

**Discover
Fairness!**
Kde začíná vaše dobrodružství?

Zpráva o společenské odpovědnosti firem v outdoorovém průmyslu v rámci jejich dodavatelského řetězce

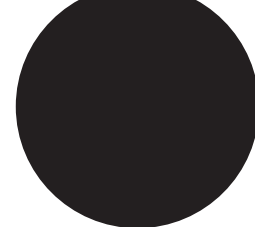
2010



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 – společnost pro fair trade, Kounicova 42, Brno 602 00, Česká republika

Redakce: Kirsten Clodius, Maik Pflaum, Joana Eink, Berndt Hinzmann, Michaela Königshöfer, Andrea
Goldberger, Christa Luginbühl, Anna Cisariková

OBSAH



1. Shrnutí	2
2. Úvod	3
3. Profily outdoorových firem	6
Columbia Sportwear Company	6
Fjällräven International	7
Haglöfs Holding AB	8
Helly Hansen	10
Jack Wolfskin	11
Maier Sports GmbH & Co. KG	12
Mammut Sports Group AG	13
Marmot Mountain, LLC.	14
Odlo International AG	15
Patagonia	16
Salewa Sportgeräte GmbH	17
Schöffel Sportkleidung GmbH	20
Tatonka GmbH	21
The North Face	22
Vaude Sport GmbH & Co. KG	23
České firmy	25
Alpine Pro, a. s.	25
Directalpine, s. r. o.	26
Hannah, s. r. o.	27
Husky, a. s.	28
Snowboardové a skateboardové firmy a oblečení na volný čas	29
Billabong	29
Burton	30
Carhartt	31
DC Shoes, Inc.	32
Etnies	33
Nikita	34
Nitro	35
O'Neill	36
Quiksilver	37
Rip Curl	38
4. Dotazník	39

Kampaň Ušili to na nás! se věnuje problematice pracovních podmínek při výrobě oblečení v rozvojových zemích, a to jak módního, tak i sportovního. Pro Českou republiku je typický neobvykle vysoký počet „outdoorových“ obchodů, které na rozdíl od mnohých prodejců levné módy nabízejí značkové zboží za ceny v řádech tisíců až desetitisíců. Tuto cenu odůvodňují specifickou funkcí oděvu a značkou, která má zaručovat určité vlastnosti. Zároveň obliba outdoorového oblečení u Čechů stoupá. Za sportovní oblečení a vybavení utratili v roce 2009 lidé v průměru 4 780 Kč (Zdroj: Ipsos Tambor, 2010).

Stále častěji se setkáváme s proklamací environmentálních závazků firem, nicméně se téměř nic nedozvídáme o původu jejich zboží a o podmínkách, za kterých bylo vyrobeno. Většina firem přesunula svoji výrobu do jihovýchodní Asie a pracovní podmínky zde většinou nekorespondují s image, kterou jednotlivé značky předkládají veřejnosti. Výzkum kampaně Ušili to na nás! dokládá, že dělníci v továrnách na outdoorové oblečení dostávají velmi nízké mzdy, které jsou nuceni si „přilepšovat“ neúměrně dlouhými přesčasy. Dále čelí rovněž hrubému zacházení, zadržování mezd nebo zaměstnávání na nevýhodné krátkodobé smlouvy.

Jako spotřebitelé víme jen velmi málo o tom, jak žijí lidé, kteří sportovní oblečení přímo vyrábějí. Většina firem tyto informace přísně střeží. Proto kampaň Ušili to na nás! oslovila dotazníkovým šetřením **29 outdoorových firem** a požádala jejich představitele, aby nám zodpověděli otázky ohledně transparentnosti firmy, její společenské odpovědnosti z hlediska pracovních podmínek, a také ohledně mechanismů implementace a ověřování dodržování této odpovědnosti. Spektrum oslovených firem bylo poměrně široké – od outdoorových značek vyrábějících zboží pro turistiku či lyžování, až po oblečení pro snowboarding, skateboarding a volný čas. Naše dotazy **zodpovědělo 17 firem**, přičemž se jedná výlučně o firmy spadající do kategorie outdoorových značek pro „tradiční“ sporty.

Na základě výsledků průzkumu mezi firmami je možné tyto **firmy rozdělit na tři skupiny**.

První (nejmenší) skupina firem problematice pracovních podmínek ve své výrobě věnuje **velkou pozornost** a víceméně s naší kampaní komunikovala otevřeně. Tyto firmy, mezi které patří firma Mammut, Jack Wolfskin nebo Odlo přijali vnitřní etický kodex, který je závazný pro všechny dodavatele. Etický kodex je implementován do praxe a jeho dodržování je předmětem nezávislých sociálních auditů. Uvedené firmy jsou členy nezávislých vícestranných iniciativ, v rámci kterých jsou kromě firem zapojeny také odbory, místní organizace a nevládní organizace. Při zakoupení oblečení těchto značek může mít tedy spotřebitel jistotu, že bylo vyrobeno za eticky přijatelných podmínek.

Druhá skupina firem v otázce pracovních podmínek **podniká určité kroky ke zlepšení**, avšak tyto kroky jsou **nedostatečné** nebo **nesystematické**. Tyto značky jsou transparentní do různé omezené míry – většina z nich zveřejnila svoje etické kodexy, nicméně některé z nich tak neučinily. Většina těchto společností disponuje etickým kodexem, avšak problematiku bývá jeho implementace do výrobních procesů a následná kontrola jeho dodržování. Dodržování etického kodexu nebývá kontrolováno nezávislými audity. U firem této skupiny je možné a žádoucí dále pokračovat ve snaze zlepšit pracovní podmínky, zvýšit svoji transparentnost, přijmout více odpovědnosti za své dodavatele a eventuálně se i zapojit do nezávislé vícestranné iniciativy. Příklad společností druhé skupiny jsou například firmy Columbia, Patagonia, Helly Hansen, Billabong nebo z českých firem Alpine Pro a Direct Alpine.

Poslední skupinou firem jsou společnosti, jejichž představitelé na naše otázky **neodpověděli**. Tyto firmy navíc na svých stránkách nezveřejňují žádné relevantní informace ohledně své společenské odpovědnosti v rámci dodavatelského řetězce. U těchto firem **předpokládáme**, že se problematice pracovních podmínek **nevěnují** nebo **věnují jenom minimálně**. Tyto firmy jsou netransparentní a nemáme dokumenty, na základě kterých bychom mohli vyloučit porušování lidských a pracovních práv při výrobě jejich zboží. Mezi tyto firmy patří například společnosti Burton, Etnies, O'Neill, Rip Curl nebo český Hannah.

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

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

- Columbia
- Fjällräven
- Haglöfs
- Helly Hansen
- Jack Wolfskin
- Maier Sports
- Mammut
- Marmot
- Odlo
- Patagonia
- Salewa
- Schöffel
- Tatonka
- The North Face
- Vaude

České firmy:

- Alpine Pro
- Hannah
- Husky
- Directalpine

Snowboardové a skateboardové firmy a oblečení na volný čas:

- Billabong
- Burton
- Carhartt
- DC Shoes, Inc.
- Etnies
- Nikita
- Nitro
- O'Neill
- Quiksilver
- Rip Curl

Studie se zaměřuje na pracovní podmínky u dodavatelů, kteří pro tyto firmy vyrábějí oblečení v 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).

Profily firem jsou v elektronické podobě dostupné na <http://www.usilitonanas.cz>, v německém a anglickém jazyce jsou dostupné na vyžádání.

Studie zachycuje stav v době provádění průzkumu (květen až září 2010). Studie si nečiní nárok na úplnost dat – z velké míry závisí na informacích, které firmy poskytly v rámci dotazníkového průzkumu.

Dotazníky jsou přílohou tohoto dokumentu.



Kampaň Ušili to na nás! se věnuje problematice výroby oděvů a za cíl má zejména šíření povědomí o situaci pracovních podmínek při jejich výrobě mezi veřejností a firmami. Ve spolupráci s mezinárodní kampaní Clean Clothes Campaign (CCC) apeluje na výrobce outdoorového oblečení, aby dostáli v přiměřené míře své společenské odpovědnosti a nechápali ji jen jako dodržování ekologických standardů. Je třeba, aby se do celé dodavatelské sítě zavedly základní sociální standardy a aby jejich implementaci efektivně kontrolovaly nezávislé externí instituce. Pro lepší porozumění problémům, kterým výrobci outdoorového oblečení i oděvní průmysl jako celek v této oblasti čelí, byl sestaven následující přehled.

Z hlediska odpovědného podnikání k sobě oblast ekologické a společenské firemní odpovědnosti patří, nicméně při posuzování závazků firem je potřeba tyto oblasti rozlišovat. Dodržování ekologických standardů při výrobě mohou efektivně ověřit externí kontroly prováděné různými certifikačními a kontrolními iniciativami, protože jim jsou k dispozici mimo jiné technické testy. Naproti tomu v oblasti sociálních standardů se současné kontroly, probíhající formou sociálních auditů, ukazují jako problematické, neboť získané výsledky jsou jen povrchní.

Pro začlenění sociálních aspektů do odpovědného podnikání je rozhodující, aby si podnik stanovil jasně definované cíle. Zásadním krokem ke zlepšení pracovních podmínek u jeho dodavatelů je proto přijetí závazného etického kodexu, který by měl splňovat tři požadavky: komplexnost, důvěryhodnost a transparentnost.

Inspiraci může poskytnout například modelový etický kodex CCC, který vychází ze základních konvencí Mezinárodní organizace práce (ILO). Zakazuje dětskou a nucenou práci a veškeré formy diskriminace a zaručuje svobodu sdružování, právo na mzdu pokrývající životní náklady, připouští nejvýše 48-hodinový pracovní týden plus maximálně 12 hodin dobrovolných přesčasů týdně a zaručuje nárok na zdravotní péči a sociální zabezpečení. Mzda pokrývající životní náklady musí pokrývat základní potřeby zaměstnanců a jejich rodin a část peněz ponechávat k volnému naložení. S etickým kodexem, který z hlediska společenské odpovědnosti udává cíl firemního jednání, musí být seznámeni všichni obchodní partneři a další subjekty, které se na výrobě podílí, tedy včetně dělníků zaměstnaných v továrnách v Číně, Indonésii, Turecku a dalších zemích.

Aby etické kodexy a jejich kontrola skutečně vedly ke zlepšení pracovních podmínek, je třeba zajistit provádění nezávislých auditů. Většina auditů, které v současné době firmy provádí nebo které zadávají třetím stranám, není dostatečně transparentní, což brání otevřeným diskusím o obchodní strategii a praktikách zadavatelů těchto auditů. Kontroly navíc bývají předem ohlášeny a zaměstnavatelé se mají možnost na ně připravit. Například falšují pracovní smlouvy a výkazy či nutí zaměstnance k nepravdivým výpovědím. Dělníci jsou pod velkým tlakem, protože kritické výroky o pracovních podmínkách mohou vést ke ztrátě zaměstnání. Ačkoliv v minulých letech počet auditů výrazně vzrostl, pracovní podmínky v továrnách se prakticky nezlepšily.

Na rozdíl od běžné externí kontroly mohou skutečně důvěryhodnou kontrolu zajistit jen nezávislé subjekty. Těmi jsou **nezávislé vícestranné iniciativy** (tzv. multi-stakeholder iniciativy – MSI) – iniciativy se širokým spektrem zapojených zájmových skupin, které zahrnují kromě firem také odbory, nevládní organizace a místní organizace. Jen s jejich pomocí je možné vnést do nákupní strategie firem etické aspekty a docílit transparentnosti. Členství v některé nezávislé vícestranné iniciativě je pro firmy, které usilují o lepší implementaci etického kodexu do praxe, významný krok. Díky němu firmy zjistí, jak zajistit nezávislé kontroly, sestavit tzv. corrective action plan (plán nápravných opatření) a jak začlenit etiku do své nákupní praxe. Získají možnost spolupracovat s dalšími firmami ze svého odvětví a dokážou také lépe zohledňovat genderová témata.

Z těchto iniciativ v oděvním průmyslu působí na mezinárodní úrovni Fair Wear Foundation (FWF), Ethical Trading Initiative (ETI), Fair Labor Association (FLA), Social Accountability International (SAI) a Worker Rights Consortium (WRC). Zapojení širokého spektra zájmových skupin do kontroly sociálních standardů je pro kampaň Ušili to na nás! a CCC jedinou zárukou důvěryhodnosti. I zde však najdeme rozdíly: například kodex Fair Labor Association požaduje na rozdíl od Fair Wear Foundation jen vyplacení minimální zákonné mzdy, nikoliv mzdy pokrývající životní náklady. V zemích, kde probíhá výroba, však oficiální minimální mzda bývá nastavena velmi nízko. Průzkumy potvrzují, že hranice minimální mzdy bývá stanovena tak, aby vyhovovala především zájmům investorů a firem. Mzda pak nestačí ani k pokrytí základních potřeb, což vede k obrovským přesčasům, kterými si dělníci vylepšují příliš nízký příjem.

Dalším základním krokem, který přispívá ke zlepšení pracovních podmínek a včlenění etiky do nákupní strategie firem, je podpora svobody sdružování a práva na kolektivní vyjednávání. To je nástroj, který zaměstnancům továren dává možnost vést společná jednání a zlepšit tak pracovní podmínky na pracovištích. Tato práva bývají zaměstnancům legislativně či přinejmenším v praxi odpírána, ačkoliv patří mezi mezinárodně závazná lidská práva. Firmy, kterým záleží na zlepšování pracovních podmínek a slušných obchodních vztazích, by měly učinit vhodná opatření, jimiž by podpořily implementaci těchto práv. Je proto třeba zajistit, aby zaměstnanci, kteří jsou členy odborů, podílejí se na odborové činnosti nebo jsou známi jako zástupci zájmů pracujících, nebyli propouštěni, diskriminováni, obtěžováni a aby nebyli vystaveni pohrůzkám či trestům.

Pro lepší porozumění této problematice následuje stručné vysvětlení některých pojmů, které se objevují v profilech firem.

AFW (Asia Floor Wage Campaign)

Asia Floor Wage Campaign je iniciativa široké koalice organizací zabývajících se právy zaměstnanců. Navrhuje implemen-

tovat obecně uplatnitelnou orientační výši mzdy pokrývající životní náklady, která by se kalkulovala pro různé asijské země podle speciálních směnných kurzů přepočtu kupní síly (koncept parity kupní síly podle Světové banky). Takto vypočítanou orientační hodnotu aplikovanou na různé země podporují četné lidskoprávní a pracovněprávní organizace z celého světa. Mezinárodní koalici Asia Floor Wage Campaign podporuje i kampaň Ušili to na nás! a kampaň Clean Clothes Campaign.

BSCI (Business Social Compliance Initiative)

BSCI je průmyslová iniciativa, která byla založena v roce 2003 s cílem zabránit poškození image velkých značkových firem kvůli špatným pracovním podmínkám u jejich dodavatelů. Iniciativa si také klade za cíl sjednotit různé kontrolní mechanismy a docílit tak ekonomických úspor.

EOG (European Outdoor Group)

EOG založilo v roce 2003 devatenáct největších outdoorových firem. Iniciativa zastupuje zájmy outdoorového průmyslu a v rámci ní působí i pracovní skupina pro udržitelnost. Velká část firem zahrnutých v tomto průzkumu je členem EOG.

ISO certifikace

Certifikace ISO dokládá splnění určitých mezinárodně uznaných průmyslových standardů. Hlavním cílem je sjednocení technických parametrů u průmyslových výrobců. Standardy ISO byly navrženy firemním sektorem s cílem zvýšit efektivitu řízení. Implementace sociálních a ekologických požadavků je až druhořadá. Zapojení organizací z neziskového sektoru do tvorby standardů je možné jen v omezené míře.

Nezávislé vícestranné iniciativy, tzv. multi-stakeholder iniciativy (MSI)

Jedná se o iniciativy se širokým spektrem zapojených zájmových skupin, které zahrnují kromě firem také odbory, nevládní organizace (NNO) a místní organizace.

Sociální audit

Sociální audit je formou nefinanční kontroly činnosti podniku, která se zaměřuje na etické a sociální principy podnikání.

SA8000

SA8000 je celosvětový certifikační systém výrobních podniků, který iniciovala vícestranná iniciativa Social Accountability International (SAI). Certifikací SA8000 daná továrna dokládá, že si nechala ověřit podmínky výroby a dodržuje nejdůležitější sociální standardy. Na kontrolách v rámci SA8000 se nevládní organizace podílí však jen okrajově. V tomto smyslu také neexistuje nezávislý systém ověřování standardů. Auditóři jsou placeni přímo certifikovanými firmami.

WRAP

The Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP) certifikuje jednotlivé výrobní továrny. Iniciativa, založená v roce 2000, sama sebe popisuje jako „nezávislou a neziskovou organizaci podporující a certifikující zákonnou, lidskou a etickou výrobu“. Nicméně iniciativa je již od počátku kritizována odbory a neziskovými organizacemi, podle kterých se jedná o projekt s dominancí zájmů průmyslu a o snahu firem vyhnout se nezávislému monitoringu pracovních podmínek.

Základní konvence Mezinárodní organizace práce (ILO)

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) byla založena v roce 1919. *Deklarace ILO o základních principech a právech při práci* z roku 1998 pokrývá všechny základní úmluvy ILO. Pro všechny členy ILO se tak staly tyto konvence závazné, byť někteří z nich jednotlivě neratifikovali všechny normy, které jsou v základních konvencích uvedené. Mezinárodní organizace práce jmenuje čtyři hlavní zásady: svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, zákaz nucené práce, eliminace dětské práce a zákaz diskriminace v zaměstnání. Tyto zásady jsou konkrétně obsažené v osmi úmluvách, které se označují jako základní konvence ILO:

- Úmluva č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva se odborově organizovat,
- Úmluva č. 98 o právu se sdružovat a kolektivně vyjednat,
- Úmluva č. 29 o nucené práci,
- Úmluva č. 105 o odstranění nucené práce,
- Úmluva č. 100 o stejném odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty,
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání,
- Úmluva č. 138 o nejnižším věku pro vstup do zaměstnání,
- Úmluva č. 182 o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce,
- Úmluvy č. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 a 138 o vyplácení odpovídající mzdy a zajištění přijatelných pracovních podmínek,
- Úmluvy č. 26 a 131 o minimální mzdě, která má pokrývat přinejmenším základní potřeby zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků (stravu, ošacení, náklady na bydlení),
- Úmluva č. 001 o omezení týdenní pracovní doby ve výrobních provozech na 48 pracovních hodin týdně a nejvýše 12 hodin dobrovolných přesčasů.

Columbia Sportswear Company

Sídlo (město, země)	Portland, Oregon, USA
Počet prodejních míst	10 000 velkoobchodních odběratelů ve více než 100 zemích
Majitel společnosti	Columbia Sportswear Company (akciová společnost)
Ředitel společnosti	Timothy P. Boyle
Roční obrat	1 244 milionů amerických dolarů (cca 23,7 mld. Kč)
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby	Afrika: Egypt Asie: Bangladéš, Kambodža, Čína, Indie, Indonésie, Korea, Pákistán, Filipíny, Srí Lanka, Tchaj-wan, Vietnam Střední Amerika: Salvádor, Nikaragua Severní Amerika: USA, Mexiko
Vyráběné značky	Columbia, Mountain Hardwear, Sorel, Montrail, Pacific Trail

Společnost Columbia Sportswear Company byla založena v roce 1938 a dnes patří k největším výrobcům outdoorového oblečení na světě. Výrobky od firmy Columbia se prodávají ve více než 100 zemích. V čele firmy stojí Gertrud Boyle (předsedkyně správní rady) a její syn Timothy P. Boyle (prezident a výkonný ředitel společnosti). Columbia vyrábí ze 78 % oblečení, 17 % produkce tvoří obuv a 5 % ostatní výrobky.

Transparentnost

Columbia vyplnila zasláný dotazník, ale přiložila jen jeden dokument (Standards of Manufacturing Practices; odpovídá etickému kodexu). Společnost se snaží být transparentní v oblasti obratu a struktury. Anglická verze etického kodexu je zveřejněná na webové stránce firmy. Uvedené informace o rozmístění výroby a struktuře dodavatelského řetězce nejsou příliš podrobné. Firma nesestavuje žádnou zprávu o společenské odpovědnosti, ale na svých webových stránkách zveřejňuje výroční zprávu.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex (Standards of Manufacturing Practices) společnosti Columbia přímo neodkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv. Odkaz na základní konvence ILO lze najít jen na webových stránkách společnosti (sekce Firemní odpovědnost), nikoliv však v samotném etickém kodexu. Kodex požaduje, aby byla dodržována veškerá relevantní místní pracovní právní legislativa. K ní patří právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání, zákaz dětské práce, diskriminace a nucené práce. Kodex předepisuje jen minimální zákonnou mzdu. V oblasti přesčasů nejsou stanovena žádná omezení.

Implementace kodexu

Etický kodex firmy Columbia je přeložen do jazyků všech zemí, kde probíhá výroba. Columbia sama provádí sociální audity a také je platí. Po každém auditu je sestaven plán nápravných opatření (tzv. *corrective action plan*). Kromě toho Columbia zajišťuje školení pro zaměstnance továren (dělníky, mistry, místní management atd.). Columbia je co se týče struktury společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility – CSR) transparentní. Ve společnosti je pověřeno činností v oblasti CSR 17 zaměstnanců na klíčových pozicích. Pro jednotlivá oddělení se konají školení o CSR a etickém kodexu. Podle dostupných informací Columbia nehodlá pro všechny zaměstnance v dodavatelském řetězci zavést jako standard mzdu pokrývající životní náklady. Columbia neuplatňuje žádné zvláštní směrnice pro výrobky pocházející ze zemí s omezeným právem na svobodu shromažďování a sdružování zaměstnanců. Etický kodex je smluvně závazný pro všechny dodavatele (včetně subdodavatelů).

Monitoring a ověřování

Columbia je členem kategorie B (Collegiate Licensee)* nezávislé vícestranné iniciativy Fair Labor Association (FLA). Dle údajů, které společnost poskytla, je členem monitorovacích iniciativ Brands Collaboration (USA) a Verité (Social Auditor Standards).

Komentář

Pozitivní je, že oproti roku 2009 se společnost v roce 2010 zúčastnila průzkumu Clean Clothes Campaign. Etický kodex však má obsahové nedostatky. Kromě požadavku na vyplácení mzdy pokrývající životní náklady chybí také ustanovení o omezení pracovní doby. Kodex se primárně orientuje na místní pracovněprávní legislativu, ačkoliv je známo, že ta je právě v zemích, kde probíhá výroba, mnohdy nedostatečná. Columbia je členem různých iniciativ oděvního průmyslu (Sustainable Council of the Outdoor Industry Association, Social Responsibility Committees of the American Apparel & Footwear Association, BSR HERproject). Členství kategorie B ve Fair Labor Association nelze považovat za dostatečný monitoring a ověření, protože program FLA se týká jen dodavatelského řetězce univerzitních a vysokoškolských sportovních kolekcí. Odavatelé ostatních produktů nemusí standardy FLA dodržovat. Efektivním a transparentním zapojením do oblasti firemní odpovědnosti by bylo plnohodnotné členství společnosti Columbia Sportswear Company v některé z důvěryhodných vícestranných iniciativ.

* Tento druh členství v FLA se vztahuje výhradně na výrobky, které se prodávají na vysokých školách a univerzitách, jež jsou členy FLA, a netýká se celkového sortimentu společnosti Columbia Sportswear Company.

Fjällräven International

Sídlo (město, země)	Örnsköldsvik, Švédsko
Počet prodejních míst	není znám
Majitel společnosti	Fenix Outdoor AB
Ředitel společnosti	Martin Axelhed (Fjällräven International)
Roční obrat	1 114 milionů švédských korun (Fenix Outdoor AB) (cca 2,77 mld. Kč)
Zisk společnosti	113,3 milionů švédských korun (Fenix Outdoor AB) (cca 282 mil. Kč)
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Asie: Čína (21), Turecko (1), Vietnam (4) Evropa: Litva (2), Švédsko (2), Ukrajina (1), Portugalsko (1), Polsko (1)
Vyráběné značky	Fjällräven

Společnost Fjällräven, kterou v roce 1960 založil Ake Nordin, je dnes globální firmou. Kromě outdoorového oblečení (85 %) vyrábí také batohy (9 %), stany, spací pytle (1 %) a další výrobky (5 %).

Transparentnost

Společnost Fjällräven vyplnila dotazník Clean Clothes Campaign a přiložila jen jeden dokument (etický kodex). Společnost není transparentní v oblasti firemní struktury. Anglická verze etického kodexu je dostupná na webové stránce firmy. Fjällräven nepodává příliš detailní informace o rozmístění výroby a struktuře svého dodavatelského řetězce. Firma nevydává žádnou zprávu o společenské odpovědnosti; výroční zpráva je veřejně přístupná.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex firmy požaduje, aby se při výrobě dodržovala veškerá relevantní místní pracovněprávní legislativa. Kodex však nestanovuje, že v případech, kdy se místní a mezinárodní pracovněprávní standardy liší, platí vyšší standard. Etický kodex výslovně neodkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv. Společnost se formálně zavazuje k dodržování základních pracovněprávních standardů na všech pracovištích, kde se vyrábí její výrobky, ale s výjimkou konvence č. 138 (minimální věk pro zaměstnání) neodkazuje přímo na základní konvence ILO. Tyto konvence zahrnují svobodu sdružování, právo na kolektivní vyjednávání, zakazují dětskou a nucenou práci a veškeré formy diskriminace. Pracovní týden nesmí překročit 48 pracovních hodin. Přesčas musí být dobrovolné a musí být patřičně propláceny. Kodex neobsahuje omezení přesčasů na nejvýše 12 hodin týdně, jak požaduje konvence Mezinárodní organizace práce č. 1. Společnost se v kodexu nezavazuje k vy-



plácení mzdy pokrývající životní náklady. Etický kodex stanoví pouze závazek k vyplácení minimální zákonné mzdy nebo standardní mzdy pro dané odvětví.

Implementace kodexu

Aby firma podpořila své dodavatele při implementaci kodexu, zavazuje se Fjällräven k tomu, že etický kodex firmy bude přeložen do jazyků všech zemí, ve kterých probíhá výroba. Společnost provádí sociální audity sama nebo jejich provedením pověřuje externí auditorskou firmu SGS. Po každém auditu se sestavuje plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Společnost udává, že po prvním auditu ověřuje pokrok dodavatelů v implementaci kodexu oddělení kontroly kvality. Audity financuje Fjällräven. Společnost není s ohledem na svou CSR strukturu transparentní. Podle dostupných informací nemá Fjällräven v úmyslu zavést pro všechny zaměstnance v dodavatelském řetězci jako standard mzdu pokrývající životní náklady. Fjällräven uvádí, že pro každý výrobek provádí analýzu etických rizik v celém dodavatelském řetězci; nedokládá však, jakou formou tato analýza probíhá. Podle poskytnutých informací se některé továrny nachází v zemích nebo zónách, kde není zákonem zaručena svoboda sdružování. Fjällräven uvádí, že má speciální předpisy pro výrobky pocházející ze zemí, v nichž je odborová činnost omezená. To však není dostatečně doloženo. Společnost údajně při nákupu bere s ohledem na implementaci témat společenské odpovědnosti a dodržování etického kodexu v potaz kritéria společenské odpovědnosti, ale opět to nedokládá žádnou věrohodnou dokumentací. Etický kodex platí pro všechny přímé dodavatele, obchodní partnery a ostatní výrobce včetně subdodavatelů.

Monitoring a ověřování

Společnost není členem žádné nezávislé vícestranné iniciativy ani žádné monitorovací iniciativy.

Komentář

Pozitivní je, že na rozdíl od roku 2009 se společnost v roce 2010 zapojila do průzkumu Clean Clothes Campaign a poskytla informace o opatřeních v oblasti společenské odpovědnosti firmy. Fjällräven však nadále není transparentní v oblasti firemní struktury a struktury společenské odpovědnosti (Corporate Social Responsibility). Firma si nestanovila jako standard, že v celém dodavatelském řetězci mají být vypláceny mzdy pokrývající životní náklady. Etický kodex neobsahuje ustanovení, že v případě, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Fjällräven uvádí, že pro každý výrobek provádí v celém dodavatelském řetězci analýzu etických rizik, že při nákupu zohledňuje kritéria společenské odpovědnosti a že pokud zboží pochází ze zemí, kde je omezována odborová činnost, uplatňuje speciální předpisy nebo směrnice. Tato tvrzení však nedokládá žádnými důvěryhodnými důkazy. Zároveň společnost neparticipuje v žádné vícestranné iniciativě, která by nezávisle ověřovala pracovní standardy ve výrobním řetězci. Efektivním a transparentním krokem v oblasti společenské odpovědnosti by bylo členství společnosti Fjällräven v některé důvěryhodné

Haglöfs Holding AB

Sídlo (město, země)	Avesta, Švédsko
Počet prodejních míst	celosvětově: 7 200
Majitel společnosti	Ratos AB, Švédsko
Ředitel společnosti	Mats Hedblom
Roční obrat	cca 64 milionů eur (cca 1,7 mld. Kč)
Zisk společnosti	cca 7 milionů eur (cca 185 mil. Kč)
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Asie: Čína (12), Vietnam (5) Evropa: Portugalsko (3), Estonsko (2), Rumunsko (1)
Vyráběné značky	Haglöfs

Společnost Haglöfs byla založena v roce 1914 a zpočátku vyráběla batohy. V současné době vyrábí 450 různých výrobků. Na mezinárodní trh vstoupila v roce 1998 s cílem zařadit se i mimo skandinávské země k předním outdoorovým značkám. Výrobky Haglöfs nacházejí odbyt v celé Skandinávii, Evropě a Japonsku. Od roku 2008 společnost vykazuje díky ambiciózní

obchodní strategii 12 % roční růst. Souvislost sociálních a ekologických aspektů a jejich integrace do dlouhodobého rozvoje společnosti je zakotvena v interních firemních předpisech. Společnost vyrábí ze 76 % oblečení, 12 % sortimentu tvoří tašky a batohy, 7 % obuv a 5 % spací pytle.

Transparentnost

Oddělení pro společenskou odpovědnost firmy (CSR) detailně vyplnilo zasláný dotazník a přiložilo mnoho souvisejících dokumentů. Společnost je transparentní ohledně obrátu, zisku a firemní struktury i ohledně rozmístění výroby. Část dokumentů dokládá opatření zaměřená na implementaci CSR strategie. Na webové stránce je zveřejněn etický kodex v angličtině. Výroční zpráva, která je dostupná na webové stránce firmy, obsahuje kapitolu o udržitelnosti.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Kromě etického kodexu (Code of Conduct, CoC) zavedla firma u svých partnerů také kontrolní seznam pro hodnocení implementace etického kodexu (tzv. *CoC-Assessment-Checklist*), po auditech sestavuje plán nápravných opatření (*corrective action plan*) a uplatňuje další směrnice týkající se společenské odpovědnosti. Etický kodex neodkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv. Kodex společnosti vyžaduje dodržování veškeré relevantní místní pracovní právní legislativy, ale v případech, kdy místní standardy jsou nižší než mezinárodní normy, nemá mezinárodní pracovní standard nadřazenou platnost. Kromě toho se kodex jen v části o dětské práci odvolává na mezinárodně platné standardy (konvence OSN). V dalších částech o právech zaměstnanců, mzdách, pracovní době a sociálním zabezpečení už základní konvence ILO nezmiňuje. Tyto normy přitom obsahují jasná ustanovení ohledně svobody sdružování a práva na kolektivní vyjednávání, zakazují dětskou a nucenou práci a veškeré formy diskriminace. V kapitole „Mzda za práci“ společnost odkazuje na zákonem stanovenou minimální mzdu – ta však má být považována za minimum, nikoliv za doporučenou výši. Mzda má být vyplácena pravidelně, včas a spravedlivě vzhledem k pracovním výkonům. Vyplácení mzdy pokrývající životní náklady kodex nevyžaduje. Týdenní pracovní doba by v případech, kdy není stanovena žádná horní hranice, neměla překročit 60 hodin týdně. Na obou těchto tématech společnost spolupracuje s Fair Wear Foundation (FWF). Firma nezaujala jasnou pozici ohledně iniciativy Asia Floor Wage.

Implementace kodexu

Společnost provádí sociální audity u svých dodavatelů sama (podle vlastních údajů firmy je každý dodavatel navštíven přinejmenším jednou ročně) a pověřuje externí auditorickou firmu SGS takzvanými *third-party-audits* (audity prováděné třetí stranou; Haglöfs udává, že SGS provádí audity u 25 % dodavatelů). Po každém auditu se sestavuje tzv. plán nápravných opatření (*corrective action plan*), který má zlepšit implementaci etického kodexu. Po uplynutí pěti měsíců se plnění plánu kontroluje. Oddělení nákupu v této souvislosti diskutuje o tématech společenské odpovědnosti firmy při každoročních setkáních. Aby společnost předešla problému extrémních přesčasů v době výrobní špičky, plánuje s managementem továren optimální využití výrobních kapacit. Vedoucí oddělení společenské odpovědnosti je součástí vedení společnosti. Ve filosofii společnosti je udržitelnost a společenská odpovědnost chápána jako integrovaná součást firemní politiky, což podle vlastních tvrzení představitelů společnosti nutí výrobní oddělení k respektování etických norem. Společnost zahájila dva půlroční interní programy firemní udržitelnosti (*Sustainability Programme*) s cílem lépe zabudovat etické aspekty do praxe. Debaty a školení o společenské odpovědnosti pro dodavatele a jejich zaměstnance neprobíhají. Etický kodex je smluvně závazný pro všechny přímé dodavatele a výrobní místa.

Monitoring a ověřování

Haglöfs v současné době není členem žádné nezávislé vícestranné iniciativy, zkoumá však podmínky členství ve Fair Wear Foundation.

Komentář

Etický kodex společnosti Haglöfs je v klíčových oblastech týkajících se například vyplácení mzdy pokrývající životní náklady nebo při odkazování na základní konvence ILO velmi nepřesně formulovaný. Metodické postupy a zakotvení etických aspektů do praxe firemního nakupování, především podpora práv zaměstnanců a možnost tato práva skutečně využívat, by mohly být efektivnější. Je potřeba jednoznačně odkazovat na mezinárodní konvence ILO a zprostředkovat je dodavatelům. Stávající dlouhodobé vztahy (delší než 5 let) s 60 % dodavatelů jsou dobrým předpokladem pro implementaci sociálních a pracovních standardů, které Clean Clothes Campaign považuje za zásadní. Pracovní podmínky by bylo možné právě díky znalostem a dlouholetým zkušenostem na trhu rychleji zlepšit, pokud by společnost vstoupila do některé nezávislé vícestranné iniciativy. Předpokladem naplnění snah o zlepšení pracovních podmínek je i zapojení zaměstnanců továren.



Helly Hansen

Sídlo (město, země)	Oslo, Norsko
Počet prodejních míst	není znám
Majitel společnosti	Altor Equity Partners
Ředitel společnosti	Peter Sjolander
Roční obrat	cca 300 milionů amerických dolarů (cca 5,7 mld. Kč)
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet dodavatelů)	Asie: Bangladéš (1–10), Hongkong (1–10), Indonésie (1–10), Čína (11–30), Laos (1–10), Srí Lanka (1–10), Thajsko (1–10), Turecko (1–10), Vietnam (1–10) Evropa: Anglie (1–10), Estonsko (1–10), Finsko (1–10), Litva (1–10), Lotyšsko (1–10), Maďarsko (1–10), Německo (1–10), Norsko (1–10), Polsko (1–10), Portugalsko (1–10), Švédsko (1–10), Ukrajina (1–10)
Vyráběné značky	Helly Hansen

Norská firma Helly Hansen byla založena roku 1877 a zpočátku se specializovala na výrobu pláštěnek pro námořníky. Dnes Helly Hansen vyrábí jachtařské, pracovní a svrchní oblečení a je také významným výrobcem outdoorového a sportovního oblečení. Firma vyrábí z 88 % oblečení, 12 % produkce tvoří obuv, tašky a batohy.

Transparentnost

Společnost vyplnila zaslaný dotazník a přiložila několik dalších dokumentů. Společnost se snaží o transparentnost co se týče obratu a firemní struktury. Etický kodex v angličtině je veřejně dostupný na webové stránce společnosti. Helly Hansen podává informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, rozmístění výroby a dodavatelích. Zprávu o společenské odpovědnosti firmy lze získat na vyžádání.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti vyžaduje dodržování všech relevantních místních pracovněprávních zákonů. Kodex však neobsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, platí vyšší standard. Etický kodex neodkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv. Společnost se formálně zavazuje k respektování základních pracovních standardů ve všech továrnách, přičemž explicitně odkazuje na základní konvence ILO. Tyto konvence požadují svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání a zakazují dětskou práci, nucenou práci a veškeré formy diskriminace na pracovišti. Oproti základním konvencím ILO se společnost zavazuje jen k vyplácení minimální zákonem stanovené mzdy nebo standardní mzdy pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Kodex nestanovuje žádné omezení přesčasů.

Implementace kodexu

Aby společnost podpořila své dodavatele při implementaci kodexu, zavazuje se Helly Hansen k přeložení etického kodexu firmy do jazyků všech zemí, ve kterých probíhá výroba. Helly Hansen pověřuje prováděním sociálních auditů soukromou firmu Li&Fung, která se zabývá řízením hospodaření a dodavatelských řetězců. Po každém auditu se sestavuje tzv. plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Audity hradí Helly Hansen. Společnost také provádí plánování kapacit s cílem předejít neúměrně dlouhým přesčasům a podporuje proškolení zaměstnanců továren. Helly Hansen je transparentní v oblasti své CSR struktury. Zaměstnanci, kteří jsou zodpovědní za CSR, jsou zastoupeni na klíčových pozicích firmy, ale zaujímají ve firemní struktuře jen velmi malý podíl (<1 %). Podle poskytnutých informací Helly Hansen nemá v úmyslu přijmout nařízení, které by požadovalo vyplácení mezd pokrývajících životní náklady v celém dodavatelském řetězci firmy. Helly Hansen provádí na základě výsledků každoročních neohlášených auditů a neohlášených auditů prováděných před každým nákupem od nového dodavatele pro každý výrobek analýzu etických rizik v celém dodavatelském řetězci. Podle poskytnutých informací si společnost Helly Hansen uvědomuje, že některé továrny se nachází v zemích nebo zónách, kde svoboda sdružování není zakotvena v zákonech. Společnost disponuje speciálními předpisy a směrnicemi pro případ odběru zboží ze zemí, ve kterých je činnost odborů možná jen v omezené míře (Etický kodex, článek 2.3.: Tam, kde jsou tato práva ze zákona omezena, je třeba, aby zaměstnavatelé podporovali odborovou činnost, nikoliv jí bránili. Je třeba podporovat svobodné a nezávislé zaměstnanecké organizace a podnikat jasné kroky, které přispívají ke skutečné svobodě sdružování v dotčené zemi). Pro zaměstnance z oddělení nákupu zajišťuje společnost Helly Hansen školení týkající se implementace témat společenské odpovědnosti a dodržování etického kodexu. CSR kritéria jsou při nákupu zohledněna tím, že společnost

zboží odebírá jen od takových dodavatelů, kteří projdou každoročním auditem. Etický kodex platí pro všechny výrobce včetně subdodavatelů.

Monitoring a ověřování

Společnost je členem vícestranné iniciativy Ethical Trading Initiative (ETI) Norsko. Tato iniciativa však neprovádí verifikaci. Helly Hansen není členem žádné monitorovací iniciativy.

Komentář

Obecně lze říci, že společnost Helly Hansen je aktivní a transparentní v oblasti pracovních podmínek ve svém výrobním řetězci. Přesto se však společnost nezavazuje k vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Etický kodex nepožaduje, aby byl v případech, kdy se místní a mezinárodní standardy liší, uplatněn vyšší standard. Ačkoliv společnost Helly Hansen vyjádřila zájem o zavedení plošného požadavku na vyplácení mzdy pokrývající životní náklady, neprojevila dosud jednoznačný úmysl implementovat tento princip do svého etického kodexu. Etický kodex obsahuje speciální ustanovení pro případ odběru zboží ze země s omezenou odborovou činností. Efektivním a transparentním krokem v oblasti společenské odpovědnosti firmy by bylo zapojení společnosti Helly Hansen do některé vícestranné iniciativy, která provádí i nezávislou verifikaci.

Jack Wolfskin

Sídlo (město, země)	Idstein/Taunus, Německo
Počet prodejních míst	cca 2 400
Majitel společnosti	O podíly se dělí: Barclays Private Equity GmbH, Quadriga Capital GmbH, vedení společnosti
Ředitel společnosti	Manfred Hell
Roční obrat	251,4 milionů eur (cca 6,65 mld. Kč)
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Evropa: Slovensko (3), Itálie (2), Turecko (1), Bulharsko (1), Velká Británie (1), Rumunsko (1) Asie: Čína (24), Vietnam (19), Thajsko (7), Indonésie (4), Kambodža (3), Indie (2), Tchaj-wan (2), Bangladéš (1), Korea (1), Laos (1)
Vyráběné značky	Jack Wolfskin

Společnost Jack Wolfskin vznikla v roce 1981 jako obchodní značka frankfurtské firmy Sine, kterou založil Ulrich Dausien. S narůstajícím úspěchem na trhu se Jack Wolfskin od Sine oddělil a stal se samostatnou firmou. Nabídka produktů s logem Jack Wolfskin zahrnuje outdoorové oblečení (82 %) a obuv (10 %), ale také outdoorové vybavení jako například stany, tašky, batohy a spací pytle (8 %). Společnost Jack Wolfskin v současné době své produkty prodává po celé Evropě a v Asii ve 327 franšízových obchodech a na zhruba dalších 2 400 prodejních místech.

Transparentnost

Společnost Jack Wolfskin detailně vyplnila zasláný dotazník a dodala mnoho dalších informací a dokumentů. Společnost je transparentní co se týče obratu a firemní struktury, neposkytuje však žádné údaje o svých ziscích. Etický kodex společnosti Jack Wolfskin je na internetu zveřejněn v jazycích všech zemí, ve kterých probíhá výroba. Společnost poskytuje některé informace o rozmístění výroby a k dotazníku přiložila i zprávy auditorů z návštěv továren. Seznam dodavatelů a subdodavatelů poskytnut nebyl, ale je k dispozici iniciativě Fair Wear Foundation (FWF). Společnost nevydává výroční zprávu ani zprávu o své společenské odpovědnosti.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti Jack Wolfskin odkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv a požaduje, aby se při výrobě dodržovaly veškeré relevantní místní pracovní právní zákony. Kodex také obsahuje ustanovení, že v případech, kdy se místní a mezinárodní pracovní standardy rozcházejí, má platit vyšší standard. Společnost se formálně zavazuje k respektování základních pracovních standardů v souladu se základními konvencemi ILO ve všech továrnách, které vyrábějí její výrob-



ky. Tyto konvence zahrnují svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, zakazují dětskou práci, nucenou práci a veškeré formy diskriminace. Nad rámec základních konvencí ILO se společnost zavazuje k dodržování práva pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady. Kodex stanovuje, že přesčasové práce mohou být jen příležitostné a musí být adekvátně ohodnoceny. Etický kodex je smluvně závazný pro přímé dodavatele, subdodavatele a obchodní partnery společnosti Jack Wolfskin.

Implementace kodexu

Společnost Jack Wolfskin pověřuje externí poradenskou firmu Sumations prováděním sociálních auditů v továrnách, sestavováním plánů nápravných opatření (*corrective action plans*) a také zajišťováním školicích aktivit pro zaměstnance na různých pozicích. Tato konzultační firma hodnotí dodržování etického kodexu v továrnách podle pětistupňové škály. Na základě jejího hodnocení nařizuje společnost Jack Wolfskin další návštěvy v časovém rozmezí nejdéle 12 měsíců; u špatného a středního hodnocení po třech měsících. Oddělení CSR je podřízeno přímo výkonnému řediteli.

Monitoring a ověřování

Společnost Jack Wolfskin pověřuje interním monitoringem konzultační firmu Sumations (viz výše). Společnost Jack Wolfskin je od 1. 7. 2010 členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF), což naznačuje, že má zájem podnikat efektivní kroky ke zlepšení pracovních podmínek v továrnách. V budoucnu bude FWF provádět verifikační audity u dodavatelů a audity systému řízení přímo ve společnosti Jack Wolfskin. FWF kontroluje pokroky v implementaci kodexu. V prvním roce členství bude proveden audit u 40 % dodavatelů.

Komentář

Společnost Jack Wolfskin přijala etický kodex již před vstupem do FWF a od začátku roku 2008 se zabývá tématem pracovních standardů. Společnost má specializované oddělení, které se zabývá výhradně monitoringem dodavatelů. Zpráva o společenské odpovědnosti firmy má být v rámci členství v FWF sestavena po prvním roce členství. Členství v FWF umožňuje nezávislé ověřování pracovních podmínek. Společnost jde správnou cestou a lze očekávat zlepšení v implementaci kodexu.

Maier Sports GmbH & Co. KG

Sídlo (město, země)	Köngen, Německo
Počet prodejních míst	cca 1 840
Majitel společnosti	Gerhard Maier
Ředitel společnosti	Gerhard Maier
Roční obrat	není znám
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Asie: Čína (9), Indie (2), Turecko (1)
Vyráběné značky	maier sports, Gonso, Mc Kinley, Moorhead, Unlicensed, Mc Gorry, Rockfever, Bergson, Kilimanjaro, Benger, Forvert

V roce 1938 založil Immanuel Maier, otec Gerharda Maiera, společnost Immanuel Maier GmbH. Firma vyráběla uniformy. V roce 1954 byla postavena první budova firmy v Köngenu. Nabídka se rozšiřovala: přibýlo hasičské oblečení, následně bundy a svetry pro děti. Když Gerhard Maier v roce 1970 převzal rodinný podnik, začal se zaměřovat na sportovní oblečení. Začal s tenisovým oblečením a později rozšířil sortiment o lyžařské a cyklistické oblečení a outdoorové vybavení. Na konci roku 2008 společnost ohlásila platební neschopnost, ale Gerhard Maier ji krátce poté koupil zpět. Rok 2009 byl nejúspěšnějším rokem v celé historii společnosti. Maier Sports vyrábí výhradně oblečení.

Transparentnost

Společnost Maier Sports vyplnila zasláný dotazník a přiložila některé další informace a dokumenty. Společnost však není transparentní v oblasti obrátu a zisků. Etický kodex v německém jazyce je k nahlédnutí na webové stránce firmy. Maier Sports podává informace o rozmístění výroby, ale nepřiložila seznam dodavatelů. Poskytla modelovou auditorskou zprávu. Společnost nesestavuje výroční zprávu ani zprávu o společenské odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti se odvolává na lidská práva a na místní pracovněprávní legislativu. Společnost se formálně zavazuje k dodržování základních pracovních standardů ve všech továrnách, ale jen v případě dětské práce odkazuje na patřičné konvence ILO. Kodex vágně odkazuje na právo zaměstnanců se organizovat a vést společná vyjednávání o mzdách. Součástí kodexu je zákaz dětské práce (minimální věk pro vstup do zaměstnání je 15 let), nucenou práci a veškeré formy diskriminace; kodex také obsahuje závazek vyplácet mzdy alespoň ve výši zákonného minima jednotlivých zemí. Kodex neobsahuje požadavek na vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Počet pracovních hodin je omezen, ale kodex se nezmiňuje o tom, že přesčas mají být pouze příležitostné. Etický kodex je součástí smluv s továrnami, přímými dodavateli a jejich subdodavateli.

Implementace kodexu

Společnost Maier Sports udává, že sociálními audity u všech dodavatelů pověřuje auditorskou firmu SGS. Tyto audity hradí společnost Maier Sports. Po každém auditu se sestavuje tzv. plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Po uplynutí dvou měsíců se plnění tohoto plánu kontroluje. Každé dva roky se provádí nový audit. Podle vlastních údajů společnosti Maier Sports se na plánování produkce podílí i dodavatelé, což má zabránit neúměrně dlouhým přesčasům. Kromě toho společnost podporuje školení pro zaměstnance továren. Oblast Corporate Social Responsibility spadá ve společnosti Maier Sports pod ředitele a ve firemní struktuře zaujímá jen malou část (5 %).

Monitoring a ověřování

Společnost Maier Sports není členem žádné monitorovací iniciativy ani žádné nezávislé vícestranné iniciativy. Pokud dodavatelé pověřují výrobou subdodavatele, musí je deklarovat.

Komentář

Podle vlastních údajů má společnost zájem o členství v nezávislé verifikační iniciativě Fair Wear Foundation (FWF) a před časem navázala s FWF kontakt. Z důvodu insolvence v roce 2008 však byly tyto snahy přerušeny. Efektivním a transparentním krokem v oblasti společenské odpovědnosti firmy by bylo členství společnosti Maier Sports v některé důvěryhodné verifikační iniciativě, jakou je právě například Fair Wear Foundation.

Mammut Sports Group AG

Sídlo (město, země)	Seon, Švýcarsko
Počet prodejních míst	Švýcarsko: 1 000
Majitel společnosti	Conzetta Holding
Ředitel společnosti	Rolf Schmid
Roční obrat	213 milionů švýcarských franků (cca 3,73 mld. Kč)
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Evropa: Německo (1), Portugalsko (3), Turecko (3), Lotyšsko (1), Rumunsko (1), Irsko (1) Asie: Čína (7), Vietnam (1), Indie (2)
Vyráběné značky	Mammut, Toko

Začátky společnosti Mammut jsou spojeny se jménem Kaspara Tannera, který v roce 1862 založil provaznictví. Dnes patří společnosti Mammut Sports Group AG značky Mammut a Toko (lyžařské vosky a impregnační prostředky). Společnost Mammut vyrábí následující výrobky: 55 % oblečení, 13 % obuv, 5 % tašky a batohy, 4 % spací pytle a 23 % jiné produkty.

Transparentnost

Společnost Mammut vyplnila zaslaný dotazník a přiložila některé další informace a dokumenty. Společnost je transparentní v oblasti obratu a firemní struktury, nezveřejňuje však své zisky. Podává informace o rozmístění výroby i o struktuře svého dodavatelského řetězce. Sestavuje zprávu o společenské odpovědnosti. Etický kodex v angličtině je k nahlédnutí na webové stránce firmy a je přeložen do jazyků všech zemí, ve kterých probíhá výroba.



Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex (*Code of Conduct*) společnosti Mammut odkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv a požaduje, aby při výrobě byly dodržovány veškeré relevantní místní pracovní zákony. Kodex dále požaduje, aby v případech, kdy se místní a mezinárodní pracovní právní standardy liší, platil vyšší standard. Společnost se formálně zavazuje k respektování základních pracovních norem v souladu se základními konvencemi ILO ve všech místech, kde probíhá výroba. Tyto normy zahrnují svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, zakazují dětskou práci, nucenou práci a veškeré formy diskriminace. Nad rámec konvencí ILO se společnost zavazuje dodržovat právo pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady (tj. mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a ještě nechává část příjmu k volnému naložení). Kodex stanovuje, že přesčasové hodiny mohou být pouze příležitostné a musí být ohodnoceny přiměřeným příplatkem. Výše mzdy pokrývající životní náklady se má vypočítávat podle metodiky Fair Wear Foundation (FWF). Kodex je smluvně závazný pro přímé dodavatele firmy a pro všechna další místa, kde probíhá výroba.

Implementace kodexu

Společnost Mammut je členem důvěryhodné vícestranné iniciativy (FWF). Firma implementuje svůj etický kodex v souladu s metodikou iniciativy, usiluje o to, aby podnikala kroky ke zlepšení pracovních podmínek a hradí audity u svých dodavatelů. Po každém auditu se sestavuje plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Kromě toho společnost zohledňuje, že její nákupní strategie má dopady na dodavatele. Proto zahrnuje dodavatele již do procesu vývoje výrobků a plánuje společně s nimi výrobu s cílem předejít neúměrně dlouhým přesčasům. Oblast Corporate Social Responsibility má na starost vedení firmy (Brand & Product Development/Marketing, oddělení nákupu a prodeje). Pracovníci, kteří mají CSR na starost, se čtvrtletně setkávají s nejvyšším vedením společnosti.

Monitoring a ověřování

Společnost Mammut je od 1. 10. 2008 členem nezávislé vícestranné iniciativy Fair Wear Foundation (FWF). Společnost pověřuje prováděním sociálních auditů proškolené místní auditorské týmy. Sama kontroluje pokroky v implementaci kodexu u svých dodavatelů. FWF tyto kontroly ověřuje. V roce 2009 společnost provedla audit u 73 % svých dodavatelů, čímž vysoce přesáhla podmínku FWF provést v prvním roce členství audit u 40 % dodavatelů.

Komentář

Společnost Mammut sestavila svůj etický kodex již před 10 lety – tedy ještě před vstupem do FWF. Po vstupu do FWF v roce 2008 společnost dále rozvinula činnost v oblasti CSR. Zaměstnanci společnosti jsou informováni o členství v FWF a o požadavcích, které z něho vyplývají. Podle údajů FWF dostávají zaměstnanci pravidelné zprávy o činnosti firmy v oblasti CSR a o aktivitách FWF. Za oblast CSR nesou odpovědnost zaměstnanci na klíčových pozicích. Vysoký počet auditů v roce 2009 dokládá silnou angažovanost společnosti v FWF. Kromě toho probíhá cenná spolupráce se společností Odlo: firmy spolupracují při provádění auditů u společných dodavatelů. Pro tyto dodavatele se také sestavuje společný plán nápravných opatření (*corrective action plan*) a zajišťují se společná školení. Tím, že se společnost Mammut zavázala k dodržování etického kodexu FWF (tzv. *Code of Labour Practices*), se připojila k jednomu z nejpropracovanějších kodexů na trhu a splňuje tak požadavky kampaní Ušili to na nás! a Clean Clothes Campaign na efektivní a transparentní činnost v oblasti společenské odpovědnosti firem.

Marmot Mountain, LLC.

Sídlo (město, země)	Marmot Mountain, LLC.: Santa Rosa, Kalifornie, USA (Marmot Mountain Europe GmbH: Schnaittach, Německo)
Počet prodejních míst	celosvětově: 1 500
Majitel společnosti	Jarden Corporation
Ředitel společnosti	Mark Martin
Roční obrat	není znám
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby	Asie: Vietnam, Thajsko, Čína Střední Amerika: Salvador

Severní Amerika:

USA

Vyráběné značky

Marmot

Společnost Marmot založili v roce 1973 dva studenti University of California Santa Cruz, kteří získali inspiraci během školního pobytu v horách. Dnes Marmot prodává své výrobky v 27 zemích světa a vedle oblečení (87 %) vyrábí také tašky (3 %), spací pytle (5 %) a ostatní výrobky (5 %) jako například batohy a příslušenství.

Transparentnost

Společnost Marmot vyplnila zasláný dotazník, ale nepřiložila žádné další dokumenty. Společnost není transparentní v oblasti obratu, zisků a firemní struktury. Etický kodex v angličtině je veřejně přístupný na webových stránkách firmy. Informace, které společnost poskytla o struktuře svého dodavatelského řetězce a rozmístění výroby, nejsou dostatečně detailní. Společnost nesestavuje výroční zprávu ani zprávu o společenské odpovědnosti.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti Marmot (*Vendor Compliance Policy*) odkazuje na všeobecnou deklaraci lidských práv, na tzv. Apparel Industry Partnership a Úmluvu OSN o právech dítěte. Společnost se formálně zavazuje k dodržování základních pracovních standardů ve všech místech, kde probíhá výroba, ale nezmiňuje explicitně základní konvence ILO. Tyto konvence zahrnují svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, zakazují dětskou a nucenou práci a veškeré formy diskriminace. Etický kodex obsahuje jen závazek k vyplácení minimální zákonné mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Pracovní doba je omezená. Etický kodex je smluvně závazný pro všechny přímé dodavatele, obchodní partnery a pro všechna místa, kde probíhá výroba, tj. včetně subdodavatelů.

Implementace kodexu

Etický kodex společnosti Marmot je přeložen do jazyků všech zemí, ve kterých probíhá výroba. Společnost sama provádí sociální audity a také je hradí. Po každém auditu se sestavuje tzv. plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Aby společnost zabránila neúměrně dlouhým přesčasům, plánuje optimální vytížení kapacit společně s dodavateli a zajišťuje školení pro mistry a dělníky v továrnách. Společnost Marmot je transparentní v oblasti struktury Corporate Social Responsibility, kterou mají na starost tři CSR manažeři a 14 pracovníků oddělení kvality. Zaměstnanci, kteří se zabývají CSR, však nejsou ve společnosti na nejvyšších pozicích. Podle dostupných informací nemá společnost Marmot v úmyslu učinit závazek k vyplácení mzdy pokrývající životní náklady pro všechny zaměstnance v celém dodavatelském řetězci. Marmot nemá žádné speciální směrnice pro nákup výrobků, které pochází ze zemí s omezenou svobodou sdružování. Podle poskytnutých údajů motivuje oddělení nákupu dodavatele ke zlepšování pracovních podmínek, nicméně konkrétní postup firma nedoložila. Etický kodex je smluvně závazný pro všechny přímé dodavatele a obchodní partnery, ale nikoliv pro všechna místa, kde probíhá výroba.

Monitoring a ověřování

Podle informací Clean Clothes Campaign Marmot není členem žádné nezávislé vícestranné iniciativy ani monitorovací iniciativy.

Komentář

Pozitivní je, že oproti roku 2009 se společnost v roce 2010 zúčastnila průzkumu. Etický kodex firmy Marmot však vykazuje některé obsahové nedostatky. Chybí závazek k vyplácení mzdy pokrývající životní náklady i odkaz na patřičné základní konvence ILO. Marmot není členem žádné vícestranné iniciativy ani monitorovací iniciativy. Vzhledem k tomu, že audity jsou navíc obvykle předem ohlášené, není zaručen objektivní obraz pracovních podmínek v dodavatelském řetězci. Společnost Marmot zatím neprokazuje dostatečný zájem o zapojení do monitoringu, verifikace a implementace etického kodexu. Podle údajů společnosti trvají obchodní vztahy s více než 95 % dodavatelů více než 5 let. Tím by společnost měla dobrou výchozí pozici pro efektivní zlepšování pracovních podmínek ve svém dodavatelském řetězci. Nicméně se společnost Marmot dosud nepřipojila k žádné vícestranné iniciativě, kde by kromě jiného mohla těžit ze zkušeností dalších zapojených subjektů a ze vzájemné spolupráce s nimi.



Odlo International AG

Sídlo (město, země)	Hünenberg, Švýcarsko
Počet prodejních míst	celosvětově: 3 000 prodejních míst
Majitel společnosti	soukromý majetek
Ředitel společnosti	Andreas Kessler
Roční obrat	159,6 milionů švýcarských franků (cca 2,8 mld. Kč)
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Evropa: Portugalsko (2), Rumunsko (1), Itálie (2), Německo (1) Asie: Thajsko (1), Vietnam (1), Čína (5), Indie (1), Tchaj-wan (1), Jižní Korea (1) Blízký Východ: Izrael (2)
Vyráběné značky	Odlo

V roce 1946 založil v Norsku Odd Roar Lofterod firmu Odlo. Odlo o sobě říká, že je vynálezcem funkčního sportovního prádla. „Odlo se ze své vedoucí pozice na trhu a z pozice lídra v oblasti nových technologií zavazuje k tomu, že bude vyrábět nejlepší funkční sportovní oblečení pro všechny, kteří milují pohyb – za každého počasí a pro každou náročnost“, píše o sobě firma. Odlo vyrábí výhradně oblečení.

Transparentnost

Společnost Odlo vyplnila zaslaný dotazník a přiložila některé další informace a dokumenty. Společnost je transparentní s ohledem na obrat a firemní strukturu, nezveřejňuje však své zisky. Poskytuje informace o rozmístění výroby a struktuře dodavatelského řetězce. Kromě toho poskytla zprávu o společenské odpovědnosti firmy za rok 2009. Aktuální zpráva o sociální odpovědnosti, která obsahuje i etický kodex (*Code of Conduct*) společnosti Odlo, je k nahlédnutí na webové stránce firmy. Ve spolupráci s Fair Wear Foundation byl již etický kodex společnosti Odlo přeložen do několika jazyků zemí, ve kterých probíhá výroba. Do konce roku 2010 má být kodex k dispozici ve všech jazycích.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Kodex odkazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv a požaduje, aby byly při výrobě dodržovány všechny relevantní místní zákony. Kodex také uvádí, že tam, kde se mezinárodní a místní pracovní standardy liší, platí vyšší standard. Společnost se formálně zavazuje k respektování základních pracovních standardů v souladu se základními konvencemi ILO na všech místech, kde probíhá výroba jejích produktů. Tyto normy zahrnují svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání a zakazují dětskou a nucenou práci a veškeré formy diskriminace. Nad rámec konvencí ILO se společnost zavazuje splnit právo pracovníků na mzdu pokrývající životní náklady (tj. mzdu, která při běžné pracovní době pokrývá základní potřeby pracovníků a jejich rodin a ještě nechává část příjmu k volnému naložení). Kodex stanovuje, že přesčasy mohou být pouze příležitostné a mají být ohodnoceny adekvátním příplatkem. Výše mzdy pokrývající životní náklady se má kalkulovat podle metodiky Fair Wear Foundation. Kodex je smluvně závazný pro vlastní výrobní provozy společnosti, obchodní partnery, přímé dodavatele a pro všechna další místa, kde probíhá výroba.

Implementace kodexu

Společnost Odlo je členem důvěryhodné vícestranné iniciativy (FWF). Společnost implementuje svůj etický kodex v souladu s metodikou iniciativy a má zájem podnikat efektivní a důvěryhodné kroky ke zlepšení pracovních podmínek. Hradí audity prováděné u svých dodavatelů. Společnost Odlo vyvinula čtyřstupňovou škálu, podle které hodnotí nové dodavatele. Zohledňuje to, že její nákupní strategie má dopady na dodavatele. Zavedla postupy, podle kterých dodavatele učí, jak mohou zlepšit plánování produkce a omezit extrémně dlouhé přesčasy. Činnost v oblasti společenské odpovědnosti je pro firmu klíčová a spadá do kompetence managementu dodavatelského řetězce.

Monitoring a ověřování

Odlo je od 1. 10. 2008 členem Fair Wear Foundation (FWF), která kontroluje pokroky dodavatelů v implementaci kodexu. V roce 2009 společnost Odlo provedla sociální audit u třech výrobců, což činí 60 % jejích dodavatelů (podle objemu nakoupeného zboží), čímž vysoce překonala požadavek FWF provést audit u alespoň 40 % dodavatelů. Po každém auditu se sestavuje plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Kromě toho Odlo v roce 2009 zavedlo vlastní monitorovací systém, který zahrnuje

následující šestici nástrojů: etický kodex a dotazník FWF, sociální audity zajištěné FWF, plány nápravných opatření, kontroly prováděné zaměstnanci společnosti Odlo, systém podávání stížností a audit managementu.

Komentář

Vstup do FWF v roce 2008 rozvinul činnost společnosti na poli Corporate Social Responsibility. Zaměstnanci byli záhy informováni o členství v FWF a o požadavcích, které z něho vyplývají. Za plnění úkolů z oblasti CSR odpovídají pracovníci na klíčových pozicích a podle FWF mají dobrý přehled o tom, které kroky ke zlepšení implementace kodexu je ještě třeba provést. Kromě toho probíhá cenná spolupráce se společností Mammut: firmy spolupracují při provádění auditů u společných dodavatelů. Pro tyto dodavatele se také sestavuje společný plán nápravných opatření (corrective action plan) a zajišťují se společná školení. Tím, že se společnost Odlo zavázala k dodržování etického kodexu FWF (tzv. Code of Labour Practices), se připojila k jednomu z nejpropracovanějších kodexů na trhu a splňuje tak požadavky kampaní Ušili to na nás! a Clean Clothes Campaign na efektivní a transparentní činnost v oblasti společenské odpovědnosti firem.

Patagonia

Sídlo (město, země)	Patagonia: Ventura, Kalifornie, USA (Patagonia Europe SNC: Annecy-le-Vieux, Francie)
Počet prodejních míst	celosvětově: 40
Majitel společnosti	Yvon Chouinard
Ředitel společnosti	Casey Sheahan
Roční obrat	333 milionů amerických dolarů (cca 6,35 mld. Kč)
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Asie: Čína, Indie, Izrael, Jordánsko, Filipíny, Thajsko, Turecko, Vietnam Střední Amerika: Kostarika, Salvádor Evropa: Portugalsko Severní Amerika: Mexiko, USA Jižní Amerika: Kolumbie
Vyráběné značky	Patagonia

Kalifornskou firmu Patagonia založil v roce 1973 Yvon Chouinard. Již předtím, v roce 1964, založil Chouinard firmu Chouinard Equipment a začal tak ve velkém vyrábět horolezecké vybavení. Chouinard později chtěl, aby společnost Patagonia vyráběla outdoorové oblečení, které bude stejně spolehlivé jako horolezecká výstroj. Od roku 1996 je veškerá bavlna, kterou Patagonia používá při výrobě oblečení a jeho částí, výhradně v bio kvalitě. Společnost vyrábí z 95 % oblečení a z 5 % tašky.

Transparentnost

Společnost Patagonia vyplnila zasláný dotazník a poskytla další detailní dokumenty a informace. Patagonia se snaží být transparentní v oblasti obratu a firemní struktury. Etický kodex v němčině a angličtině je dostupný na webových stránkách firmy. Patagonia poskytuje informace o svém dodavatelském řetězci, o geografickém rozmístění výroby a konkrétních místech, kde probíhá výroba. Společnost nesestavuje zprávu o společenské odpovědnosti.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti Patagonia neodkazuje ani na Všeobecnou deklaraci lidských práv. Společnost se formálně zavazuje k dodržování základních pracovních standardů ve všech místech, kde probíhá výroba, ale neodvolává se na základní konvence ILO. Odkaz na tyto normy má však být podle poskytnutých informací do kodexu zapracován při jeho příští revizi. Společnost se zavazuje jen k vyplácení zákonné minimální mzdy nebo mzdy standardní pro dané odvětví. Kodex nevyžaduje vyplácení mzdy pokrývající životní náklady.



Implementace kodexu

Etický kodex společnosti Patagonia je přeložen do jazyků všech zemí, kde probíhá výroba. Sociální audity firma provádí sama nebo jimi pověřuje následující externí firmy: Level Works, ALGI, Global Standards, Insite Compliance. Po každém auditu se sestavuje tzv. plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Audity financuje Patagonia. Aby společnost zabránila neúměrně dlouhým přesčasům, plánuje optimální vytížení kapacit společně s dodavateli a zajišťuje školení pro mistry a dělníky v továrnách. Kromě toho firma udává, že dodavatelům nabízí školení, která se zaměřují přímo na konkrétní problémy jednotlivých továren. Za oblast Corporate Social Responsibility odpovídá pět zaměstnanců, kteří působí na klíčových pozicích ve firmě. Zaměstnanci různých oddělení společnosti Patagonia jsou školeni ohledně etického kodexu a CSR. Podle poskytnutých informací Patagonia nemá v úmyslu zavést jako standard pro celý svůj dodavatelský řetězec vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Patagonia udává, že má speciální předpisy a směrnice pro případ, že zboží pochází ze zemí, ve kterých jsou omezována práva na odborovou činnost. To však nijak nedokládá. Podle vlastních údajů Patagonia provádí analýzu etických rizik v dodavatelském řetězci, která je založena na dotazníkovém šetření, návštěvách továren a auditech. Etický kodex je smluvně závazný pro všechny přímé dodavatele a továrny včetně subdodavatelů.

Monitoring a ověřování

Společnost je členem vícestranné iniciativy Fair Labor Association (FLA) a monitorovací iniciativy Fair Factory Clearinghouse.

Komentář

Společnost nezveřejňuje žádnou zprávu o společenské odpovědnosti nebo udržitelnosti, což zdůvodňuje svou iniciativou „Footprint Chronicles“. Ta má zajistit, aby bylo možné vystopovat původ každého výrobku s logem Patagonia a vypočítat jeho ekologickou stopu. Udávané informace se však bohužel zaměřují především na ekologické aspekty výroby, nikoliv na sociální aspekty a pracovní podmínky. V etickém kodexu chybí požadavek na mzdu pokrývající životní náklady; ten však není ani součástí etického kodexu Fair Labor Association.

Salewa Sportgeräte GmbH

Sídlo (město, země)	Bolzano, Itálie (Salewa International – divize společnosti Oberalp AG)
Počet prodejních míst	1 000–1 500
Majitel společnosti	Heiner Oberrauch
Ředitel společnosti	Massimo Baratto
Roční obrat	152 milionů eur (cca 4 mld. Kč)
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet výrobců)	<p>Evropa: Německo (38), Itálie (7), Rakousko (3), Slovinsko (1), Rumunsko (1), zbytek Evropy (13)</p> <p>Asie: Čína (19), Indonésie (5), Vietnam (4), Tchaj-wan (5), Korea (1), Turecko (1)</p> <p>Severní Amerika: USA (1)</p>
Vyráběné značky	Salewa, Dynafit, Silvretta

Společnost Salewa GmbH založil v roce 1935 Josef Liebhart z Mnichova. Název společnosti byl odvozen od **Sattler-Leder-Waren** (sedlářské a kožené zboží). Od roku 1979 firma zavádí značku Salewa. V roce 1982 firma vstoupila na mezinárodní trh a navázala exportní kontakty po Evropě, USA, Japonsku a Novém Zélandu. V roce 1983 převzal Heiner Oberrauch se svým velkoobchodem sportovním zbožím (Oberalp AG) provoz obchodu v Itálii a od roku 1990 je vlastníkem celé společnosti Salewa. Plánované založení dceřiné společnosti v Polsku by mělo zpřístupnit tamní trh s outdoorovým vybavením. Salewa vyrábí z 50 % oblečení; 15 % produkce tvoří lyžařské boty/obuv, 6 % tašky a batohy, 2 % spací pytle a dále pak ostatní výrobky.

Transparentnost

Salewa vyplnila zasláný dotazník a poskytla další informace a dokumenty. Informuje o rozmístění výroby a struktuře dodavatelů. Částečně zveřejňuje informace o obratu a firemní struktuře. Etický kodex existuje v anglické, německé a italské verzi, ale není umístěn na webových stránkách společnosti. Na vyžádání je dostupný v tištěné verzi. Společnost sestavuje výroční zprávu, ale nevydává zprávu o společenské odpovědnosti.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex se v současnosti přepracovává a od srpna 2010 měl být zveřejněn na nové webové stránce společnosti. Nicméně se tak do uzávěrky tohoto průzkumu v září nestalo. V současnosti platný kodex se neodvolává na Všeobecnou deklaraci lidských práv a výslovně nezmiňuje ani základní konvence ILO. Jmenuje jen dětskou práci, nucenou práci a diskriminaci. Požaduje pro zaměstnance zdravotní péči a sociální zabezpečení, svobodu sdružování a kolektivního vyjednávání a dodržování obecných norem v oblasti ochrany životního prostředí. V oddíle „Mzdy a pracovní výkony“ kodex jako standard zmiňuje mzdy obvyklé v dané zemi nebo mzdy běžné ve výrobě sportovního vybavení – ty bývají o něco vyšší. Pracovní doba nemá překračovat 60 hodin týdně a 12 hodin denně, včetně přesčasů. Se souhlasem zaměstnanců však může být tato pracovní doba pod tlakem vnějších okolností navýšena.

Implementace kodexu

Kodex je vyvěšen na recepci v sídle společnosti a ve všech pobočkách v angličtině, která je ve firmě komunikačním jazykem. O implementaci kodexu se s dodavateli hovoří během osobních pohovorů. Továrny jsou v rámci interních auditů dvakrát navštíveny před zahájením spolupráce a během spolupráce. Vedení firmy navíc každé dva roky navštěvuje všechny dodavatele; důležité dodavatele navštěvuje každý rok. Po každém auditu se sestavuje tzv. plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Neúměrně dlouhým přesčasům má bránit plánování kapacit společně s dodavateli a dojednávání termínů objednávek a plánovaného dodání šest měsíců před první zakázkou. Školení pro dělníky a šičky v továrnách provádí kontrolní kvality a podle potřeby nebo po vzájemné dohodě se zaměřují na techniku zpracování, pracovní postupy a kontrolní metody. Oblast Corporate Social Responsibility řídí prezident a majitel společnosti a z organizačního hlediska spadá pod PR oddělení. Kromě CSR týmu ve společnosti působí ještě pracovní skupina pro CSR a externí poradenská firma. Výkonný ředitel dohlíží na projekt „Salewa sustainable & responsible“, na kterém se podílí oddělení nákupu, produktového managementu a logistiky. Pro obchodní partnery (vlastní výrobní provozy společnosti a přímé dodavatele) není etický kodex smluvně závazný; musí jej podepsat jen coby dobrovolný závazek.

Monitoring a ověřování

Podle informací Clean Clothes Campaign společnost neprovádí verifikaci u žádné nezávislé vícestranné iniciativy. Není zapojena do nezávislých certifikací, aby se – podle svých slov – neřídila prostě jen současnou certifikační módou. Ze 100 dodavatelů je však 25 % certifikováno iniciativou SA8000; u 40 % certifikace probíhá. Podle poskytnutých informací společnost zvažuje členství v některé vícestranné iniciativě.

Komentář

V klíčových oblastech sociální odpovědnosti v dodavatelském řetězci, délky pracovní doby a výše mezd etický kodex vykazuje obsahové nedostatky. V oblasti nákupu a výroby není znát efektivní implementace mezinárodních pracovních standardů, resp. důkaz skutečné implementace etického požadavku dle vlastního motta „Neexistuje žádné dobro, pokud ho člověk sám nevykoná.“ Zapojení do sociálních, ekologických a charitativních projektů v místě sídla firmy je sice chvályhodné, nicméně to nejsou strategická opatření ke zlepšení pracovních podmínek v zemích výroby. Férový přístup k firemní filosofii, který by právem bylo možné očekávat, a odvaha vydávat se novými cestami by se mohly odrazit v inovativním, transparentním zapojení do snah o zlepšení pracovních podmínek, které zaručuje například členství v některé důvěryhodné vícestranné iniciativě.



Schöffel Sportbekleidung GmbH

Sídlo (město, země)	Schwabmünchen, Německo
Počet prodejních míst	celosvětově neuvedeno, zřejmě více než 1300
Majitel společnosti	Peter Schöffel, Hubert Schöffel
Ředitel společnosti	Peter Schöffel, Hubert Schöffel, Hans Hofmann (finanční ředitel)
Roční obrat	75 milionů eur (cca 1,98 mld. Kč)
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Evropa: Itálie (2), Polsko (1), Maďarsko (1), Litva (1), Srbsko (1), Bulharsko (1), Turecko (2), Německo (2) Asie: Čína (4), Indonésie (1), Vietnam (2)
Vyráběné značky	Schöffel, Schöffel Professional Wear, Schöffel Country Wear

Společnost Schöffel je tradiční rodinný podnik, který existuje již 200 let. V současné době jej provozuje již sedmá generace rodiny Schöffelových. Momentálně společnost s jejími 200 zaměstnanci, kteří pracují v sídle firmy v německém městě Schwabmünchen, řídí Peter Schöffel. Firma vyrábí funkční sportovní oblečení (100 %), jehož prototypy i střih a design vznikají ve Schwabmünchen.

Transparentnost

Společnost Schöffel vyplnila zasláný dotazník a dodala další informace a dokumenty. Společnost se snaží o transparentnost v oblasti obratu a firemní struktury. Etický kodex v sedmi jazykových verzích je zveřejněn na webové stránce firmy. Schöffel neposkytuje příliš obsáhlé informace o rozmístění výroby a struktuře dodavatelského řetězce. Společnost nevydává zprávu o společenské odpovědnosti ani výroční zprávu.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti Schöffel neodkazuje ani na Všeobecnou deklaraci lidských práv ani na základní konvence ILO. Stejně tak nevyžaduje dodržování patřičných místních pracovních zákonů ani to, aby v případě odlišností mezi místními a mezinárodními pracovními standardy platil vyšší standard. Společnost se formálně zavazuje k dodržování některých základních pracovních standardů na všech pracovištích, kde se vyrábí její výrobky. Tyto normy zahrnují svobodu sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, zakazují dětskou práci, nucenou práci a diskriminaci. Pracovní týden nesmí mít více než 48 pracovních hodin a maximálně 12 hodin přesčasů. Společnost se však nezavazuje k tomu, že bude standardně vyplácet mzdy pokrývající životní náklady. Etický kodex stanovuje jen závazek k vyplácení minimální mzdy dle místních zákonů nebo mzdy obvyklé pro toto odvětví.

Implementace kodexu

Implementaci kodexu má dodavatelům usnadnit společné plánování kapacit a školení pro management továren. Neprovádí se žádné audity. Aby společnost prokázala implementaci etického kodexu v praxi a současně podpořila dodavatele při jeho zavádění, plánuje v brzké budoucnosti stát se členem některé monitorovací iniciativy. Firma uvádí, že členství bude vycházet z doporučení European Outdoor Group. Konkrétnější informace chybí. Společnost Schöffel je transparentní ohledně své Corporate Social Responsibility struktury. Zaměstnanci, kteří se zabývají oblastí CSR, jsou zařazeni na klíčové pozice, ale zaujímají ve firmě jen malý procentuální podíl (1,5 %). Podle dostupných informací nemá společnost Schöffel v úmyslu zavést jako standard pro všechny zaměstnance v celém dodavatelském řetězci vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Schöffel provádí pro každý výrobek v celém dodavatelském řetězci analýzu etických rizik, a to formou rozhovorů a návštěv nových dodavatelů před navázáním obchodních vztahů. Podle poskytnutých informací leží některé továrny v zemích nebo zónách, kde není zaručena svoboda sdružování. Společnost nemá žádné speciální směrnice nebo předpisy pro nákup zboží ze zemí s omezeným právem na odborovou činnost. K implementaci etického kodexu a témat souvisejících s CSR probíhají školení zaměstnanců. Při nákupu firma bere ohled na oblast CSR; provádí analýzu rizik (rozhovory a návštěvy továren před začátkem obchodních vztahů i po podpisu etického kodexu). Etický kodex platí pro všechny obchodní partnery, přímé dodavatele a ostatní místa, kde probíhá výroba, včetně subdodavatelů. Kromě toho platí i pro fázi výroby materiálu (dodavatelé látek a jiných materiálů), nejen pro výrobce konfekce.

Monitoring a ověřování

Společnost není členem žádné nezávislé vícestranné iniciativy ani monitorovací iniciativy. Schöffel však uvádí, že v roce 2010 plánuje vstup do některé iniciativy dle doporučení European Outdoor Group (EOG).

Komentář

Pozitivní je, že na rozdíl od roku 2009 se v roce 2010 společnost zúčastnila průzkumu kampaní Ušili to na nás! a Clean Clothes Campaign a poskytla informace o firemní struktuře a opatřeních na poli společenské odpovědnosti firmy. Kromě toho společnost přislíbila, že v roce 2010 vstoupí do některé vícestranné iniciativy. Konkrétní rozhodnutí závisí na doporučení European Outdoor Group (EOG). Kvůli sjednocení a efektivnější implementaci je společnost Schöffel připravena převzít etický kodex navržený danou organizací. Stávající etický kodex společnosti je přeložen do jazyků jen některých zemí, ve kterých probíhá výroba.

Navzdory pozitivnímu posunu se společnost Schöffel ve svém etickém kodexu nezavazuje k vyplácení mzdy pokrývající životní náklady, ale odvolává se jen na zákonnou minimální mzdu nebo mzdu obvyklou pro dané odvětví, která má pokrývat základní potřeby zaměstnanců.

Tatonka GmbH

Sídlo (město, země)	Dasing, Německo
Počet prodejních míst	cca 300 outdoorových obchodů, cca 300 obchodů Intersport, cca 450 ostatních obchodů
Majitel společnosti	Společníci: Winfried Schechinger, Andreas Schechinger, Elisabeth Wolf
Ředitel společnosti	Andreas Schechinger
Roční obrat	není znám
Zisk společnosti	bilanční zisk 2008: 3,45 milionů euro (86 mil. Kč)
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Asie: Vietnam (1)
Vyráběné značky	Tatonka a Tasmanian Tiger

Společnost Tatonka GmbH byla založena v roce 1981 a je coby rodinná firma provozovaná druhou generací rodiny Schechingerovy. Sídlo společnosti a expediční sklad se nachází v Dasingu u Augsburgu. Tatonka je jednou z mála outdoorových firem, které své výrobky ještě samy vyrábí: ze 100 % vlastní továrnu Mountech Ltd., která se od roku 1989 nachází ve Vietnamu. Sortiment zahrnuje zhruba 2 000 outdoorových výrobků a výrobků pro volný čas; tašky a batohy tvoří 82 %, stany a oblečení 8 %, na ostatní výrobky připadá 10 %.

Transparentnost

Tatonka vyplnila zasláný dotazník a pro další informace odkázala na svou výroční zprávu zveřejněnou v německém obchodním rejstříku. Poskytla informace o dodavatelské struktuře, zisku a firemní struktuře. Firma nesestavuje zprávu o společenské odpovědnosti.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost nemá žádný etický kodex; odkazuje jen na vnitropodnikové směrnice, kterými se řídí proces výroby v továrně. Coby vietnamská firma se 100% zahraničním kapitálem se odvolává na vietnamskou legislativu a na kontroly, které v pravidelných intervalech provádí místní úřady. V obecné rovině společnost odkazuje na program Better Work, který ve Vietnamu realizuje Mezinárodní organizace práce (ILO).

Implementace kodexu

Podle poskytnutých informací společnost neprovádí žádné audity. Údaje o dodržování mezinárodních pracovních standardů (např. délka pracovní doby a výše mezd) nejsou k dispozici. Není známo, do jaké míry mohou zaměstnanci využívat svého práva na svobodnou volbu odborové organizace a na svobodné kolektivní vyjednávání. Společnost Tatonka neuvádí jak



předchází případným neúměrně dlouhým přesčasům. Oblast Corporate Social Responsibility spadá do kompetence vedení firmy, ale z lidských zdrojů zaujímá jen okrajový podíl (0,5 %).

Monitoring a ověřování

Společnost není podle informací Clean Clothes Campaign zapojena do žádné nezávislé verifikační iniciativy, na které by se podílelo široké spektrum zájmových skupin. Stejně tak není jasné, do jaké míry jsou současné kontroly nezávislé a kterých oblastí se týká tzv. plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Tatonka uvádí, že spolupracuje s průmyslovou iniciativou BSCI, nicméně formu této spolupráce nijak neupřesnila.

Komentář

Pozitivní je, že oproti roku 2009 se společnost Tatonka v roce 2010 zúčastnila průzkumu Clean Clothes Campaign. V dotazníku, který letos společnost vyplnila, odkazuje na vnitropodnikové směrnice. Nelze jednoznačně ověřit dodržování normativních standardů, kterými se Tatonka dle vlastních slov řídí, ani ve Vietnamu zvlášť palčivou možnost účasti zaměstnanců na rozhodování, právo na kolektivní vyjednávání vedené svobodně zvolenými zástupci a vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost nijak nedokládá implementaci mezinárodních pracovních standardů podle etického kodexu Clean Clothes Campaign při výrobě svých produktů. Efektivním a transparentním krokem v oblasti společenské odpovědnosti by byl vstup společnosti Tatonka do některé důvěryhodné vícestranné iniciativy, jakou je např. Fair Wear Foundation, resp. sestavení zprávy o společenské odpovědnosti, kterou by v místě výroby ověřila některá nezávislá verifikační iniciativa.

The North Face

Sídlo (město, země)	San Francisko, USA
Počet prodejních míst	není znám
Majitel společnosti	VF Corporation
Ředitel společnosti	Eric C. Wiseman
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby	není známo
Vyráběné značky	The North Face

Společnost The North Face založil v roce 1966 v San Francisku Douglas Tompkins. Název společnosti naráží na to, že severní strana hory bývá nejdrsnější a nejobtížněji zdolatelná. Logo společnosti zobrazuje siluetu skalního dómu Half Dome v Yosemiteském národním parku. Tompkins firmu v roce 1968 prodal a začal budovat značku Esprit Holdings Limited. Současným majitelem společnosti The North Face je americká oděvní firma VF Corporation. Tato akciová společnost byla založena již v roce 1899 a patří k největším oděvním firmám světa.

Transparentnost

Společnost The North Face vyplnila zasláný dotazník, i když v některých částech jen velmi neúplně. Zaslala zprávu o udržitelnosti pro rok 2009, která však není veřejně dostupná. Etický kodex („*Global Compliance Principles*“ a „*Code of Business Conduct*“) je zveřejněný jen na webové stránce společnosti VF Corporation. Je přeložen do jazyků zemí, ve kterých probíhá výroba. Společnost The North Face prakticky neposkytuje informace o struktuře svého dodavatelského řetězce, o rozmístění výroby ani o konkrétních továrnách.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost se v žádném veřejném dokumentu neodvolává na Všeobecnou deklaraci lidských práv. Etický kodex společnosti odkazuje na místní pracovní zákony. Společnost se formálně zavazuje k dodržování základních pracovních standardů na všech pracovištích, kde se vyrábí její výrobky, ale jen u dětské práce zmiňuje konvence ILO. Společnost se zavazuje pouze k vyplácení minimální zákonné mzdy nebo mzdy obvyklé pro dané odvětví, tj. nikoliv k vyplácení mezd pokrývajících životní náklady. Délka pracovní doby je omezená. Etický kodex je smluvně závazný pro přímé dodavatele, subdodavatele, vlastní výrobní provozy společnosti a všechna další místa, ve kterých probíhá výroba.

Implementace kodexu

Společnost The North Face provádí většinu auditů sama. V ostatních případech pověřuje externí auditorskou firmu ITS Inter-tek BV. Audity financuje společnost The North Face. Po každém auditu se sestavuje tzv. plán nápravných opatření (*corrective action plan*). Tři až šest měsíců po prvním auditu se provádí druhý audit, který kontroluje pokroky v implementaci kodexu. Čtyři zaměstnanci společnosti VF Corporation se zabývají výhradně oblastí Corporate Social Responsibility (jeden působí v EU, tři v USA). Tito zaměstnanci jsou převážně na manažerských pozicích. Čtyřicet dalších zaměstnanců společnosti VF Corporation z celého světa má na starost dodržování pracovních standardů. V roce 2009 se konalo pět školení pro CSR manažery na téma „Udržitelnost a CSR“. Auditóři a manažer nákupu jsou certifikováni v rámci IRCA (International Register of Certified Auditors). CSR manažeři, kteří působí v EU, se účastní školení certifikovaných institutem IEMA (Institute of Environmental Management & Assessment). Podle údajů poskytnutých společností The North Face jsou školeni i dělníci, mistři a management továren.

Monitoring a ověřování

VF Corporation, která vlastní společnost The North Face, je členem kategorie B (Collegiate Licensee)* ve vícestranné iniciativě Fair Labor Association (FLA). Společnost The North Face jako taková není podle informací Clean Clothes Campaign zapojena do žádné nezávislé certifikační iniciativy se širokým spektrem zapojených zájmových skupin. Továrny jsou certifikovány v rámci průmyslové iniciativy WRAP, která má však jen nízké standardy.

Komentář

Veřejně dostupné dokumenty vztahující se ke společenské odpovědnosti firmy vzbuzují dojem, že společnost se zaměřuje především na oblast životního prostředí a ekologickou udržitelnost. Společnost The North Face se zatím v oblasti sociální odpovědnosti (implementace kodexu, monitoring a verifikace) angažuje jen málo. Efektivním a transparentním krokem v oblasti společenské odpovědnosti firmy by byl vstup do některé důvěryhodné certifikační iniciativy, jakou je např. Fair Wear Foundation.

* Tento druh členství v FLA se vztahuje výhradně na výrobky, které se prodávají na vysokých školách a univerzitách, jež jsou členy FLA, a netýká se celkového sortimentu společnosti VF Corporation.

Vaude Sport GmbH & Co. KG

Sídlo (město, země)	Tettnang, Německo
Počet prodejních míst	cca 700 řádných obchodů
Majitel společnosti	Rodina von Dewitz
Ředitel společnosti	Antje von Dewitz
Roční obrat	není znám
Zisk společnosti	není znám
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Evropa: Litva (1) Asie: Čína (9), Vietnam (2), Thajsko (2), Barma (1) Afrika: Tunisko (1)
Vyráběné značky	Vaude

V roce 1974 založil Albrecht von Dewitz rodinný podnik Vaude, který zpočátku prodával jen horolezecké vybavení a vyráběl batohy. V roce 1991 otevřela firma Vaude v Číně samostatnou továrnu s názvem Haude. V roce 1996 převzala Vaude společnost Markill (expert na cestovní lahve a vaříče). V roce 1999 následovalo převzetí španělskou firmou Lucky, která se specializuje na horolezeckou výbavu. V roce 2006 koupila firmu Vaude společnost Edelrid, která rovněž vyrábí vybavení pro horolezce. V roce 2002 se firma Vaude stala oficiálním partnerem a sponzorem Německého alpského svazu (DAV). V roce 2009 se do



vedení firmy dostala Antje von Dewitz, dcera Albrechta von Dewitz. Vaude je dnes globální firmou a kromě batohů a tašek (30 %) vyrábí outdoorové oblečení (50 %), spací pytle (5 %) a ostatní výrobky (10 %) včetně stanů a příslušenství.

Transparentnost

Společnost Vaude vyplnila zasláný dotazník a přiložila některé další informace a dokumenty, neposkytuje však žádné informace o svém obratu a ziscích. Přiložila i zprávu o sociální odpovědnosti za rok 2009. Ta se ale zabývá výhradně ekologickými aspekty. Etický kodex v němčině je k nahlédnutí na webové stránce firmy. Anglická verze je zveřejněná na mezinárodní stránce firmy Vaude.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti odkazuje na místní pracovní zákony. Společnost se formálně zavazuje k dodržování základních pracovních standardů na všech pracovištích, kde se vyrábí její výrobky. Neodkazuje však na základní konvence ILO. Nezmiňuje například právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání. Kodex obsahuje zákaz dětské práce (do 15 let), nucené práce a diskriminace a závazek platit minimální zákonnou mzdu nebo mzdu obvyklou pro dané odvětví. Kodex nepožaduje vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Délka pracovní doby je omezená, ale v kodexu není zmínka o tom, že přesčasy mohou být jen příležitostné. Kodex dále stanovuje, že poplatky za pracovníky ze zahraničí nebo za zaměstnance pracovních zprostředkovatelských agentur mají hradit zaměstnavatelé, nikoliv najatí pracovníci. Smluvní podmínky musí být sepsány v mateřské řeči zaměstnanců nebo v jiném jazyce, který zaměstnanci dokáží přečíst a jemuž rozumí. Zaměstnavatelé nesmí zadržovat pasy a víza zaměstnanců. Etický kodex je součástí smluv s vlastními výrobními provozy firmy, s obchodními partnery, přímými dodavateli a jejich subdodavateli.

Implementace kodexu

Společnost Vaude uvádí, že oddělení kvality pravidelně provádí ohlášené i neohlášené návštěvy v továrnách. Konkrétnější informace o kontrolních postupech chybí. Oblast Corporate Social Responsibility spadá do kompetence interdisciplinárního „týmu pro udržitelnost“ („Sustainability Team“), který má na starosti životní prostředí a společenskou odpovědnost a je podřízen přímo vedení firmy. Všichni zaměstnanci, kteří pro firmu pracují v Německu, jsou školeni v oblasti společenské odpovědnosti. V roce 2009 se podle údajů společnosti Vaude konala dvě školení.

Monitoring a ověřování

Společnost Vaude není členem žádné nezávislé vícestranné iniciativy ani žádné monitorovací iniciativy. Z jejich 16 dodavatelů jsou tři certifikováni dle SA8000. Dodavatelé musí poskytovat informace o případných subdodavatelích. Oddělení kvality provádí interní kontroly.

Komentář

V oblasti implementace kodexu, monitoringu a ověřování nebyla zaznamenána dostatečná angažovanost. Společnost Vaude uvádí, že v roce 2010 plánuje vstup do některé vícestranné iniciativy. Konkrétnější informace chybí. Podle vlastních slov se Vaude zapojuje v rámci European Outdoor Group do iniciativ řešících situaci v outdoorovém odvětví jako celku. Efektivním a transparentním krokem v oblasti společenské odpovědnosti by byl vstup společnosti Vaude do některé důvěryhodné certifikační iniciativy, jakou je například Fair Wear Foundation.

ČESKÉ FIRMY

Alpine Pro, a. s.

Sídlo (město, země)	Praha, ČR
Počet prodejních míst	31
Majitel společnosti	Václav Hrbek, Vladislav Fedoš
Ředitel společnosti	Milan Kramárik
Roční obrat	500 mil. Kč
Zisk společnosti	17 mil. Kč
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Asie: Čína (20), Bangladéš (2) Evropa: ČR (3)
Vyráběné značky	Alpine Pro

Alpine Pro, a. s. je předním českým výrobcem, který vyrábí outdoorové oblečení pod stejnojmenným názvem Alpine Pro – celkově jde o 80 % produkce. Sortiment je rozšířen o doplňky, obuv (16 %), batohy (3 %). Historie společnosti se datuje od roku 1996, pod současným názvem a právní formou působí od roku 2004. V současnosti je značkou s největší sítí autorizovaných prodejen a franchise prodejců v oblasti outdoorových aktivit. V roce 2009 se Alpine Pro stala na období čtyř let oficiálním partnerem Českého olympijského týmu jako první česká oděvní značka v historii.

Transparentnost

Společnost vyplnila dotazník a poskytla Výroční zprávu za rok 2008 k nahlédnutí. Jiné dokumenty, například seznam továren, však společnost neposkytl. Společnost se snaží být transparentní v mnohých ohledech, např. obrat, zisk, prodejní a firemní struktura a země výroby. Společnost nemá etický kodex. Poskytnuté informace o zemích výroby a struktuře dodavatelského řetězce nejsou ucelené.

Společnost nezveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy. Výroční zprávu společnost poskytla k nahlédnutí a je dostupná na [HYPERLINK "http://www.justice.cz/www.justice.cz"](http://www.justice.cz/www.justice.cz).

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost nemá etický kodex.

Implementace etického kodexu

Společnost nemá etický kodex. Ohledně společenské odpovědnosti není společnost transparentní. Společnost nedoložila úmysl implementovat vyplácení mzdy pokrývající životní náklady všem pracovníkům v dodavatelském řetězci. Společnost proklamuje přítomnost vlastních zaměstnanců ve výrobních závodech. Společnost provádí analýzu rizik spojených s etickými otázkami v dodavatelském řetězci pro skupiny produktů. Nejsou známy existující opatření pro implementaci politiky společenské odpovědnosti. Společnost provádí audit pracovních podmínek při výrobě produktů a hradí jejich náklady. Audit jsou zajištěny kontinuální přítomností vlastních českých zaměstnanců ve výrobním procesu během celého roku.

Monitorování a ověřování

Společnost není členem nezávislé vícestranné iniciativy ani monitorující iniciativy. Většina továren společnosti disponuje certifikátem WRAP.

Komentář

Společnost kromě České republiky vyrábí také v Číně a Bangladéši. Tyto země jsou známé špatnými pracovními podmínkami v oděvním průmyslu a tento fakt si společnost uvědomuje. Rizikům se společnost snaží předcházet monitoringem dodržování pracovních podmínek a trvalou přítomností českých zaměstnanců na místě (cca 20 zaměstnanců). Nicméně absence etického kodexu, zprávy o společenské odpovědnosti firmy, nezapojení do vícestranných monitorovacích a ověřovacích iniciativ, to jsou některé z nedostatků výrobního řetězce společnosti Alpine Pro.

Společnost přitom s více než 70 % dodavatelů spolupracuje déle než 5 let. Dlouhodobá spolupráce tohoto charakteru je dobrým výchozím bodem pro efektivní vyhodnocení a zlepšení pracovních podmínek v dodavatelském řetězci. Vhodným prvním krokem by bylo vytvoření a implementace etického kodexu podle standardů Mezinárodní organizace práce nebo iniciativy Clean Clothes Campaign.

Direct Alpine, s. r. o.

Sídlo (město, země)	Liberec, ČR
Počet prodejních míst	70 (ČR), 70 (v jiných zemích)
Majitel společnosti	Radek Nováček, Jindřich Hudeček
Ředitel společnosti	Radek Nováček
Roční obrat	40–60 mil. Kč
Zisk společnosti	neuveдено
Rozmístění výroby (počet výrobců)	Asie: Vietnam (1), Indie (1) Evropa: ČR (5), Slovensko (1)
Vyráběné značky	directalpine

Direct Alpine je českou společností, vyrábějící outdoorové oděvy s důrazem na technické a materiálové provedení. Firma byla založena v roce 2000. Společnost vyrábí také oblečení pro záchranáře.

Transparentnost

Společnost vyplnila dotazník a poskytla některé dokumenty, například etický kodex společnosti. Společnost se snaží být transparentní v mnohých ohledech, např. obrat, prodejní a firemní struktura. Etický kodex Direct Alpine není volně veřejně dostupný, je však možné ho obdržet na vyžádání. Poskytnuté informace o rozmístění výroby a struktuře dodavatelského řetězce nejsou ucelené. Společnost nezveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy ani výroční zprávu.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost disponuje etickým kodexem, který částečně upravuje i podmínky výroby v dodavatelském řetězci. Kodex formálně odkazuje na zásady Mezinárodní organizace práce, neupravuje však všechny základní standardy práce (například nucenou práci, rozsah pracovních hodin a přesčasů). Kodex upravuje povinnost dodavatelů vyplácet minimální mzdu dle legálního minima v dané zemi.

Implementace etického kodexu

V rámci podpory implementace etického kodexu firma připravuje plán nápravy po každém auditu. Implementace plánu nápravy je prozkoumána po 6 měsících.

Ohledně personálního zajištění společenské odpovědnosti firmy je Direct Alpine transparentní. Pracovní pozice se zaměřením na společenskou odpovědnost firmy jsou situovány v managementu společnosti. Podle poskytnutých informací společnost nemá v úmyslu implementovat vyplácení mzdy pokrývající životní náklady všem pracovníkům v dodavatelském řetězci.

Společnost neprovádí analýzu rizik spojených s etickými otázkami v dodavatelském řetězci pro každý produkt. Kritéria uvedená v etickém kodexu jsou brána v potaz v obchodním/nákupním oddělení.

Etický kodex společnosti je závazný pro přímé dodavatele společnosti. Společnost provádí audity a také zadává provádění auditů externí společnosti, avšak jejich náklady hradí dodavatelé, to znamená výrobcí produktů. Audity výrobních podmínek jsou někdy předem avizovány.

Monitorování a ověřování

Společnost není členem nezávislé vícestranné iniciativy ani monitorující iniciativy.

Komentář

Direct Alpine vyrábí kromě České republiky a Slovenska také ve Vietnamu a Indii. Jedná se tedy o země známé špatnými pracovními podmínkami v oděvním průmyslu. Z informací, které společnost uvedla v dotazníku, vyplývá, že si tato rizika uvědomuje a snaží se jim předcházet. Direct Alpine uvedla, že případné etické otázky řeší s dodavateli individuálně. Společnost poskytla k nahlédnutí etický kodex, ve kterém upravuje mimo jiné i spolupráci s dodavateli svých produktů. Kodex je relativně volně formulován a postrádá zakotvení konkrétních standardů pracovních podmínek například podle standardů Mezinárodní organizace práce. Kromě volné formulace etického kodexu je problematické také oznamování některých auditů předem a hrazení nákladů auditů dodavateli. Firma není zapojená do nezávislých monitorovacích a ověřovacích iniciativ.

Společnost s více než 80 % dodavatelů spolupracuje déle než 5 let. Dlouhodobá spolupráce tohoto charakteru je dobrým výchozím bodem pro efektivní vyhodnocení a zlepšení pracovních podmínek v dodavatelském řetězci. Vhodným prvním krokem by bylo zavedení konkrétnějších standardů pracovních podmínek do etického kodexu společnosti a navazující opatření k monitoringu jejich dodržování.

Hannah Czech, a. s.

Sídlo (město, země)	Plzeň, ČR
Počet prodejních míst	neuveďeno
Majitel společnosti	neuveďeno
Ředitel společnosti	neuveďeno
Roční obrat	neuveďeno
Zisk společnosti	neuveďeno
Rozmístění výroby (počet výrobců)	neuveďeno (pravděpodobně Čína – 10, ČR)
Vyráběné značky	Hannah, Sportland

Značka Hannah se objevila na českém trhu v roce 1991. V současné době firma patří mezi významné výrobce lyžařského oblečení a outdoorového vybavení v regionu střední a východní Evropy. Firma vyrábí oblečení, stany, batohy, boty a jiné vybavení.

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Společnost není transparentní v mnohých ohledech, např. obrat, zisk, prodejní a firemní struktura. Není známo, že by společnost disponovala etickým kodexem. Společnost nezveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy ani výroční zprávu.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Není známo, že by společnost disponovala etickým kodexem.

Implementace etického kodexu

Není známo, že by společnost disponovala etickým kodexem. Ohledně společenské odpovědnosti není společnost transparentní. Nejsou známy existující opatření pro implementaci společenské odpovědnosti firmy a/nebo etického kodexu. Nejsou známy informace o provádění auditů pracovních podmínek v místech výroby.

Monitorování a ověřování

Společnost není členem nezávislé vícestranné iniciativy ani monitorující iniciativy.

Komentář

Společnost Hannah Czech, a.s. nevyplnila dotazník kampaní Ušili to na nás! a Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích). Z těchto zdrojů vyplývá, že společnost s určitostí vyrábí většinu své produkce v Číně. Není známo, že by pracovní podmínky ve výrobě nějakým způsobem monitorovala. Celkově je společnost netransparentní v mnoha ohledech, například v obchodních ukazatelích, v problematice společenské odpovědnosti, ohledně zemí výroby, nákupních praktik apod.

Husky CZ, s. r. o.

Sídlo (město, země)	Praha, ČR
Počet zaměstnanců	85
Počet prodejních míst	90 (ČR), 330 (v jiných zemích)
Majitel společnosti	Petr Brůna
Ředitel společnosti	Zbyněk Kolomazník
Roční obrat	300 mil. Kč
Zisk společnosti	neuveдено
Rozmístění výroby	neuveдено (Čína)
Vyráběné značky	Husky, HSK

V lednu 1997 založil Petr Brůna firmu Husky CZ. Mezi hlavní produkty firmy patří oblečení (25 % produktů), tašky a batohy (25 % produktů), spacáky (25 % produktů), stany a jiné.

Transparentnost

Společnost vyplnila dotazník jenom z malé části a neposkytla také dodatečné dokumenty. Společnost je netransparentní v mnohých ohledech, např. zisk, prodejní a firemní struktura, nebo země výroby. Není známo, že by společnost disponovala etickým kodexem. Společnost nezveřejňuje zprávu o společenské odpovědnosti firmy ani výroční zprávu.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Není známo, že by společnost disponovala etickým kodexem.

Implementace etického kodexu

Není známo, že by společnost disponovala etickým kodexem. Ohledně společenské odpovědnosti není firma transparentní. Nejsou známy existující opatření pro implementaci společenské odpovědnosti firmy a/nebo etického kodexu. Nejsou známy informace o provádění auditů pracovních podmínek v místech výroby.

Monitorování a ověřování

Společnost není členem nezávislé vícestranné iniciativy ani monitorující iniciativy.

Komentář

Společnost Husky CZ, s.r.o. vyplnila dotazník kampaní Ušili to na nás! a Clean Clothes Campaign pouze částečně a neuvedla například země, kde jsou její produkty vyráběny, neposkytla k nahlédnutí etický kodex a podobně. Z veřejně přístupných zdrojů (články, konzultace v prodejnách) i z komunikace s firmou vyplývá, že společnost s určitostí vyrábí většinu své produkce v Číně. Není známo, že by pracovní podmínky ve výrobě nějakým způsobem monitorovala. Celkově je společnost netransparentní v mnoha ohledech, například v obchodních ukazatelích, v problematice společenské odpovědnosti, ohledně zemí výroby, nákupních praktik apod.

Společnost přitom podle poskytnutých informací s více než 70 % dodavatelů spolupracuje déle než 5 let. Dlouhodobá spolupráce tohoto charakteru je dobrým výchozím bodem pro efektivní vyhodnocení a zlepšení pracovních podmínek v dodavatelském řetězci. Vhodným prvním krokem by bylo vytvoření a implementace etického kodexu podle standardů Mezinárodní organizace práce nebo iniciativy Clean Clothes Campaign.

SNOWBOARDOVÉ A SKATEBOARDOVÉ FIRMY A OBLEČENÍ NA VOLNÝ ČAS

Billabong

Sídlo	Queensland, Austrálie (Billabong International Limited) Sídlo evropské pobočky: Soorts -Hossegor, France
Počet prodejních míst	Produkty společnosti jsou distribuovány ve více než 100 zemích a dostupné ve zhruba 10 000 obchodech na světě.
Majitel společnosti	Billabong International Limited
Ředitel společnosti	Derek O'Neill
Roční obrat	1,49 miliardy australských dolarů v roce 2009 (cca 22,3 mld. Kč)
Zisk společnosti	neuveдено
Roční obrat	1,49 miliardy australských dolarů v roce 2009 (cca 22,3 mld. Kč)
Zisk společnosti	neuveдено
Rozmístění výroby	Amerika, USA, Asie, Indie, Evropa
Vyráběné značky	Billabong International Limited: Billabong, Von Zipper, Honolua Surf Company, Element, Kustom footwear, Palmers Surf, Nixon, Xcel, Tigerlily, Sector 9, DaKine

Společnost Billabong byla založena v roce 1973. Firma se zaměřuje jak na sportovní oblečení pro surfaře a snowboardisty, tak na každodenní módu.

Společnost Billabong nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v mediích).

Transparentnost

Společnost Billabong nevyplnila dotazník. Etický kodex společnosti je dostupný na internetových stránkách společnosti. Informace ohledně dodavatelské struktury a zemí výroby nejsou ucelené. Dostupná není ani zpráva o společenské odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost Billabong přijala etický kodex, který upravuje problematiku pracovních práv. Kodex určuje, že v případě rozdílů mezi lokálními a mezinárodními standardy by měl být uplatněn vyšší standard. Společnost nedeclaruje odpovědnost za implementaci kodexu v dodavatelském řetězci. Společnost se formálně zavázala k dodržování základních pracovněprávních standardů ve shodě s dohodami ILO. Firma se zavázala vyplácet jenom zákonem stanovenou minimální mzdu nebo standardní v odvětví daného průmyslu, a tedy nikoliv mzdu pokrývající životní náklady. Etický kodex firmy omezuje počet odpracovaných hodin na 60 hodin týdně (z toho 12 hodin přesčasů). Přesčasy mohou být jenom příležitostné a musí být za ně vyplácen příplatek. Kodex také požaduje bezpečné a hygienické pracovní prostředí ve výrobě. Společnost explicitně nepožaduje formální pracovněprávní vztah pro všechny dělníky. Kodex neupravuje problematiku svévolných pokut a postihů, například v případě nemoci nebo těhotenství.

Implementace kodexu

Etický kodex společnosti je přeložen do všech jazyků zemí, odkud firma zboží odebírá. Smlouva mezi společností a dodavatelem neobsahuje ustanovení o závaznosti etického kodexu a povinnosti dodržovat jej. Nejsou dostupné informace, jestli Billabong podporuje nebo poskytuje školení pro manažery nebo dělníky v pracovně-právní problematice. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady pro všechny dělníky v rámci svého dodavatelského řetězce. Společnost Billabong si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Společnost odmítá převzít celkovou odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky.

Monitoring a ověřování

Společnost neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost je zapojena do vícestranné iniciativy koordinované Social Accountability Initiative (SAI). Tato vícestranná iniciativa však neprovádí nezávislou kontrolu v továrnách svých členských společností.



Komentář

Společnost má vypracovaný poměrně komplexní etický kodex. Na svých stránkách firma popisuje kroky, které podniká k zlepšení pracovních podmínek v jejím dodavatelském řetězci. Na druhé straně však Billabong není zapojen do nezávislé kontroly pracovních podmínek ve vícestranné iniciativě. Společnost se spoléhá na limitované sociální audity, které neověřují faktory jako je činnost odborů nebo možnosti zastrašování pracovníků. Také není jasné, do jaké míry pravidla pro dodavatele odpovídají etickému kodexu SA8000 – zdá se, že v této oblasti ve firmě platí dva různé dokumenty.

Burton

Sídlo	Vermont, USA
Počet prodejních míst	neuveďeno
Majitel společnosti	Jake Burton Carpenter
Ředitel společnosti	Jake Burton Carpenter (dočasně)
Roční obrat	neuveďeno
Zisk společnosti	neuveďeno
Rozmístění výroby	neuveďeno
Vyráběné značky	R.E.D., Gravis, Anon, Analog, The Program, Channel Islands, Burton

Společnost Burton byla založena v roce 1977 a je známa především výrobou a prodejem snowboardů a oblečení pro snowboarding.

Společnost Burton nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Jestli existuje etický kodex společnosti, pak není veřejně dostupný. Rovněž nejsou dostupné údaje o dodavatelské struktuře, zemích výroby ani zpráva o společenské odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost se veřejně na svých stránkách nezavazuje k respektování Všeobecné deklarace lidských práv a národního práva. Společnost se nezavazuje vyplácet mzdu pokrývající životní náklady ani minimální mzdu podle místní legislativy. Společnost se formálně nezavazuje k omezení počtu pracovních hodin. Společnost Burton explicitně nevyžaduje bezpečné a hygienické pracovní podmínky ani oficiální zaměstnanecký vztah se všemi pracovníky.

Implementace kodexu

Smouva mezi společností a dodavateli nezahrnuje povinnost pro dodavatele a jejich subdodavatele, aby dodržovali ustanovení etického kodexu. Společnost neposkytla informace o tom, jestli školí manažery nebo dělníky v pracovních právních problematice. Podle dostupných informací společnost Burton nemá v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost odmítá převzít odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky. Společnost si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou zřejmě i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Firma nemotivuje nákupčí, aby vzali v úvahu pracovní podmínky v továrně nebo aby preferovali místa výroby s dobrými pracovními podmínkami.

Monitoring a ověřování

Společnost neparticipuje v monitorovací iniciativě založené a vedené průmyslovými firmami. Společnost Burton neposkytla informace o svých monitorovacích aktivitách. Společnost také neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu.

Komentář

Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu. Nejsou dostupné důkazy, že společnost Burton vyžaduje určitá opatření nebo standardy od svých dodavatelů, aby zabezpečila pracovní podmínky ve shodě s mezinárodními pracovními standardy.

Carhartt

Sídlo	Michigan, USA Evropské zastoupení: Amsterdam, Nizozemí
Počet prodejních míst	neuveďeno
Majitel společnosti	Carhartt Inc.
Ředitel společnosti	Mark Valade
Roční obrat	neuveďeno
Zisk společnosti	neuveďeno
Rozmístění výroby	neuveďeno
Vyráběné značky	Carhartt

Společnost Carhartt byla založena v roce 1889 a prezentovala se zejména jako firma prodávající odolné oblečení pro dělníky. V současnosti prodává také sportovní oblečení, obuv a příslušenství.

Společnost Carhartt nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Jestli existuje etický kodex společnosti, pak není veřejně dostupný. Rovněž nejsou dostupny údaje o dodavatelské struktuře, zemích výroby ani zpráva o společenské odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost se na svých stránkách veřejně nezavazuje k respektování Všeobecné deklarace lidských práv a národního práva. Společnost se oficiálně nezavazuje vyplácet mzdu pokrývající životní náklady ani minimální mzdu podle místní legislativy. Společnost se formálně nezavazuje k omezení počtu pracovních hodin. Společnost Carhartt explicitně nevyžaduje bezpečné a hygienické pracovní podmínky ani oficiální zaměstnanecký vztah se všemi pracovníky.

Implementace kodexu

Smlouva mezi společností a dodavateli nezahrnuje povinnost pro dodavatele a jejich subdodavatele, aby dodržovali ustanovení etického kodexu. Společnost neposkytla informace o tom, jestli školí manažery nebo dělníky v pracovních právních problematice. Podle dostupných informací společnost Carhartt nemá v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost odmítá převzít odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky. Společnost si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou zřejmě i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Firma nemotivuje nákupčí, aby vzali v úvahu pracovní podmínky v továrně nebo aby preferovali místa výroby s dobrými pracovními podmínkami.

Monitoring a ověřování

Společnost neparticipuje v monitorovací iniciativě založené a vedené průmyslovými firmami. Společnost Carhartt neposkytla informace o svých monitorovacích aktivitách. Společnost také neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu.

Komentář

Společnost neparticipuje v nezávislé monitorující a ověřovací iniciativě pro zabezpečení dodržování požadovaných sociálních standardů. Nejsou dostupné důkazy, že společnost Carhartt vyžaduje určitá opatření nebo standardy od svých dodavatelů, aby zabezpečila pracovní podmínky ve shodě s mezinárodními pracovními standardy.



DC Shoes, Inc.

Sídlo	Kalifornie, USA
Počet prodejních míst	neuveďeno
Majitel společnosti	Quiksilver Inc.
Ředitel společnosti	Robert B. McKnight – ředitel firmy Quiksilver Anton Nistl – ředitel firmy DC shoes
Roční obrat	neuveďeno
Zisk společnosti	1,98 miliard amerických dolarů (Quiksilver Inc.; cca 37,7 mld. Kč)
Rozmístění výroby	neuveďeno
Vyráběné značky	Quiksilver Inc. vlastní značky Quiksilver, Radio Fiji, DC Shoes, Lib Tech, Hawke, Gnu, Roxy

Společnost DC Shoes byla založena roku 1993 a je součástí portfolia Quiksilver Inc. Kromě obuvi vyrábí také oblečení pro volný čas.

Společnost DC Shoes, Inc. nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Etický kodex společnosti je dostupný na internetových stránkách společnosti, avšak chybí zpráva o korporátní odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti nezavazuje, že v případě rozdílů mezi lokálními a mezinárodními standardy by měly převážít standardy poskytující vyšší úroveň ochrany pracovníků. Etický kodex se nevztahuje na všechny pracovníky v dodavatelském řetězci. Kodex neobsahuje všechny základní standardy práce a neodkazuje explicitně k dohodám ILO. Společnost se zavazuje platit jenom minimální mzdu nebo standardní v odvětví daného průmyslu. Společnost formálně neomezuje počet pracovních hodin v týdnu. Etický kodex společnosti vyžaduje bezpečné a hygienické pracovní prostředí ve výrobě. Společnost explicitně nevyžaduje oficiální zaměstnanecký vztah se všemi pracovníky. Kromě toho DC Shoes nepřijala některé důležité závazky v této oblasti, jako například speciální kroky ke zlepšení pracovních podmínek v zemích, kde je vážně omezena svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání.

Implementace kodexu

Smlouva mezi společností a dodavatelem nezahrnuje povinnost pro dodavatele a jejich subdodavatele, aby dodržovali ustanovení etického kodexu. Společnost neposkytla informace o tom, jestli školí manažery nebo dělníky v pracovních právních problematice. Podle dostupných informací společnost nemá v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost odmítá převzít odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky. Společnost si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou zřejmě i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Společnost nemotivuje nákupčí, aby vzali v úvahu pracovní podmínky v továrně nebo aby preferovali místa výroby s dobrými pracovními podmínkami.

Monitoring a ověřování

Společnost neparticipuje v monitorovací iniciativě založené a vedené průmyslovými firmami. DC Shoes neposkytla informace o svých monitorovacích aktivitách. Společnost také neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu.

Komentář

Společnost DC Shoes patří do portfolia firmy Quiksilver, která uplatňuje etický kodex. Všechny reference v tomto profilu se vztahují ke kodexu firmy Quiksilver. DC Shoes, stejně jako Quiksilver, neparticipuje v nezávislé monitorovací a ověřovací iniciativě pro zabezpečení dodržování požadovaných sociálních standardů.

Etnies

Sídlo	Kalifornie, USA
Počet prodejních míst	neuveдено
Majitel společnosti	Pierre Andre Senizergues
Ředitel společnosti	Pierre Andre Senizergues
Roční obrat	neuveдено
Zisk společnosti	neuveдено
Rozmístění výroby	neuveдено
Vyráběné značky	Sole Technology Inc. vlastní značky etnies, etnies Girl, etnies Plus, éS, Emerica, Altamont Apparel and ThirtyTwo

Společnost Etnies byla založena v roce 1986 a je součástí portfolia Sole Technology Inc. Kromě obuvi vyrábí také oblečení pro volný čas.

Společnost Etnies nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Jestli existuje etický kodex společnosti, pak není veřejně dostupný. Dostupná není ani zpráva o společenské odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost se na svých stránkách veřejně nezavazuje k respektování Všeobecné deklarace lidských práv a národního práva. Společnost se nezavazuje vyplácet mzdu pokrývající životní náklady ani minimální mzdu podle místní legislativy. Společnost se formálně nezavazuje k omezení počtu pracovních hodin. Etnies explicitně nevyžaduje bezpečné a hygienické pracovní podmínky ani oficiální zaměstnanecký vztah se všemi pracovníky.

Implementace kodexu

Smlouva mezi společností a dodavateli nezahrnuje povinnost pro dodavatele a jejich subdodavatele, aby dodržovali ustanovení etického kodexu. Společnost neposkytla informace o tom, jestli školí manažery nebo dělníky v pracovních právních problematice. Podle dostupných informací společnost nemá v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost odmítá převzít odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky. Společnost si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou zřejmě i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Společnost nemotivuje nákupčí, aby vzali v úvahu pracovní podmínky v továrně nebo aby preferovali místa výroby s dobrými pracovními podmínkami.

Monitoring a ověřování

Společnost neparticipuje v monitorovací iniciativě založené a vedené průmyslovými firmami. Etnies neposkytla informace o svých monitorovacích aktivitách. Společnost také neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu.

Komentář

Společnost neparticipuje v nezávislé monitorující a ověřovací iniciativě pro zabezpečení dodržování požadovaných sociálních standardů. Nejsou dostupné důkazy, že Etnies vyžaduje určitá opatření nebo standardy od svých dodavatelů, aby zabezpečila pracovní podmínky ve shodě s mezinárodními pracovními standardy.



Nikita

Sídlo	Reykjavík, Island
Počet prodejních míst	1500 v 30 zemích
Majitel společnosti	Heida Birgisdottir, Rúnar Ómarsson
Ředitel společnosti	Rúnar Ómarsson
Roční obrat	neuveдено
Zisk společnosti	neuveдено
Rozmístění výroby	neuveдено
Vyráběné značky	Nikita

Společnost Nikita byla založena na Islandu v roce 2000 a zaměřuje se především na oblečení pro mladé ženy.

Společnost Nikita nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Jestli existuje etický kodex společnosti, pak není veřejně dostupný. Dostupná není ani zpráva o korporátní odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost se na svých webových stránkách veřejně nezavazuje k respektování Všeobecné deklarace lidských práv a národního práva. Společnost se nezavazuje vyplácet mzdu pokrývající životní náklady ani minimální mzdu podle místní legislativy. Společnost se formálně nezavazuje k omezení počtu pracovních hodin. Nikita explicitně nevyžaduje bezpečné a hygienické pracovní podmínky ani oficiální zaměstnanecký vztah se všemi pracovníky.

Implementace kodexu

Smlouva mezi společností a dodavatelem nezahrnuje povinnost pro dodavatele a jejich subdodavatele, aby dodržovali ustanovení etického kodexu. Společnost neposkytla informace o tom, jestli školí manažery nebo dělníky v pracovních právních problematice. Podle dostupných informací společnost nemá v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost odmítá převzít odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky. Společnost si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou zřejmě i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Společnost nemotivuje nákupčí, aby vzali v úvahu pracovní podmínky v továrně nebo aby preferovali místa výroby s dobrými pracovními podmínkami.

Monitoring a ověřování

Společnost neparticipuje v monitorovací iniciativě založené a vedené průmyslovými firmami. Nikita neposkytla informace o svých monitorovacích aktivitách. Společnost také neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu.

Komentář

Společnost neparticipuje v nezávislé monitorující a ověřovací iniciativě pro zabezpečení dodržování požadovaných sociálních standardů. Nejsou dostupné důkazy, že Nikita vyžaduje určitá opatření nebo standardy od svých dodavatelů aby zabezpečila pracovní podmínky ve shodě s mezinárodními pracovními standardy.

Nitro

Sídlo	Seattle, USA
Počet prodejních míst	neuveďeno
Majitel společnosti	Tommy Delago a Sepp Ardel
Ředitel společnosti	Tommy Delago a Sepp Ardel
Roční obrat	neuveďeno
Zisk společnosti	neuveďeno
Rozmístění výroby	neuveďeno
Vyráběné značky	Nitro

Společnost Nitro byla založena v roce 1990. Firma vyrábí zejména snowboardy a oblečení pro snowboarding a volný čas.

Společnost Nitro nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Jestli existuje etický kodex společnosti, není veřejně dostupný. Rovněž nejsou dostupné údaje o dodavatelské struktuře, zemích výroby ani zpráva o společenské odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost se veřejně nezavazuje k respektování Všeobecné deklarace lidských práv a národního práva. Společnost se nezavazuje vyplácet mzdu pokrývající životní náklady ani minimální mzdu podle místní legislativy. Společnost se formálně nezavazuje k omezení počtu pracovních hodin. Společnost Nitro explicitně nevyžaduje bezpečné a hygienické pracovní podmínky ani oficiální zaměstnanecký vztah se všemi pracovníky.

Implementace kodexu

Smlouva mezi společností a dodavateli nezahrnuje povinnost pro dodavatele a jejich subdodavatele, aby dodržovali ustanovení etického kodexu. Společnost neposkytla informace o tom, jestli školí manažery nebo dělníky v pracovních právních problematice. Podle dostupných informací společnost Nitro nemá v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost odmítá převzít odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky. Společnost si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou zřejmě i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Firma nemotivuje nákupčí, aby vzali v úvahu pracovní podmínky v továrně nebo aby preferovali místa výroby s dobrými pracovními podmínkami.

Monitoring a ověřování

Společnost neparticipuje v monitorovací iniciativě založené a vedené průmyslovými firmami. Společnost Nitro neposkytla informace o svých monitorovacích aktivitách. Společnost také neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu.

Komentář

Společnost neparticipuje v nezávislé monitorující a ověřovací iniciativě pro zabezpečení dodržování požadovaných sociálních standardů. Nejsou dostupné důkazy, že společnost Nitro vyžaduje určitá opatření nebo standardy od svých dodavatelů, aby zabezpečila pracovní podmínky ve shodě s mezinárodními pracovními standardy.



O'Neill

Sídlo	Kalifornie, USA Sídlo evropské pobočky: Warmond, Nizozemí
Počet prodejních míst	neuveďeno
Majitel společnosti	Jack O'Neill
Ředitel společnosti	Patrick O'Neill
Roční obrat	neuveďeno
Zisk společnosti	neuveďeno
Rozmístění výroby	neuveďeno
Vyráběné značky	O'Neill

Společnost O'Neill byla založena v roce 1952 a ze začátku se věnovala především výrobě surfů. Dnes firma vyrábí také oblečení pro sport a volný čas.

Společnost O'Neill nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost O'Neill nevyplnila dotazník. Etický kodex společnosti je dostupný na internetových stránkách společnosti. Informace ohledně dodavatelské struktury a zemí výroby nejsou dostupné. Dostupná není ani zpráva o společenské odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost O'Neill přijala etický kodex. Kodex určuje, že v případě rozdílu mezi lokálními a mezinárodními standardy by měl být uplatněn vyšší standard. Společnost nedeklaruje odpovědnost za implementaci kodexu v dodavatelském řetězci. Společnost se formálně zavázala k dodržování základních pracovněprávních standardů ve shodě s dohodami ILO. Firma se zavázala vyplácet jenom zákonem stanovenou minimální mzdou nebo standardní v odvětví daného průmyslu, a tedy nikoliv mzdou pokrývající životní náklady. Etický kodex firmy omezuje počet odpracovaných hodin na 60 hodin týdně (z toho 12 hodin přesčasů). Přesčasy mohou být jenom příležitostné a musí být za ně vyplácen příplatek. Kodex také požaduje bezpečné a hygienické pracovní prostředí ve výrobě. Společnost explicitně nepožaduje formální pracovněprávní vztah pro všechny dělníky.

Implementace kodexu

Etický kodex společnosti je přeložen do některých jazyků zemí, odkud firma zboží odebírá. Smlouva mezi společností a dodavateli neobsahuje ustanovení o závaznosti etického kodexu a povinnosti dodržovat jej. Nejsou dostupné informace, jestli O'Neill podporuje nebo poskytuje školení pro manažery nebo dělníky v pracovně-právní problematice. Podle dostupných informací nemá společnost v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady pro všechny dělníky v rámci svého dodavatelské řetězce. Společnost O'Neill si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Společnost odmítá převzít celkovou odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky.

Monitoring a ověřování

Společnost O'Neill je členem průmyslem vedené iniciativy BSCI. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu. Společnost neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv.

Komentář

O'Neill je členem průmyslem dominované iniciativy BSCI. Společnost participovala v nezávislé vícestranné iniciativě Fair Wear Foundation, avšak v roce 2009 bylo její členství pozastaveno mimo jiného i kvůli stížnostem dělníků vyrábějících pro O'Neill.

Quiksilver

Sídlo	Kalifornie, USA
Počet prodejních míst	neuveďeno
Majitel společnosti	Quiksilver Inc.
Ředitel společnosti	Robert B. McKnight Jr.
Roční obrat	neuveďeno
Zisk společnosti	1,98 miliard amerických dolarů (cca 37,7 mld. Kč)
Rozmístění výroby	neuveďeno
Vyráběné značky	Quiksilver Inc. vlastní značky Quiksilver, Radio Fiji, DC Shoes, Lib Tech, Hawke, Gnu, Roxy

Společnost Quiksilver byla založena v roce 1970. Firma vyrábí oblečení pro sport a volný čas.

Společnost Quiksilver nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Etický kodex společnosti je dostupný na internetových stránkách společnosti, avšak chybí zpráva o korporátní odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Etický kodex společnosti nezavazuje, že v případě rozdílů mezi lokálními a mezinárodními standardy by měly převážit standardy poskytující vyšší úroveň ochrany pracovníků. Etický kodex se nevztahuje na všechny pracovníky v dodavatelském řetězci. Kodex neobsahuje všechny základní standardy práce a neodkazuje explicitně k dohodám ILO. Společnost se zavazuje platit jenom minimální mzdu nebo standardní v odvětví daného průmyslu. Společnost formálně neomezuje počet pracovních hodin v týdnu. Etický kodex společnosti vyžaduje bezpečné a hygienické pracovní prostředí ve výrobě. Společnost explicitně nevyžaduje oficiální zaměstnanecký vztah se všemi pracovníky. Kromě toho Quiksilver nepřijal některé důležité závazky v této oblasti, jako například speciální kroky ke zlepšení pracovních podmínek v zemích, kde je vážně omezena svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání; zvláštní podmínky pro pracovníky mladší 18 let; zákaz svévolných pokut a postihů v případě nemoci nebo těhotenství a podobně.

Implementace kodexu

Smlouva mezi společností a dodavatelem nezahrnuje povinnost pro dodavatele a jejich subdodavatele, aby dodržovali ustanovení etického kodexu. Společnost Quiksilver neposkytla informace o tom, jestli školí manažery nebo dělníky v pracovních právních problematice. Podle dostupných informací společnost nemá v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost Quiksilver odmítá převzít odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky. Společnost si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou zřejmě i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Společnost nemotivuje nákupčí, aby vzali v úvahu pracovní podmínky v továrně nebo aby preferovali místa výroby s dobrými pracovními podmínkami.

Monitoring a ověřování

Společnost neparticipuje v monitorovací iniciativě založené a vedené průmyslovými firmami. Společnost Quiksilver neposkytla informace o svých monitorovacích aktivitách. Společnost také neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu.

Komentář

Ačkoliv společnost Quiksilver disponuje etickým kodexem, neparticipuje v nezávislém monitoringu a kontrole pracovních podmínek. Společnost Quiksilver neparticipuje v nezávislé monitorovací a ověřovací iniciativě pro zabezpečení dodržování požadovaných sociálních standardů.



Rip Curl

Sídlo	Torquay, Austrálie
Počet prodejních míst	neuveдено
Majitel společnosti	Rip Curl International Pty. Ltd.
Ředitel společnosti	Olivier Cantet
Roční obrat	neuveдено
Zisk společnosti	neuveдено
Rozmístění výroby	neuveдено
Vyráběné značky	Rip Curl

Společnost Rip Curl byla založena v roce 1969. Firma se zaměřuje na výrobu a prodej surfů, oblečení, plavek a různých doplňků.

Společnost Rip Curl nevyplnila dotazník kampaně Clean Clothes Campaign a neposkytla ani žádné jiné informace. Veškeré informace uvedené v tomto profilu pocházejí z internetových stránek společnosti, případně z jiných zdrojů (články v médiích).

Transparentnost

Společnost nevyplnila dotazník. Jestli existuje etický kodex společnosti, pak není veřejně dostupný. Rovněž nejsou dostupné údaje o dodavatelské struktuře, zemích výroby ani zpráva o společenské odpovědnosti firmy.

Formální závazky k pracovním standardům a etický kodex

Společnost Rip Curl se na svých stránkách veřejně nezavazuje k respektování Všeobecné deklarace lidských práv a národního práva. Společnost se nezavazuje vyplácet mzdu pokrývající životní náklady ani minimální mzdu podle místní legislativy. Společnost se formálně nezavazuje k omezení počtu pracovních hodin. Společnost Rip Curl explicitně nevyžaduje bezpečné a hygienické pracovní podmínky ani oficiální zaměstnanecký vztah se všemi pracovníky.

Implementace kodexu

Smlouva mezi společností a dodavateli nezahrnuje povinnost pro dodavatele a jejich subdodavatele, aby dodržovali ustanovení etického kodexu. Společnost neposkytla informace o tom, jestli školí manažery nebo dělníky v pracovně-právní problematice. Podle dostupných informací společnost Rip Curl nemá v úmyslu zavést vyplácení mzdy pokrývající životní náklady. Společnost odmítá převzít odpovědnost za negativní důsledky svých nákupních praktik na pracovní podmínky. Společnost si neuvědomuje, že její výrobní místa jsou zřejmě i v zemích, kde není svoboda sdružování právně zaručena. Firma nemotivuje nákupčí, aby vzali v úvahu pracovní podmínky v továrně nebo aby preferovali místa výroby s dobrými pracovními podmínkami. Nejsou známá opatření ke zlepšení plánování a předcházení nadměrným přesčasům.

Monitoring a ověřování

Společnost neparticipuje v monitorovací iniciativě založené a vedené průmyslovými firmami. Společnost Rip Curl neposkytla informace o svých monitorovacích aktivitách. Společnost také neposkytla informace o řešení případných porušení pracovních práv. Společnost není zapojena do systému nezávislých kontrol ve svých továrnách, například přes vícestrannou iniciativu.

Komentář

Společnost neparticipuje v nezávislé monitorující a ověřovací iniciativě pro zabezpečení dodržování požadovaných sociálních standardů. Nejsou dostupné důkazy, že společnost Rip Curl vyžaduje určitá opatření nebo standardy od svých dodavatelů, aby zabezpečila pracovní podmínky ve shodě s mezinárodními pracovními standardy.

Kontaktní údaje

1.1. Název společnosti

1.2. Adresa v ČR

1.3. Kontaktní osoba

1.4. E-mail kontaktní osoby

Obecné údaje

2.1. Sídlo (město)

2.2. Počet zaměstnanců

ČR: v jiných zemích:

2.3. Počet prodejních míst

ČR: v jiných zemích:

2.4. Majitel společnosti

2.5. Jméno ředitele společnosti

2.6. Roční plat ředitele společnosti

2.7. Obrat společnosti (Mil. Kč)

2.8. Zisk společnosti (Mil. Kč.)

2.9. Jaké produkty vaše společnost vyrábí? (prosím uveďte přibližné % obratu)

Oděvy: % Spacáky %
Boty: % Jiné %
Tašky, batohy: %

2.10. Které značky vaše firma vyrábí

Zveřejňování informací

3.1. Jak vaše společnost veřejně informuje o svých obchodních aktivitách?

- Výroční zpráva (Prosím o přílohu)
 Zpráva o korporátní odpovědnosti firmy nebo o udržitelnosti (Corporate sustainability) (Prosím o přílohu)
 Nezveřejňujeme žádné zprávy

Ekologie a materiály

4.1. Jaké množství těchto materiálů je celkově použito ve vašich produktech?

Přírodní vlákna <10 % <50 % >50 %
Syntetická vlákna <10 % <50 % >50 %
Jiná vlákna: <10 % <50 % >50 %
(hrubý odhad)

4.2. Kolik % přírodních vláken, které používáte, je certifikovaných?

Fair Trade (FLO/Max Havelaar): %
Bio bavlna (GOTS): %
Jiné certifikáty: v množství %
(hrubý odhad)

4.3. Co děláte s produkty, které jsou vyráběné ze syntetických vláken?

- v % naší produkce používáme vlákna z recyklovaných materiálů (hrubý odhad)
 přijímáme použité (syntetické) produkty pro recyklaci

4.4. Jakou roli ve vztahu k vaší produkci hrají nanotechnologie?

Současnost: 1 2 3 4 5 6
Odhad pro rok 2014: 1 2 3 4 5 6
(1=žádnou; 6=velmi důležitou)

4.5. Kolik % vašich současných produktů je optimalizováno nanotechnologickými procedurami?

<10 % <20 % >20 %
(hrubý odhad)

4.6. Je vaše společnost certifikována podle systému environmentálního managementu?

- ano, ISO 14000 ne
 ano, EMAS jiný:

Nákupní struktura

5.1. S kolika dodavateli jste měli uzavřené smlouvy k 1. 1. 2010?

- (počet dodavatelů)
 (počet) z nich jsou certifikováni SA8000

5.2. Struktura dodavatelského řetězce
Kolik dodavatelů je:

- (počet*) továren vlastněných přímo společností
 (počet *) společných podniků s vaší účastí
 (počet *) přímých dodavatelů (vyrábějících ve svých vlastních továrnách, bez zprostředkovatele)
 (počet*) zprostředkovatelů (dovozce, vývozce)

* počítejte každého dodavatele pouze jednou nevedeme záznamy celkové struktury dodavatelského řetězce

5.3. V jakých zemích jsou vaše produkty vyráběné?	Prosím uveďte seznam všech zemí včetně množství výrobců v závorce
5.4. Musejí vaši dodavatelé ze smlouvy uvádět výrobce, když outsourcují výrobu?	<input type="checkbox"/> ano, ale pouze fakt, že outsourcují <input type="checkbox"/> ano, musejí uvést všechny výrobce <input type="checkbox"/> ne
5.5. Mohli byste poskytnout seznam dodavatelů včetně všech outsourcovaných výrobců?	<input type="checkbox"/> ano (prosím přiložte) žádám o utajení seznamu <input type="checkbox"/> ne – proč ne?
Nákupní praktiky	
6.1. Provádíte analýzu rizik spojených s etickými otázkami v dodavatelském řetězci pro každý produkt?	<input type="checkbox"/> ano, následovně: <input type="checkbox"/> ne
6.2. Které producentské země považujete za riskantní z hlediska dodržování sociálních pracovních standardů/ mezinárodního pracovního práva (podle Mezinárodní organizace práce)? Proč?	Země: (prosím uveďte v závorce i důvod)
6.3. Má vaše společnost speciální zásady při nákupu zboží ze zemí, kde jsou práva na kolektivní vyjednávání a svobodu sdružování omezena?	<input type="checkbox"/> ano (prosím přiložte kopii) <input type="checkbox"/> ne
6.4. Jak dlouho spolupracujete s vašimi současnými dodavateli?	Více než 5 let: % dodavatelů Méně než 5 let: % dodavatelů Méně než 2 roky: % dodavatelů
Sociální standardy – etický kodex	
7.1. Kolik pracovních pozic je ve vaší společnosti vyhrazeno otázkám spojeným s korporátní odpovědností (CSR)?	%
7.2. Kde ve vaší struktuře/hierarchii se tyto pozice nacházejí?	(prosím přiložte organizační schéma)
7.3. Má vaše společnost etický kodex?	<input type="checkbox"/> ano (prosím přiložte kopii) <input type="checkbox"/> ne
7.4. Je váš etický kodex veřejně přístupný?	<input type="checkbox"/> ano – prosím uveďte kde (webová adresa/tištěná verze): <input type="checkbox"/> ne – proč ne?
7.5. Je ve vašem etickém kodexu požadavek na vyplácení minimální mzdy pracovníkům?	<input type="checkbox"/> ano (prosím přiložte model, jak počítáte minimální mzdu) <input type="checkbox"/> ne
7.6. Existují jiné principy, které upravují korporátní odpovědnost (CSR) vaší společnosti?	<input type="checkbox"/> ano (prosím přiložte kopii) <input type="checkbox"/> ne
7.7. Pro které dodavatele je váš etický kodex závazný?	<input type="checkbox"/> výrobní společnosti, které vlastníme, resp. společné podniky <input type="checkbox"/> přímí dodavatelé <input type="checkbox"/> zprostředkovatelé (dovozci, vývozci) <input type="checkbox"/> pro všechna místa výroby, kde je naše zboží vyráběno (včetně všech subdodavatelů) Prosím doložte modelovou smlouvu <input type="checkbox"/> etický kodex je nezávazný <input type="checkbox"/> nemáme etický kodex
Implementace etického kodexu – školení a převod standardů na dodavatele	
8.1. Jaké kroky jste podnikli pro implementaci politiky korporátní zodpovědnosti (CSR)/etického kodexu v ČR?	<input type="checkbox"/> školení o CSR pro pracovníky na těchto pozicích ve společnosti: Počet školení v roce 2009: <input type="checkbox"/> kritéria CSR jsou brána v potaz v obchodním / nákupním oddělení. Prosím popište jak: (prosím přiložte relevantní dokumenty) Přijímáme jiná opatření: <input type="checkbox"/> nemáme etický kodex

8.2. Jaké kroky jste podnikli k podpoře implementace etického kodexu mezi dodavateli?

(počet*) továren vlastněných přímo společností
(počet *) společných podniků s vaší účastí
(počet *) přímých dodavatelů (vyrábějících ve svých vlastních továrnách, bez zprostředkovatele)
(počet*) zprostředkovatelů (dovozce, vývozce)
* počítejte každého dodavatele pouze jednou
 nevedeme záznamy celkové struktury dodavatelského řetězce

8.3. Kdo hradí tyto kroky?

naše společnost naši dodavatelé
 oba, rozděleno do následujících procent: %/ %
 externí dárci: (kdo)

Monitoring a ověřování

9.1. Jak monitorujete, zda dodavatelé dodržují etický kodex?

každý dodavatel podléhá auditu
 sociální audity jsou prováděné na vzorku %
 dodavatelů
Prosím přiložte auditovou zprávu (budeme utajovat)
 neprovádíme audity
 jiné kroky:

9.2. Provádíte-li audit, kdo mu podléhá?

naše pobočky naši zprostředkovatelé naši přímí dodavatelé
 všechny společnosti, kam je výroba outsourcována
 pracovníci z domova, kterým je výroba outsourcována

9.3. Kdo provádí audity?

naše společnost
 externí společnost/organizace:
 multi-stakeholderová iniciativa, které jsme členy
 audity v dodavatelských společnostech prováděny nejsou

9.4. Kdo hradí audity?

naše společnost naši dodavatelé
 externí dárci:
 audity nejsou prováděny

9.5. Jak kontrolujete, jestli dodavatel podniká kroky k implementaci etického kodexu?

provádíme druhý audit měsíců po prvním.
 kontrolujeme tak, jestli je implementován nápravní plán
 multi-stakeholderová iniciativa, které jsme členy, provádí kontroly
jiné kroky, jmenovitě:

9.6. Oznamujete audity továren předem?

ano, vždy
 ne, nikdy
 někdy ano, někdy ne

9.7. Je vaše společnost členem některé z uvedených multi-stakeholderových iniciativ?

ano, následující: FWF FLA ETI WRC
 ano, následující:
 ne
v roce 2010 se plánujeme stát členy:

9.8. Je vaše společnost členem některé monitorující iniciativy?

ano, BSCI
 ano, jmenovitě:
 ne
v roce 2010 se plánujeme stát členem:

Doplňující otázky

10. Jak důležité jsou podle vašeho mínění tato témata pro vaše zákazníky?

1= nedůležité 6= velmi důležité 1 2 3 4 5 6
 Cena
 Kvalita
 Environmentální otázky
 Pracovní podmínky v továrnách

Další komentáře (prosím uveďte číslo otázky, ke které se komentář vztahuje):

Děkujeme za vaši spolupráci!

Vydala organizace NaZemi – společnost pro fair trade.

Tato publikace byla vytvořena s finanční podporou Evropské unie. Obsah dokumentu je zcela na odpovědnosti organizace NaZemi – společnost pro fair trade, 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. Kampan UŠILI TO NA NÁS! je součástí programu Svět v nákupním košíku. Více informací na www.svetvnakupnimkosiku.cz.

svět v nákupním košíku

