

Code of Conduct

Junho 2014

Preâmbulo

Fazendo referência ao Código de Conduta desenvolvido pela Associação da Indústria Têxtil e da Moda, MADEIRA Garnfabrik, Rudolf Schmidt KG em 79108 Freiburg adotou as regras padrão e propôs-se respeitá-las sempre e em todas as partes. Também os nossos fornecedores em todo mundo são obrigados a aderir às regras a seguir especificadas. Doravante a nossa empresa é referida como "a empresa".

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 Compact 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. 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 renúncia à corrupção e suborno nos termos da Convenção UN. 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 colaboradores devem ser obrigatoriamente mantidos afastados uns dos outros.



Interesses do consumidor

Na sua actividade, a empresa tem em consideração os interesses do consumidor. 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 NU. 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 OIT. 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.
- 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 declaração.

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.

MADEIRA Garnfabrik Rudolf Schmidt KG



ppa. Holger Kappus

