

Κώδικας συμπεριφοράς της Triumph International

Βασιζόμενοι στην

“ Εταιρική εικόνα της TRIUMPH INTERNATIONAL ”

και στο “ Καταστατικό των Κοινωνικών Εταίρων των Τομέων Υφαντουργίας και Ενδυσης”

η διεύθυνση της TRIUMPH INTERNATIONAL

και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων της TRIUMPH INTERNATIONAL

συμφωνούν τον ακόλουθο

Κώδικα Συμπεριφοράς

Εισαγωγή

Η TRIUMPH INTERNATIONAL έχει επιχειρηματική δραστηριότητα στην Γερμανία εδώ και 115 χρόνια και διεθνώς πάνω από 50 χρόνια. Έτσι, εδώ και αρκετές γενεές έχει μία συνεχή συμβολή στην ευημερία των εργαζομένων και έχει παράσχει σημαντική ώθηση στην οικονομική ανάπτυξη κάποιων μη προνομιούχων περιοχών.

Η TRIUMPH INTERNATIONAL έχει επίγνωση των ευθυνών που προκύπτουν από τις διεθνείς επιχειρησιακές της δραστηριότητες και από την απασχόληση του εργατικού δυναμικού ανά τον κόσμο. Η TRIUMPH INTERNATIONAL αναγνωρίζει ότι αυτές οι ευθύνες επεκτείνονται σε όλους τους εργαζόμενους που παράγουν προϊόντα TRIUMPH INTERNATIONAL, ασχέτως εάν αυτοί είναι ή δεν είναι εργαζόμενοι της TRIUMPH INTERNATIONAL.

Και οι δύο πλευρές δίνουν έμφαση στην ύψιστη σπουδαιότητα της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων όπως αυτά καθορίζονται στην “ Γενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων ”. Τα μέρη καθοδηγούνται από την σχετική συμφωνία από τον IOA (Διεθνή Οργανισμό Αμνηστίας) και το Παγκόσμιο Συμβόλαιο των Ηνωμένων Εθνών, για την ρύθμιση και προώθηση των εργασιακών και οικονομικών σχέσεων.

Τα μέρη τάσσουν τους εαυτούς τους υπέρ του ελεύθερου και τίμιου εμπορίου, διότι σε αυτήν την σχέση διαβλέπουν τις καλύτερες προϋποθέσεις για προσοδοφόρο και διαρκή ανάπτυξη της εταιρείας και κατά συνέπεια την εξασφάλιση περισσότερων θέσεων εργασίας.

Η TRIUMPH INTERNATIONAL αυτοδεσμεύεται να ακολουθήσει τα πρότυπα και να τηρήσει τις συστάσεις που παραθέτονται παρακάτω:

1. Οικειοθελής Απασχόληση – Παράνομη Αναγκαστική Απασχόληση

Η απασχόληση στην TRIUMPH INTERNATIONAL βασίζεται αποκλειστικά στην οικειοθελή συμφωνία. Οποιοδήποτε είδος αναγκαστικής απασχόλησης που πραγματοποιείται υπό το καθεστώς δουλείας ή μέσω φυλάκισης είναι απαγορευμένο. (IOA-Συμφωνία 29 & 105)

2. Σωματείο και Ελευθερία Διαπραγμάτευσης Μισθών

Κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ιδρύει σωματείο ή να συμμετέχει σε σωματείο και αναγνωρίζεται το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης μισθών.

Οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων δεν πρέπει να έχουν δυσμενή μεταχείριση και πρέπει να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε όλους τους απαραίτητους εργασιακούς χώρους, ούτως ώστε να έχουν την δυνατότητα να ασκούν το αντιπροσωπευτικό τους καθήκον. (IOA – Συμφωνία 135 και Σύσταση 143)

3. Ενεργός αποκλεισμός της παιδικής απασχόλησης

Παιδιά και πολύ νεαρά άτομα δεν πρέπει να απασχολούνται. Είναι δυνατόν να απασχοληθούν μόνον άτομα που έχουν φθάσει ή υπερβεί την ηλικία των 15 ετών ή έχουν υπερβεί την υποχρεωτική σχολική ηλικία. (IAO – Συμφωνία 138)

4. Απαγόρευση Διακρίσεων

Όλοι οι εργαζόμενοι είναι απασχολούμενοι αποκλειστικά βάσει της ικανότητας και καταλληλότητας τους. Οποιαδήποτε διαφορετική μεταχείριση εξαιτίας της καταγωγής τους, του χρώματος, της θρησκείας, της εθνικότητας, της ιθαγένειας, της πολιτικής ή σωματειακής ανάμειξης ή απασχόλησης, ή εξαιτίας του φύλου ή της ηλικίας, πρέπει να παύσει. (IOA – Συμφωνία 100)

5. Κατάλληλη αμοιβή και Επαγγελματική Προαγωγή

Η TRIUMPH INTERNATIONAL παρέχει στους εργαζόμενους της αμοιβή η οποία προσανατολίζεται στα συγκρίσιμα επίπεδα της σχετικής χώρας και είναι μέσα στις γενικές κατευθυντήριες γραμμές αμοιβής της TRIUMPH INTERNATIONAL. Μισθοί και άλλες σχετικές με την επίδοση αμοιβές, προσαρμόζονται στις νόμιμες, ή όσον αφορά το καθεστώς της βιομηχανίας, στον ελάχιστο μισθό που είναι επαρκής για την κάλυψη των βασικών αναγκών των εργαζομένων και αφήνει επίσης και ένα ποσό για ελεύθερη διάθεση (πέραν των βασικών αναγκών).

Κάθε εργαζόμενος, πριν αναλάβει τα καθήκοντα του, λαμβάνει εγγράφως κατανοητές πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή του και ακριβή στοιχεία του μισθού του για κάθε μισθολογική περίοδο.

Οι ικανοί εργαζόμενοι υποστηρίζονται και όποτε είναι δυνατή, η εντός του πλαισίου εργασίας σχετική εξέλιξη του προσωπικού, λαμβάνονται υπ'όψιν για μελλοντικές διοικητικές αρμοδιότητες.

Σε όλους τους εργαζόμενους προσφέρεται ένα συγχρονο περιβάλλον εργασίας, όπου οι γενικές συνθήκες εργασίας συμφωνούν με τα εθνικά πρότυπα και κανόνες.

6. Ασφάλεια και Υγιεινή στην Εργασία

Ένα ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον είναι εγγυημένο στον χώρο εργασίας. Μέτρα για την υγεία και την ασφάλεια προωθούνται έχοντας ληφθεί υπ'όψιν η σύγχρονη γνώση και οι πιθανοί εξειδικευμένοι κίνδυνοι εντός του εργοστασίου.

Απαγορεύονται σωματική κακοποίηση, απειλή, σωματική βία, σεξουαλική παρενόχληση, ασυνήθεις τιμωρίες και ασυνήθη πειθαρχικά μέτρα, ή εκφοβισμός.

7. Κανονικές ώρες εργασίας

Οι ώρες εργασίας καθορίζονται σύμφωνα με τους ισχύοντες νόμους και τους επιμέρους κανονισμούς του κλάδου. Γενικώς, μια εργάσιμη εβδομάδα δεν είναι περισσότερο από 48 ώρες και όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν τουλάχιστον μία ημέρα ρεπό εντός του επταημέρου. Η υπερωρία είναι εθελοντική και ισχύει ως περιοριστικός κανόνας όχι πάνω από 12 ώρες εβδομαδιαίως. Πάντα δε, αποζημιώνεται με μία πρόσθετη υπερωριακή αμοιβή, εκτός αν, από μια ευέλικτη διευθέτηση χρονικών ορίων εργασίας, προκύπτει κάτι διαφορετικό.

Υποχρεώσεις Προμηθευτών και Εξουσιοδοτημένων Συνεργατών

Η TRIUMPH INTERNATIONAL δεσμεύει τους συνεργάτες εργολήπτες και υποεργολήπτες, τους προμηθευτές και τους εξουσιοδοτημένους συνεργάτες, να συμμετέχουν σ'αυτόν τον Κώδικα Συμπεριφοράς και να στηρίζουν την τήρηση του, με το να:

- παρέχουν στην TRIUMPH INTERNATIONAL τις σχετικές πληροφορίες που αφορούν τις δραστηριότητες τους.
- επιτρέπουν τον ανά πάσα στιγμή έλεγχο του εργασιακού χώρου και των δραστηριοτήτων τους.
- κρατάνε στοιχεία με τα ονόματα, την ηλικία, το ωράριο εργασίας και τον καταβαλλόμενο μισθό όλων των απασχολούμενων και να έχουν αυτά τα στοιχεία διαθέσιμα σε κάθε ζήτηση.
- ενημερώνουν τους εργαζόμενους, τους οποίους αφορά, προφορικά και γραπτά σχετικά με τους κανονισμούς αυτού του Κώδικα Συμπεριφοράς.

- αποφεύγουν εφαρμογή πειθαρχικών μέτρων, απολύσεων ή άλλων διακρίσεων σε συνεργάτες οι οποίοι διέδωσαν πληροφορίες για την τήρηση του Κώδικα Συμπεριφοράς.

Σε περίπτωση κατά την οποία κάποιος προμηθευτής παραβιάζει έναν ή περισσότερους από τους κανόνες που εμπεριέχονται σε αυτόν τον Κώδικα Συμπεριφοράς, θα κληθεί η συγκεκριμένη εταιρεία να λάβει μέτρα προς επανόρθωση. Σε περίπτωση δε που τα απαιτούμενα διορθωτικά μέτρα δεν πραγματοποιηθούν, μπορεί η TRIUMPH INTERNATIONAL να σταματήσει την τρέχουσα παραγωγή, να ακυρώσει τις υφιστάμενες παραγγελίες, να αναστείλει τις μελλοντικές παραγγελίες ή να τερματίσει την επιχειρηματική σχέση.

Κανόνες Υλοποίησης

Η TRIUMPH INTERNATIONAL δεσμεύεται να προβεί στις αναγκαίες ενέργειες για την υλοποίηση του Κώδικα Συμπεριφοράς με το να:

- καθορίζει εντός της εταιρείας ποιος έχει την ευθύνη για όλα τα θέματα που σχετίζονται με τον Κώδικα Συμπεριφοράς .
- ενημερώνει ιδιαιτέρως και καταλλήλως τους προϊσταμένους και αντιπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης σχετικά με το περιεχόμενο των περιγραφθέντων μέτρων, συστάσεων και στόχων.
- εξασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τον Κώδικα Συμπεριφοράς. Για τον σκοπό αυτό η TRIUMPH INTERNATIONAL θα προβεί στις απαιτούμενες ενέργειες ούτως ώστε ο Κώδικας Συμπεριφοράς να μεταφρασθεί στη γλώσσα κάθε χώρας, να αναρτηθεί στην κάθε επιχείρηση και να εξηγηθεί τους εργαζόμενους με κατανοητό τρόπο.
- κατατοπίζει και πληροφορεί η διεύθυνση παραγωγής τους συνεργαζόμενους εργολήπτες, προμηθευτές και εξουσιοδοτημένους συνεργάτες, σχετικά με το περιεχόμενο του Κώδικα Συμπεριφοράς.
- ενσωματώνει σε όλα τα συμβόλαια της με τους συνεργαζόμενους εργολήπτες, προμηθευτές και εξουσιοδοτημένους συνεργάτες, την υποχρέωση της τήρησης του Κώδικα Συμπεριφοράς και όλων των κανονισμών του.
- Ελέγχει μέσα στα πλαίσια του εφικτού την τήρηση του Κώδικα Συμπεριφοράς.

Επίβλεψη

Η TRIUMPH INTERNATIONAL , Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων και το EGV/TBL συστήνουν μία επιτροπή για την επίβλεψη των κανονισμών αυτού του Κώδικα. Η TRIUMPH INTERNATIONAL αποστέλλει δύο αντιπροσώπους σε αυτήν την Επιτροπή Επίβλεψης , καθώς επίσης από δύο αντιπροσώπους αποστέλλουν το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Εργαζομένων και το EGV/TBL.

Οι στόχοι και οι δικαιοδοσίες της Επιβλέπουσας Επιτροπής καθορίζονται βάσει της αρχής της ομοφωνίας.

9 Οκτωβρίου 2001/13 Νοεμβρίου 2001