

Code of Conduct

Junio 2014

Préambulo

Haciendo referencia al Código de Conducta desarrollado por la Asociación de la Industria Textil y de la Moda, MADEIRA Garnfabrik, Rudolf Schmidt KG en 79108 Freiburg ha adoptado las reglas predeterminadas y se ha propuesto de cumplirlas siempre y en todas partes. También nuestros proveedores a nivel mundial son obligados a adherirse al reglamento descrito a continuación. A continuación nuestra empresa se denomina como “la empresa”.

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 ONU. 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. 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 ONU. 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 consumidor. 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 ONU. 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 OIT. 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.
- 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 Rio.

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.

MADEIRA Garnfabrik Rudolf Schmidt KG



ppa. Holger Kappus

