



ZPRÁVA O SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI FIREM V OUTDOOROVÉM PRŮMYSLU V RÁMCI JEJICH DODAVATELSKÉHO ŘETĚZCE

2012





OBSAH

- 1. Úvod 1**
- 2. Jak rozumět předkládaným profilům 2**
- 3. Profily outdoorových firem 4**
 - Columbia.....4
 - ERIMA.....5
 - Fjällräven.....6
 - Haglöfs.....7
 - Helly Hansen.....8
 - Icebreaker9
 - Jack Wolfskin 10
 - Kaikkialla, Meru 11
 - Kilimanjaro 12
 - Lowa 13
 - Maier Sports..... 14
 - Mammut Sports 15
 - Marmot..... 16
 - Meindl..... 17
 - NORTHLAND PROFESSIONAL..... 18
 - Odlo 19
 - Patagonia.....20
 - Quechua..... 21
 - Salewa.....22
 - Schöffel..... 23
 - SEVEN SUMMITS.....24
 - Tatonka 25
 - The North Face..... 26
 - Vaude 27
- 4. Dotazník 28**

Vydali: Die Christliche Initiative Romeo e.V., Breul 23, 48143 Münster
 INKOTA-netzwerk e.V., Chrysanthemenstraße 1-3, 10407 Berlin
 Südwind Agentur – Die Agentur für Süd-Nord-Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit
 GesmbH, Laudongasse 40, A-1080 Wien
 Erklärung von Bern, Dienerstrasse 12 Postfach, 8026 Zürich
 NaZemi, Kounicova 42, Brno 602 00, Česká republika

Redakce: Kirsten Clodius, Maik Pflaum, Joana Eink, Berndt Hinzmann, Christine Esterbauer,
 Michaela Königshöfer, Christa Luginbühl, Anna Lazorová

Listopad 2012

ISBN 978-80-905146-8-3

ÚVOD

Průzkum kampaně Ušili to na nás! a mezinárodní kampaně Clean Clothes Campaign (CCC) zaměřený na výrobce outdoorového oblečení

Kampaně Ušili to na nás! a Clean Clothes Campaign (Kampaň za čisté oblečení, dále jenom CCC) oslovily mezinárodní firmy, které vyrábějí outdoorové oblečení, a zkoumaly jejich závazky k společenské odpovědnosti. V rámci této zprávy byly dotazovány a hodnoceny následující společnosti:

- Columbia
- ERIMA
- Fjällräven
- Haglöfs
- Helly Hansen
- Icebreaker
- Jack Wolfskin
- Kaikkialla, Meru
- Kilimanjaro
- Lowa
- Maier Sports
- Mammut Sports
- Marmot
- Meindl
- NORTHLAND PROFESSIONAL
- Odlo
- Patagonia
- Quechua
- Salewa
- Schöffel
- SEVEN SUMMITS
- Tatonka
- The North Face
- Vaude

Průzkum se zaměřuje na pracovní podmínky u dodavatelů, kteří pro tyto firmy vyrábějí oblečení v tzv. rozvojových zemích. Z údajů poskytnutých oslovenými firmami a na základě dodatečného dohledání informací z veřejně dostupných zdrojů byly sestaveny profily firem, které se týkají následujících oblastí:

- transparentnost,
- formální závazky k pracovním standardům a etický kodex,
- implementace etického kodexu,
- monitoring a ověřování (verifikace).

Průzkum navazuje na obdobnou zprávu z roku 2010 a na přehled závazků českých firem z roku 2011. Souběžně s průzkumem vychází i souhrnná zpráva Společenská odpovědnost outdoorových firem, která zkoumá trendy v oblasti společenské odpovědnosti outdoorových firem v posledních třech letech.

Předkládaný průzkum zachycuje stav k dubnu 2012 a nečiní si nárok na úplnost dat – z velké míry závisí na informacích, které firmy poskytly v rámci dotazníkového průzkumu. Dotazník je přílohou tohoto dokumentu.

Na zaslaný dotazník odpovědělo celkem 21 z 25 oslovených firem.



JAK ROZUMĚT PŘEDKLÁDANÝM PROFILŮM?

Přehled kritérií

Hodnocení bylo sestaveno na základě níže uvedených otázek.

Transparentnost

1. **Odpověď firmy:** Byl dotazník zodpovězen? Pokud ano: Byly přiloženy detailní dokumenty a důkazy pro tvrzení společnosti?
2. **Etický kodex:** Má společnost veřejně přístupný etický kodex?
3. **Informace o dodavatelském řetězci:** Poskytuje společnost (přínejmenším na vyžádání CCC) detailní informace o svém dodavatelském řetězci?
4. **Vydávání zpráv:** Existuje veřejně přístupná výroční zpráva o společenské odpovědnosti firmy?

Poskytování informací o kontrolních opatřeních: Existují zprávy o monitorovacích aktivitách společnosti a/nebo zprávy od verifikačních iniciativ?

Pozitivní hodnocení získaly společnosti, které veřejně a pravidelně informují o svém zapojení do oblasti společenské odpovědnosti, a navíc dokumentují konkrétně stanovené cíle a výsledky a jsou transparentní v poskytování informací o svém dodavatelském řetězci.

Etický kodex

5. **Etický kodex:** Má společnost etický kodex? Stanovuje etický kodex, že se musí dodržovat místní zákony a že při odlišnostech mezi místními a mezinárodními pracovními standardy platí vyšší standard?
6. **Převzetí odpovědnosti:** Přebírá společnost odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů) a zavádí etický kodex (nebo směrnice pro management) odpovídající opatření?
7. **Základní konvence ILO:** Odkazuje etický kodex jasně na osm základních konvencí ILO a prohlašuje je za platné pro celý dodavatelský řetězec?
8. **Mzda pokrývající životní náklady:** Obsahuje etický kodex závazek k vyplácení mzdy pokrývající životní náklady?

CCC vychází při definici mzdy pokrývající životní náklady z konvencí ILO č. 95 a 131, doporučení ILO č. 131 a 135 a Všeobecné deklarace lidských práv (článek 23): „Mzda a mzdové příplatky za standardní pracovní týden odpovídají přínejmenším zákonem stanovené minimální mzdě, resp. mzdě obvyklé v daném odvětví, v každém případě však pokrývají základní potřeby pracovníků a jejich rodin a nadto ponechávají část příjmu k volnému naložení.“

CCC konkrétněji definuje, že mzda pokrývající životní náklady:

- platí pro všechny pracovníky, a proto neexistuje nižší mzda než mzda pokrývající životní náklady;
- je dosažena během standardního pracovního týdne o rozsahu max. 48 hodin;
- odpovídá čisté základní mzdě za standardní pracovní týden, tj. neobsahuje žádné mzdové příplatky nebo náhrady;
- dokáže pokrýt základní potřeby rodiny o velikosti zhruba dvou dospělých a dvou dětí;
- nadto ponechává k volnému naložení takovou část příjmu, která odpovídá přínejmenším 10 procentům částky potřebné k pokrytí základních potřeb.

9. **Omezení pracovní doby:** Stanovuje společnost ve svém etickém kodexu, že standardní pracovní týden nesmí překročit 48 hodin, že přesčasy mohou být vykonávány pouze příležitostně v rozsahu nejvýše 12 hodin týdně a že musejí být dobrovolné a k tomu ohodnocené patřičným příplatkem?
10. **Bezpečnost na pracovišti:** Požaduje etický kodex bezpečné a hygienicky nezávadné pracoviště a jsou fyzické a psychické tresty jasně zakázány?
11. **Pracovní smlouvy:** Požaduje etický kodex, aby všichni pracovníci měli uzavřen formální pracovní poměr (např. zakotvený v písemné pracovní smlouvě)?
12. **Další aspekty:** Jsou následující aspekty v etickém kodexu výslovně upraveny?
 - a. Zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
 - b. zvláštní ustanovení pro pracovníky mladší 18 let (např. vzdělání, zákaz nočních směn),
 - c. specifické kroky na podporu důstojných pracovních podmínek v zemích, kde národní legislativa omezuje právo na sdružování a kolektivní vyjednávání,
 - d. zákaz vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele,
 - e. zákaz svévolných pokut, především v případě nemoci nebo těhotenství,
 - f. zákaz tělesného týrání nebo vyhrožování, neobvyklých trestů nebo disciplinárních opatření a sexuálního nebo jiného obtěžování a zastrahování ze strany zaměstnavatele.

Pozitivně byly hodnoceny společnosti, které schválily detailní etický kodex, který odkazuje na důležité mezinárodní pracovní normy ILO a obsahuje ustanovení o mzdě pokrývající životní náklady. Jako měřítko a orientační bod používá CCC modelový etický kodex iniciativy JO-IN, který společně sestavily následující iniciativy: Clean Clothes Campaign (CCC), Ethical Trade Initiative (ETI), Fair Labor Association (FLA), Fair Wear Foundation (FWF), Social Accountability International (SAI) a Workers Rights Consortium (WRC).

Implementace kodexu

13. **Překlad etického kodexu:** Je etický kodex přeložen do všech hlavních jazyků země, ze kterých společnost odebírá své zboží?
14. **Kupní smlouvy:** Obsahují kupní smlouvy závazné ustanovení, že dodavatel i jeho subdodavatelé musejí dodržovat etický kodex?
15. **Zdroje pro implementaci opatření:** Má společnost k dispozici dostatečné zdroje, aby mohla etický kodex implementovat v celém dodavatelském řetězci a ověřit jeho dodržování? Pracují osoby pověřené oblastí společenské odpovědnosti firmy na centrálních pozicích (např. v nákupním oddělení nebo ve vedení společnosti)?
16. **Školení:** Podporuje společnost školení k tématům firemní společenské odpovědnosti, práva na odborovou činnost, implementace etického kodexu apod. určená pro management, pracovníky v továrnách i zaměstnance v sídle společnosti? Spolupracuje společnost při školeních v zemích původu zboží s místními nevládními organizacemi a odbory?
17. **Kolektivní vyjednávání:** Prokazuje společnost otevřenost vůči kolektivnímu vyjednávání a činnosti odborů?
18. **Mzda pokrývající životní náklady:** Má společnost k dispozici důvěryhodnou metodu k vypočítání mzdy pokrývající životní náklady a důvěryhodná opatření k implementaci mzdy pokrývající životní náklady v celém dodavatelském řetězci?
19. **Odhadnutí rizika:** Provádí společnost systematický průzkum, aby ve vlastním dodavatelském řetězci identifikovala země nebo regiony, ve kterých je riziko porušování lidských práv a práva na svobodnou odborovou činnost zvláště vysoké?
20. **Svobodné odbory:** Odebírá společnost zboží ze země, kde není zaručena svoboda odborů? Přijala společnost pro tyto země speciální předpisy a opatření?

21. Nákupní strategie: Snaží se společnost nastavit svou nákupní strategii tak, aby nebránila implementaci etického kodexu? K tomu patří mimo jiné tato opatření: identifikace zvlášť rizikových zemí a regionů kvůli porušování pracovních a lidských práv, podpora dodavatelů, aktivní podpora svobodné odborové činnosti, dlouhodobé vztahy s odběrateli, zadávání zakázek přímo dodavatelům (pokud možno bez prostředníků), plánování výrobních kapacit společně s dodavateli, včasné zadávání zakázek, aby docházelo k co nejmenšímu počtu přesčasů, specifické směrnice pro nákupčí, aby do svých rozhodnutí zahrnovali společenskou odpovědnost, specifické směrnice a pobídky pro nákupčí, aby objednávky přednostně svěřovali továrnám, ve kterých panují lepší pracovní podmínky.

Pozitivně hodnoceny byly společnosti, které formulovaly konkrétní opatření pro implementaci etického kodexu a zdokumentovaly je v odpovídajících dokumentech (veřejně přístupných nebo poskytnutých CCC).

Monitoring a verifikace

22. Monitoring: Jak společnost kontroluje dodržování etického kodexu v dodavatelském řetězci? Je společnost členem nějaké nezávislé vícestranné iniciativy provádějící monitoring?
23. Plány nápravných opatření (Corrective Action Plans): Co společnost podniká v případě, že je zjištěno porušování etického kodexu? Sestavuje plány nápravných opatření, které obsahují jasné a časově ohraničené cíle pro zlepšení a dodatečné kontroly v továrnách?
24. Členství v nezávislých vícestranných iniciativách: Je společnost zapojena do některé nezávislé vícestranné iniciativy, která provádí také verifikaci (audity a monitoring firemních opatření zaměřených na implementaci a kontrolu etického kodexu)?
25. Zapojení různých zájmových skupin: Jsou do kontroly dodržování etického kodexu aktivně zapojeny místní nevládní organizace a odbory?

Pozitivně hodnoceny byly společnosti, které jsou členy iniciativ se širokým a důvěryhodným spektrem zapojených zájmových skupin (tzv. nezávislé vícestranné iniciativy, např. FWF), vypracovaly konkrétní postupy pro kontrolu a případnou nápravu a při kontrole aktivně spolupracují s místními zájmovými skupinami.

Sídlo společnosti:	Portland
Země:	USA
Založena:	1938
Obrat společnosti:	1,308 mld. eur
Zisk:	79,593 mil. eur
Počet prodejních míst:	167 (malobchody)
Majitel společnosti:	Akciová společnost (Nasdaq: COLM)
Ředitel společnosti:	Timothy P. Boyle
Sortiment:	Značky: Columbia Sportswear, Sorel, Mountain Hardwear, Montrail, Pacific Trail, OutDry Výrobky: oblečení (72 % obratu), obuv (7 % obratu), ostatní (21 % obratu)
Rozmístění výroby:	USA, Dominikánská republika, Salvador, Guatemala, Nikaragua, Uruguay, Bangladéš, Kambodža, Čína, Indie, Indonésie, Japonsko, Jordánsko, Jižní Korea, Pákistán, Filipíny, Srí Lanka, Tchaj-wan, Vietnam, Itálie, Slovinsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Columbia Sportswear uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Columbia Sportswear byla založena v roce 1938 a dnes patří k celosvětově největším výrobcům outdoorového oblečení. Výrobky s logem Columbia se prodávají ve více než stovce zemí.

Společnost přijala etický kodex, tzv. Standards of Manufacturing Practices, a manuál pro jeho implementaci a verifikaci. Kodex odkazuje na konvence ILO a pokrývá různá témata včetně svobody sdružování a práva na kolektivní vyjednávání. Etický kodex je závazný pro všechny dodavatele. Společnost Columbia uvádí, že pro případ porušení pracovních standardů má vypracován soubor nápravných opatření, není však ochotna tyto konkrétní postupy zveřejnit. Společnost učinila několik prohlášení ohledně etického nakupování, kvůli zdokumentovanému využívání dětské práce se například vyhýbá bavlně z Uzbekistánu. Pokud jde o zapojení do některé z nezávislých vícestranných iniciativ, společnost Columbia Sportswear je přidruženým členem kategorie B ve Fair Labor Association (FLA)¹. Společnost Columbia však nemusí dodržovat požadavky FLA u zbývajících částí výrobků, které tvoří většinu jejího sortimentu.

Společnost se nezavazuje k vyplácení mezd pokrývajících náklady na živobytí. Přitom sama FLA uvádí, že „každý pracovník má za běžný pracovní týden právo na takovou odměnu, která stačí k pokrytí základních potřeb a ponechává část příjmu k volnému naložení“. Ve svém kodexu se společnost Columbia zavazuje pouze k vyplácení minimálních mezd stanovených zákonem nebo mezd obvyklých v daném odvětví.

Efektivnějším a transparentnějším závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo plné členství společnosti Columbia v některé důvěryhodné vícestranné iniciativě, která zohledňuje pracovní podmínky v celém dodavatelském řetězci a od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost Columbia Sportswear vyplnila dotazník CCC a připojila další dokumenty. Etický kodex firmy je zveřejněn na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Firma poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zprávu o společenské odpovědnosti nesestavuje. Společnost Columbia Sportswear poskytuje výsledky auditů v továrnách a k dispozici jsou i zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Columbia Sportswear schválila etický kodex, ten však neobsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k respektování základních pracovních standardů v celém dodavatelském řetězci, ale neodkazuje výslovně na jednotlivé základní konvence ILO. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících náklady na živobytí. Etický kodex nestanovuje žádná omezení týdenní pracovní doby. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zvláštních nařízení pro pracovníky mladší 18 let (např. vzdělání, zákaz nočních směn),
- specifických kroků na podporu důstojných pracovních podmínek v zemích, kde národní legislativa omezuje právo na shromažďování a kolektivní vyjednávání,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Columbia Sportswear deklaruje, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývajících náklady na živobytí. Dle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda shromažďování. Společnost Columbia Sportswear do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. K dispozici jsou některé výsledky monitoringu prováděného přímo společností Columbia Sportswear. Společnost Columbia Sportswear reaguje na porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem kategorie B ve vícestranné verifikační iniciativě Fair Labor Association (FLA).

¹ Tento druh členství znamená, že verifikace FLA se zaměřuje na společenskou odpovědnost pouze u továren vyrábějících výrobky, které nesou logo některé z amerických univerzit.

ERIMA GmbH

www.erima.de

Sídlo společnosti:	Pfullingen
Země:	Německo
Založena:	1900
Roční obrat:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	3 500
Majitel společnosti:	Wolfram Mannherz
Ředitel společnosti:	Wolfram Mannherz
Sortiment:	oblečení (80 % obratu), tašky (5 % obratu), míče, holenní chrániče, brankářské rukavice, doplňky (15 % obratu)
Rozmístění výroby:	Barma, Čína, Indonésie, Pákistán, Thajsko, Turecko, Belgie, Německo, Polsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti ERIMA uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Německá společnost ERIMA se vedle outdoorového oblečení specializuje také na oblečení pro týmové sporty, například volejbal, házenou, fotbal atd. a obléká také rakouskou olympijskou výpravu. V roce 2012 vybavila sportovce sportovním a tréninkovým oblečením i na olympiádu do Londýna.

Etický kodex společnosti není veřejně přístupný. Ačkoliv společnost uvádí, že se řídí etickým kodexem, CCC jej neposkytla. Monitoring prováděný přímo společností ERIMA je transparentní; ERIMA poskytla CCC různé výsledky auditů. Z dokumentů však vyplývá, že společnost ERIMA zatím nezavedla systematickou verifikaci svých dodavatelů.

Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti ERIMA do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

ERIMA vyplnila dotazník CCC a připojila další dokumenty. Etický kodex společnosti není zveřejněn na internetu, v obchodech ani prostřednictvím jiných informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zprávu o společenské odpovědnosti nesestavuje. Společnost ERIMA poskytuje výsledky auditů v továrnách, ale neexistují žádné zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost ERIMA se v žádném veřejném dokumentu nezavazuje k dodržování Všeobecné deklarace lidských práv a místních pracovních zákonů. Společnost se veřejně nezavazuje k vyplácení mezd pokrývajících náklady na živobytí ani k vyplácení zákonem stanovených minimálních mezd. Podle dostupných informací společnost nepožaduje žádná omezení týdenní pracovní

doby ani bezpečné a hygienické pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby měli všichni pracovníci uzavřenou řádnou pracovní smlouvu.

Implementace kodexu

Není známo, zda kupní smlouvy vyžadují od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost ERIMA organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývajících náklady na živobytí. Společnost ERIMA si zřejmě není vědoma skutečnosti, že část její produkce se vyrábí v továrnách nacházejících se v zemích nebo oblastech, kde není zákonem zaručena svoboda sdružování. Obáváme se, že se společnosti nedaří dostatečně zohledňovat negativní dopady svých nákupních praktik na pracovní podmínky v továrnách. Nejsou známy žádné předpisy, které by nákupčí pozitivně motivovaly k tomu, aby zohledňovali pracovní podmínky v továrnách a přednostně svěřovali zakázky továrnám s lepšími pracovními standardy.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. K dispozici jsou některé výsledky monitoringu prováděného přímo společností ERIMA. Společnost ERIMA neposkytla žádné informace o krocích, kterými napравuje porušování pracovních práv ve svém dodavatelském řetězci. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Sídlo společnosti:	Örnsköldsvik
Země:	Švédsko
Založeno:	1960
Roční obrat (Fenix Outdoor Group):	178,2 milionů eur (1 531,9 milionů švédských korun)
Zisk (Fenix Outdoor Group):	19,5 milionů eur (167,3 milionů švédských korun)
Počet prodejních míst:	1 900
Majitel společnosti:	Akciová společnost
Ředitel společnosti:	Martin Axelhed
Sortiment:	Značky skupiny Fenix Outdoor Group: Fjällräven, Brunton, Hanwag, Tierra, Primus
Rozmístění výroby:	Čína, Indie, Srí Lanka, Tchaj-wan, Vietnam, Litva, Polsko, Portugalsko, Švédsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Fjällräven, uvedených dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Fjällräven patří pod švédskou skupinu Fenix Outdoor, která kromě značky Fjällräven vlastní značky Brunton, Hangwag, Tierra a Primus. Během roku 2011 zahájila společnost kroky k větší transparentnosti a systematickému přístupu k sociálním a ekologickým tématům. Tato snaha je patrná ze zřízení pozice „Chief Sustainability Officer“ a z úpravy souboru směrnic s názvem „Fenix Way“, věnovaného společenské odpovědnosti skupiny Fenix Outdoor. Přepracované znění směrnic „Fenix Way“ však bylo zveřejněno až po zahájení průzkumu v dubnu 2012, a nemohlo být proto v profilu zohledněno. V příštích letech však lze od společnosti Fjällräven očekávat další zlepšování standardů. K dalšímu pozitivnímu posunu dochází v oblasti verifikace. Společnost Fjällräven plánuje od roku 2013 spolupráci s nezávislou vícestrannou iniciativou Fair Labor Association (FLA). Nedostatkem však zůstává, že společnost Fjällräven si neklade za cíl implementovat v celém svém dodavatelském řetězci princip mzdy pokrývající životní náklady, který je základním požadavkem CCC.

Transparentnost

Společnost Fjällräven vyplnila dotazník CCC a připojila další detailní informace a dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti. Společnost Fjällräven poskytuje výsledky auditů v továrnách, ale neexistují žádné zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Fjällräven přijala etický kodex, ten však neobsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně

subdodavatelů). Etický kodex však neobsahuje žádná ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a o kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude respektovat základní pracovní standardy, ale neodkazuje výslovně na jednotlivé základní konvence ILO. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex společnosti výslovně neomezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů), ale říká, že přesčasy mohou být jen příležitostné. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- specifických kroků na podporu důstojných pracovních podmínek v zemích, kde národní legislativa omezuje právo na sdružování a kolektivní vyjednávání,
- vyšších hodinových sazeb za práci přesčas,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů,
- odstranění nejhorších forem dětské práce s výslovným odkazem na základní konvenci ILO č. 182.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do některých jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Fjällräven organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývajících náklady na živobytí. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnosti se nedaří dostatečně zohledňovat negativní dopady svých nákupních praktik na pracovní podmínky v továrnách.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. K dispozici jsou některé výsledky monitoringu prováděného přímo společností Fjällräven. Společnost reaguje na porušení pracovního kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Sídlo společnosti:	Avesta
Země:	Švédsko
Založeno:	1914
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	1 500
Majitel společnosti:	Asics Corp
Ředitel společnosti:	Nicolas Warchalowski
Sortiment:	Značky: Haglöfs Výrobky: oblečení (70 % obratu), obuv (10 % obratu), tašky (15 % obratu), spací pytle (5 % obratu)
Rozmístění výroby:	Čína, Turecko, Vietnam, Estonsko, Portugalsko, Rumunsko, Švédsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědi společnosti Haglöfs, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Haglöfs byla založena v roce 1914 a v současné době je globálně expandující firmou. Její výrobky se prodávají po celé Skandinávii, v Evropě a Japonsku. Strategické dokumenty společnosti Haglöfs zmiňují potřebu integrace sociálních a ekologických aspektů do dlouhodobého rozvoje firmy. V dubnu 2012 se společnost Haglöfs stala členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Členstvím v FWF společnost přijala obsáhlý závazek ke zlepšování pracovních podmínek v továrnách svých dodavatelů, který zahrnuje verifikaci v místě výroby, zapojení místních nevládních organizací a odborů a pravidelné hodnocení manažerských procesů ve firmě jako takové. První kontrola FWF, tzv. Brand Performance Check, proběhne po ukončení prvního roku členství společnosti v dubnu 2013 a výsledky kontroly budou zveřejněny na webové stránce FWF. Zapojení do FWF zaručuje vysokou transparentnost informací o pokrocích a výzvách spojených se zlepšováním pracovních podmínek. V rámci verifikace se kontroluje a měří konkrétní pokrok v implementaci stanovených opatření u dodavatelů a to, zda opatření přijatá společností Haglöfs a továrnami skutečně vedou ke zlepšení pracovních podmínek. Společnost Haglöfs tím přebírá důležitý díl odpovědnosti za implementaci směrnic a nepřesouvá tento úkol jednoduše na dodavatele. Kromě toho je třeba zdůraznit, že společnost se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady, což je zásadní předpoklad pro to, aby zaměstnanci továren mohli vést důstojný život.

Za úkoly spojené se společenskou odpovědností firmy odpovídají pracovníci na nejvyšších pozicích.

Od ukončení průzkumu CCC došlo k dalšímu pozitivnímu posunu ohledně dětské práce. Společnost Haglöfs, stejně jako všichni ostatní členové FWF, přijala novou směrnici FWF, která zpřesňuje postupy v případě odhalení dětské práce u dodavatelů (zveřejněno v říjnu 2012).

Transparentnost

Společnost Haglöfs vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je zveřejněný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost Haglöfs poskytuje výsledky auditů v továrnách, zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou ale zatím neexistují.

Etický kodex

Společnost Haglöfs schválila etický kodex, ten však neobsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, má platit vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady (tj. mezd, které při běžné pracovní době pokrývají základní potřeby pracovníků a jejich rodin a část příjmu ponechávají k volnému naložení). Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Haglöfs organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Společnost Haglöfs se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ve všech továrnách a vyvinula důvěryhodnou metodiku, podle které pro každou zemi, v níž se vyrábí její zboží, vypočítává výši mzdy pokrývajících životní náklady. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Haglöfs do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Haglöfs reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem vícestranné verifikační iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Do monitoringu a/nebo verifikace jsou formou konzultací zapojeny i místní zájmové skupiny z řad občanské společnosti.

Sídlo společnosti:	Oslo
Země:	Norsko
Založeno:	1877
Obrat společnosti:	170 mil. eur (2010)
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	Altor Equity Partners
Ředitel společnosti:	Peter Sjolander
Sortiment:	Značky: Helly Hansen Výrobky: oblečení (94 % obratu), obuv (5 % obratu), tašky (1 % obratu)
Rozmístění výroby:	Čína, Indonésie, Filipíny, Srí Lanka, Thajsko, Turecko, Vietnam, Polsko, Švédsko, Ukrajina

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Helly Hansen, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Norská společnost Helly Hansen byla založena v roce 1877 a původně se specializovala na výrobu nepromokavých oděvů pro námořníky. Dnes společnost Helly Hansen vyrábí pracovní a svrchní oblečení a také outdoorové a sportovní oděvy.

Společnost Helly Hansen poskytla kampani CCC kromě etického kodexu několik dalších dokumentů. Obecně lze říci, že pokud jde o pracovní podmínky v dodavatelském řetězci, společnost je aktivní a transparentní. Etický kodex se odvolává na několik základních konvencí ILO týkajících se například zákazu diskriminace, svobody sdružování, práva na kolektivní vyjednávání a zákazu dětské práce.

V některých známých problematických oblastech, například v případě přesčasů nebo mezd, však společnost spoléhá na národní legislativu. V mnoha zdokumentovaných případech přitom národní legislativy stanovují jen velmi nízké standardy nebo se tyto standardy nedodržují. Společnost se snaží zabránit nadměrným přesčasům tak, že dodavatelům na výrobní sezónu poskytuje kapacitní plán.

Pokud jde o mzdy, etický kodex společnosti říká: *Mzdy musejí odpovídat přinejmenším minimální mzdě stanovené národní legislativou nebo mzdě obvyklé v daném odvětví, je-li vyšší. Mzdy musejí vždy stačit k pokrytí základních potřeb stanovených sociálními standardy dané země.*

Společnost Helly Hansen však nezmiňuje, že kvůli známým nedostatkům ve stávajících kalkulacích by minimální mzdová hranice měla být vypočítávána tak, aby pokrývala životní náklady. Společnost Helly Hansen navíc většinu výrobků odebírá ze zemí, pro které již mzda pokrývající životní náklady byla vyčíslena podle metodologie iniciativy Asia Floor Wage.

Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti Helly Hansen do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost Helly Hansen vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Nesestavuje žádnou zprávu o společenské odpovědnosti. Společnost Helly Hansen poskytuje výsledky auditů v továrnách, ale neexistují žádné zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Helly Hansen schválila etický kodex, ten však neobsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, má platit vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO.

Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex nestanovuje žádná omezení týdenní pracovní doby. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce zvláštních nařízení pro pracovníky mladší 18 let (např. vzdělání, zákaz nočních směn),
- vyšších hodinových sazeb za práci přesčas,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů,
- zákazu svévolných pokut, především v případě nemoci nebo těhotenství.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Helly Hansen organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývající náklady na živobytí. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Helly Hansen do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům radí, jak zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Helly Hansen reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem vícestranné iniciativy ETI Norsko. Tato iniciativa však u členských firem neprovádí žádnou nezávislou verifikaci.

Icebreaker Ltd

www.icebreaker.com

Sídlo společnosti:	Wellington
Země:	Nový Zéland
Založeno:	1995
Obrat společnosti:	102 mil. eur (161 mil. NZD) (2011/12)
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	1 335 (Evropa), celosvětově zhruba 3 000
Majitel společnosti:	Soukromé vlastnictví
Ředitel společnosti:	Jeremy Moon
Sortiment:	Značky: Icebreaker Výrobky: oblečení (100 % obratu)
Rozmístění výroby:	USA, Čína

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Icebreaker uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Icebreaker byla založena coby soukromá firma v roce 1995 a sídlí na Novém Zélandu. Společnost Icebreaker se výslovně nezavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady – to je pouze cílový požadavek. Jako nejnížší mzdová hranice je stanovena zákonná minimální mzda. Společnost Icebreaker zřejmě v továrnách svých dodavatelů neprovádí žádné kontroly. V současné době prý společnost podle vlastních slov hledá externí auditory.

Není k dispozici žádná nezávislá verifikace pracovních standardů v dodavatelském řetězci prováděná nezávislou vícestrannou iniciativou. Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti Icebreaker do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost Icebreaker vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Nesestavuje žádnou zprávu o společenské odpovědnosti. Společnost Icebreaker neposkytuje žádné výsledky auditů v továrnách, neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Icebreaker schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost Icebreaker nedeklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex neobsahuje všechna ustanovení základních konvencí ILO ani na ně

výslovně neodkazuje. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů), ve výjimečných případech však povoluje vyšší počet hodin týdně. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zvláštních nařízení pro pracovníky mladší 18 let (např. vzdělání, zákaz nočních směn),
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů,
- zákazu svévolných pokut, především v případě nemoci nebo těhotenství,
- odstranění nejhorších forem dětské práce s výslovným odkazem na základní konvenci ILO č. 182.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Icebreaker organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývajících náklady na živobytí. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Icebreaker do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností Icebreaker. Společnost Icebreaker neposkytla žádné informace o tom, jakými kroky se snaží napravit porušování pracovních práv ve svém dodavatelském řetězci. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Sídlo společnosti:	Idstein
Země:	Německo
Založeno:	1981
Roční obrat:	355 mil. eur
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	cca 4 000 (Evropa)
Majitel společnosti:	Blackstone Group
Ředitel společnosti:	Michael Rupp
Sortiment:	Značky: Jack Wolfskin Výrobky: oblečení, obuv, vybavení
Rozmístění výroby:	Bangladéš, Kambodža, Čína, Indie, Indonésie, Jižní Korea, Tchaj-wan, Thajsko, Turecko, Vietnam, Bulharsko, Itálie, Rumunsko, Slovinsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Jack Wolfskin, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Jack Wolfskin vznikla v roce 1981 jako značka firmy Sine z Frankfurtu nad Mohanem. Sortiment společnosti Jack Wolfskin tvoří především oblečení a obuv pro outdoorové využití a outdoorové vybavení, například stany, tašky, batohy a spací pytle. Společnost Jack Wolfskin v současné době prodává své výrobky v celé Evropě a v Asii.

Společnost Jack Wolfskin se stala v polovině roku 2010 členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Členstvím v FWF společnost přijala obsáhlý závazek ke zlepšování pracovních podmínek v továrnách svých dodavatelů, který zahrnuje verifikaci v místě výroby, zapojení místních nevládních organizací a odborů a pravidelné hodnocení manažerských procesů ve firmě jako takové.

Na webové stránce FWF je kromě zprávy o společenské odpovědnosti firmy z roku 2011 zveřejněna také kontrolní zpráva FWF, tzv. Brand Performance Check, z roku 2012. FWF potvrzuje, že společnost Jack Wolfskin splňuje požadavky FWF na management firmy, a mnohé dokonce dalece překračuje. Zapojení do FWF zaručuje vysokou transparentnost informací o pokrocích a výzvách spojených se zlepšováním pracovních podmínek. V rámci verifikace se kontroluje a měří konkrétní pokrok v implementaci stanovených opatření u dodavatelů a to, zda opatření přijatá společností Jack Wolfskin a továrnami skutečně vedou ke zlepšení pracovních podmínek. Společnost Jack Wolfskin tím přebírá důležitý díl odpovědnosti za implementaci směrnice a nepřesouvá tento úkol jednoduše na své dodavatele. Kromě toho je třeba zdůraznit, že společnost se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady, což je zásadní předpoklad pro to, aby zaměstnanci továren mohli vést důstojný život.

Společnost Jack Wolfskin zřídila oddělení, které se věnuje výhradně monitoringu dodavatelů. Za implementaci úkolů souvisejících se společenskou odpovědností firmy zodpovídají zaměstnanci na klíčových manažerských postech.

V roce 2011 prokázala společnost Jack Wolfskin skutečný zájem o stížnosti pracovníků. V dubnu 2011 reagovala společnost ještě před oficiálním podáním stížnosti indonéských pracovníků na

FWF a snažila se vyřešit vzniklý problém. Kromě toho společnost Jack Wolfskin ve snaze odstranit nedostatky aktivně usilovala o spolupráci s dalšími odběrateli této továrny.

Od ukončení průzkumu CCC došlo k dalšímu pozitivnímu posunu týkajícímu se dětské práce. Společnost Jack Wolfskin, stejně jako všichni ostatní členové FWF, přijala novou směrnici FWF, která zpřesňuje postupy v případě odhalení dětské práce u dodavatelů (zveřejněno v říjnu 2012).

Transparentnost

Společnost Jack Wolfskin vyplnila dotazník CCC a dodala další detailní informace a dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje informace o struktuře svého dodavatelského řetězce a rozmístění výroby. Zpráva o společenské odpovědnosti je veřejně dostupná. Společnost Jack Wolfskin poskytuje výsledky auditů v továrnách a existují zprávy s výsledky verifikace prováděné nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Jack Wolfskin schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení o tom, že v případě odlišností mezi místními a mezinárodními standardy platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se zavazuje k naplňování práva pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady, tj. na takovou mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a část příjmu ponechává k volnému naložení. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Jack Wolfskin deklaruje, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Společnost Jack Wolfskin se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ve všech továrnách a vyvinula důvěryhodnou metodiku, podle které pro každou zemi, v níž se vyrábí její zboží, vypočítává výši mezd pokrývajících životní náklady. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Jack Wolfskin do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Jack Wolfskin reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem nezávislé vícestranné verifikační iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Do monitoringu a/nebo verifikace jsou formou konzultací zapojeny i místní zájmové skupiny z řad občanské společnosti.

Kaikkialla, Meru (Eurofamily)

www.kaikkialla.com

Sídlo společnosti:	Bolzano
Země:	Itálie
Založeno:	2000
Roční obrat (Eurofamily):	150 mil. eur (2010)
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	Eurofamily
Ředitel společnosti:	Christoph Schmid
Sortiment:	Značky skupiny Eurofamily: Meru, Kaikkialla, HotStuff Výrobky: oblečení, obuv, tašky, spací pytle, stany, matrace, doplňky
Rozmístění výroby:	Bangladéš, Čína, Indie, Jižní Korea, Tchaj-wan, Thajsko, Vietnam, Evropa, Moldavsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Kaikkialla, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Značka Kaikkialla patří evropskému obchodnímu a zájmovému sdružení „Eurofamily“, které sdružuje německé, italské, rakouské a švýcarské sportovní a outdoorové prodejny. Součástí této skupiny je mimo jiné i společnost „Globetrotter Ausrüster“, která zboží se značkou Kaikkialla nabízí ve svých prodejnách.

Majitelé značky Kaikkialla se sice formálně zavazují k udržitelným výrobním podmínkám a sociálním standardům, ale aktivity směřující k implementaci základních konvencí ILO a pracovních a lidských práv jsou značně omezené. Společnost vágně hovoří o férových pracovních podmínkách.

Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady

Transparentnost

Společnost Kaikkialla vyplnila dotazník CCC, ale nepřiložila žádné další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost neposkytuje příliš detailní informace o rozmístění výroby a struktuře svého dodavatelského řetězce. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost Kaikkialla neposkytuje výsledky auditů v továrnách, neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Kaikkialla schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení o tom, že v případě odlišností mezi místními a mezinárodními standardy platí vyšší standard. Společnost nedeklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Společnost se formálně zavazuje, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se

zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasů mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- záruky mezd pokrývajících náklady na živobytí během normální pracovní doby bez přesčasů.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Kaikkialla organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnosti se nedaří dostatečně zohledňovat negativní dopady svých nákupních praktik na pracovní podmínky v továrnách.

Kontrola

Společnost je členem firemní monitorovací iniciativy BSCI. Na případy porušování etického kodexu reaguje vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Kilimanjaro

www.hervis.at

Sídlo společnosti:	Salcburk
Země:	Rakousko
Založeno:	N/A
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	Hervis Sport- und Modegesellschaft m.b.H.
Ředitel společnosti:	Hans Klaus Reisch, Alfred Eichblatt (ředitelé společnosti HERVIS Sport- und Modegesellschaft m.b.H.)
Sortiment:	Výrobky: oblečení, outdoorové vybavení
Rozmístění výroby:	N/A

Komentář CCC

Vzhledem k tomu, že společnost Kilimanjaro neodpověděla na dotazník CCC (Clean Clothes Campaign), vychází následující hodnocení společenské odpovědnosti firmy výhradně z dřívějších kontaktů se společností a z průzkumu CCC.

Pod značkou Kilimanjaro nabízí své outdoorové výrobky sportovní řetězec Hervis. Není známo, zda společnost při výrobě svého zboží vyžaduje dodržování sociálních standardů v souladu s mezinárodním pracovním právem.

Kilimanjaro není zapojeno do žádného nezávislého způsobu monitoringu a verifikace, který by ověřoval dodržování minimálních pracovních standardů.

Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost Kilimanjaro nevyplnila dotazník CCC. Etický kodex firmy není veřejně přístupný na internetu, v obchodech ani prostřednictvím jiných informačních kanálů. Společnost neposkytuje žádné informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zprávu o společenské odpovědnosti nesestavuje. Kilimanjaro neposkytuje výsledky auditů v továrnách, neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Kilimanjaro se v žádném veřejném dokumentu nehlásí k dodržování Všeobecné deklarace lidských práv ani místních pracovních zákonů. Společnost se nezavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ani zákonem stanovené minimální mzdy. Podle dostupných informací nejsou stanovena žádná omezení týdenní pracovní doby a firma nepožaduje v žádném veřejném dokumentu bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu.

Implementace kodexu

Není zřejmé, zda kupní smlouvy obsahují ustanovení o dodržování etického kodexu dodavateli a jejich subdodavateli. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že Kilimanjaro organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci mzdu pokrývající náklady na živobytí. Obáváme se, že se společnosti nedaří dostatečně zohledňovat negativní dopady svých nákupních praktik na pracovní podmínky v továrnách. Nejsou známy žádné předpisy, které by nákupčí pozitivně motivovaly k tomu, aby zohledňovali pracovní podmínky v továrnách a přednostně svěřovali zakázky továrnám s lepšími pracovními standardy. Totéž platí pro postupy, které by dodavatelům pomáhaly zlepšit plánování výroby, a zabráňovaly tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností Kilimanjaro. Společnost Kilimanjaro neposkytla žádné informace o krocích, kterými napравuje porušování pracovních práv v dodavatelském řetězci. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Lowa Sportschuhe GmbH

www.lowa.de

Sídlo společnosti:	Jetzendorf
Země:	Německo
Založeno:	1923
Obrat společnosti:	143 mil. eur
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	Ruggero Zanatta, Werner Riethmann, Renzo Castellani
Ředitel společnosti:	Werner Riethmann
Sortiment:	Značky: Lowa Výrobky: obuv
Rozmístění výroby:	Čína, Bosna a Hercegovina, Chorvatsko, Německo, Maďarsko, Itálie, Portugalsko, Slovensko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Lowa, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Lowa, kterou založil Lorenz Wagner, se specializuje na výrobu obuvi. Své zboží vyrábí ve vlastní továrně a dále spolupracuje se zhruba desítkou evropských a čínských dodavatelů.

Za pozitivní krok lze považovat skutečnost, že se společnost zúčastnila průzkumu CCC a poskytla informace o opatřeních, která podniká v oblasti CSR, i seznam dodavatelů továren. Společnost Lowa se výslovně nezavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady – to je pouze cílový požadavek. Jako nejnižší mzdová hranice je stanovena zákonná minimální mzda.

Není k dispozici žádná nezávislá verifikace pracovních standardů v dodavatelském řetězci prováděná nezávislou vícestrannou iniciativou. Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti Lowa do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost Lowa vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy není veřejně přístupný na internetu, v obchodech ani prostřednictvím jiných informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zprávu o společenské odpovědnosti nesestavuje. Společnost Lowa neposkytuje výsledky auditů v továrnách, neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Lowa schválila etický kodex, ten však neobsahuje ustanovení, že v případě odlišností mezi místními a mezinárodními normami platí vyšší standard. Společnost nedeclaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se

zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zákazu vymáhání záloh nebo zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele,
- záruky mezd pokrývajících náklady na živobytí během normální pracovní doby bez přesčasů,
- zákazu svévolných pokut, především v případě nemoci nebo těhotenství.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do většiny hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Lowa deklaruje, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývajících náklady na živobytí. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Lowa do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností Lowa. Společnost Lowa reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Maier Sports GmbH

www.maier-sports.de

Sídlo společnosti:	Koengen
Země:	Německo
Založeno:	1938
Obrat společnosti:	31,68 mil. eur
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	2 000
Majitel společnosti:	Hermano GmbH
Ředitel společnosti:	Sascha Kautschitsch
Sortiment:	Značky: Maier Sports, Gonso, RONO, US40 Podíl na značce: Bergson Výrobky: oděvy (100 % obratu)
Rozmístění výroby:	Čína, Indie, Turecko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Maier Sports, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Německá společnost Maier Sports byla založena v roce 1938. Specializuje se na outdoorové, sportovní a módní oblečení, které se vyrábí v továrnách v Turecku, Číně a Indii.

Společnost Maier Sports se v polovině roku 2011 stala členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Členstvím v FWF společnost přijala obsáhlý závazek ke zlepšování pracovních podmínek v továrnách svých dodavatelů, který zahrnuje verifikaci v místě výroby, zapojení místních nevládních organizací a odborů a pravidelné hodnocení manažerských procesů ve firmě jako takové. Zapojení do FWF zaručuje vysokou transparentnost informací o pokrocích a výzvách spojených se zlepšováním pracovních podmínek. V rámci verifikace se kontroluje a měří konkrétní pokrok v implementaci stanovených opatření u dodavatelů a to, zda opatření přijatá společnostmi Maier Sports a továrnami skutečně vedou ke zlepšení pracovních podmínek. Maier Sports tým přebírá důležitý díl odpovědnosti za implementaci směrnic a nepřesouvá tento úkol jednoduše na své dodavatele. Kromě toho je třeba zdůraznit, že společnost Maier Sports se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady, což je zásadní předpoklad pro to, aby zaměstnanci továren mohli vést důstojný život.

Od ukončení průzkumu CCC došlo k dalšímu pozitivnímu posunu ohledně dětské práce. Společnost Maier Sports, stejně jako všichni ostatní členové FWF, přijala novou směrnici FWF, která zpřesňuje postupy v případě odhalení dětské práce u dodavatelů (zveřejněno v říjnu 2012).

Transparentnost

Společnost Maier Sports vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost Maier Sports neposkytuje výsledky auditů v továrnách, zatím neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Maier Sports schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení o tom, že v případě odlišností mezi místními a mezinárodními standardy platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se zavazuje k naplňování práva pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady, tj. na takovou mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a část příjmu ponechává k volnému naložení. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky ohledně:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Maier Sports uvádí, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Společnost se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ve všech továrnách a vyvinula důvěryhodnou metodiku, podle které pro každou zemi, v níž se vyrábí její zboží, vypočítává výši mzdy pokrývajících životní náklady. Společnost Maier Sports do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Maier Sports reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem nezávislé vícestranné verifikační iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Do monitoringu a/nebo verifikace jsou formou konzultací zapojeny i místní zájmové skupiny z řad občanské společnosti.

Mammut Sports Group AG

www.mammut.ch

Sídlo společnosti:	Seon
Země:	Švýcarsko
Založeno:	1862
Obrat společnosti:	174 mil. eur (210,8 mil. švýcarských franků)
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	Conzzeta AG
Ředitel společnosti:	Rolf Schmid
Sortiment:	Značky: Mammut Výrobky: oblečení (68 % obratu), obuv (11 % obratu), tašky (6 % obratu), spací pytle (3 % obratu)
Rozmístění výroby:	Čína, Indie, Filipíny, Turecko, Vietnam, Německo, Itálie, Lotyšsko, Portugalsko, Rumunsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Mammut Sports, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Mammut sestavila svůj první etický kodex již před zhruba dvanácti lety a v roce 2008 vstoupila do nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation. Členstvím v FWF společnost přijala obsáhlý závazek ke zlepšování pracovních podmínek v továrnách svých dodavatelů, který zahrnuje verifikaci přímo v místě výroby, zapojení místních nevládních organizací a odborů a pravidelné hodnocení manažerských procesů ve firmě jako takové. Na webové stránce FWF je zveřejněna zpráva o společenské odpovědnosti firmy z roku 2011 a kontrolní zpráva FWF, tzv. Brand Performance Check, z roku 2011.

FWF potvrzuje, že společnost Mammut splňuje většinu požadavků FWF na management firmy. Zapojení do FWF zaručuje vysokou transparentnost informací o pokrocích a výzvěch spojených se zlepšováním pracovních podmínek. V rámci verifikace se kontroluje a měří konkrétní pokrok v implementaci stanovených opatření u dodavatelů a to, zda opatření přijatá společností Mammut a továrnami skutečně vedou ke zlepšení pracovních podmínek.

Společnost Mammut tím přebírá důležitý díl odpovědnosti za implementaci směrnic a nepřesouvá tento úkol jednoduše na své dodavatele. Kromě toho je třeba zdůraznit, že společnost se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady, což je zásadní předpoklad pro to, aby zaměstnanci továren mohli vést důstojný život.

Společnost Mammut v rámci outdoorového průmyslu velmi aktivně prosazuje FWF a zahájila spolupráci s dalšími značkami, které odebírají zboží od stejných dodavatelů.

Podle FWF dostávají zaměstnanci pravidelné zprávy o aktivitách v oblasti společenské odpovědnosti firmy a o činnosti FWF. Za úkoly spojené s CSR odpovídají zaměstnanci na vedoucích pozicích.

Součástí firemní strategie společnosti Mammut je udržovat a rozvíjet stabilní vztahy s dodavateli. V současné době společnost Mammut odebírá zboží od 27 dodavatelů. 75 % celkového objemu zboží pochází od dodavatelů, s nimiž společnost Mammut udržuje obchodní vztahy déle než pět let.

Od ukončení průzkumu CCC došlo k dalšímu pozitivnímu posunu ohledně dětské práce. Společnost Mammut, stejně jako všichni ostatní členové FWF, přijala novou směrnici FWF, která zpřesňuje postupy v případě odhalení dětské práce u dodavatelů (zveřejněno v říjnu 2012).

Transparentnost

Společnost Mammut Sports vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost poskytuje výsledky auditů v továrnách a k dispozici jsou také zprávy s výsledky verifikace prováděné nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Mammut Sports schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení o tom, že v případě odlišností mezi místními a mezinárodními standardy platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se zavazuje k naplňování práva pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady, tj. na takovou mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a část příjmu ponechává k volnému naložení. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Mammut Sports uvádí, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Společnost se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ve všech továrnách a vyvinula důvěryhodnou metodiku, podle které pro každou zemi, v níž se vyrábí její zboží, vypočítává výši mzdy pokrývajících životní náklady. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Mammut Sports do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Mammut Sports reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem nezávislé vícestranné verifikační iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Do monitoringu a/nebo verifikace jsou formou konzultací zapojeny i místní zájmové skupiny z řad občanské společnosti.

Marmot Mountain

www.marmot.eu

Sídlo společnosti:	Santa Rosa
Země:	USA
Založeno:	1974
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	cca 800
Majitel společnosti:	Jarden Corporation
Ředitel společnosti:	Marmot USA: Mark Martin Marmot Mountain Europe: Andy Schimeck
Sortiment:	Značky: Marmot Sortiment: oblečení, tašky, spací pytle, stany
Rozmístění výroby:	Kostarika, Salvador, USA, Bangladéš, Čína, Indie, Indonésie, Malajsie, Pákistán, Thajsko, Vietnam, Německo

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Marmot Mountain, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Marmot založili v roce 1974 dva studenti z University of California Santa Cruz, kteří se inspirovali školním projektem na Aljašce. Dnes se výrobky společnosti Marmot prodávají v šedesáti zemích světa. Společnost schválila etický kodex a sestavila kvůli implementaci sociálních a environmentálních standardů kodexu manuál pro dodavatele. Etický kodex společnosti však neobsahuje závazek k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady; zmiňuje pouze minimální mzdu stanovenou zákonem nebo mzdu obvyklou v daném odvětví. Etický kodex ani manuál pro dodavatele neobsahují žádná ustanovení ohledně svobody sdružování a práva na kolektivní vyjednávání. Tato témata jsou zmíněna pouze na webové stránce firmy v sekci Marmot Vendor Compliance Policy.

Společnost uvádí, že každoročně financuje školení o implementaci kodexu pro všechny asijské dodavatele a prohlašuje, že zvažuje členství v nezávislé vícestranné iniciativě Fair Wear Foundation od roku 2012 nebo 2013. Zapojení do FWF by znamenalo efektivní a transparentní závazek ke společenské odpovědnosti a ke zlepšování pracovních podmínek v továrnách.

Transparentnost

Společnost Marmot Mountain Europe vyplnila dotazník CCC jménem Marmot Mountain LLC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zprávu o společenské odpovědnosti nesestavuje. Společnost Marmot Mountain poskytuje výsledky auditů v továrnách, ale neexistují žádné zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Marmot Mountain schválila etický kodex, ten však neobsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost Mar-

mot Mountain nedeklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex neobsahuje všechna ustanovení základních konvencí ILO ani výslovně neodkazuje na základní konvence ILO. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex nestanovuje žádná omezení týdenní pracovní doby. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- záruky mezd pokrývajících náklady na živobytí během normální pracovní doby bez přesčasů,
- odstranění nejhorších forem dětské práce s výslovným odkazem na základní konvenci ILO č. 182.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do některých jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Marmot Mountain uvádí, že pro část managementu a zaměstnanců tovarů zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývajících životní náklady. Společnost Marmot Mountain si zřejmě není vědoma skutečnosti, že část její produkce se vyrábí v továrnách nacházejících se v zemích nebo oblastech, kde není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnosti se zatím nedaří dostatečně zohledňovat negativní dopady svých nákupních praktik na pracovní podmínky v továrnách.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností Marmot Mountain. Společnost Marmot Mountain reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Lukas Meindl GmbH & Co KG

www.meindl.de

Sídlo společnosti:	Kirchanschöring
Země:	Německo
Založeno:	1638
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	Meindl
Ředitel společnosti:	Meindl
Sortiment:	Značka: Meindl Výrobky: obuv (100 % obratu)
Rozmístění výroby:	Vietnam, Německo, Maďarsko, Itálie, Slovinsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Meindl, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Meindl je německý výrobce turistické a trekingové obuvi s dlouholetou tradicí. Převážná část výroby probíhá v Německu a Evropě. Se všemi výrobci společnost udržuje dlouholeté obchodní vztahy, s některými delší než 15 let.

Z odpovědí a informací poskytnutých společností Meindl lze usuzovat, že pracovní práva hrají ve firmě důležitou roli. Společnost Meindl prokazuje citlivost k tématu mezd pokrývajících životní náklady a uvádí, že továrny, ze kterých odebírá zboží, vyplácejí svým zaměstnancům mzdy převyšující zákonem určenou minimální hranici, protože minimální mzdy nepokrývají základní životní potřeby. Společnost Meindl je však velmi netransparentní ohledně svých aktivit v oblasti CSR a dosud nezveřejnila ani svůj etický kodex. Společnost však uvedla, že připravuje nové webové stránky, na kterých zveřejní i etický kodex firmy.

Není k dispozici žádná nezávislá verifikace pracovních standardů v dodavatelském řetězci prováděná nezávislou vícestrannou iniciativou. Výroky společnosti tak nejsou ověřitelné. Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti Meindl do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost Meindl vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy není veřejně přístupný na internetu, v obchodech ani prostřednictvím jiných informačních kanálů. Společnost neposkytuje příliš podrobné informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zprávu o společenské odpovědnosti nesestavuje. Společnost Meindl poskytuje výsledky auditů v továrnách, ale neexistují žádné zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Meindl schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex však neobsahuje žádná ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a o kontrole jeho dodržování. Etický kodex neobsahuje všechna ustanovení základních konvencí ILO ani výslovně neodkazuje na základní konvence ILO. Společnost se zavazuje k tomu, že pracovníkům bude vyplácet mzdu pokrývající základní potřeby pracovníků a jejich rodin. Kodex však neupřesňuje, že tato mzda se vztahuje na běžnou pracovní dobu. Nejedná se tedy v pravém slova smyslu o mzdu pokrývajících životní náklady. Etický kodex nestanovuje žádná omezení týdenní pracovní doby. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- specifických kroků na podporu důstojných pracovních podmínek v zemích, kde národní legislativa omezuje právo na sdružování a kolektivní vyjednávání,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele,
- vyšších hodinových sazeb za práci přesčas,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů,
- zákazu svévolných pokut, především v případě nemoci nebo těhotenství,
- odstranění nejhorších forem dětské práce s výslovným odkazem na základní konvenci ILO č. 182.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do některých jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Kupní smlouvy s dodavateli neobsahují ustanovení, že dodavatelé i jejich subdodavatelé musejí dodržovat etický kodex společnosti. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Meindl organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Společnost Meindl se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ve všech továrnách, nemá však žádnou důvěryhodnou metodiku, na základě které by tento závazek implementovala. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Meindl do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností Meindl. Společnost Meindl reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

NORTHLAND PROFESSIONAL

www.northland-pro.com

Sídlo společnosti:	Graz
Země:	Rakousko
Založeno:	1973
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	Url Sigrid, Pichler Arno
Ředitel společnosti:	Url Sigrid
Sortiment:	Značky: NORTHLAND PROFESSIONAL Výrobky: outdoorové oblečení, obuv, kempingové vybavení
Rozmístění výroby:	Čína, Indie, Turecko, Portugalsko, Španělsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti NORTHLAND PROFESSIONAL, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Rakouská společnost NORTHLAND PROFESSIONAL patří k několika málo outdoorovým firmám, které neodpověděly na dotazník CCC. Společnost poskytla pouze svůj etický kodex, který je zveřejněn i na webové stránce firmy. Kodex vykazuje některé nedostatky. Společnost se nicméně zavazuje k vyplacení mezd pokrývajících životní náklady v celém dodavatelském řetězci. Není však zřejmé, jakým způsobem je zajištěno, že pracovníci tuto mzdu skutečně dostávají. Podle údajů NORTHLAND PROFESSIONAL se 90 % výrobků vyrábí v továrnách certifikovaných podle standardu SA8000. Společnost však neposkytla výsledky auditů. Od posledního průzkumu Clean Clothes Campaign v roce 2010 společnost zveřejnila svůj etický kodex. Společnost nenásledovala doporučení CCC zapojit se do některé vícestranné iniciativy zajišťující nezávislý monitoring a verifikaci.

Transparentnost

Společnost NORTHLAND PROFESSIONAL nevyplnila dotazník CCC. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost neposkytuje příliš podrobné informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Nesestavuje žádnou zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Neposkytuje výsledky auditů v továrnách, neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost NORTHLAND PROFESSIONAL schválila etický kodex, ten však neobsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex však neobsahuje žádná ustanovení o implementaci kodexu

na pracovišti a o kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude re-spektovat základní pracovní standardy, ale neodkazuje výslovně na jednotlivé základní konvence ILO. Společnost se zavazuje k naplňování práva pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady, tj. na takovou mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a část příjmu ponechává k volnému naložení. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zvláštních nařízení pro pracovníky mladší 18 let (např. vzdělání, zákaz nočních směn),
- specifických kroků na podporu důstojných pracovních podmínek v zemích, kde národní legislativa omezuje právo na sdružování a kolektivní vyjednávání,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele,
- zákazu svévolných pokut, především v případě nemoci nebo těhotenství,
- odstranění nehorších forem dětské práce s výslovným odkazem na základní konvenci ILO č. 182.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Není známo, zda kupní smlouvy vyžadují od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Společnost NORTHLAND PROFESSIONAL se zavazuje k vyplacení mezd pokrývajících životní náklady ve všech dodavatelských továrnách, nemá však žádnou důvěryhodnou metodiku, na základě které by tento závazek implementovala.

Společnost NORTHLAND PROFESSIONAL si zřejmě není vědoma skutečnosti, že část její produkce se vyrábí v továrnách nacházejících se v zemích nebo oblastech, kde není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností NORTHLAND PROFESSIONAL. Společnost neposkytla žádné informace o tom, jakými kroky se snaží napravit porušování pracovních práv. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Odlo International

www.odlo.com

Sídlo společnosti:	Hünenberg
Země:	Švýcarsko
Založeno:	1946
Roční obrat:	119,032 mil. eur (144,2 mil. švýcarských franků)
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	4 500
Majitel společnosti:	Soukromé vlastnictví
Ředitel společnosti:	Andreas Kessler
Sortiment včetně značek a kolekcí:	Značky: ODLO Výrobky: oblečení (100 % obratu)
Rozmístění výroby:	Čína, Indie, Izrael, Thajsko, Vietnam, Německo, Itálie, Portugalsko, Rumunsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Odlo, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Odlo se v roce 2008 stala členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Členstvím v FWF společnost přijala obsáhlý závazek ke zlepšování pracovních podmínek v továrnách svých dodavatelů, který zahrnuje verifikaci v místě výroby, zapojení místních nevládních organizací a odborů a pravidelné hodnocení manažerských procesů ve firmě jako takové.

Na webové stránce FWF je zveřejněna zpráva o společenské odpovědnosti firmy z roku 2011 a kontrolní zpráva FWF, tzv. Brand Performance Check, z roku 2010. Zapojení do FWF zaručuje vysokou transparentnost informací o pokrocích a výzvách spojených se zlepšováním pracovních podmínek. V rámci verifikace se kontroluje a měří konkrétní pokrok v implementaci stanovených opatření u dodavatelů a to, zda opatření přijatá společností Odlo a továrnami skutečně vedou ke zlepšení pracovních podmínek. Společnost Odlo tím přebírá důležitý díl odpovědnosti za implementaci směrnic a nepřesouvá tento úkol jednoduše na své dodavatele. Kromě toho je třeba zdůraznit, že společnost se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady, což je zásadní předpoklad pro to, aby zaměstnanci továren mohli vést důstojný život.

Za úkoly spojené se společenskou odpovědností firmy odpovídají pracovníci na nejvyšších pozicích a podle informací FWF mají dobrý přehled o zlepšení, kterých je v implementaci kodexu třeba docílit. Společnost Odlo se svými dodavateli udržuje dlouhodobé obchodní vztahy. S více než 70 % výrobců spolupracuje déle než pět let.

Od ukončení průzkumu CCC došlo k dalšímu pozitivnímu posunu ohledně dětské práce. Společnost Odlo, stejně jako všichni ostatní členové FWF, přijala novou směrnici FWF, která zpřesňuje postupy v případě odhalení dětské práce u dodavatelů (zveřejněno v říjnu 2012).

Transparentnost

Společnost Odlo vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost Odlo poskytuje výsledky auditů v továrnách a k dispozici jsou také zprávy s výsledky verifikace prováděné nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Odlo schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se zavazuje k naplňování práva pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady, tj. na takovou mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a část příjmu ponechává k volnému naložení. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Odlo uvádí, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Společnost Odlo se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ve všech továrnách a vyvinula důvěryhodnou metodiku, podle které pro každou zemi, kde se vyrábí její zboží, vypočítává výši mezd pokrývajících životní náklady. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Odlo do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Odlo reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem nezávislé vícestranné verifikační iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Do monitoringu a/nebo verifikace jsou formou konzultací zapojeny i místní zájmové skupiny z řad občanské společnosti.

Sídlo:	Ventura
Země:	USA
Založeno:	1973
Obrat společnosti:	385,355 mil. eur (501 mil. USD) (květen 2011 až duben 2012)
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	Yvon a Malinda Chouinard
Ředitel společnosti:	Casey Sheahan
Sortiment:	Značky: Patagonia, FCD Výrobky: oblečení (90 % obratu), obuv (5 % obratu), tašky (5 % obratu)
Rozmístění výroby:	Kolumbie, Kostarika, Salvador, Mexiko, Nikaragua, USA, Bangladéš, Čína, Indie, Izrael, Jižní Korea, Filipíny, Srí Lanka, Thajsko, Turecko, Vietnam

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Patagonia, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Kalifornskou společnost Patagonia založil v roce 1973 Yvon Chouinard, který od roku 1964 prodával horolezecké vybavení a se založením značky Patagonia sortiment rozšířil i o oblečení, a to především pro horolezce. Od roku 1996 se oděvy se značkou Patagonia zhotovují výhradně z biobavlny a společnost deklaruje svou environmentální odpovědnost. Sortiment společnosti tvoří především oděvy (95 %) a tašky.

Společnost Patagonia poskytla obsáhlé informace o pracovních a sociálních standardech ve svém dodavatelském řetězci. Seznam dodavatelů je zveřejněn na webové stránce společnosti. Patagonia rovněž vylepšila svou on-line aplikaci „Footprint chronicles“, která obsahuje informace o dodavatelích.

Společnost přijala nový etický kodex, který by měl být zveřejněn na podzim roku 2012. Tento profil byl sestaven na základě starého etického kodexu, který byl během průzkumu stále aktuální. Nový kodex však obsahuje některé pozitivní změny. Jednou z nich je přijetí závazku k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Nový etický kodex uvádí, že „každý pracovník má za běžný pracovní týden právo na takovou odměnu, která stačí k pokrytí základních potřeb a ponechává část příjmu k volnému naložení“. K dalším pozitivním změnám patří omezení maximálního počtu pracovních hodin a důraz na svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, včetně zavedení postupů pro podávání stížností.

Společnost Patagonia je členem několika iniciativ z oblasti společenské odpovědnosti firem, například FLA, Fair Factories Clearinghouse nebo programu ILO Better Work.

Transparentnost

Společnost Patagonia vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. U oblečení je na visačkách uvedena země původu. Společnost Patagonia nesestavuje

zprávu o společenské odpovědnosti. Patagonia poskytuje výsledky auditů v továrnách a k dispozici jsou také zprávy s výsledky verifikace prováděné nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Patagonia schválila etický kodex, ten však neobsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude respektovat základní pracovní standardy, ale neodkazuje výslovně na jednotlivé základní konvence ILO. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů), ve výjimečných případech však povoluje vyšší počet hodin týdně. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- specifických kroků na podporu důstojných pracovních podmínek v zemích, kde národní legislativa omezuje právo na sdružování a kolektivní vyjednávání,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů,
- odstranění nejhorších forem dětské práce s výslovným odkazem na základní konvenci ILO č. 182.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do většiny hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Patagonia uvádí, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Patagonia do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Patagonia reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem vícestranné verifikační iniciativy Fair Labor Association (FLA). Do monitoringu a/nebo verifikace jsou formou konzultací zapojeny i místní zájmové skupiny z řad občanské společnosti.

Sídlo:	Domancy
Země:	Francie
Založeno:	1997
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	N/A
Ředitel společnosti:	Christian Ollier
Sortiment:	Výrobky: oblečení, obuv, vybavení pro turistiku, trekking, běh na lyžích, horolezectví a stanování
Rozmístění výroby:	N/A

Komentář CCC

Vzhledem k tomu, že společnost Quechua neodpověděla na dotazník Clean Clothes Campaign (CCC), vychází následující hodnocení společenské odpovědnosti firmy výhradně z dřívějších kontaktů se společností a z průzkumu CCC.

Společnost Quechua patří k několika málo outdoorovým firmám, které neodpověděly na dotazník CCC. Není známo, zda společnost Quechua při výrobě vyžaduje dodržování sociálních standardů v souladu s mezinárodním pracovním právem. Quechua není zapojena do žádného nezávislého způsobu monitoringu a verifikace, který by ověřoval dodržování minimálních pracovních standardů.

Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti Quechua do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplacení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost Quechua nevyplnila dotazník CCC. Etický kodex firmy není veřejně přístupný na internetu, v obchodech ani prostřednictvím jiných informačních kanálů. Společnost neposkytuje žádné informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zprávu o společenské odpovědnosti firmy nesestavuje. Společnost Quechua neposkytuje výsledky auditů v továrnách. Neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Quechua se v žádném veřejném dokumentu nezavazuje k dodržování Všeobecné deklarace lidských práv ani místních zákonů. Společnost se veřejně nezavazuje k vyplacení mezd pokrývajících životní náklady ani nezaručuje zákonem stanovenou minimální mzdu. Podle dostupných informací neexistují žádná omezení týdenní pracovní doby a společnost Quechua nepožaduje v žádném veřejném dokumentu bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu.

Implementace kodexu

Není známo, zda kupní smlouvy vyžadují od dodavatele a jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Quechua organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplacení mzdy pokrývajících náklady na živobytí. Obáváme se, že se společnosti nedaří dostatečně zohledňovat negativní dopady svých nákupních praktik na pracovní podmínky v továrnách. Nejsou známy žádné předpisy, které by nákupčí pozitivně motivovaly k tomu, aby zohledňovali pracovní podmínky v továrnách a přednostně svěřovali zakázky továrnám s lepšími pracovními standardy. Totéž platí pro postupy, které by dodavatelům pomáhaly zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností Quechua. Společnost Quechua neposkytl žádné informace o tom, jakými kroky se snaží napravit porušování pracovních práv. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Sídlo:	Bolzano
Země:	Itálie
Založeno:	1935
Obrat společnosti:	175 mil. eur
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	500
Majitel společnosti:	OberAlp AG Heiner Oberrauch
Ředitel společnosti:	Massimo Baratto
Sortiment:	Výrobky: oblečení (47 % obrátu), obuv (11 % obrátu), tašky (5 % obrátu), spací pytle (1,5 % obrátu)
Rozmístění výroby:	Čína, Vietnam, Indonésie, Turecko, Bangladéš, Barma (Myanmar), Rakousko, Německo, Řecko, Itálie, Litva

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Salewa, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Jihotyrolská společnost Salewa, která se již od roku 1935 specializuje na výrobu vybavení pro horské sporty, je vlastnictvím rodiny Oberrauchových. Na rozdíl od minulého průzkumu CCC z roku 2010 společnost v aktuálním průzkumu ukázala svou transparentní stránku. Zájemci o informace mohou nyní na webu firmy najít etický kodex. Jak však CCC vytkla společnosti Salewa již v roce 2010, kodex stále vykazuje některé nedostatky. Společnost nicméně informovala o tom, že plánuje revizi svých sociálních standardů a případnou implementaci principu mzdy pokrývajících životní náklady.

CCC kritizuje nedostatky ve způsobu implementace sociálních standardů v továrnách dodavatelů. Podle poskytnutých informací zřídila společnost Salewa interní pracovní skupinu, která má za úkol ve spolupráci s pracovníky z dalších oddělení lépe zakotvit téma sociální odpovědnosti do firemní praxe.

Společnost Salewa doposud sází na interní kontroly v továrnách dodavatelů. Ačkoliv v procesu monitoringu došlo podle vlastních údajů společnosti k některým úpravám a formát auditorských zpráv se změnil tak, aby umožňoval lepší srovnání kontrolních aktivit, výsledky těchto kontrol zůstávají pouze interní. Tyto výtky mohou být staženy, pokud se společnost, jak oznámila, stane členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF), a získá tak na svou stranu kompetentního partnera pro implementaci a verifikaci sociálních standardů.

Transparentnost

Společnost Salewa vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje informace o struktuře svého dodavatelského řetězce a rozmístění výroby. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost Salewa neposkytuje výsledky auditů v továrnách. Neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Salewa schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex však neobsahuje žádná ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a o kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude respektovat základní pracovní standardy, ale neodkazuje výslovně na jednotlivé základní konvence ILO. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů), ve výjimečných případech však povoluje vyšší počet hodin týdně. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách dodavatelů. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zvláštních nařízení pro pracovníky mladší 18 let (např. vzdělání, zákaz nočních směn),
- specifických kroků na podporu důstojných pracovních podmínek v zemích, kde národní legislativa omezuje právo na sdružování a kolektivní vyjednávání,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů,
- odstranění nejhorších forem dětské práce s výslovným odkazem na základní konvenci ILO č. 182.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Salewa organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Salewa si zřejmě není vědoma skutečnosti, že část její produkce se vyrábí v továrnách nacházejících se v zemích nebo oblastech, kde není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Salewa do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností Salewa. Společnost Salewa reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Schöffel Sportbekleidung

www.schoeffel.com

Sídlo:	Schwabmünchen
Země:	Německo
Založeno:	1804
Obrat společnosti:	93,5 mil. eur
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	cca 2 400
Majitel společnosti:	Hubert Schöffel a Peter Schöffel
Ředitel společnosti:	Peter Schöffel
Sortiment:	Značky: Schöffel, Schöffel Professional Wear, Schöffel Country Wear Výrobky: oblečení (100 % obratu)
Rozmístění výroby:	Čína, Indonésie, Turecko, Vietnam, Bulharsko, Německo, Maďarsko, Itálie, Lotyšsko, Polsko, Rumunsko, Srbsko

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Schöffel, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Schöffel je tradiční rodinný podnik s téměř dvoustoletou tradicí. Vyrábí funkční sportovní oblečení.

Začátkem roku 2011 se společnost Schöffel stala členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Členstvím v FWF společnost přijala obsáhlý závazek ke zlepšování pracovních podmínek v továrnách svých dodavatelů, který zahrnuje verifikaci v místě výroby, zapojení místních nevládních organizací a odborů a pravidelné hodnocení manažerských procesů ve firmě jako takové.

Na webové stránce FWF je zveřejněna zpráva o společenské odpovědnosti firmy z roku 2011 a kontrolní zpráva FWF, tzv. Brand Performance Check, za rok 2012. Zapojení do FWF zaručuje vysokou transparentnost informací o pokrocích a výzvách spojených se zlepšováním pracovních podmínek. V rámci verifikace se kontroluje a měří konkrétní pokrok v implementaci stanovených opatření u dodavatelů a to, zda opatření přijatá společností Schöffel a továrnami skutečně vedou ke zlepšení pracovních podmínek. Schöffel tím přebírá důležitý díl odpovědnosti za implementaci směrnic a nepřesouvá tento úkol jednoduše na své dodavatele. Kromě toho je třeba zdůraznit, že společnost Schöffel se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady, což je zásadní předpoklad pro to, aby zaměstnanci továren mohli vést důstojný život.

FWF potvrzuje, že společnost Schöffel splňuje požadavky FWF na management firmy, a mnohé dokonce překračuje.

Audity FWF zjistily, že tři továrny spolupracující se společností Schöffel svým zaměstnancům sice vyplácely minimální zákonnou mzdu, ta však neodpovídala výši mzdy pokrývajících životní náklady stanovené kalkulací místních partnerů. Společnost Schöffel aktivně oslovila další odběratele těchto továren, zorganizovala společné audity a – v případě nutnosti – společné plány nápravných opatření. Společnost Schöffel s těmito odběrateli sdílela detailní informace o dalším postupu a posloužila tak jako příklad pro další firmy.

Od ukončení průzkumu CCC došlo k dalšímu pozitivnímu posunu ohledně dětské práce. Společnost Schöffel, stejně jako všichni ostatní členové FWF, přijala novou směrnici FWF, která zpřesňuje postupy v případě odhalení dětské práce u dodavatelů (zveřejněno v říjnu 2012).

Transparentnost

Společnost Schöffel vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Poskytuje výsledky auditů v továrnách a k dispozici jsou také zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Schöffel schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se zavazuje k naplňování práva pracovníků na mzdu pokrývajících životní náklady, tj. na takovou mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a část příjmu ponechává k volnému naložení. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Schöffel uvádí, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Společnost Schöffel se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ve všech továrnách a vyvinula důvěryhodnou metodiku, podle které pro každou zemi, v níž se vyrábí její zboží, vypočítává výši mzdy pokrývajících životní náklady. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo oblastech, v nichž není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Schöffel do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Schöffel reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem nezávislé vícestranné verifikační iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Do monitoringu a/nebo verifikace jsou formou konzultací zapojeny i místní zájmové skupiny z řad občanské společnosti.

SEVEN SUMMITS

www.sevensummits-sports.com

Sídlo:	Wels
Země:	Rakousko
Založeno:	2007
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	N/A
Majitel společnosti:	SPORT EYBL & SPORTS EXPERTS AG
Ředitel společnosti:	Peter Wahle, Rolf Frischknecht (členové představenstva společnosti Sport Eybl & Sports Experts AG)
Sortiment:	Značky společností SPORT EYBL & SPORTS EXPERTS AG: SEVEN SUMMITS, Noric, Take Off Výrobky: oblečení, outdoorové vybavení
Rozmístění výroby:	N/A

Komentář CCC

Vzhledem k tomu, že společnost SEVEN SUMMITS neodpověděla na dotazník Clean Clothes Campaign (CCC), vychází následující hodnocení společenské odpovědnosti firmy výhradně z dřívějších kontaktů se společností a z průzkumu CCC.

Pod značkou SEVEN SUMMITS prodává své outdoorové zboží sportovní řetězec Intersport Eybl a Sports Experts. Není známo, zda společnost při výrobě svého zboží vyžaduje dodržování sociálních standardů v souladu s mezinárodním pracovním právem.

SEVEN SUMMITS není zapojeno do žádného nezávislého způsobu monitoringu a verifikace, který by ověřoval dodržování minimálních pracovních standardů.

Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost SEVEN SUMMITS nevyplnila dotazník CCC. Etický kodex firmy není veřejně přístupný na internetu, v obchodech ani prostřednictvím jiných informačních kanálů. Společnost neposkytuje žádné informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby ani továrnách. Nesestavuje zprávu o společenské odpovědnosti. Společnost SEVEN SUMMITS neposkytuje výsledky auditů v továrnách. Neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost SEVEN SUMMITS se v žádném veřejném dokumentu nezavazuje k dodržování Všeobecné deklarace lidských práv ani místních zákonů. Společnost se veřejně nezavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ani nezaručuje zákonem stanovenou minimální mzdou. Podle dostupných informací neexistují žádná omezení týdenní pracovní doby a společnost SEVEN SUMMITS nepožaduje v žádném veřejném dokumentu bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu.

Implementace kodexu

Není známo, zda kupní smlouvy obsahují ustanovení o dodržování etického kodexu dodavatelů a jejich subdodavatelů. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost SEVEN SUMMITS organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývajících životní náklady. Obáváme se, že se společnosti nedaří dostatečně zohledňovat negativní dopady svých nákupních praktik na pracovní podmínky v továrnách. Nejsou známy žádné předpisy, které by nákupčí pozitivně motivovaly k tomu, aby zohledňovali pracovní podmínky v továrnách a přednostně svěřovali zakázky továrnám s lepšími pracovními standardy. Totéž platí pro postupy, které by dodavatelům pomáhaly zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností SEVEN SUMMITS. Společnost neposkytlala žádné informace o tom, jakými kroky se snaží napravit porušování pracovních práv. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách.

Tatonka GmbH

www.tatonka.com

Sídlo:	Dasing
Země:	Německo
Založeno:	1981
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	632 660,10 eur (říjen 2010 až září 2011)
Počet prodejních míst:	Německo: zhruba 300 outdoorových obchodů, 300 obchodů Intersport, 150 obchodů Sport2000, 50 obchodů Karstadt, 130 dalších obchodů
Majitel společnosti:	Winfried a Andreas Schechinger
Ředitel společnosti:	Andreas Schechinger
Sortiment:	Značky: TATONKA Výrobky: oblečení (12 % obratu), tašky a batohy (68 % obratu), nádobí z ušlechtilé oceli (3 % obratu), doplňky pro cestování (10 % obratu), stany (7 % obratu)
Rozmístění výroby:	Vietnam

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti Tatonka, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Tatonka GmbH je rodinná firma založená roku 1981. V outdoorovém průmyslu se jedná o jednu z mála firem, která své zboží sama vyrábí. Veškerý sortiment se vyrábí ve Vietnamu v továrně Mountech Ltd., jejímž stoprocentním vlastníkem je společnost Tatonka. Tatonka nabízí kolem dvou tisíc outdoorových a volnočasových produktů, které se prodávají po celém světě ve zhruba 4 000 specializovaných prodejnách.

Od posledního průzkumu CCC v roce 2010 společnost Tatonka vypracovala etický kodex a svou vietnamskou továrnu nechala certifikovat podle standardu SA 8000. Dalším opatřením v oblasti společenské odpovědnosti firmy je program „Open Factory“.

Nedostatkem však zůstává, že společnost Tatonka si neklade za cíl implementovat v celém dodavatelském řetězci princip mzdy pokrývající životní náklady, který je základním požadavkem CCC. Efektivním a transparentním závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti Tatonka do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která od svých členů požaduje vyplácení mezd pokrývajících životní náklady.

Transparentnost

Společnost Tatonka vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy není veřejně přístupný na internetu, v obchodech ani prostřednictvím jiných informačních kanálů. Společnost poskytuje informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost Tatonka neposkytuje výsledky auditů v továrnách. Neexistují ani zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Tatonka schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do jazyka země, ze které společnost odebírá zboží. Kupní smlouva s dodavatelem neobsahuje ustanovení, že dodavatel i všichni jeho subdodavatelé musejí dodržovat etický kodex společnosti. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost Tatonka organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mezd pokrývajících náklady na živobytí. Společnost Tatonka do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost není členem žádné firemní monitorovací iniciativy. CCC nemá k dispozici žádné výsledky monitoringu prováděného přímo společností Tatonka. Společnost Tatonka reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost není zapojena do žádné nezávislé vícestranné iniciativy ověřující pracovní podmínky v továrnách, vietnamská továrna dodavatele je však certifikována dle standardu SA 8000.

The North Face

www.thenorthface.com

Sídlo společnosti:	San Leandro, Kalifornie
Země:	USA
Založeno:	1968
Roční obrat (VF Outdoor & Action sports coalition):	3,509 mil. eur (4,562 mil. dolarů)
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst (Evropa, Střední Východ, Afrika):	431
Majitel společnosti:	VF Corporation
Ředitel společnosti:	Todd Spaletto (The North Face Americas)
Sortiment:	Výrobky: oblečení, outdoorové vybavení, obuv
Rozmístění výroby:	N/A

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědí společnosti The North Face, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Značku The North Face vlastní společnost VF Corporation. Tomuto koncernu patří i značky Timberland, Eastpak, Jansport a další. Etický kodex je veřejně přístupný, ale společnost neposkytuje žádné informace o struktuře svého dodavatelského řetězce ani zemích původu zboží. Etický kodex vykazuje některé nedostatky. CCC kritizuje především skutečnost, že společnost nemá v úmyslu zavést princip mzdy pokrývající životní náklady. VF Corporation, majitel značky The North Face, je členem kategorie B v nezávislé vícestranné iniciativě Fair Labor Association (FLA). Společnost se tím zavazuje k pouze částečné verifikaci pracovních podmínek ve svém dodavatelském řetězci dle kritérií FLA.

Efektivnějším a transparentnějším závazkem ke společenské odpovědnosti by bylo zapojení společnosti The North Face do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, která zohledňuje pracovní podmínky v celém dodavatelském řetězci a od svých členů požaduje vyplácení mzdy pokrývající životní náklady.

Transparentnost

Společnost The North Face vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost neposkytuje žádné informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost The North Face poskytuje výsledky auditů v továrnách a k dispozici jsou také zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost The North Face schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že

přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude respektovat základní pracovní standardy, ale neodkazuje výslovně na jednotlivé základní konvence ILO. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení zákonem stanovené minimální mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně nevyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- specifických kroků na podporu důstojných pracovních podmínek v zemích, kde národní legislativa omezuje právo na sdružování a kolektivní vyjednávání,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele,
- záruky mezd pokrývajících životní náklady během normální pracovní doby bez přesčasů,
- odstranění nejhorších forem dětské práce s výslovným odkazem na základní konvenci ILO č. 182.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do většiny hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Neexistují žádné věrohodné důkazy, že společnost The North Face organizuje nebo financuje školení o pracovních právech. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést pro všechny pracovníky v celém svém dodavatelském řetězci ustanovení o vyplácení mzdy pokrývající náklady na živobytí. Společnosti se nedaří dostatečně zohledňovat negativní dopady svých nákupních praktik na pracovní podmínky v továrnách.

Kontrola

Společnost je členem firemní monitorovací iniciativy WRAP. Na případy porušování etického kodexu reaguje společnost The North Face vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem kategorie B v nezávislé vícestranné verifikační iniciativě Fair Labor Association (FLA).

Vaude Sport GmbH & Co KG

www.vaude.com

Sídlo:	Tett nang
Země:	Německo
Založeno:	1974
Obrat společnosti:	N/A
Zisk:	N/A
Počet prodejních míst:	cca 5 000
Majitel společnosti:	Rodina Dewitz
Ředitel společnosti:	Antje Dewitz
Sortiment:	Značky: Vaude, Edelrid Výrobky: oblečení (53 % obratu), obuv (3 % obratu), tašky (32 % obratu), spací pytle (2 % obratu), stany (6 % obratu), kempingové vybavení (4 % obratu)
Rozmístění výroby:	Tunisko, Barma, Čína, Jižní Korea, Vietnam, Rakousko, Bulharsko, Německo, Litva

Komentář CCC

Následující hodnocení transparentnosti firemní politiky i hodnocení implementace a monitoringu pracovních norem vychází z odpovědi společnosti Vaude, uvedených do dotazníku CCC (Clean Clothes Campaign), a z dodatečného průzkumu, který provedla CCC.

Společnost Vaude byla založena jako rodinná firma v roce 1974. Dnes je globálně působící společností spolupracující s různými dodavateli a továrnami.

Společnost Vaude se v listopadu 2010 stala členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Členstvím v FWF společnost přijala obsáhlý závazek ke zlepšování pracovních podmínek v továrnách svých dodavatelů, který zahrnuje verifikaci v místě výroby, zapojení místních nevládních organizací a odborů a pravidelné hodnocení manažerských procesů ve firmě jako takové.

Na webové stránce FWF je zveřejněna zpráva o společenské odpovědnosti a udržitelnosti firmy z roku 2012 a kontrolní zpráva FWF, tzv. Brand Performance Check, z roku 2012. Zapojení do FWF zaručuje vysokou transparentnost informací o pokrocích a výzvách spojených se zlepšováním pracovních podmínek. V rámci verifikace se kontroluje a měří konkrétní pokrok v implementaci stanovených opatření u dodavatelů a to, zda opatření přijatá společností Vaude a továrnami skutečně vedou ke zlepšení pracovních podmínek. Společnost Vaude tím přebírá důležitý díl odpovědnosti za implementaci směrnic a nepřesouvá tento úkol jednoduše na své dodavatele. Kromě toho je třeba zdůraznit, že společnost se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady, což je zásadní předpoklad pro to, aby zaměstnanci továren mohli vést důstojný život. Za úkoly spojené se společenskou odpovědností firmy odpovídají pracovníci na nejvyšších pozicích.

FWF oceňuje konstruktivní přístup společnosti Vaude k implementaci etického kodexu a závazků vyplývajících z členství v FWF. Kladně hodnotí především jejich postupné zavádění do dodavatelského řetězce a systému řízení firmy s cílem konkrétních a strategických zlepšení založených na provedených auditech.

Od ukončení průzkumu CCC došlo k dalšímu pozitivnímu posunu ohledně dětské práce. Společnost Vaude, stejně jako všichni ostatní členové FWF, přijala novou směrnici FWF, která zpřesňuje postupy v případě odhalení dětské práce u dodavatelů (zveřejněno v říjnu 2012).

Transparentnost

Společnost Vaude vyplnila dotazník CCC a přiložila další dokumenty. Etický kodex firmy je veřejně přístupný na internetu, v obchodech a prostřednictvím dalších informačních kanálů. Společnost poskytuje některé informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a továrnách. Zveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Společnost Vaude poskytuje výsledky auditů v továrnách a k dispozici jsou také zprávy s výsledky verifikace provedené nezávislou vícestrannou iniciativou.

Etický kodex

Společnost Vaude schválila etický kodex, který obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost deklaruje, že přebírá odpovědnost za implementaci etického kodexu v celém dodavatelském řetězci (včetně subdodavatelů). Etický kodex obsahuje ustanovení o implementaci kodexu na pracovišti a kontrole jeho dodržování. Společnost se formálně zavazuje k tomu, že bude v celém dodavatelském řetězci respektovat základní pracovní standardy v souladu se základními konvencemi ILO. Společnost se zavazuje k naplňování práva pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady, tj. na takovou mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a část příjmu ponechává k volnému naložení. Etický kodex společnosti omezuje týdenní pracovní dobu na 60 hodin (48 hodin plus 12 hodin přesčasů) a stanovuje, že přesčasy mohou být vykonávány jen příležitostně a musejí být odměňovány náležitým příplatkem. Etický kodex požaduje bezpečné a hygienicky nezávadné pracovní prostředí v továrnách. Společnost výslovně vyžaduje, aby všichni pracovníci obdrželi řádnou pracovní smlouvu. Kromě výše zmíněných pracovních standardů je etický kodex v některých bodech nedostatečně přesný. Neobsahuje žádné závazky týkající se:

- zajištění přechodných opatření na podporu dětí a jejich rodin v případě odhalení dětské práce,
- zákazu vymáhání záloh a zadržování osobních dokladů ze strany zaměstnavatele.

Implementace kodexu

Etický kodex je přeložen do všech hlavních jazyků zemí, ze kterých společnost odebírá zboží. Každá kupní smlouva vyžaduje od dodavatele i jeho subdodavatelů dodržování etického kodexu. Společnost Vaude uvádí, že pro část managementu a zaměstnanců továren zajišťuje nebo financuje školení k tématu pracovních práv. Společnost Vaude se zavazuje k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady ve všech továrnách a vyvinula důvěryhodnou metodiku, podle které pro každou zemi, kde se vyrábí její zboží, vypočítává vyšší mzdy pokrývající životní náklady. Společnost Vaude si zřejmě není vědoma skutečnosti, že část její produkce se vyrábí v továrnách nacházejících se v zemích nebo oblastech, kde není zákonem zaručena svoboda sdružování. Společnost Vaude do určité míry zohledňuje dopady svých nákupních praktik na dodavatele. Společnost zavedla některé postupy, které dodavatelům pomáhají zlepšit plánování výroby, a zabránit tak nadměrným přesčasům.

Kontrola

Společnost Vaude reaguje na případy porušování etického kodexu vytvořením plánu nápravných opatření. Společnost je členem nezávislé vícestranné verifikační iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Do monitoringu a/nebo verifikace jsou formou konzultací zapojeny i místní zájmové skupiny z řad občanské společnosti.

DOTAZNÍK

A) Contact details:

Name of your company:

Company address:

Email of the company:

Website of the company:

Contact person (name, function):

Email of the contact person:

B) General Information:

B 1.1.1. Place of headquarter

B 1.1.2. Founding year

B 1.1.3. Owner of the company

B 1.1.5. Quoted on the stock exchange yes: (please indicate relevant links)
no:

B 1.1.6. Turnover in total in 2011

B 1.1.7. Profit in 2011 after taxes

B 1.1.8. Name of CEO

B 1.1.10. Countries of sale

B 1.1.12. Number of stores (owned shops) and points of sale Owned shops:
Points of sale:

B 1.1.14. a. Which brands does your company own or has shares? Brands we own:
Brands where we have shares:
Companies where we have shares:

B 1.1.14. b. Which products does your company produce or sell? (please indicate the approximate % of turnover) Garmet: % Sleeping bags %
Shoes: % _____ %
Bags: % _____ %

C) Transparency:

C 1.1.1. (F 1.1.1.) Does your company have a Code of Conduct (CoC) on labour standards? yes, the CoC is publicly available (please indicate where it is publicly available)

yes, but the CoC is not publicly available (please attach a copy of your CoC)

no

C 1.2.1. Does your company publish an annual social report? yes, the report is publicly available (please indicate where it is publicly available)

yes, but the report is not publicly available (please attach a copy of your last annual social report)

the public report includes a stakeholder report according to the GRI guidelines

no, we do not publish an annual social report

we publish a different report (please give public reference or attach a copy)

E) Sourcing:

E 1. What kind of trade partners are part of the sourcing structure? (please indicate the number of each type of supplier and add between brackets the % of volume share by pieces)

Production at subsidiaries / factories owned by us: (%)
Orders placed directly to the producers (=first tier suppliers) (%)
Orders placed to agencies or intermediates: (%)
Purchasing from stock markets (%)
Orders placed at reverse auctions in internet (%)

E 2. Would you provide a list of suppliers including all subcontractors? yes, it is publicly available (please indicate where it is publicly available)

yes (please enclose the list)

no – why not?

E 3. In how many production sites have your goods been produced in 2011? (number of) producers (= first tier suppliers)
(number of) subcontractors of your producers

E 4. (E 5.) In which countries are your products produced? (% of our whole production)

(% of our whole production)

(please list all countries and the percentage of production (pieces) per country in brackets) (% of our whole production)

(% of our whole production)

(% of our whole production)

(% of our whole production)

(% of our whole production)

(% of our whole production)

(% of our whole production)

(% of our whole production)

(% of our whole production)

(% of our whole production)

F) Formal commitment on labour standards:

F 1.8.1.a. (G 4.4.1.) Does your company's CoC include a living wage for regular working hours to meet basic needs of the workers and their families? yes (please indicate the amount describe the methodology with which you calculate the living wage for each production country)
 no

F 1.8.1.b. If your company agrees to pay a living wage, how do you define the size of a standard family that should be able to live from the salary? member per family

F 1.8.1.c. How does your company define a regular working week? hours per week

F 1.8.2.a. Does your company's CoC state that the living wage must be sufficient to provide - additionally to the basic needs - some discretionary income? yes
 no

F 1.8.2.b. If your CoC states, that the living wage must include some discretionary income, how do you calculate the amount / percentage of this discretionary income? (please describe the methodology)

F 1.8.7.a. Does your company's CoC state that wages have to meet at least legal minimum wage standards? yes
 no

F 1.8.7.b. If your company agrees to pay the minimum wage standards (legal minimum or industrial prevailing wages), are there any exceptions where your company pays above this standards? we pay above the minimum wages standards in the following countries: and/or production sites:
 we pay % more than the minimum wages standards
 we decided to pay more because of the following reasons:
 we don't pay wages above the minimum wages standards

G) Code implementation and purchasing practises:

G 1.1.2. (G 1.2.3.) Who (in what position, with how many working percents and with what concrete tasks) is in charge for CSR? Position Working percents % tasks:
Position Working percents % tasks:
Position Working percents % tasks:

G 1.2.1. Does every buying contract with the suppliers include that it is compulsory to communicate the CoC to all subcontractors and to assist their subcontractors to comply with the CoC?	<input type="checkbox"/> yes (please attach a copy of a model contract), the attached contract includes compulsory communication on the CoC and on code compliance for <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> subsidiaries and joint ventures <input type="checkbox"/> direct suppliers <input type="checkbox"/> agents (importers, exporters) <input type="checkbox"/> no, there are no contractual obligation 																				
G 1.3.1. (G 1.3.2., G 1.3.3., G 1.3.4.) Does your company pay for monitoring, training, verification and remediation?	Monitoring / Audits: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> yes (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> no Trainings: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> yes (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> no Verification: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> yes (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> no Remediation (corrective action plans (CAP)): <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> yes (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> no 																				
G 2.1.1. (G 2.6.1.) Are there any social criteria or positive incentives given to the buyers to take working conditions according to ILO standards into account when choosing the suppliers?	<input type="checkbox"/> yes (please describe) <input type="checkbox"/> no																				
G 2.1.2. Are there any regions/zones/countries identified from where no supplier shall be accepted?	<input type="checkbox"/> yes, the following regions/zones/countries, because of the following reasons: (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> no, there are no restrictions																				
G 2.1.3. a. Does your company produce in regions/zones/countries, where restrictions on freedom of association or on the right for collective bargaining are identified?	<input type="checkbox"/> yes, we produce in the following regions/zones/countries: (please indicate for each country the % of your whole production) <input type="checkbox"/> no																				
G 2.1.3. b. If you produce in regions/zones/countries, where restrictions on freedom of association or on the right for collective bargaining are identified, what measures do you take to counter the restrictions?	(please describe)																				
G 6.1.1 In how many suppliers (= first tier suppliers and their subcontractors) are collective bargaining agreements in place?	(please attach relevant documents)																				
G 2.2.1. a. Since when have you been working with your current suppliers? (= first tier suppliers and their subcontractors) (please indicate the estimated percentage of all suppliers (% of pieces), with whom you have a trade relationship)	Since more than 5 years: % suppliers Since less than 5 years: % suppliers Since less than 2 years: % suppliers																				
G 2.2.1. b. Do you set any requirements for stable buying relations between your first tier suppliers and their subcontractors?	<input type="checkbox"/> yes (please describe) <input type="checkbox"/> no																				
G 6.1.2 What is the lowest monthly wage paid (regular working hours, without overtime payment and bonus) to an individual employee by your suppliers?	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">amount</td> <td style="width: 25%;">country</td> <td style="width: 25%;">supplier</td> <td style="width: 25%;"></td> </tr> <tr> <td>amount</td> <td>country</td> <td>supplier</td> <td></td> </tr> <tr> <td>amount</td> <td>country</td> <td>supplier</td> <td></td> </tr> <tr> <td>amount</td> <td>country</td> <td>supplier</td> <td></td> </tr> <tr> <td>amount</td> <td>country</td> <td>supplier</td> <td></td> </tr> </table> <p>(please indicate the amount for your five most important suppliers)</p>	amount	country	supplier		amount	country	supplier		amount	country	supplier		amount	country	supplier		amount	country	supplier	
amount	country	supplier																			
amount	country	supplier																			
amount	country	supplier																			
amount	country	supplier																			
amount	country	supplier																			

G 2.3.2. What precautions does your company take to avoid overtime work (e.g. long term planning with supplier, long delivery time etc.?)	(please describe) <input type="checkbox"/> none
G 3.1.1. Is information and guidance provided to suppliers about the meaning and implementation of the company's CoC?	<input type="checkbox"/> yes (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> no
G 3.1.2. Does your company provide any training on code implementation to the management staff of the company and of its suppliers?	<input type="checkbox"/> yes, we do the following trainings: (please indicate between brackets the staff/level where the trainings take place) <input type="checkbox"/> no
G 3.2.1. In what languages your company's CoC has been translated to?	(please list all languages and enclose a copy of each translation)
G 3.2.2. Does your company promote or facilitate trainings on code implementation for workers in the production sites and the headquarters?	<input type="checkbox"/> yes (please describe the content of the trainings and who provides the training) <input type="checkbox"/> no
G 3.2.3. (G 3.2.4.) Does your company promote or facilitate trainings on freedom of association and collective bargaining for workers in the production sites and the headquarters?	<input type="checkbox"/> yes (please describe who (management level) participates in the trainings and who (function) provides the trainings) <input type="checkbox"/> no
G 4.1.1. Is your company participating in a business driven monitoring initiative for compliance with the CoC?	<input type="checkbox"/> yes, we are a member of BSCI <input type="checkbox"/> yes, we are a member of: <input type="checkbox"/> no in 2012/2013 we plan to become member of:
G 4.1.2. Does your company provide results of findings of its audits (monitoring)?	<input type="checkbox"/> yes, the results are publicly available (please indicate the relevant source/link) <input type="checkbox"/> yes, but results are not publicly available (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> no
G 4.2.1.a Is your company participating in a multi-stakeholder verification initiative for code compliance?	<input type="checkbox"/> yes, the following: FWF FLA <input type="checkbox"/> yes, of the following initiative: <input type="checkbox"/> no in 2012/2013 we plan to become member of:
G 4.2.1.b Is your company participating in a multi-stakeholder initiative for code compliance?	<input type="checkbox"/> yes, the following: ETI SAI <input type="checkbox"/> yes, of the following initiative: <input type="checkbox"/> no in 2012/2013 we plan to become member of:
G 4.2.2. Would you disclose work plans which have been provided for multi-stakeholder initiatives?	<input type="checkbox"/> yes (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> no
G 4.2.3. Are multi-stakeholder initiatives-verification reports about your company publicly available?	<input type="checkbox"/> yes (please indicate where it is publically available) <input type="checkbox"/> no, but we attach a copy of the report <input type="checkbox"/> no
G 4.3.1. Which local partners from the civil society (NGOs) and/or trade unions are involved in monitoring and verification?	Local partners involved in <u>monitoring</u> : (please list all partners and attach relevant documents) Local partners involved in <u>verification</u> : (please list all partners and attach relevant documents)
G 4.5.1. a. Does your company make use of unannounced audits to inspect suppliers and subcontractors?	<input type="checkbox"/> yes, always (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> sometimes announced, sometimes unannounced (please attach relevant documents) <input type="checkbox"/> we don't audit

G 4.5.1. b. Who do you audit?	<input type="checkbox"/> we audit all our suppliers (=first tier suppliers plus their subcontractors) <input type="checkbox"/> we only audit our first tier suppliers but not their subcontractors <input type="checkbox"/> we don't audit
G 4.5.2. How many suppliers/subcontractors are being audited during a year?	suppliers have been audited in 2011 <i>(please attach relevant documents)</i> subcontractors have been audited in 2011 <i>(please attach relevant documents)</i> In total we have (number) suppliers and (number) subcontractors
G 4.5.3. Who is carrying out the audits?	<i>(please describe)</i>
G 4.6.2. Does your company have a procedure to treat complaints/a complaint mechanism?	<input type="checkbox"/> yes <i>(please describe and attach relevant documents)</i> <input type="checkbox"/> no
G 4.7.1. How many producer countries have been involved in verification in 2011?	<i>(please attach relevant documents)</i>
G 4.7.2. How many producers (suppliers and subcontractors) have been involved in verification in 2011?	<i>(please attach relevant documents)</i>
G 5.1.1. Are audits followed up by corrective action plans (CAP) when problems are detected?	<input type="checkbox"/> yes, always <i>(please explain your procedure and attach relevant documents)</i> <input type="checkbox"/> yes, but only for major problems <i>(please explain your procedure and attach relevant documents)</i> <input type="checkbox"/> no, CAP effected yet <input type="checkbox"/> no answer
I) Additional aspects:	
I 1.1 Do you deliver public authorities?	<input type="checkbox"/> yes <i>(please answer additionally the questions I 1.1.1 – I 1.1.3)</i> <input type="checkbox"/> no
I 1.1.1 Which products do you deliver to public authorities?	<input type="checkbox"/> work shoes <input type="checkbox"/> work clothes <input type="checkbox"/> service clothing <input type="checkbox"/> protective clothing <input type="checkbox"/> other
I 1.1.2 Do public authorities request certain policies regarding CSR?	<input type="checkbox"/> yes <i>(please describe, which sources of verification are requested)</i> <input type="checkbox"/> no
I 1.1.3 Which public customers does your company supply?	<input type="checkbox"/> local authorities <input type="checkbox"/> federal states <input type="checkbox"/> government ministries <input type="checkbox"/> central procurement facilities <input type="checkbox"/> no direct delivery, but through distribution / dealers

Vydala organizace NaZemi.

Nevládní nezisková organizace NaZemi prosazuje globální rozvojové vzdělávání do škol i mimo ně, zasazuje se o zodpovědnost firem v oblasti jejich dodavatelského řetězce a propaguje fair trade jako účinnou podporu chudým pěstitelům a řemeslníkům ze zemí globálního Jihu.



Tato publikace byla vytvořena s finanční podporou Evropské unie. Obsah dokumentu je zcela na odpovědnosti organizace NaZemi a jako takový nemůže být považován za stanovisko Evropské unie.

Projekt byl podpořen z prostředků Ministerstva zahraničních věcí ČR v rámci Programu zahraniční rozvojové spolupráce ČR.

