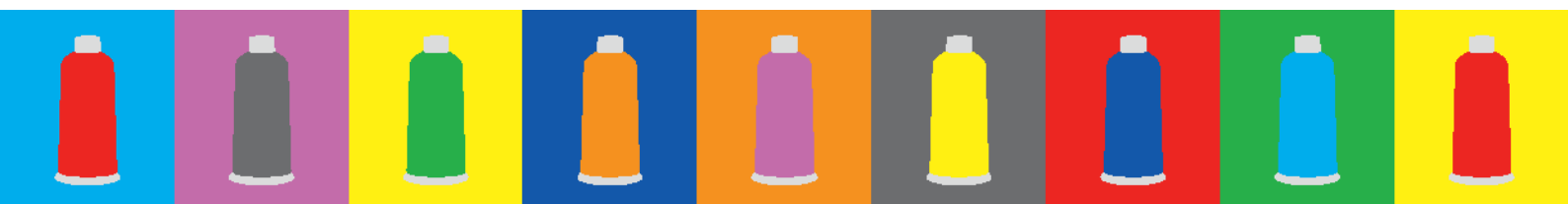
2. Сфера действия

Настоящий Кодекс поведения действует в отношении всех филиалов и бизнес-подразделений, принявшего его предприятия, по всему миру.

3. Базовые положения социально ответственного корпоративного управления

Соблюдение законов

Предприятие, принявшее на себя обязательства по Кодексу поведения, соблюдает законы и нормы страны, в которой оно осуществляет свою деятельность. В странах, где отсутствует должный уровень регулирования, руководство предприятия должно тщательно выбирать методы корпоративной практики, привносимой из Германии. Компании должны следовать юридически обоснованным и признанным бизнес-практикам и добросовестно вести конкуренцию. В частности, предприятие обязуется не участвовать в соглашениях и не совершать действий, которые противоречат немецкому или европейскому антимонопольному праву или антимонопольному праву



другого государства, на территории которого действует предприятие. Предприятие отвергает коррупцию и взяточничество в соответствии с Конвенцией ООН. Оно должно содействовать разумной прозрачности, целостному поведению, ответственному управлению и контролю на производстве. Интересы предприятия и частные интересы сотрудников должны быть строго отделены друг от друга.

Интересы потребителей

Предприятие в своей деятельности основывается на интересах потребителей. Это гарантирует, что его продукция является надежной и безопасной для определенных целей. Необходимо соблюдать юридические ограничения и, по возможности, не приближаться к установленным пределам. Необходимо учитывать интересы потребителей, как при информационных мероприятиях, так и мероприятиях по сбыту в соответствующем порядке.

Коммуникации

Предприятие сообщает о Кодексе поведения и его изменениях сотрудникам, деловым партнерам и другим заинтересованным сторонам, например, путем его опубликования на собственном веб-сайте. Оно всегда готово к диалогу относительно содержания Кодекса поведения. Гарантируется конфиденциальность в обращении с торговыми секретами и коммерческой информацией третьих лиц.

4. Права человека

Предприятие соблюдает права человека в духе Хартии ООН по правам человека и способствует их соблюдению другими. Особое внимание предприятие уделяет таким правам человека:

Здоровье и безопасность

Предприятие прилагает все усилия для создания здоровой рабочей среды, следит за здоровьем и гарантирует безопасность во время работы во избежание несчастных случаев и травм.

Нарушение правил общественного поведения

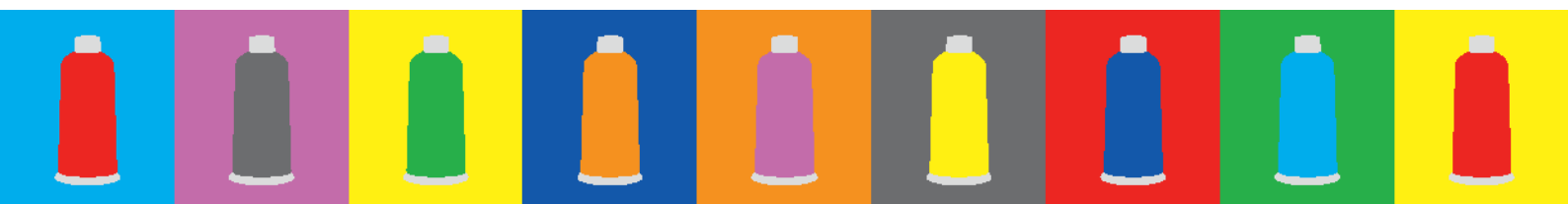
Предприятие защищает своих сотрудников от телесных наказаний, от физического, сексуального, психологического или словесного домогательства, а также запугиваний или насилия.

Свобода выражения мнений

Защищается и гарантируется право на свободу убеждений и на свободное выражение мнений.

Защита неприкосновенности частной жизни

5. Условия труда



Соблюдение основных трудовых стандартов МОТ

Предприятие придерживается восьми основных трудовых стандартов МОТ. Это:

- запрет на детский труд в соответствии с Конвенциями МОТ № 138 (минимальный возраст) 1973 года и № 182 (запрет и неотложные меры по ликвидации наиболее опасных видов детского труда) 1999 года.
- запрет на принудительный труд в соответствии с конвенциями МОТ № 29 (принудительный труд) 1930 года и № 105 (отмена принудительного труда) 1957 года.
- содействие и, при возможности, обеспечение равной оплаты мужчин и женщин за равноценный труд в соответствии с Конвенцией МОТ № 100 (равенство вознаграждения) 1951 года.
- уважение прав трудящихся в соответствии с Конвенциями МОТ № 87 1948 года (свобода объединений и защита права на создание коалиций), и № 98 (право на создание коалиций и на ведение коллективных переговоров) 1949 года, в той мере, насколько это юридически допустимо и возможно в соответствующей стране.
- запрет на дискриминацию в соответствии с Конвенцией МОТ № 111 (дискриминация в сфере профессии и занятий) 1958 года. Запрет относится, в частности, к ущемлению интересов работников по признаку пола, расы, наличия инвалидности, этнической или культурной принадлежности, религии, убеждений или сексуальной ориентации.

Рабочее время

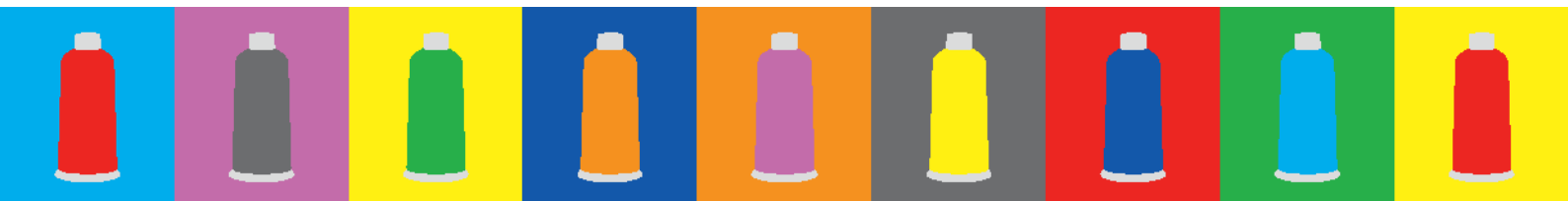
Если соответствующее национальное законодательство не определяет более низкую продолжительность работы, обычное стандартное рабочее время в неделю не должно превышать 48 часов.

Наемные работники должны иметь в каждом 7-дневном промежутке не менее одного эквивалента выходного дня. Он может предоставляться в промежутке до 14 дней, при условии, что соответствующее национальное законодательство предусматривает это.

6. Охрана окружающей среды

Предприятие исполняет требования по защите окружающей среды, относящиеся к ее деятельности по месту её нахождения. По месту своей деятельности она действует экологически сознательным образом. В местах, где действующие положения не предусматривают уровень защиты, обеспечивающий устойчивое хозяйствование, предприятие обязуется принимать в контексте экономической целесообразности мероприятия по достижению удовлетворительного уровня защиты. Кроме того, предприятие подходит со всей ответственностью к использованию природных ресурсов в соответствии с принципами Рио-де-Жанейрской декларации.

7. Участие в жизни гражданского общества





Garnfabrik

Предприятие вносит свой вклад в социальное, культурное и экономическое развитие страны и региона, где оно ведет свою деятельность, и содействует соответствующей добровольной деятельности своих сотрудников.

8. Реализация и осуществление

Предприятие прилагает все надлежащие и разумные усилия для непрерывного осуществления принципов и соблюдения ценностей, описанных в настоящем Кодексе поведения, и, по возможности, для как можно скорого исправления имеющихся недостатков. Партнеры по договору должны по требованию и на условиях взаимности сообщать об основных своих мероприятиях. Для партнера по договору должно быть понятно, что соблюдение Кодекса поведения, в принципе, гарантировано. При этом не подразумевается какое-либо притязание на раскрытие коммерческой или производственной тайны или информации, связанной с конкуренцией или иной защищенной информации.

Коммандитное товарищество "MADEIRA Garnfabrik Rudolf Schmidt"

уполномоченное лицо Хольгер Каппус

