

Кодекс деловой этики

немецкой текстильной и модной промышленности

Преамбула

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

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

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

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

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

1. Базовое понимание социально ответственного управления предприятием

Соблюдение законодательства и правил

Предприятия придерживаются законодательства и правил страны, в которой они осуществляют предпринимательскую деятельность. Особенно в странах со слабовыраженной государственной структурой они обращают внимание на то, чтобы их собственные действия соответствовали принципам настоящего Кодекса деловой этики, а также склоняют к этому своих деловых партнеров.

Если существующие национальные положения противоречат содержанию Кодекса или национальный контекст делает невозможным соблюдение ответственности за уважение прав человека в полном объеме, предприятия должны найти способы сохранить принципы международно признанных прав человека и содержания настоящего Кодекса деловой этики.

Вклад в развитие общества

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

Этическая предпринимательская деятельность и целостность

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

2. Уважение прав человека

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

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

предприятия напрямую связаны из-за своих деловых отношений с предпринимательской деятельностью, продукцией или услугами.

3. Трудовое право и условия труда

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

Свобода образования объединений и право на коллективные переговоры

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

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

Запрет на принудительный труд

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

Запрет на детский труд и защита молодых работников

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

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

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

Запрет на дискриминацию в занятости и профессиональной деятельности

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

Рабочие часы

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

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

Заработная плата

Минимальная заработная плата не должна быть меньше установленной законодательством или стандартной. Предприятия следят, чтобы в странах без стандартных или установленных законом пределов, заработная плата за обычный полный рабочий день была достаточной для удовлетворения основных потребностей работников. В то же время они знают, что предприятия не могут в одиночку обеспечить человеческое достоинство на соответствующее существование, и при этом, возможно, необходимы государственные дополнительные пособия и другие меры социальной защиты.

Заработная плата не будет удерживаться и будет регулярно выплачиваться работнику в соответствующей форме. Удержания из заработной платы допускаются только в законных и тарифно-договорных рамках и должны отображаться документально. Работников регулярно информируют о составе их заработной платы.

Трудовые отношения

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

Здоровье и безопасность на рабочем месте

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

Человеческое обращение

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

4. Защита окружающей среды

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

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

5. Интересы потребителей

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

6. Охрана животных и видов

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

7. Связь

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

8. Осуществление и правоприменение

Предприятия соблюдают настоящий Кодекс деловой этики в своих действиях. Они поощряют своих деловых партнеров, которые применяют Кодекс деловой этики с соответствующими изменениями. Предприятия поддерживают своих деловых партнеров,

которые со своей стороны устанавливают цепочку поставок, чтобы соблюдать права человека и трудовые права, и постоянно улучшать условия труда.

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

По состоянию на 6 марта 2015 г.