

Code of Conduct

Juin 2014

Préambule

Sur l'exemple du Code de Conduite rédigé par l'Union Générale allemande de l'Industrie du Textile et de la Mode, MADEIRA Garnfabrik, Rudolf Schmidt KG à 79108 Freiburg a adopté les principes qui y sont définis et s'est fait un devoir de les respecter partout et à tout moment. Nous avons engagé nos fournisseurs localisés dans le monde entier à souscrire au Code présenté en détail ci-dessous. Nous sommes ci-après dénommés « l'entreprise ».

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 Compact. 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. 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 ONU. 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 consommateur. 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'ONU. 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'OIT, 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.
- 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 Rio.

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 oeuvre 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.

MADEIRA Garnfabrik Rudolf Schmidt KG



ppa. Holger Kappus

