



KROK PO KROKU...

Jak firmy obuwnicze zapewniają przestrzeganie praw człowieka w swoich łańcuchach dostaw?



KUPUJ ODPOWIEDZIALNIE BUTY

Kupuj Odpowiedzialnie Buty (ang. Change Your Shoes) to ogólnoeuropejska kampania, która powstała, by domagać się lepszych warunków społecznych i ekologicznych w garbarniach, fabrykach, warsztatach i domach, gdzie odbywa się produkcja skózanego obuwia. Kampania zrzesza 15 organizacji europejskich i 3 azjatyckie. Wierzymy, że pracownicy w globalnym łańcuchu dostaw przemysłu obuwniczego mają prawo do godnej płacy i bezpiecznych warunków pracy, a konsumenci – do bezpiecznych produktów i transparentności procesu produkcji butów, które noszą.

Główna autorka: Julia Spetzler

Redakcja:

Charlie Aronsson – Fair Action
Anna Paluszek – Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie
Christa Luginbühl – Berne Declaration
Deborah Lucchetti - Fair
Eva Kreisler – Federación Setem
Anton Pieper – SÜDWIND-Institut
Berndt Hinzmann – INKOTA-netzwerk
Anna McMullen – Labour Behind the Label

Korekta wersji angielskiej: Pamela Wells

Opracowanie graficzne wersji angielskiej: Yoge Comunicazione Sensibile

Opracowanie graficzne i skład polskiego wydania: manto.com.pl

Tłumaczenie: Agnieszka Sobolewska

Polska wersja publikacji wydana przez:



Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie
ul. Sławkowska 12, 31-014 Kraków || www.ekonsument.pl

Kraków/Warszawa 2016



Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada kampania Kupuj Odpowiedzialnie Buty (ang. Change Your Shoes), poglądy w niej wyrażone nie koniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej.

Publikacja powstała również dzięki wsparciu ponad 300 darczyńców biorących udział w akcji "Wyślij szpiega do fabryki!" na portalu Polak Potrafi, którym bardzo dziękujemy za udzieloną pomoc.

Jeśli chcesz wesprzeć powstawanie podobnych publikacji i inne nasze działania na rzecz odpowiedzialnej produkcji i konsumpcji, wpłać darowiznę na konto Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie:

22 1140 2004 0000 3602 7524 1829

Więcej o tym dlaczego warto nas wspierać: www.ekonsument.pl/wesprzyj

SPIS TREŚCI

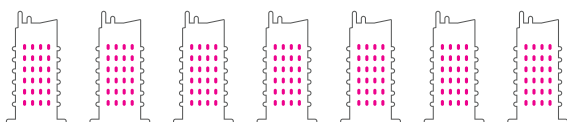
Skróty	4
Streszczenie.....	5
1. Przemysł obuwniczy – charakterystyka ogólna.....	9
2. Należyta staranność w zakresie praw człowieka – obowiązek każdej firmy.....	10
3. Jak przeprowadzono badanie.....	11
4. Profile firm.....	14
Firmy, które nie odpowiedziały na badanie	14
GRUPA ADIDAS	16
BATA	19
C & J Clark International Ltd (dalej pod nazwą Clarks)	22
DEICHMANN	25
EL NATURALISTA	28
Euro Sko Norge AS	31
GABOR SHOES AG	34
GEOX S.p.A.	37
LOWA	40
MANGO	43
NILSON GROUP	46
PRADA Group	49
5. Wnioski.....	60
Słowniczek.....	63

SKRÓTY

BHP:	Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
BSCI:	Business Social Compliance Initiative
CSR:	Corporate Social Responsibility – społeczna odpowiedzialność biznesu
KOB:	Kupuj Odpowiedzialnie Buty
FLA:	Fair Labor Association
IEH:	Ethical Trading Initiative Norway
LWG:	Leather Working Group
MSDS:	Material Safety Data Sheet – Karta Charakterystyki Materiału

STRESZCZENIE

Międzynarodowa Kampania Kupuj Odpowiedzialnie Buty (ang. Change Your Shoes) zainicjowała przedstawione tu badania firm obuwniczych, aby sprawdzić, jak wygląda kwestia odpowiedzialności społecznej w tym sektorze, a także zapewnić konsumentom źródło informacji o tym, które firmy robią więcej, a które mniej, by walczyć z problemami dotyczącymi praw pracowniczych, występującymi w całym globalnym łańcuchu dostaw. Ocenie poddano więc analizie 23 firmy wyraźnie zaznaczające swoją obecność poprzez sklepy na ulicach i w centrach handlowych w całej Europie.



**Analizie poddano
23 firmy**

W 2014 roku wyprodukowano ponad 24 miliardy par butów¹, co znakomicie obrazuje dynamiczny globalny rynek, na którym szybko zmieniająca się moda (*fast fashion*) dyktuje trendy konsumpcyjne na świecie. Wymagające dużej siły roboczej procesy w połączeniu z presją czasu i presją cenową odbijają się na warunkach pracy i życia pracowników, bez względu na to, gdzie mieszkają i pracują. Globalna dynamika tego sektora wpływa także na warunki pracy w Europie, gdzie wynikiem trwającego od kilkadziesiąt lat „wyścigu na dno” są niskie płace. Prowadzi to do powstawania istotnego zjawiska przenoszenia produkcji z powrotem do Europy. Jako działacze prowadzący kampanie na rzecz praw pracowniczych i praw człowieka jesteśmy głęboko zaniepokojeni warunkami pracy pracowników produkujących nasze buty, bez względu na to, gdzie żyją. Czas na zmianę sposobu, w jaki wytwarzane jest nasze obuwie.

Według Wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka² **firmy mają obowiązek dochowania należytej staranności w zakresie praw człowieka w całym swoich globalnych łańcuchach dostaw**. Ocena odpowiedzi firm oraz dostępnej dokumentacji pokazała, że firmy obuwnicze nie wywiązują się jeszcze z obowiązku poszanowania praw człowieka na wszystkich etapach swoich łańcuchów dostaw.

Wzywamy firmy obuwnicze do wzmożenia wysiłków na rzecz systematycznej oceny zagrożeń w ich działalności biznesowej, tak by zagwarantować globalne przestrzeganie praw pracowniczych i praw człowieka. Mamy nadzieję, że wyniki niniejszego badania zachęcą firmy do czerpania wiedzy z działań prowadzonych przez innych i że dzięki tym informacjom wywiąże się współpraca i nastąpi synchronizacja zorganizowanych wysiłków pracowników oraz firm w rozwoju należytej staranności w zakresie praw człowieka.

1. Portuguese Shoes, *World Footwear Yearbook*, APICCAPS, czerwiec 2015, s. 4.

2. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, *Guiding Principles on Human Rights and Business. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*, United Nations, New York and Geneva 2011. http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf (26.04.2016). *Polska wersja językowa: Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu*, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/10/Wytyczne_ONZ-UNGPs_BHR_PL_web_PiHRB.pdf (06.06.2016).

WYNIKI UZYSKANE PRZEZ FIRMY:

NIE MAJĄ NIC DO POWIEDZENIA:



ara

BALLY

BIRKENSTOCK
MADE IN GERMANY - TRADITION SEIT 1774

CAMPER

CCC

ECCO

Salvatore Ferragamo

LEDERUNDSCHUH®

rieker

TOD'S

wojas

OCIAGAJĄ SIĘ:



Gabor

GEOX

PRADA

PODEJMUJĄ WYSIŁKI:



Bata

Clarks

DEICHMANN

LOWA
Outdoor- & Skiboots

MANGO

NILSON SHOES

NA DOBREJ DRODZE:



adidas

EUROSKO

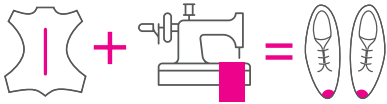
IN EL
NATURALISTA

ROBIĄ POSTĘPY:



Żadna z ocenionych firm

Po bliższym przyjrzeniu się wynikom firm w kluczowych obszarach odpowiedzialności społecznej w ramach analizowania należytej staranności w zakresie praw człowieka, widać wyraźnie, że na ogół można by jeszcze sporo w tej dziedzinie poprawić.



Struktura łańcucha dostaw stwarza dobre warunki do działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka: w przypadku większości firm strukturę łańcucha dostaw oceniono jako rozsądną, stwarzającą dobre warunki do konstruktywnych działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka. **7 spośród 12 firm produkuje część butów we własnych zakładach produkcyjnych.** Jedna lokuje całość produkcji we własnych fabrykach. Większość firm ogranicza liczbę dostawców. 3 z 12 badanych firm prowadzą całą lub większość produkcji obuwia w Europie. Osiem produkuje większy procent butów w Azji.

Brak transparentności: tylko 12 z 23 wytypowanych firm wzięło udział w badaniu. Większość nie wywiązała się ze swojego obowiązku wyjaśnienia, jak poradziło sobie z negatywnymi aspektami. Jedynie 9 z 23 firm publikuje raport dotyczący odpowiedzialności społecznej i ekologicznej.



Odpowiedzialność za minimalizowanie liczby naruszeń spada głównie na partnerów biznesowych: **niewiele z badanych firm przedstawiło dowody** na wspólne minimalizowanie naruszeń praw pracowniczych czy działania naprawcze w tym zakresie w produkcji skór i obuwia.

Nie zapewnia się godnych płac w krajach producenckich: tylko jedna firma zobowiązuje swoich partnerów biznesowych do zapewnienia godnych płac, a żadna z 12 firm, które odpowiedziały na naszą ankietę, nie zapewnia, by pracownicy w ich łańcuchach dostaw otrzymywali godną płacę.



Nie zapewnia się bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP): zwłaszcza negatywne skutki warunków pracy w garbarniach nie są czynnie i z należyłą starannością sprawdzane i redukowane. Z niniejszego badania wynika, że odpowiedzialność za zapewnienie BHP i redukcję naruszeń spada w całości na partnerów biznesowych marek obuwniczych. Większość wskazanych przez firmy praktyk wdrażania i monitorowania stosowania środków mających chronić pracowników jest nieprzekonująca.

Nie promuje się wolności zrzeszania się i negocjowania umów zbiorowych: z badania wynika, że prawie nigdzie w działalności biznesowej nie są włączane skuteczne praktyki mające aktywnie promować wolność zrzeszania się pracowników i negocjowanie umów zbiorowych na szczeblu dostawców. **Tylko jedna z sześciu firm produkujących buty w Indonezji podpisała tam Protokół w sprawie wolności zrzeszania się („Freedom of Association Protocol”).**



Słaba ochrona grup szczególnie wrażliwych: badanie wskazuje na wysokie ryzyko, że grupy szczególnie wrażliwe, takie jak **pracownicy migracyjni czy nakładczy (pracujący w domu), nie są ani rozpoznane, ani chronione.**

Niewiele inicjatyw mających na celu poprawę warunków pracy: sektor obuwniczy jako całość dopiero zaczyna działania w zakresie odpowiedzialności społecznej w łańcuchach dostaw. Chociaż w branży powstało wiele inicjatyw na rzecz produkcji przyjaznej dla środowiska i dla konsumenta, **inicjatywy na rzecz ochrony pracowników w globalnych łańcuchach dostaw wciąż są rzadkością.**



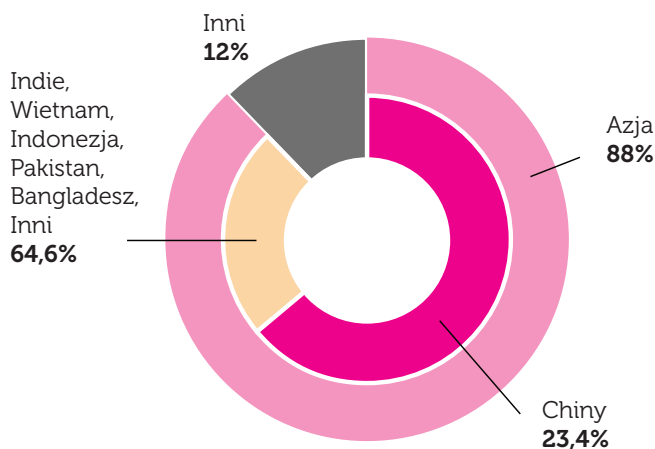
PRZEMYSŁ OBUWNICZY – CHARAKTERYSTYKA OGÓLNA

Według Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) jedną z głównych cech przemysłu obuwniczego, podobnie jak tekstylnego, odzieżowego i skórzanego, jest wspólny dla tych sektorów **model zlecenia podwykonawstwa produkcji dostawcom w innych krajach**. Zdaniem MOP może to prowadzić do zaciętej konkurencji, która wymusza cięcie kosztów. Poza tym sektor obuwniczy należy do tych z największą siłą roboczą³. Integralną częścią współczesnych modeli produkcji jest także **zatrudnianie pracowników nakładczych**⁴. Warunki tego zatrudnienia są niestabilne, a płace należą do najniższych w sektorze, już i tak niskopłatnym. Pracownicy nakładczy nie są zatrudniani bezpośrednio przez fabryki, ale dostają pracę do wykonania od pośrednika, który z kolei dostaje ją od podwykonawcy głównej fabryki⁵.

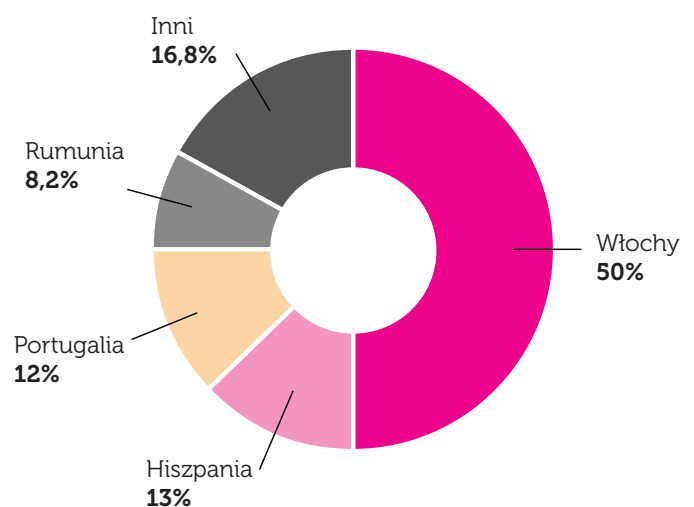
Przemysł obuwniczy to **bardzo dynamiczny sektor, wykazujący ciągły wzrost** – w 2014 roku wyniósł on 8%, a 88% światowej produkcji obuwia pochodziło z Azji. Wśród największych krajów producenckich niekwestionowanym liderem są Chiny, wytwarzające 64,6% butów na świecie⁶. Innymi istotnymi producentami są między innymi Indie, Wietnam, Indonezja, Pakistan i Bangladesz. Mimo że Azja odgrywa główną rolę na rynku globalnym, jeśli chodzi o rynek europejski, najważniejsza pozostaje produkcja w Europie. Prawie 90% butów wytwarzanych w Europie także w Europie jest kupowanych⁷. Włochy odpowiadają za 50% produkcji obuwia w UE, na drugim miejscu plasuje się Hiszpania (13%), a za nią Portugalia (12%) i Rumunia (8,2%)⁸.

Rynek europejski stanowi 17% światowej konsumpcji, a więc jest drugim największym graczem. Podczas gdy 57% globalnego rynku obuwia należy do Azji, ten odsetek jest wciąż mniejszy niż wynoszący 60% udział Azji w światowej populacji⁹.

PRODUKCJA OBUWIA NA ŚWIECIE



PRODUKCJA OBUWIA W EUROPIE



3. *Textiles, clothing, leather and footwear sector*, Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization). <http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/textiles-clothing-leather-footwear/lang--en/index.htm> (25.04.2016).

4. Zob. więcej: Anton Pieper, *Does the shoe fit? An overview of global shoe production*, Change Your Shoes Campaign, czerwiec 2015, s. 7.

5. *Stitching Our Shoes. Homeworkers in South India*, Homeworkers Worldwide, Label Behind the Label, Civedep, marzec 2016, s. 2.

6. Portuguese Shoes, *World Footwear Yearbook*, op. cit., s. 5.

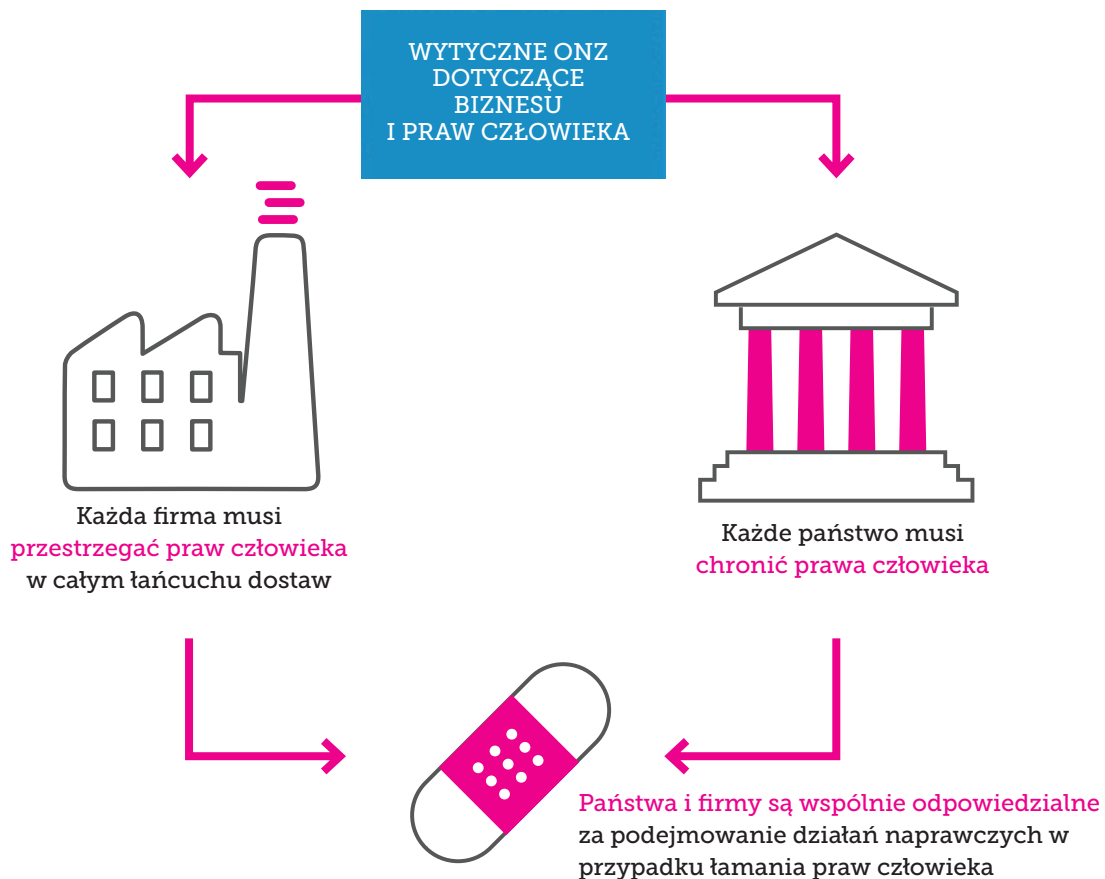
7. Portuguese Shoes, *World Footwear Yearbook*, op. cit., s. 15.

8. Centrum Promocji Importu z Krajów Rozwijających się (CBI), Dział Wiedzy o Ryнку CBI, Ministerstwo Spraw Zagranicznych Holandii, *CBI Trade Statistics: Footwear sector in Europe*, grudzień 2015, s.10. <https://www.cbi.eu/sites/default/files/trade-statistics-europe-footwear-2015.pdf> (25.04.2016).

9. Portuguese Shoes, *World Footwear Yearbook*, op. cit., p. 6.

NALEŻYTA STARANNOŚĆ W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA – OBOWIĄZEK KAŻDEJ FIRMY

W 2011 roku ONZ przyjęło „Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka”. Wytyczne te wymagają, by każda firma, bez względu na wielkość czy kontekst geograficzny, respektowała prawa człowieka w całym swoim łańcuchu dostaw. Ponadto każda korporacja powinna **działać z należytą starannością i zapobiegać łamaniu praw człowieka**. Jeśli do takich naruszeń dojdzie, firma musi zastosować środki naprawcze. Wytyczne ONZ ustanawiają **odpowiedzialność państwa** za ochronę praw człowieka, lecz jednocześnie ustalają **ciążący na firmach obowiązek poszanowania tych praw, niezależnie od zdolności lub woli państwa do wypełnienia własnych obowiązków**. Na przykład w przypadku, gdy ustawowa płaca minimalna ustalona przez państwo nie sięga poziomu minimum socjalnego (godnej płacy), biznes tak czy inaczej ma obowiązek respektowania praw człowieka i niewykorzystywania tych słabości danego systemu. Proaktywna postawa w kwestii dochowania należytej staranności w zakresie praw człowieka stanowi podstawę Wytycznych ONZ. Niniejszy raport przedstawia ocenę odpowiedzi firm obuwniczych na ankietę, zgodnie z kluczowymi zasadami należytej staranności w zakresie praw człowieka w rozumieniu organizacji tworzących kampanię Kupuj Odpowiedzialnie Buty¹⁰.



10. Zob. więcej: Clean Clothes Campaign, *Position paper on human rights due diligence*, marzec 2016. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/position-paper-on-human-rights-due-diligence> (25.04.2016).

JAK PRZEPROWADZONO BADANIE

CEL:

Badanie miało na celu **przedstawienie aktualnej sytuacji w przemyśle obuwniczym oraz stworzenie źródła informacji dla konsumentów** o tym, które firmy robią więcej, a które mniej, aby walczyć z problemami dotyczącymi praw pracowniczych w całym łańcuchu dostaw. W celu zgromadzenia danych, opracowaliśmy specjalny kwestionariusz i poprosiliśmy wybrane firmy o jego wypełnienie.

WYBÓR FIRM:

W raporcie **analizujemy 23 europejskie firmy**, wyraźnie obecne poprzez sklepy na ulicach i w centrach handlowych w całej Europie. Produkujące i sprzedające buty skórzane. Celowo wybraliśmy szerokie spektrum firm – obejmujące małych, średnich i dużych graczy w branży obuwniczej, a także marki luksusowe, sportowe oraz odzieżowe. Takie przekrojowe podejście uznaliśmy za cenne, bo pozwala rozpoznać potencjalne różnice w zakresie odpowiedzialności społecznej między firmami różnej wielkości i z różnych sektorów.

KWESTIONARIUSZ:

Kwestionariusz składał się z **52 pytań**, głównie w formie pytań otwartych, ale znalazły się wśród nich także pytania wielokrotnego wyboru. Firmy miały możliwość pozostawienia pytań bez odpowiedzi lub zaznaczenia ich jako poufnych, jeśli nie mogły lub nie chciały podać danych informacji do publicznej wiadomości. Pytania podzielono na pięć grup tematycznych, odpowiadających kluczowym obszarom zainteresowania, które zdaniem KOB stanowią podstawę każdej wiarygodnej próby wywiązania się przez przedsiębiorstwa z obowiązku poszanowania praw człowieka:

1. Pytania ogólne
2. Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw
3. Płace
4. Kwestie ochrony środowiska oraz BHP
5. Komunikacja dotycząca inicjatyw w zakresie odpowiedzialności społecznej i ekologicznej (np. poziom transparentności)

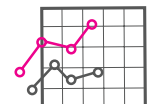
Firmy poproszono o udzielenie jak najbardziej wyczerpujących odpowiedzi oraz **przedstawienie dowodów i dokumentacji na ich poparcie**.



wybór
firm



kwestionariusz



gromadzenie
danych



informacje
dostępne publicznie

PROCES:

Październik 2015: skontaktowaliśmy się z firmami i zaprosiliśmy je do wypełnienia kwestionariusza. **Poinformowaliśmy firmy**, że analiza tych, które nie odpowiedzą na naszą ankietę, zostanie opracowana na podstawie informacji dostępnych publicznie.

Połowa listopada 2015: końcowy termin składania wypełnionych kwestionariuszy. Po przeczytaniu i przeanalizowaniu nadesłanych odpowiedzi **każda z firm została oceniona według określonych kryteriów i opracowano jej profil** dotyczący wywiązywania się z obowiązku zachowania należytej staranności w zakresie praw człowieka.

Koniec marca 2016: **wstępne wersje tych profili przestaliśmy do 23 firm**, aby sprawdziły dane i ewentualnie podały uzupełniające informacje **przed publikacją raportu**. W niektórych przypadkach potrzebne były dodatkowe wyjaśnienia.

Połowa kwietnia 2016: **końcowy termin zgłaszania przez firmy poprawek**, nieścisłości czy błędów rzeczowych. W odpowiednich miejscach wprowadzono zmiany zgodne z uzyskanymi od firm informacjami zwrotnymi.

ZAKRES I METODOLOGIA OCENY:

Oceniane były starania firm dotyczące należytej staranności w zakresie praw człowieka, podejmowane przez europejskie firmy, by zapewnić poszanowanie praw pracowników szyjących skórzane buty dla ich marek. Informacje odnoszące się do kwestii ochrony środowiska, zebrane z odpowiedzi firm, zostaną przedstawione w kolejnej publikacji opracowanej przez KOB. Nie oceniano planów na przyszłość, o których wspominały firmy w ankiecie, chociaż tam, gdzie było to istotne, włączono te informacje do profili firm.

Oceny opierają się na informacjach przedstawionych przez firmy, które odpowiedziały na ankietę, uzupełnionych o badanie źródeł wtórnych, tj. informacji dostępnych publicznie. Na tym etapie nie przeprowadzono żadnych badań terenowych, by potwierdzić informacje podane przez firmy.

Warto tu zauważyć, że oprócz wspomnianych wyżej pięciu obszarów tematycznych, braliśmy także pod uwagę prawo do swobodnego zrzeszania się jako kwestię przekrojową, mającą kluczowe znaczenie dla jakiegokolwiek poprawy warunków pracy. Odpowiedzi na pytania w tych pięciu obszarach oceniano według trzech kluczowych wskaźników należytej staranności w zakresie praw człowieka: identyfikacji negatywnego wpływu na prawa człowieka, dostosowania praktyk biznesowych pod kątem tejże należytej staranności oraz rozliczalności ze sposobu reagowania na te negatywne skutki. Po dokonaniu tej oceny przeprowadzono ewaluację każdej z firm, odzwierciedlającą, na ile zdaniem KOB dana firma próbuje rozwiązywać problemy społeczne w całym swoim łańcuchu dostaw.

NIE MAJĄ NIC DO POWIEDZENIA:



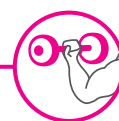
Firmy, które nie odpowiedziały i nie wypełniły kwestionariusza.

OCIAGAJĄ SIĘ:



Firmy, które nie przedstawiły właściwie żadnych dowodów ani na respektowanie praw człowieka wśród pracowników, ani na działanie szeroko zakrojonych procesów należytej staranności w zakresie praw człowieka.

PODEJMUJĄ WYSIŁKI:



Firmy, które wspominają o pracy na rzecz należytej staranności w zakresie praw człowieka i uznają jej istotność, ale na razie nie przedstawiły wielu dowodów na w pełni wdrożoną, wyczerpującą metodę działania w tej kwestii. Wszystkie te firmy wypełniły kwestionariusz.

NA DOBREJ DRODZE:



Firmy przedstawiły pewne, choć jeszcze niewystarczające dowody na istnienie procesów należytej staranności w zakresie praw człowieka, w znacznej mierze włączonych w całość działalności biznesowej.













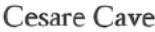





















ROBIĄ POSTĘPY:



Firmy przedstawiają dowody na przeprowadzanie procesów należytej staranności w zakresie praw człowieka w całym łańcuchu dostaw i stale dostosowują praktyki biznesowe, tak by rozpoznawać negatywny wpływ na prawa człowieka i respektować prawa pracownicze. Takie firmy rozliczają się ze swoich sposobów zaradzenia negatywnym skutkiem dla praw człowieka.

PROFILE FIRM

FIRMY, KTÓRE NIE ODPOWIEDZIAŁY NA ANKIETĘ:

ARA marki:		BALLY marki:	
BIKENSTOCK marki:	     	CAMPER marki:	
CCC marki:	           		
ECCO marki:		FERRAGAMO marki:	
LEDER & SCHUH AG marki:	   	RIEKER marki:	 
TOD'S marki:	   	WOJAS marki:	

NALEŻYTA STARANNOŚĆ W ZAKRESIE PRAW CZŁOWIEKA

Z powodu braku transparentności nie można było ocenić, w jakim stopniu firmy te dochowują należytej staranności w zakresie praw człowieka, ani sprawdzić, czy wywiązują się z obowiązku identyfikacji, zapobiegania i łagodzenia skutków lub naprawiania naruszeń praw człowieka w całym swoim łańcuchu dostaw.

Przyjrzeliliśmy się stronom internetowym wszystkich tych firm oraz innym publicznie dostępnym informacjom, aby dowiedzieć się czegoś więcej o tym, jak firmy te podchodzą do swoich obowiązków w zakresie przestrzegania praw pracowniczych i praw człowieka w swoich łańcuchach dostaw na całym świecie. Należyta staranność w zakresie praw człowieka obejmuje publiczne sprawozdawstwo dotyczące wszelkich działań zmierzających do oceny potencjalnego i realnego negatywnego wpływu działalności na prawa człowieka oraz kroków podjętych, by zapobiegać przyszłym naruszeniom tych praw. Publiczna odpowiedzialność ma tu kluczowe znaczenie.

TAK

NIE

WSZYSTKIE Z PONIŻSZYCH INFORMACJI POWINNY BYĆ ŁATWO DOSTĘPNE PUBLICZNIE:

Czy kodeks postępowania firmy jest publicznie dostępny?



* ale firma ma kodeks etyczny obejmujący kwestie BHP

** ale dostępne są dokumenty z polityką firmy, gdzie wymienia się cele ekologiczne i społeczno-ekonomiczne

Czy firma przedstawia publicznie sprawozdania z realizacji swoich
obowiązków w zakresie poszanowania praw człowieka (np. publikując plany
działania i raporty skutków swojej działalności w tym zakresie)?



Czy firma wydaje oświadczenia publiczne dotyczące praw człowieka i/lub
praw pracowniczych?



* ale firma opublikowała deklarację przeciwko niewolnictwu i handlu ludźmi zgodnie z California Transparency in Supply Chains Act

** ale pewne standardy są wymienione w dokumencie zatytułowanym „Polityka zrównoważonego rozwoju”

Czy firma jest członkiem inicjatywy wielostronnej, biznesowej lub innej?



* Leather Working Group

** CADS

Czy firma publikuje listę dostawców?

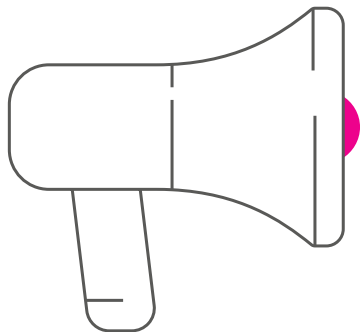


* ale udostępnione są pewne informacje o zakładach produkcyjnych w Specjalnej Strefie Ekonomicznej w Polkowicach

** firma ma własne garbarnie w Europie oraz fabryki w Indonezji i Chinach

*** podaje pewne informacje wskazujące, że buty są wytwarzane we Włoszech

**** podaje informacje o swoich fabrykach we Włoszech



NASZ KOMENTARZ

Te firmy nie odpowiedziały na naszą prośbę o informacje. Dostępne dowody na istnienie w ich polityce pewnych zobowiązań dotyczących należytej staranności w zakresie praw człowieka są ograniczone lub nie ma ich wcale. **Nie jest więc jasne, czy firmy te podejmują jakiegokolwiek działania, by wywiązać się z obowiązku respektowania praw człowieka w swoich globalnych łańcuchach dostaw.**

Zakładamy więc, że firmy te nie mają wdrożonego kompleksowego procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka. Ten brak oznacza, że firmy nie wypełniają swojego obowiązku identyfikowania negatywnych skutków, zapobiegania im, łagodzenia ich lub podejmowania środków naprawczych w łańcuchach dostaw na całym świecie. Każdy taki kompleksowy proces musiałby obejmować środki gwarantujące pracownikom godną płacę, wolność zrzeszania się oraz bezpieczeństwo w miejscu pracy.

ARA: brak udziału w ankiecie jest zaskakujący, bo wcześniej firma odpowiadała w otwarty i konstruktywny sposób na pytania organizacji partnerskiej. Podjęła nawet pewne kroki w kierunku poprawy sytuacji w jednej ze swoich fabryk po dialogu w 2014 r. Jednak w chwili pisania niniejszego raportu wygląda na to, że dialog się urwał.

ECCO: chociaż ta firma nie odpowiedziała na naszą prośbę o informacje, podjęła dialog z przedstawicielami kampanii Kupuj Odpowiedzialnie Buty w Danii. ECCO jest właścicielem większości swojego łańcucha dostaw, w tym fabryk w Indonezji i Chinach, ale korzysta także z podwykonawców. Procentowy podział produkcji między fabrykami ECCO a zakładami podwykonawców jest nieznanym. Pozostaje niejasne, jaką ECCO ma politykę zrównoważonego rozwoju, i czy ma jakąś w ogóle, zlecając produkcję podwykonawcom. Można zakładać, że ECCO bierze na siebie chociaż część odpowiedzialności za zapewnienie ochrony praw człowieka i praw pracowniczych w swoim łańcuchu dostaw. Jednak pozostaje niejasne, czy firma ma wdrożony kompleksowy proces należytej staranności w zakresie praw człowieka.

ADIDAS GROUP

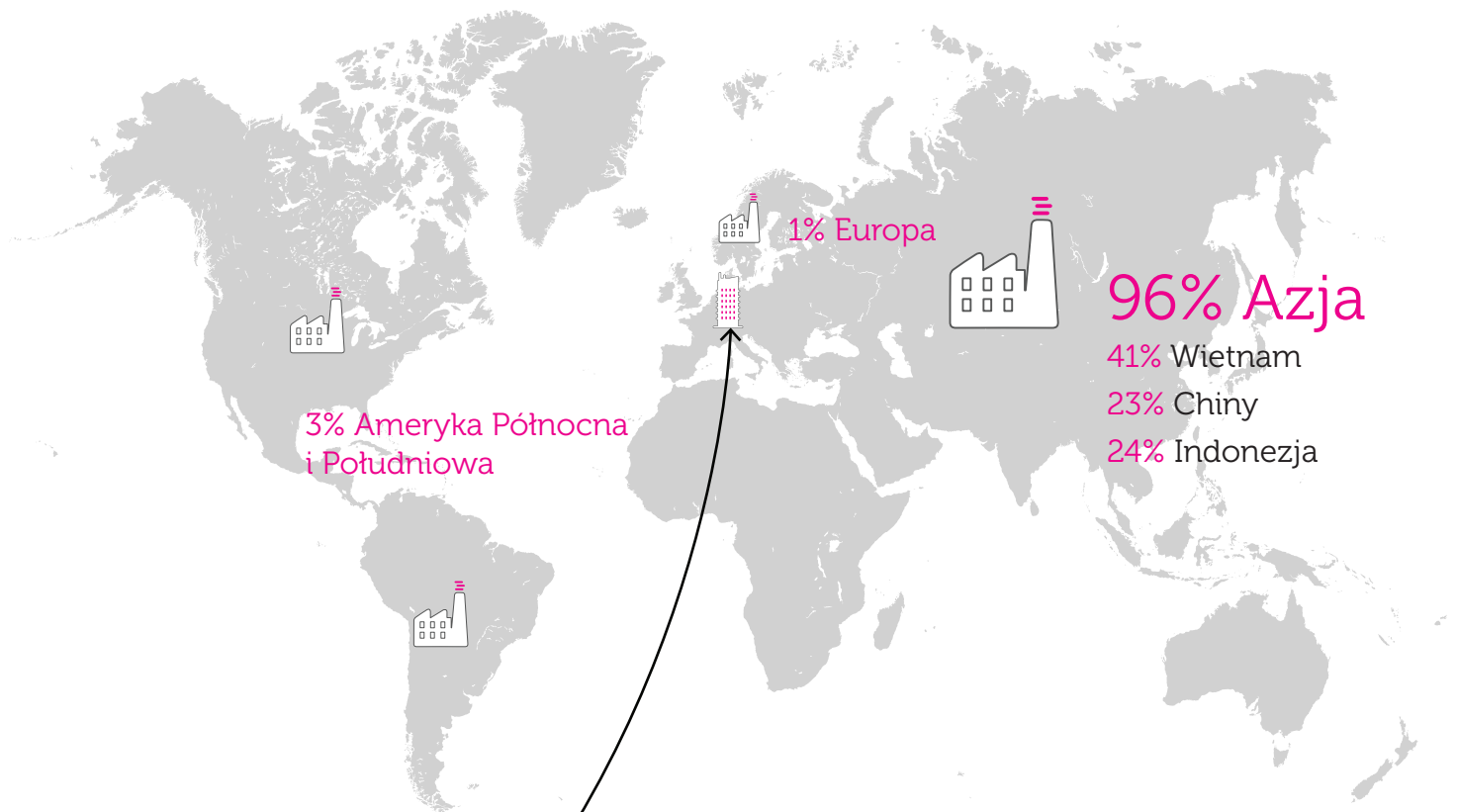


NA DOBREJ DRODZE

Marki butów:



MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Herzogenaurach
(Niemcy)



OBRÓT:

€€€€€€€€€€€€€€
€€€€€€€€

16,92 miliarda euro

LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW (butów i skóry):



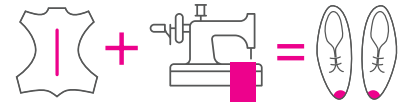
BUTY SĄ WYTWARZANE W:



61 krajach

ODPOWIEDZI FIRMY

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:



Aby ocenić warunki pracy w łańcuchu dostaw, Adidas polega głównie na programie audytów przeprowadzanych przez osoby trzecie oraz własne zespoły. Program monitoringu Adidas opiera się na zarządzaniu ryzykiem, co oznacza, że audyty nie obejmują 100% zakładów we wszystkich krajach, gdzie odbywa się produkcja na zlecenie firmy. Monitorowani są wszyscy dostawcy obuwia (poziom 1 łańcucha dostaw) w krajach wyższego ryzyka oraz niektórzy wybrani podwykonawcy (poziom 2). Adidas prowadzi audyty w zakresie ochrony środowiska w wybranych fabrykach dostawców poziomu 2, w których realizowane są procesy o istotnym wpływie na środowisko. Audyty garbarni są prowadzone w ramach Leather Working Group (LWG). Firma podała, że około 98% używanych przez nią skór pochodzi z garbarni, które w systemie ocen LWG otrzymały „srebro” lub „złoto”. W 2014 r. wprowadzono pilotażowy program szkoleniowy

na temat odpowiedzialnych praktyk zakupowych dla podmiotów gospodarczych. Z otrzymanych od firmy dokumentów wynika, że dzieli się ona wynikami ocen ze związkami zawodowymi i pracownikami, ale nie było dowodów na istnienie systematycznego mechanizmu. Adidas ma natomiast mechanizm składania zażaleń, zarówno wewnątrz, jak i przez osoby trzecie, umożliwiający rejestrowanie skarg i naruszeń standardów firmy. Wytyczne Adidas obejmują proces łagodzenia negatywnych skutków naruszeń praw człowieka oraz działania naprawcze. Firma twierdzi, że w przypadku naruszeń stosuje plany działań naprawczych i zapewnia dostawcom odpowiednią pomoc szkoleniową oraz wsparcie, a zerwanie relacji biznesowej jest ostatecznością. Adidas podał, że współpracuje ściśle z dostawcami, aby pomóc im poprawić wyniki w tym zakresie.

Godna płaca:



Nie ma żadnych dowodów wskazujących, by firma przeprowadziła jakiegokolwiek obliczenia w celu rozpoznania potrzeb pracowników w krajach produkcyjnych w zakresie godnej płacy. Adidas jest członkiem Fair La-

bour Association, organizacji koncentrującej się na kwestiach płacowych, i uczestniczy w stałej procedurze Fair Wage Assessment w ramach Fair Wage Network.

BHP:

Firma ma świadomość, że w jej łańcuchu dostaw stosowane są potencjalnie szkodliwe substancje i procesy. Adidas wykazał się pewną świadomością zagrożeń związanych z narażeniem pracowników na kontakt z niebezpiecznymi substancjami i procesami w garbarniach. Firma twierdzi, że co roku aktualizuje swoją politykę i standardy dotyczące substancji objętych ograniczeniami. Jej raport w zakresie zrównoważonego rozwoju zawiera dowody na to, że jej wytyczne BHP dla

dostawców odnoszą pozytywne skutki. Adidas oczekuje od fabryk swoich dostawców zapewnienia pracownikom środków ochrony osobistej. Firma stwierdziła, że bezpieczeństwo pożarowe i budowlane to istotne części programu skierowanego do dostawców, podlegające regularnym audytom. Na swojej stronie internetowej Adidas zamieszcza raporty dotyczące przypadków niestosowania się fabryk do standardów firmy.

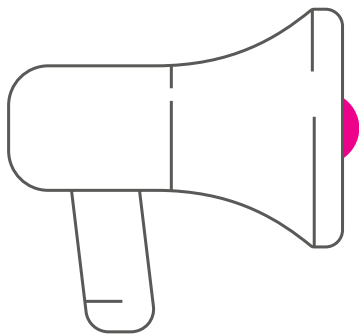


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:



Adidas udostępnia na stronie internetowej swój kodeks postępowania, listę substancji objętych ograniczeniami, listę dostawców (bez uwzględnienia dostawców surowców, takich jak garbarnie) oraz zażalenia osób trzecich. Ponadto firma opublikowała informacje o swojej współpracy z innymi interesariuszami oraz o sposobie rozpatrywania skarg. Od 2000 r. Adidas publikuje coroczny raport z postępów w zakresie zrównoważonego rozwoju, obejmujące szczegółowe omówienie skarg

pracowników oraz działań naprawczych. Raport nie zawiera konkretnych danych o kształtowaniu się płac na poziomie dostawców. Na swojej stronie internetowej Adidas zamieszcza sprawozdania dotyczące jego odpowiedzialności za łańcuch dostaw. Nie udostępnia natomiast raportów z audytów garbarni ani konkretnych informacji o efektach osiągniętych poprzez proces minimalizowania negatywnych skutków oraz działania naprawcze.

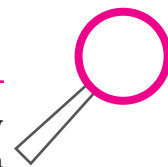


NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA

Istniejące przepisy i praktyki firmy w dużej mierze spełniają warunki konieczne do wywiązania się z obowiązku identyfikacji grup szczególnie wrażliwych oraz negatywnych konsekwencji dla praw człowieka. Jednak struktura łańcucha dostaw z udziałem pośredników, duża liczba fabryk dostawców oraz potencjalny brak transparentności podwykonawców i dostawców surowców (np. garbarni) nie sprzyjają rozpoznawaniu negatywnych konsekwencji dla warunków pracy i praw człowieka. Dostrzegamy

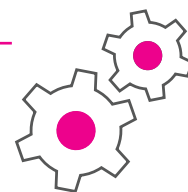
ryzyko, że pracownicy, zwłaszcza nakładczy (pracujący w domu), nie będą w związku z tym chronieni. Zachęcamy Adidasa do rozszerzenia mechanizmu monitoringu i składania skarg na wszystkich dostawców na każdym poziomie łańcucha dostaw, tak by objęty wszystkich pracowników w tym łańcuchu. Wzywamy Adidasa do opracowania, przy istotnym udziale lokalnych interesariuszy, wskaźników umożliwiających wprowadzenie godnej płacy dla wszystkich pracowników w łańcuchu dostaw.



DOSTOSOWANIE:

Wprowadzając standardowe procedury operacyjne obejmujące całą grupę, Adidas przygotował grunt pod konkretne działania w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka. Ma także wdrożone procesy umożliwiające zapobieganie negatywnym konsekwencjom dla praw człowieka w łańcuchu dostaw, ich łagodzenie i stosowanie środków naprawczych. Jednak naszym zdaniem można tu jeszcze różne kwestie poprawić. Przypadki naruszeń praw człowieka, takie jak ten u dostawcy Adidasa PT Panarub w Indonezji¹¹, pokazują, że Adidas jeszcze nie w pełni przyjmuje na siebie odpowiedzialność za minimalizowanie i naprawianie skutków łamania praw człowieka na szczeblu dostawców. Dostrzegamy ryzyko, że Adidas przerzuci odpowiedzialność za realizację planów działań naprawczych

na partnerów biznesowych. Wzywamy Adidasa do zapoczątkowania trwałej zmiany dla wszystkich pracowników w globalnej produkcji obuwia poprzez przyjęcie większej odpowiedzialności oraz finansowe wspieranie procesów minimalizowania i naprawiania negatywnych skutków naruszeń praw człowieka. Apelujemy do Adidasa, jako jednego z liderów branży, mającego istotną globalną siłę nabywczą, by wzmocnił swoją współpracę z lokalnymi interesariuszami i inicjatywami wielostronnymi. Zachęcamy firmę, by zajęła się podstawowymi, pierwotnymi przyczynami problemów, występujących powszechnie w globalnym przemyśle obuwniczym, w sposób bardziej systematyczny.



ROZLICZALNOŚĆ:

Firma wzięła udział w badaniu, wypełniła kwestionariusz i przedstawiła wiele dokumentów na poparcie swoich twierdzeń. Adidas w znacznej mierze wywiązuje się z obowiązku rozliczania się ze sposobu reagowania na negatywny wpływ na prawa człowieka i prawa pracownicze. Wzywamy Adidasa do rozliczania się także z wyników osiągniętych w procesie minimalizowania lub naprawiania tych negatywnych skutków oraz wyjaśniania, na ile garbarnie przestrzegają standardów firmy i co Adidas robi w sprawie naruszeń praw człowieka w garbarniach. Z niecierpliwością czekamy na

dalsze informacje o postępach w zakresie poprawionego mechanizmu zażaleń składanych przez osoby trzecie, wprowadzonego w 2014 r., oraz uzupełnienie informacji dotyczących skarg osób trzecich w 2015 r. Mamy nadzieję, że Adidas będzie nadal przyczyniał się do istotnych zmian w warunkach pracy w globalnym przemyśle obuwniczym i skórzanym. Zachęcamy Adidasa, by ten wykorzystał swoją siłę i został liderem wskazującym drogę ku trwałym zmianom w branży oraz ustanawiającym wysoki priorytet dla należytej staranności w zakresie praw człowieka.



11. Clean Clothes Campaign, „Mizuno denies support to unfairly dismissed Indonesian workers”, 7 marca 2016, <http://www.cleanclothes.org/news/press-releases/2016/03/07/mizuno-denies-support-to-unfairly-dismissed-indonesian-workers> oraz “Adidas and Mizuno involved in unfair dismissal case”, 9 listopada 2015, <http://www.cleanclothes.org/news/2015/08/26/adidas-and-mizuno-involved-in-unfair-dismissal-case> (25.04.2016).

BATA*

Bata®



PODEJMUJE WYSIŁKI

Marki butów:

Aquarilla
La Sola es color!

baby bubbles

Bata
COMFIT

B.first

Bubblegummers

marie claire®

NORTH STAR

PataPata®

POWER

Safari
by Bata

Sandak

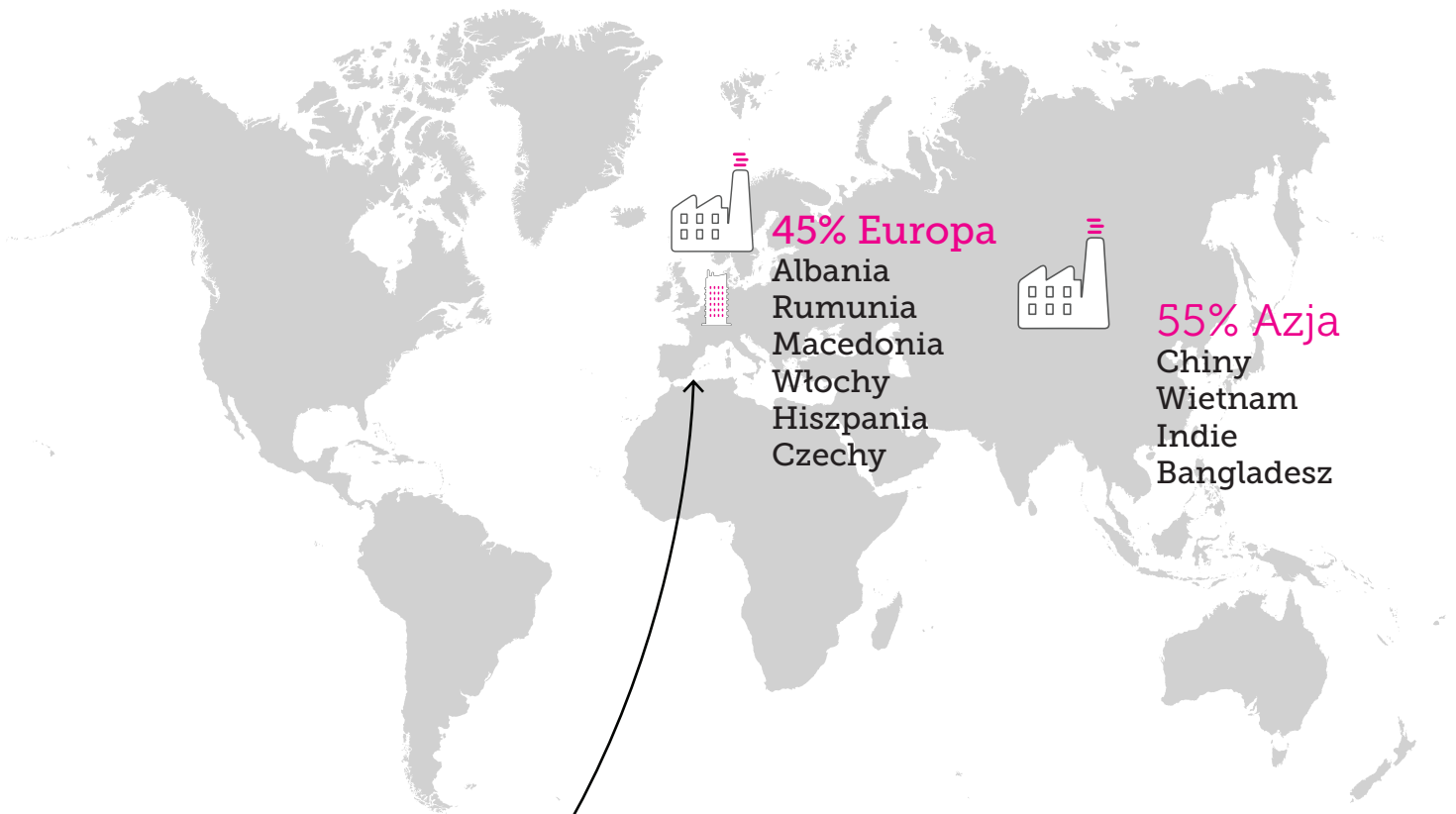
sundrops.

Toughes
Made Strong to Last Long

GENUINE
TOMY
Takkies

THINK OUTDOORS
WEINBRENNER
SINCE 1892

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



* Informacje w raporcie dotyczą jedynie
Bata Europe

LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Lozanna
(Szwajcaria)



OBRÓT:

€ ?

Bata nie ujawnia tej
informacji publicznie

LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW (butów i skóry):



BUTY SĄ WYTWARZANE W:

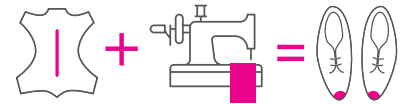


Bata Europe produkuje 15% butów
we własnej fabryce w Czechach

ODPOWIEDZI FIRMY

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:

Według przedstawionej dokumentacji firma opracowała i wdrożyła procedurę audytu i zgodności ze standardami (ACSOP), zgodna z Global Social Compliance Programme (GSCP). Jej strategia oceny azjatyckich dostawców opiera się na programie audytów, natomiast dostawców europejskich – na formalnym, stałym dialogu z zespołem zakupowym. Zespoły Bata w Chinach i Indiach prowadzą audyty dostawców według wewnętrznych wytycznych dotyczących zgodności ze standardami społecznymi i ekologicznymi firmy (Bata Sourcing Social and Environmental Audit and Compliance). Bata zapewnia wsparcie



i szkolenia z zakresu swojego kodeksu postępowania, a pracownicy i inni interesariusze mogą wysłać email do firmy (dane kontaktowe na firmowej stronie). W przypadku naruszeń dostawca i Bata ustalają między sobą działania naprawcze wraz z terminami ich realizacji. Firma poinformowała, że od ponad trzech lat współpracuje z HIVOS i FLA (Fair Labour Association) oraz szeregiem marek międzynarodowych przy projekcie w Indiach, mającym na celu wyeliminowanie zatrudnienia dzieci do pracy nakładczej.

Godna płaca:

Na razie nie podjęto żadnych starań w kierunku obliczenia wskaźników godnej płacy. Bata nie należy do żadnej

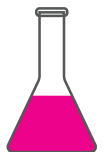


inicjatywy wielostronnej koncentrującej się na kwestiach płacowych.

BHP:

W firmowym kodeksie postępowania jest krótki i ogólnikowo sformułowany rozdział dotyczący przepisów BHP, bez odniesień do standardów międzynarodowych. Firma nie monitoruje warunków pracy w garbarniach. Bata stwierdziła, że dostawcy bezpłatnie zapewniają sprzęt

ochrony osobistej wszystkim pracownikom i że firma to monitoruje. Podała także, że zapisy jej kodeksu postępowania wraz z „Polityką Bata w zakresie BHP” gwarantują bezpieczeństwo pożarowe i budowlane fabryk.

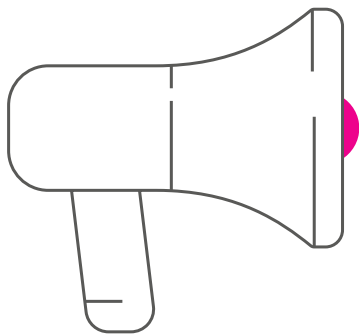


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Kodeks postępowania dla dostawców jest publicznie dostępny. Oprócz swojej firmowej strony internetowej Bata ma także dodatkową stronę, poświęconą zrównoważonemu rozwojowi. Szczegółowe ustalenia z audytów, informacje o skargach pracowników, działaniach naprawczych i minimalizujących negatywne skutki naruszeń praw człowieka oraz dane o kształtowaniu się płac na poziomie dostawców nie są

publikowane. Bata opublikowała swój pierwszy raport dotyczący zrównoważonego rozwoju w 2013 r., a kolejny w 2016 r., zgodnie z Global Reporting Initiative. Lista dostawców nie jest dostępna publicznie, podobnie jak lista substancji objętych ograniczeniami (choć na prośbę KOB została ujawniona).



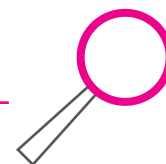


NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Odpowiedzi Baty, wraz z dokumentami przedstawionymi KOB, pokazują, że firma jest świadoma problemów w zakresie praw człowieka występujących w produkcji obuwia. Jednak mamy **obawy, że zapisy kodeksu dla partnerów biznesowych, zakres monitorowania oraz**

ograniczone zasoby kadrowe do celów CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu) nie pozwalają w pełni zidentyfikować zagrożeń w miejscu pracy oraz grup szczególnie wrażliwych w całym łańcuchu dostaw.

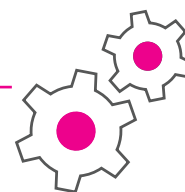


DOSTOSOWANIE:

Bata dopiero niedawno zaczęła tworzyć podstawy konkretnych działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka. W ciągu kilku lat firmie udało się opracować kompleksowy program audytu, umożliwiający monitorowanie łańcucha dostaw. Z przedstawionych przez firmę informacji **wnoskujemy, że Bata jest na dobrej pozycji startowej, ale czeka ją jeszcze dużo pracy nad dostosowaniem praktyk biznesowych, tak by w pełni wywiązywała się ze swoich obowiązków w kwestii należytej staranności w zakresie praw człowieka.** Czekamy na wdrożenie, w podobnym tempie, oraz rozwinięcie programu oceny. Zachęcamy Batę do zajęcia się pierwotnymi przyczynami problemów i aktywnego zapewniania dobrych warunków

pracy w garbarniach. Mamy nadzieję, że firma wzmocni współpracę z lokalnymi interesariuszami i inicjatywami wielostronnymi.

Szczególnie ubolewamy nad brakiem zaangażowania Baty w rozwiązywanie konfliktów w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych w dwóch fabrykach jej byłych dostawców: Palla & Co. na Sri Lance i Calzado Sandak w Meksyku. W kwestii zapewnienia godnej płacy wszystkim pracownikom, wzywamy Batę do podjęcia bardziej aktywnych kroków.



ROZLICZALNOŚĆ:

Bata wzięła udział w ankiecie, wypełniła kwestionariusz i przedstawiła pewną liczbę istotnych dokumentów na poparcie swoich twierdzeń. Można było uzyskać od niej dodatkowe wyjaśnienia. W ciągu ostatnich kilku lat wykazała się staraniami w kierunku poprawy warunków społecznych i ekologicznych w swoim łańcuchu dostaw. Doceniamy polityczną wolę Baty w przyjęciu zobowiązań na rok 2020 i widzimy potencjał

w jej dotychczasowych inicjatywach. **Mamy nadzieję, że Bata wkrótce zacznie się w pełni wywiązywać z obowiązku rozliczania się ze sposobów zaradzenia negatywnym konsekwencjom dla praw człowieka i praw pracowniczych.** Firma zobowiązała się publicznie do większej transparentności i ogłosiła plany przejścia na roczny cykl sprawozdawczy.

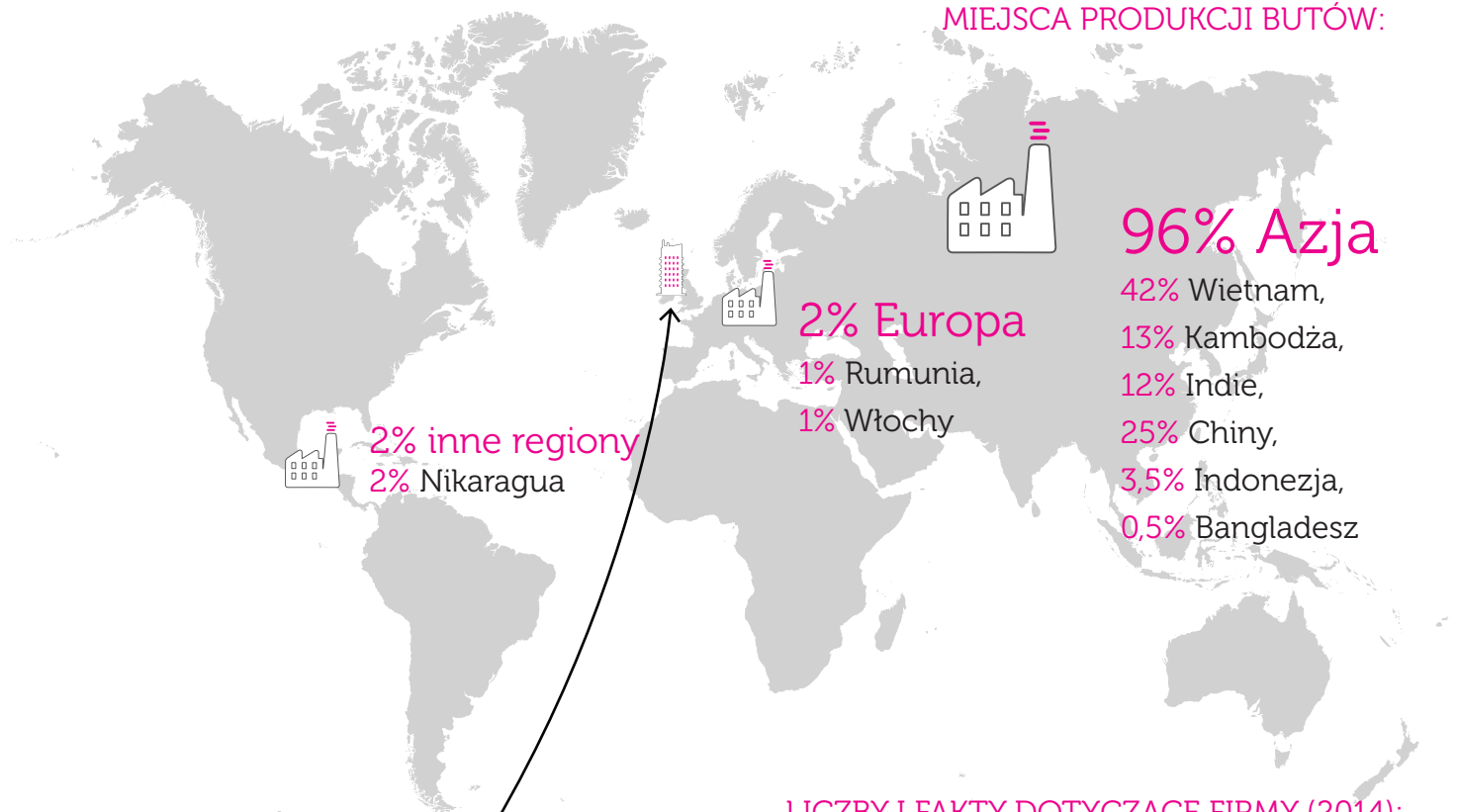


C&J CLARK INTERNATIONAL LTD*



PODEJMUJE WYSIŁKI

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



* dalej pod nazwą Clarks

LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Somerset
 (Anglia)



OBRÓT:

€€
 1,9 miliarda euro

LICZBA ZAKŁADÓW DOSTAWCÓW SKÓRY (GARBARNIE):

Firma nie ujawnia tych informacji

LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW:



68 w Azji

23 Wietnam, 21 Chiny,
 16 Indie, 5 Kambodża,
 2 Indonezja, 1 Bangladesz

10 w Europie

5 Rumunia,
 5 Włochy

1 w innym regionie

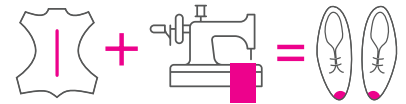
1 Nikaragua

MIEJSCA PRODUKCJI SKÓRY (GARBARNIE):



ODPOWIEDZI FIRMY

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:



Z odpowiedzi firmy wynika, że pewne działania w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka są włączone w działalność biznesową w całym łańcuchu dostaw oraz na szczeblu centralnym. Proces oceny w celu weryfikacji zgodności ze standardami firmy opiera się w całości na audycie (przeprowadzonym przez samą firmę oraz audytorów zewnętrznych). Program audytów obejmuje niemal całą produkcję Clarksa. Firma zaczęła ostatnio wzmacniać zaangażowanie pracowników i nadzorców w proces oceny poprzez bardziej szczegółowe ankiety. Ponad 75% skóry używanej przez Clarksa do produkcji obuwia pochodzi z garbarni, które uzyskały

ocenę „brąz”, „srebro” lub „złoto” w systemie Leather Working Group (LWG). Clarks nie ma niezależnego mechanizmu zgłaszania skarg przez pracowników u swoich dostawców. W przypadkach niestosowania się dostawców do firmowego kodeksu postępowania Clarks opracowuje plan działań naprawczych razem z daną fabryką i zapewnia jej informacje oraz materiały do szkoleń. Firma stwierdziła, że podejmuje kroki na rzecz uporządkowania i poprawy sytuacji, a wycofanie zamówień pozostaje ostateczną sankcją.

Godna płaca:



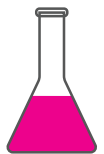
Firma nie przeprowadziła żadnych obliczeń, aby rozpoznać potrzeby pracowników w zakresie godnej płacy w krajach dostawców. Clarks nie należy do

żadnej inicjatywy wielostronnej koncentrującej się na kwestiach płacowych.

BHP:

Firma ma w swoim kodeksie postępowania zapis o BHP i jest świadoma wykorzystywania niebezpiecznych substancji i procesów przy produkcji obuwia w jej łańcuchu dostaw. Według Clarksa polityka firmy nakłada ograniczenia na szerokie spektrum substancji, a także prowadzi program zarządzania środkami chemicznymi w swoich produktach. Clarks monitoruje warunki pracy w garbarniach. Firma podała, że osobisty sprzęt ochronny oraz

szkolenia z zakresu jego prawidłowego użytkowania muszą zapewnić dostawcy. Clarks monitoruje bezpieczeństwo pożarowe i budowlane pracowników poprzez audyty swoich partnerów biznesowych (dostawców). W krajach, w których ryzyko w zakresie bezpieczeństwa budowlanego jest wyższe, firma przeprowadza oceny stanu budynków za pośrednictwem odpowiednich usługodawców.

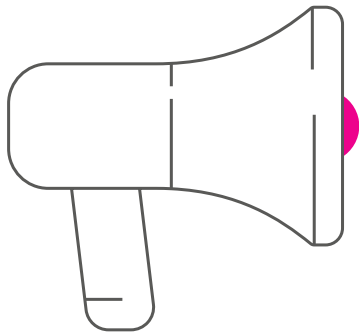


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Kodeks postępowania dla dostawców firmy jest dostępny publicznie. Clarks nie publikuje raportu na temat zrównoważonego rozwoju. Publikuje za to na swojej stronie internetowej o swoich działaniach w zakresie odpowiedzialności społecznej, ale nie informuje bardziej szczegółowo o wynikach działań w łańcuchu dostaw, o naruszeniach praw człowieka i działaniach

minimalizujących lub naprawczych. Coroczne raporty w sprawie zrównoważonego rozwoju są dostępne wyłącznie dla akcjonariuszy i przedstawiane w Companies House (urzędzie rejestrowym spółek) w Wielkiej Brytanii. Clarks nie ma dostępnej publicznie listy dostawców ani listy substancji objętych ograniczeniami, nie ujawnił jej też KOB





NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Struktura łańcucha dostaw Clarksa stwarza warunki do podjęcia działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka. **Dostrzegamy jednak ryzyko, że istniejące zapisy kodeksu postępowania przeznaczone dla partnerów biznesowych oraz stosowane**

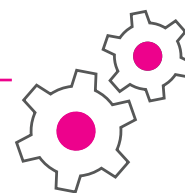
praktyki jedynie częściowo pozwalają na identyfikację negatywnych konsekwencji dla praw człowieka i grup szczególnie wrażliwych, zwłaszcza w garbarniach i fabrykach obuwia należących do podwykonawców.



DOSTOSOWANIE:

Z perspektywy należytej staranności w zakresie praw człowieka widzimy wysokie prawdopodobieństwo, że **procesy wdrożone przez Clarksa jedynie częściowo pozwalają na zapobieganie negatywnym skutkom dla praw człowieka, łagodzenie ich i działania naprawcze w łańcuchu dostaw firmy.** Clarks jest w dobrej pozycji wyjściowej, by przyjąć większą odpowiedzialność za swój globalny łańcuch dostaw i zapewnić, by prawa wszystkich pracowników w tym łańcuchu były respektowane, tak aby mogło dojść do prawdziwych zmian. Doświadczenie

z przemysłu odzieżowego pokazuje, że audyty stosowane jako jedyne narzędzie często nie wystarczają, aby adekwatnie ocenić realną sytuację w fabrykach. Ponadto mamy nadzieję, że Clarks wzmocni udział odpowiednich interesariuszy (takich jak pracownicy i związki zawodowe) w swoim podejściu biznesowym. Dostrzegamy ryzyko, że Clarks przerzuca swoją odpowiedzialność na inne podmioty, spychając ją w dół łańcucha dostaw.



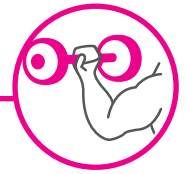
ROZLICZALNOŚĆ:

Firma wzięła udział w ankiecie, wypełniła kwestionariusz i przedstawiła pewną ilość materiałów na potwierdzenie swoich twierdzeń. Można było uzyskać od niej dodatkowe wyjaśnienia i doprecyzowanie odpowiedzi. **Z perspektywy należytej staranności praw człowieka, działania Clarksa nie są jeszcze wystarczające do wypełnienia obowiązku rozliczenia się ze sposobu zaradzania negatywnym konsekwencjom**

dla praw człowieka i praw pracowniczych. Chcielibyśmy uzyskać terminową aktualizację w sprawie skonkretyzowania planów zwiększenia ilości informacji, w tym ujawnienia listy dostawców i wdrożenia nowego podejścia – szeroko zakrojonych ankiet wśród pracowników i nadzorców na poziomie dostawców.



DEICHMANN



Marki butów:

5TH AVENUE

AGAXY

AMI
SHOE COMPANY

Bären-Schuhe

Björndal

blue-fin

Bobbi Shoes

BORELLI

casa
 mia

CATWALK

CLAUDIO CONTI

PODEJMUJE WYSIŁKI

CORTINA

Cupcake
 Couture

easy
 STREET

elefanten

Gallus

Graceland

HIGHLAND CREEK

LANDROVER

medicus

MEMPHIS
 ONE

SAHARA

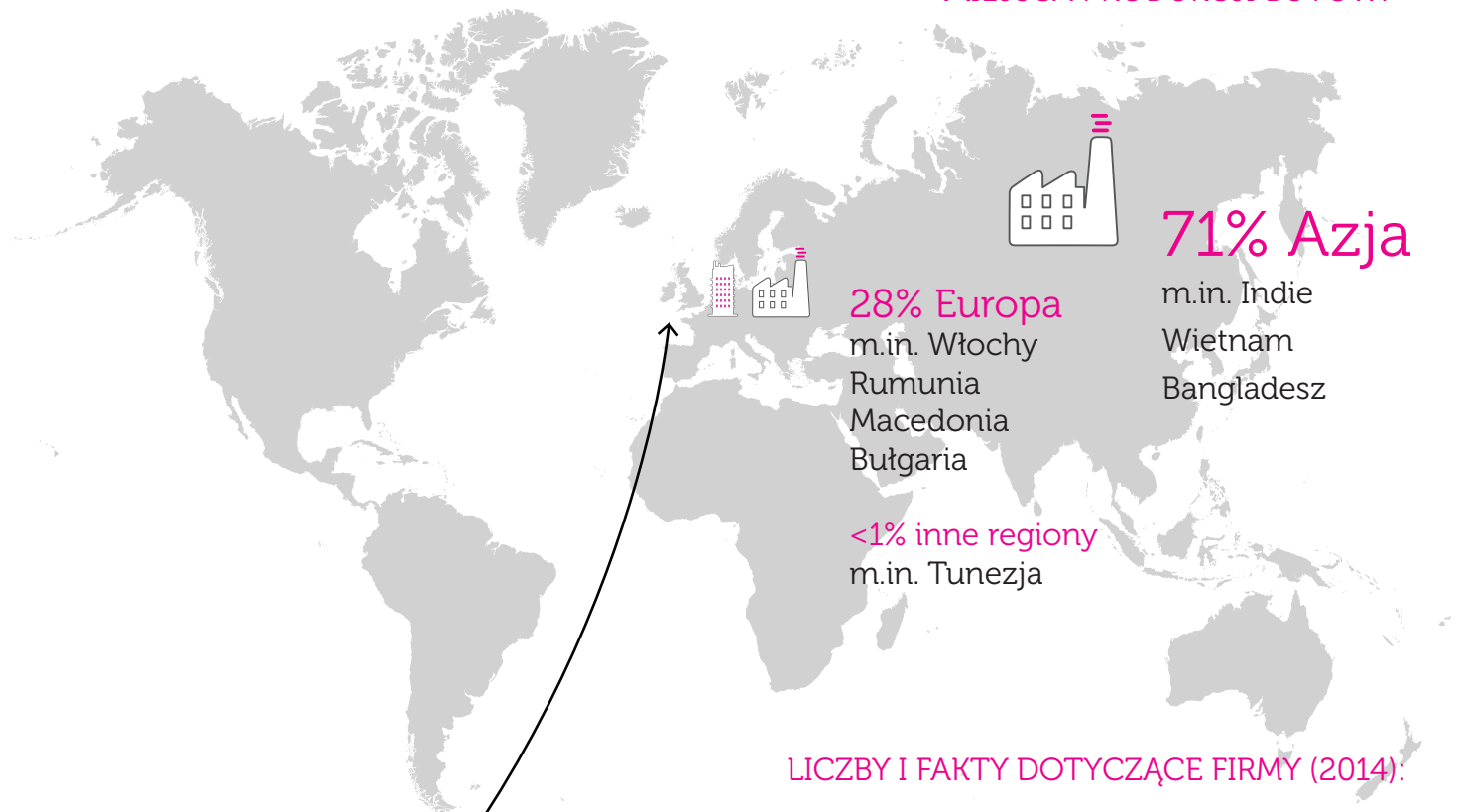
VENICE
street & sportswear

victory

victory
performance

Vty

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Essen
 (Niemcy)



LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW:



OBRÓT:

€€€€€

5,3 miliarda euro

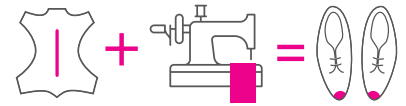
BUTY SĄ WYTWARZANE W:



40 krajach

ODPOWIEDZI FIRMY

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:



Aby ocenić naruszenia praw człowieka i praw pracowniczych w swoim łańcuchu dostaw, Deichmann korzysta z audytów przeprowadzonych przez organizacje zewnętrzne (BSCI, SAI, LWG), ma także zespół do spraw globalnej jakości i rozwoju, złożony z 60 osób działających na miejscu w większości zakładów produkcyjnych. Według firmy dostawcy 1 i 2 poziomu łańcucha dostaw (bezpośredni dostawcy i ich podwykonawcy) są monitorowani, a Deichmann planuje rozszerzyć proces audytu na wszystkich dostawców surowców (w garbarniach przeprowadzono audyty lub są one w trakcie). Deichmann podał, że wprowadził proces analizowania zmian struktury dostawców i planowania wszystkich kroków niezbędnych do przeprowadzania audytów oraz

poprawy sytuacji. W niektórych krajach producenckich (np. Indiach) Deichmann wspierał tworzenie ośrodków pracy w okolicach, w których mieszkają pracownicy nakładczy, aby uniknąć sytuacji, w której buty firmy są produkowane poza jej kontrolą. Razem z FLA Deichmann pracuje nad projektem minimalizowania ryzyka pracy dzieci. Firma podała, że stosuje się do mechanizmu zażaleń BSCI. Jeśli audyty wykażą nieprzestrzeganie standardów, Deichmann opracowuje plan naprawczy razem z dostawcami, poprzez bezpośredni dialog. Firma wykształciła systemy regularnej kontroli w celu sprawdzania postępów dostawców i w razie potrzeby udzielania im wsparcia.

Godna płaca:



Deichmann stwierdził, że przeprowadził obliczenia w celu rozpoznania potrzeb w zakresie godnych płac w łańcuchu dostaw firmy. Nie ujawnił konkretnych wartości (wskaźników), ale wyjaśnił, jak przeprowadził własne badania w fabrykach w Indiach i Chinach.

Firma zobowiązuje swoich partnerów biznesowych do zapewnienia pracownikom godnej płacy i monitoruje to poprzez audyty. Audyty przeprowadzane przez BSCI obejmują niewiążące analizy luki między płacą minimalną a godną płacą

BHP:

Firmowy kodeks postępowania zawiera standardy w zakresie BHP. Deichmann wykazał się świadomością zagrożeń w procesach produkcji obuwia i skóry. Firma podała, że prosi swoich partnerów biznesowych w produkcji o karty charakterystyki materiałów (Material Safety Data Sheets – MSDS). Deichmann wyjaśnił, że audyty LWG gwarantują korzystanie przez wszystkich pracowników z osobistego sprzętu ochronnego wyma-

ganego w MSDS oraz że fabryki zapewniają ten sprzęt bezpłatnie. Aby zagwarantować pracownikom bezpieczeństwo pożarowe i budowlane, Deichmann zwrócił się do niezależnych firm audytorskich o sprawdzenie zakładów produkcyjnych w Indiach i Bangladeszu oraz wydanie odpowiednich zaświadczeń.

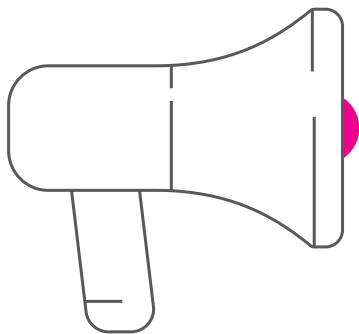


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:



Kodeks postępowania jest dostępny publicznie. Lista substancji objętych ograniczeniami nie jest upubliczniona, ale została ujawniona KOB. Firma stwierdziła, że lista ta opiera się na dostępnej publicznie liście CADS. Deichmann nie publikuje ani listy dostawców, ani raportu o zrównoważonym rozwoju. Firma informuje ogół-

nie na swojej stronie internetowej o odpowiedzialności w łańcuchu dostaw, ale nie przedstawia publicznych sprawozdań z wyników swoich działań w łańcuchu dostaw, konsekwencji dla praw człowieka ani środków je minimalizujących bądź naprawczych.



NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Struktura łańcucha dostaw Deichmanna umożliwia prowadzenie istotnych działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka. **Istniejące standardy i praktyki częściowo spełniają warunki konieczne do wywiązania się z obowiązku identyfikacji grup szczególnie wrażliwych oraz negatywnych konsekwencji dla praw człowieka w łańcuchach dostaw firmy.** Jednak

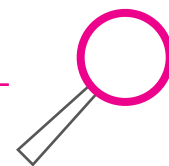
DOSTOSOWANIE:

Deichmann wykazał, że zainwestował w CSR, a także pokazał pewne strategie wdrażania i monitorowania praw człowieka. **Jednak mamy obawy, czy firmie udaje się zapobiegać naruszeniom praw człowieka i praw pracowniczych oraz łagodzić bądź naprawiać ich skutki w całym łańcuchu dostaw.** Zachęcamy Deichmanna do przyjęcia podejścia w jeszcze większym stopniu opartego na podziale odpowiedzialności w celu minimalizowania tych negatywnych skutków i podejmowania działań naprawczych, do aktywnego promowania swobody zrzeszania się i negocjacji umów zbiorowych oraz do wprowadzenia bardziej kompleksowego zarządzania ryzykiem, skoncentrowanego na podmiotach, których prawa są naruszane, i opartego na istotnych konsultacjach ze stronami, które mogą

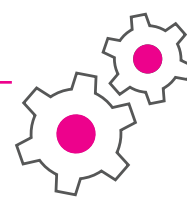
ROZLICZALNOŚĆ:

Deichmann wziął udział w ankiecie, wypełnił kwestionariusz i przesłał KOB materiały na potwierdzenie swoich odpowiedzi. Firma udzieliła dodatkowych wyjaśnień, kiedy ją o to poproszono, i wykazała się ogólną otwartością na dialog. Pokazała także gotowość do poprawiania warunków społecznych i ekologicznych w swoim łańcuchu dostaw oraz poczyniła starania w tym kierunku w ciągu ostatnich lat. **Z perspektywy należytej staranności w zakresie praw człowieka Deichmann nie wywiązuje się jeszcze z obowiązku rozliczania się ze sposobu zarządzania negatywnym konsekwencjom dla praw pracowni-**

dostrzegamy prawdopodobieństwo, że negatywne skutki dla pracowników, zwłaszcza w garniach, pozostaną nierozpoznane. Zachęcamy Deichmanna do przeprowadzenia kolejnych obliczeń w celu rozpoznania potrzeb w zakresie godnej płacy w krajach producenckich.



potencjalnie być ofiarą takich naruszeń (pracownikami, związkami zawodowymi, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego). Doświadczenie z branży odzieżowej pokazuje, że audyty komercyjne często nie wystarczają do adekwatnej oceny realnej sytuacji w fabrykach. LWG nie ma procesu łagodzenia ani naprawiania skutków łamania praw człowieka. Mamy nadzieję otrzymać terminową aktualizację w sprawie planu działań mających zapewnić, by wszyscy pracownicy w łańcuchu dostaw otrzymywali uczciwe wynagrodzenie oraz by w proces ten byli zaangażowani przedstawiciele pracowników.



czych i praw człowieka. Czekamy na publiczne udostępnienie informacji o konkretnych dowodach na skutki działań w fabrykach oraz wyliczenia godnej płacy. Jako jeden z liderów branży w Europie Deichmann powinien wyznaczać drogę ku trwałym zmianom w sektorze poprzez nadanie wysokiego priorytetu należytej staranności w zakresie praw człowieka i przyspieszenie wdrażania odpowiednich rozwiązań we własnym łańcuchu dostaw.



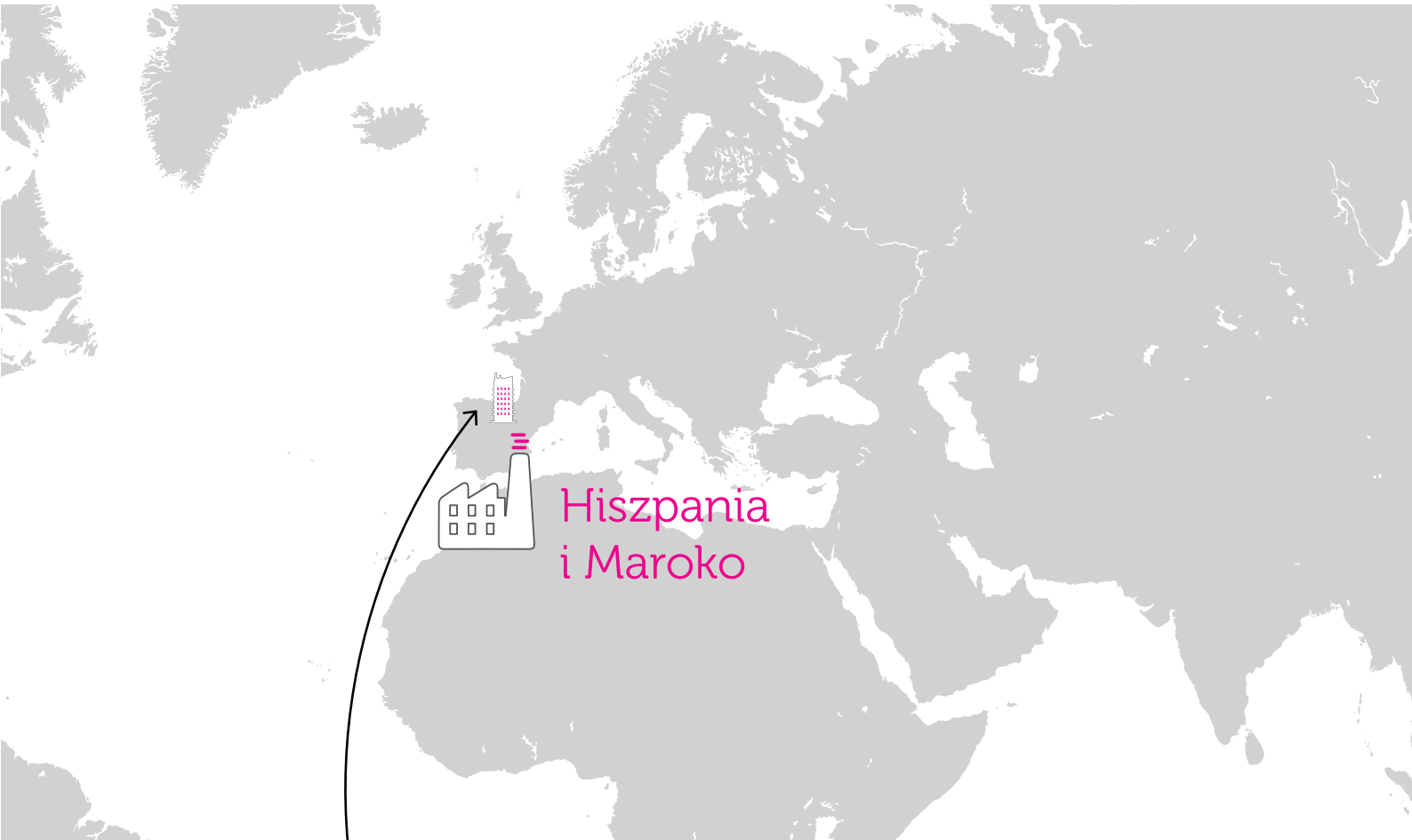
EL NATURALISTA

W EL
M NATURALISTA



NA DOBREJ DRODZE

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



Hiszpania
i Maroko

LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Quel La Rioja
(Hiszpania)



LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW (butów i skóry):



3 własne fabryki
produkujące wszystkie buty firmy

OBRÓT:

€€€€€€€€€€€€€€
32,1 miliona euro

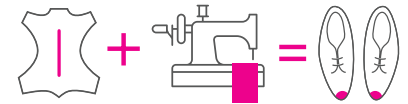
BUTY SĄ WYTWARZANE W:



2 krajach

ODPOWIEDZI FIRMY

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:



El Naturalista produkuje wszystkie buty we własnych fabrykach w Hiszpanii (35%) i Maroku (65%). Skórę zamawia bezpośrednio u dostawców surowca we Włoszech (10%) i Hiszpanii (90%). Firma zaznaczyła, że ma własną garbarnię w Hiszpanii. Stosowana przez El Naturalistę strategia oceny i wdrażania praw człowieka i praw pracowniczych w jej łańcuchu dostaw polega na produkowaniu butów we własnych fabrykach, bezpośrednich relacjach kontraktowych z pracownikami oraz zaopatrywaniu się w skórę i komponenty butów u partnerów biznesowych we Włoszech i Hiszpanii, spełniających wymogi unijnych przepisów. Według firmy

wszystkie jej fabryki są uzwiązkowane i obowiązują w nich umowy zbiorowe. El Naturalista podał, że CSR (społeczną odpowiedzialnością biznesu) zajmuje się na wyższym szczeblu kierownictwa, w obrębie działu sprzedaży. Firma stwierdziła, że regularnie odwiedza garbarnie, aby dopilnować przestrzegania unijnych regulacji, a także przeprowadza badania materiałów i produktów. Nie wskazała mechanizmu składania skarg przez pracowników w łańcuchu dostaw ani żadnego procesu łagodzenia lub naprawiania negatywnych skutków, stosowanego w przypadku naruszeń jej kodeksu postępowania w łańcuchu dostaw.

Godna płaca:



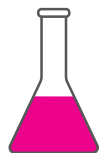
El Naturalista stwierdził, że godną płacę pracownikom w łańcuchu dostaw zapewnia fakt, iż wszyscy dostawcy są zlokalizowani w Europie. Podał także, że płace w fabrykach firmy w Hiszpanii są zgodne z umową zbiorową przemysłu obuwniczego na szczeblu ogólnokrajowym, ustanawiającą standardy powyżej krajowej płacy minimalnej. Jeśli chodzi o fabryki w Maroku, El Naturalista poinformował, że przestrzega tam krajowych przepisów dotyczących płac. Wszystkie fabryki firmy stosują zmien-

ne podwyżki płac w zależności od rodzaju produkcji i jakości, nawet do 20% powyżej płacy określonej w ogólnokrajowej umowie zbiorowej (w Hiszpanii) czy ustawodawstwie płacowym (w Maroku). Firma nie jest członkiem żadnej inicjatywy wielostronnej koncentrującej się na kwestiach płacowych. BSCI obejmują niewiążące analizy luki między płacą minimalną a godną płacą

BHP:

El Naturalista ma świadomość stosowania niebezpiecznych substancji i procedur w swoim łańcuchu dostaw. Jednak dotyczące BHP zapisy w firmowym kodeksie postępowania nie są wyczerpujące (brak wzmianki o konwencji MOP nr 155 i rekomendacji nr 164). Aby zapewnić pracownikom odpowiednie warunki BHP, firma wymaga od swoich partnerów biznesowych przestrzegania europejskich przepisów BHP oraz regulacji REACH. Firma podała, że jej partnerzy biznesowi

zapewniają bezpłatnie pracownikom sprzęt ochrony osobistej. Jeśli chodzi o bezpieczeństwo pożarowe i budowlane w łańcuchu dostaw, firma stwierdziła, że zobowiązuje partnerów biznesowych do przestrzegania jej polityki bezpieczeństwa. We firmowych fabrykach ubezpieczycieli firmy oraz jej dyrektor ds. zarządzania ryzykiem przeprowadzają audyty.

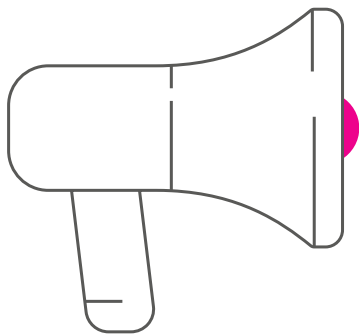


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:



Kodeks postępowania El Naturalisty jest dostępny publicznie. Lista dostawców także jest udostępniona na stronie internetowej firmy, ale obejmuje tylko dostawców w Hiszpanii, a garbarni we Włoszech i fabryk w Maroku już nie. El Naturalista informuje ogólnie na swojej stronie o odpowiedzialności w łańcuchu dostaw, ale na razie nie przedstawia sprawozdań dotyczących całego łańcucha ani szczegółowych informacji i rozwiązań osiągniętych

w wyniku procesu łagodzenia lub naprawiania naruszeń praw człowieka. Firma nie publikuje co roku raportu o zrównoważonym rozwoju. Ostatni i jedyny raport na ten temat pochodzi z 2012 r. El Naturalista zapewnił nas, że następny raport o zrównoważonym rozwoju zostanie wydany w maju 2016 r. Firma stwierdziła, że ma listę substancji objętych ograniczeniami, ale nie udostępnia jej publicznie, nie ujawniła jej też KOB.



NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Model biznesowy El Naturalisty umożliwia prowadzenie istotnych działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka. Istniejące standardy i praktyki w znacznej mierze spełniają warunki konieczne do wywiązania się z obowiązku identyfikacji grup

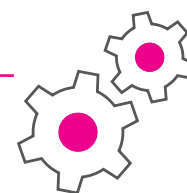
szczególnie wrażliwych oraz negatywnych konsekwencji dla praw człowieka w łańcuchu dostaw firmy. Jednak nadal dostrzegamy ryzyko, że naruszenia praw człowieka i praw pracowniczych u dostawców surowców, takich jak garbarnie, pozostaną nierozpoznane.



DOSTOSOWANIE:

Procesy wdrożone przez El Naturalistę w dużej mierze pozwalają na zapobieganie naruszeniom praw człowieka i praw pracowniczych oraz łagodzenie bądź naprawianie ich skutków w całym łańcuchu dostaw. Prowadzenie produkcji obuwia w ograniczonej liczbie własnych fabryk umożliwia lepszą kontrolę i monitoring dotyczący należytej staranności w zakresie praw człowieka i zapewnia większy wpływ na warunki pracy. Fakt, że – jak twierdzi firma – we wszystkich zakładach produkcyjnych obowiązują układy zbiorowe, powinien zminimalizować ryzyko łamania praw pracowniczych i ułatwić prowadzenie działań naprawczych, gdy do ich łamania dojdzie. El Naturalista nie przedstawił

nam jednak wystarczających dowodów na systematyczną, efektywną ocenę i monitoring warunków pracy, czy to we własnych fabrykach firmy, czy w pozostałej części łańcucha dostaw. Dostrzegamy ryzyko, że w garbarniach odpowiedzialność za minimalizowanie i naprawianie skutków naruszeń praw pracowniczych nadal w głównej mierze spoczywa na partnerach biznesowych El Naturalisty w łańcuchu dostaw. Z udostępnionej dokumentacji wynika, że audyty koncentrują się na kwestiach ochrony środowiska oraz zarządzania jakością produktów, nie na warunkach pracy.



ROZLICZALNOŚĆ:

El Naturalista wzięła udział w ankiecie i wypełniła kwestionariusz. Firma udzieliła dodatkowych wyjaśnień, ale nie przedstawiła nam wyczerpujących dokumentów na poparcie swoich odpowiedzi. W przypadku własnych fabryk nie udokumentowała, jakie związki zawodowe w nich działają i jaka jest rola związków w wypadku działań naprawczych, zwłaszcza w strefie wolnego handlu w Maroku, gdzie słychać o barierach dla prowadzenia działalności związkowej. Chociaż firma ma dobre warunki ogólne, wykazała się gotowością do poprawy warunków społecznych i ekologicznych w swoim łańcuchu dostaw oraz

podjęła starania w tym kierunku, jej działania – z perspektywy należytej staranności w zakresie praw człowieka – nie wystarczają jeszcze do wypełnienia obowiązku rozliczania się ze sposobu zarządzania potencjalnym i faktycznym naruszeniem praw człowieka. Zachęcamy El Naturalistę do większej transparentności i publikowania więcej informacji o dostawcach, dokumentowania konkretnych wyników i efektów, zwłaszcza informowania o udziale związków zawodowych w działaniach naprawczych.



EUROSKO

EURO SKO NORGE AS*

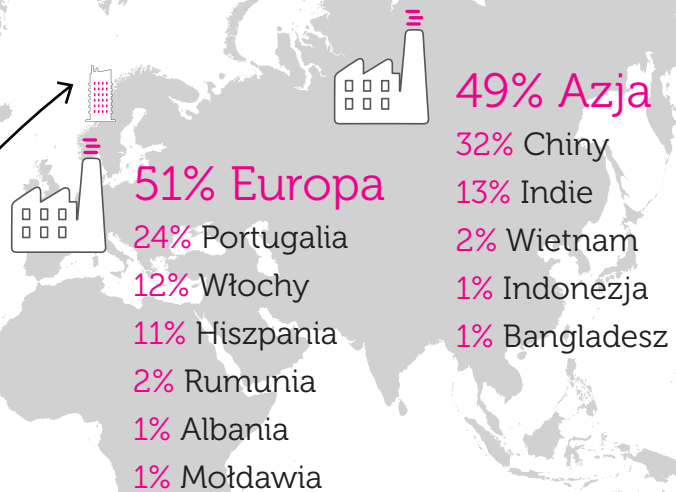


NA DOBREJ DRODZE

Marki butów:

BLACK	BRONCO	BUNAD	CHICAS	COMFY STEP	CRUIZER		
DESIGN GROUP	EDIT	FACE	FLOGGER	FOLKLORE	FUEL	HOTSPOT	ICE
ICONIC	IN2	JOJO	KEEPERS	LIMITED	loop	MATROS	MILTON
NO87	ROOPER	PINKY AND FOXY	PLAYGROUND	pony	REAXION	REBEL	ROCKIT
SOFTWALK	SLUSER	STOCKHOLM SKOOTY TEX	TODDLER	TEENERS	TWINX		

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



* dalej pod nazwą Euro Sko

Informacje w raporcie (o ile nie zaznaczono inaczej) dotyczą wyłącznie własnych marek Euro Sko, stanowiących 41% sprzedaży sieci.

LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Moss
(Norwegia)



OBRÓT:

€€€€€€€€€€

€€€€€€€

366,83 miliarda euro

LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW (butów i skóry):



ODPOWIEDZI FIRMY

Odowiedzialność w łańcuchu dostaw:

Firma opracowała i wdrożyła system oceny skutków i ryzyka dla praw człowieka, aby rozpoznawać potencjalne i realne naruszenia praw człowieka i praw pracowników. Jej działania w zakresie odpowiedzialności społecznej są umocowane na szczeblu zarządu i wprowadzone w poszczególnych podmiotach gospodarczych poprzez całościową biznesową strategię zrównoważonego rozwoju. Euro Sko stosuje system oceny obejmujący ankiety dla dostawców, analizy ryzyka, wizytacje w fabrykach i garbarniach, audyty społeczne i systematyczne prośenie partnerów biznesowych o dokumentację w postaci raportów z audytów i zaświadczeń. Biura ds. rozwoju Euro Sko oceniają ryzyko w łańcuchu produkcji butów i przekazują informacje zwrotne centrali. Jeśli chodzi o garbarnie, firma stwierdziła, że jej dział CSR i biura ds. rozwoju obserwują warunki pracy, wizytacje są dokumentowane, a naruszenia kodeksu postępowania są omawiane z kierownictwem garbarni. Dwa razy w roku Euro Sko daje dostawcom do wypełnienia ankiety

Godna płaca:

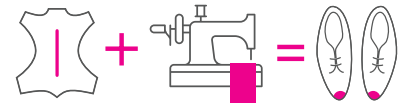
Definicja godnej płacy w kodeksie postępowania nie obejmuje utrzymania członków rodziny. Nie przepro-

BHP:

Kodeks postępowania Euro Sko zawiera wyczerpujące zapisy o BHP. Firma ma świadomość stosowania niebezpiecznych substancji i procesów przy produkcji butów w jej łańcuchu dostaw. Stwierdziła, że narzuca dostawcom wysokie wymagania, a wszystkim zamówieniom

Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Kodeks postępowania, lista substancji objętych ograniczeniami i lista dostawców (od lutego 2014 r.) są dostępne publicznie. Lista dostawców obejmuje dostawców I i II poziomu. W marcu 2016 r., już po wysłaniu kwestionariusza, Euro Sko opublikowało także listę dostawców – garbarni. Euro Sko wydaje raport o zrównoważonym



z prośbą o wskazanie garbarni, z których korzystają, i przedstawienie aktualnego zaświadczenia o członkostwie w Leather Working Group (LWG) wraz z innymi certyfikatami i dokumentacją dotyczącą środków chemicznych. Euro Sko jest członkiem Ethical Trading Initiative Norway (IEH), niezależnej inicjatywy wielostronnej. Od członków IEH wymaga się rozwiązywania problemów w ich łańcuchach dostaw i otwartego informowania o stanie rzeczy oraz postępach w podejmowanych staraniach. W przypadku naruszeń kodeksu postępowania firmy, zaobserwowanego podczas kontroli w fabryce lub garbarni, dział CSR pisze raport z zaleceniami zmian i terminami ich wprowadzenia. Raporty te są przysyłane do partnerów biznesowych. W celu minimalizowania naruszeń i ich skutków Euro Sko zaleca partnerom biznesowym przeprowadzanie szkoleń we współpracy z usługodawcą firmy w Chinach lub poprzez IEH.



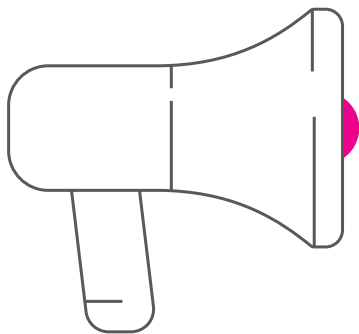
wadzano żadnych obliczeń w celu rozpoznania potrzeb w zakresie godnej płacy w krajach producenckich.



towarzyszy dokumentacja, która jasno tłumaczy wymogi firmy i przedstawia wskazówki. Fabryki produkujące dla Euro Sko muszą bezpłatnie zapewnić pracownikom sprzęt ochrony osobistej.



rozwoju i informuje publicznie o ustaleniach w kwestii naruszeń, a ogólnie także o działaniach naprawczych i minimalizujących negatywne skutki. Nie podje informacji o warunkach pracy w garbarniach ani danych o kształtowaniu się płac na poziomie dostawców.



NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Euro Sko przedstawiło dowody na istnienie kompleksowych zapisów i wiarygodnych praktyk pozwalających zidentyfikować negatywne konsekwencje dla praw człowieka w łańcuchu dostaw firmy. Na podstawie tych dowodów dostrzegamy ryzyko, że nie zostaną rozpoznane grupy szczególnie wrażliwe. Struktura łańcucha dostaw częściowo tworzy dobre warunki dla odpowiedzialnej

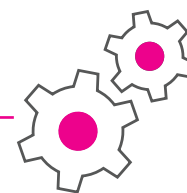
działalności biznesowej. Uważamy, że zapatrywanie się poprzez pośredników stanowi przeszkodę w podejmowaniu istotnych działań, ze względu na brak bezpośredniego wpływu na warunki pracy w fabrykach. Jednocześnie mamy wątpliwość czy obecny mechanizm zażeń jest skutecznym narzędziem w identyfikowaniu naruszeń standardów pracowniczych.



DOSTOSOWANIE:

Jako członek IEH Norway od sześciu lat, Euro Sko położyło podwaliny pod konkretne działania w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka, a wdrożone w firmie procesy pozwalają na zapobieganie naruszeniom tych praw oraz łagodzenie i naprawę ich skutków w łańcuchu dostaw. Euro Sko wykazało gotowość do wprowadzenia większej transparentności i zobowiązuje się do ciągłego doskonalenia i dostosowywania swojej działalności biznesowej. Zachęcamy Euro Sko do przyjęcia opartego w większym stopniu na

współodpowiedzialności podejścia do minimalizowania i naprawiania naruszeń oraz bardziej systematycznego wzmocnienia swobody zrzeszania się i układów zbiorowych w łańcuchu dostaw, a także strategicznego angażowania w te działania lokalnych interesariuszy. Doceniamy udział Euro Sko w forum IEH Norway dotyczącym godnej płacy oraz planowane przez firmę włączenie obliczeń godnej płacy w krajach producenckich do jej pięcioletniej strategii.



ROZLICZALNOŚĆ:

Firma wzięła udział w ankiecie, wypełniła kwestionariusz i udokumentowała swoje odpowiedzi odpowiednimi materiałami. Euro Sko w dużej mierze wywiązuje się z obowiązku rozliczania się ze sposobu zarządzania negatywnymi konsekwencjom dla praw pracowniczych i praw człowieka. Chętnie poznamy wyniki strategii pięcioletniej oraz uruchomionego ostatnio Sustainable Social Compliance Pro-

gramme, mającego na celu budowanie potencjału w fabrykach dostawców poprzez organizację zewnętrzną. Przed firmą jeszcze długa droga, ale Euro Sko już zaczęło rozwiązywać problemy, a także wykazało chęć i gotowość do wprowadzenia realnych, trwałych zmian dla pracowników.



GABOR SHOES AG

Gabor

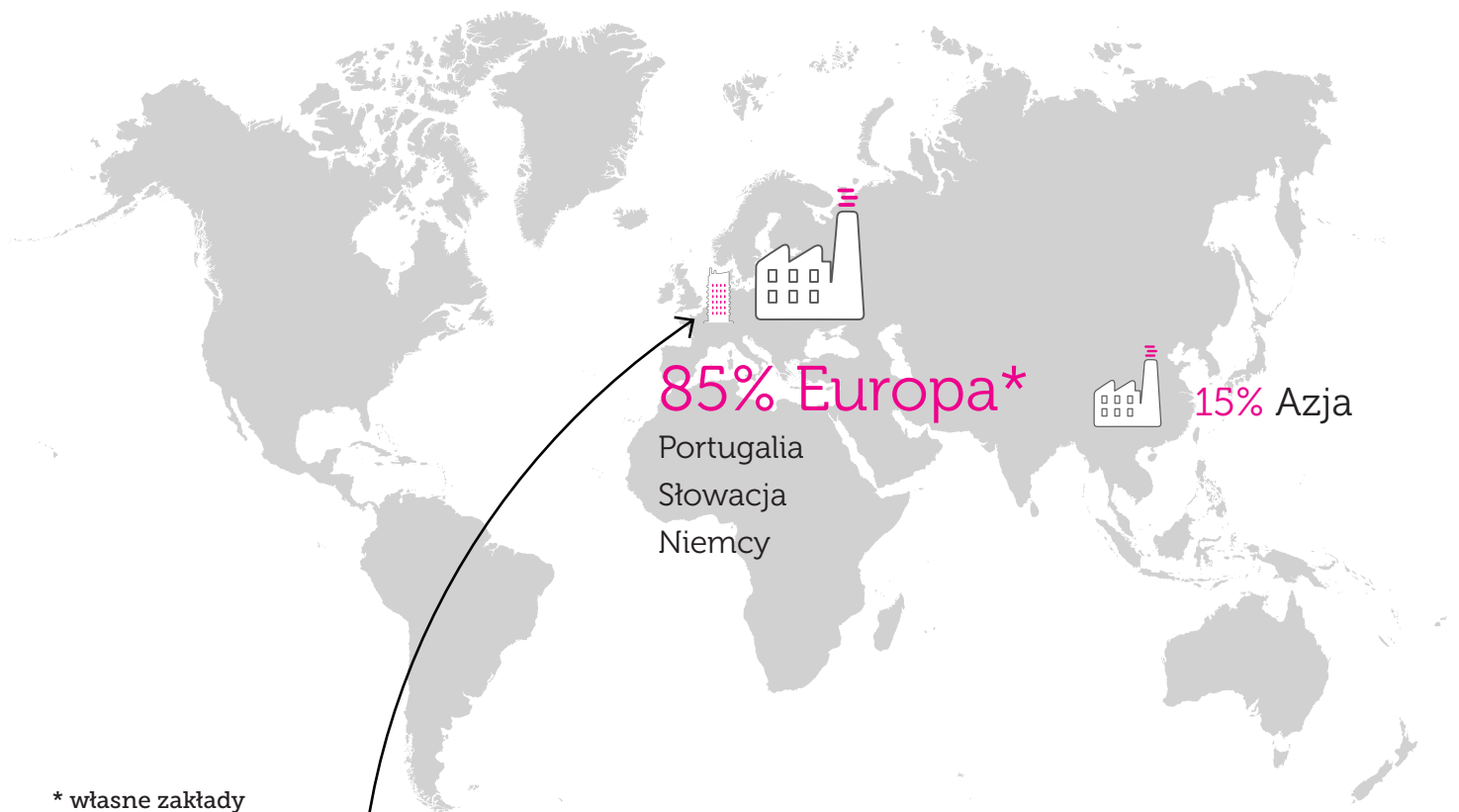


OCIAGA SIĘ

Marki butów:



MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



* własne zakłady
produkcyjne

LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Rosenheim
(Niemcy)



OBRÓT:

€€€€€€€€€€
€€€€€€€€

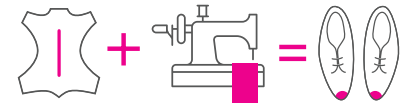
393 miliony euro

LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW (butów i skóry):

Firma nie ujawnia tej informacji

ODPOWIEDZI FIRMY

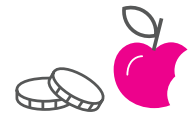
Odowiedzialność w łańcuchu dostaw:



Według strony internetowej firmy, Gabor regularnie monitoruje wszystkich partnerów biznesowych, by rozpoznawać naruszenia swojego kodeksu postępowania. Technicy przeprowadzają regularne kontrole wszystkich partnerów biznesowych, dotyczące zgodności ze standardami firmy, sprawdzania jakości produktów oraz wymogów produkcyjnych. Gabor jest członkiem CADS, inicjatywy Deutsches Schuchinstitut (DSI) zajmującej się zanieczyszczeniami w obuwiu i wyrobach skórzanych. Ponadto Gabor podał, że od 2016 r. uczestniczy w inicjatywie German Federal Association of the Footwear and Leather Goods Industry (Niemieckiego Federalnego

Stowarzyszenia Przemysłu Obuwniczego i Skórzanego) zmierzającej do opracowania narzędzia zarządzania odpowiedzialnością społeczną i ekologiczną dla firm obuwniczych. Kiedy dostawca złamie jedno lub kilka postanowień kodeksu postępowania firmy, Gabor, jak twierdzi, skłania go do zainicjowania natychmiastowych działań naprawczych. Jeśli takie działania nie zostaną podjęte, Gabor może wstrzymać aktualną produkcję i zamówienia, zawiesić przyszłe zamówienia lub zerwać relację biznesową z dostawcą.

Godna płaca:



Gabor podał, że pracownikom własnych fabryk zapewnia wynagrodzenia powyżej ustawowej płacy minimalnej. W swoim kodeksie postępowania Gabor gwarantuje pracownikom wynagrodzenie odpowiadające porównywalnym standardom w danym kraju oraz ogólnym wytycznym płacowym firmy. Płace oraz inne płatności

muszą odpowiadać minimum ustawowemu lub płacom w branży i wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników. Gabor nie należy do żadnej inicjatywy wielostronnej koncentrującej się na kwestiach płacowych.

BHP:

Firma ma świadomość stosowania niebezpiecznych substancji i procesów przy produkcji butów w jej łańcuchu dostaw. CADS zajmuje się kwestią niebezpiecznych substancji w obuwiu i dąży do zapobiegania ich stosowaniu.

Kodeks postępowania Gabora zawiera zapis o standardach BHP, ale nie odnosi się szczegółowo do dotyczących BHP konwencji MOP nr 155 i rekomendacji nr 164.

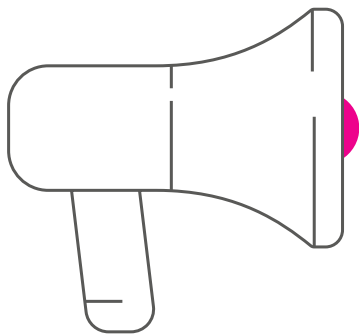


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Kodeks postępowania Gabora jest dostępny publicznie na jego stronie internetowej. Firma poinformowała, że stosuje listę substancji objętych ograniczeniami opracowaną przez CADS, także dostępną publicznie. Gabor nie publikuje listy dostawców ani nie ujawnił jej

KOB. Według informacji na stronie internetowej firmy Gabor nie przedstawia publicznie sprawozdań z wyników działań w łańcuchu dostaw ani informacji o działaniach naprawczych lub minimalizujących negatywne konsekwencje dla praw człowieka.





NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Struktura łańcucha dostaw Gabora może pozwolić na podjęcie istotnych działań

w celu identyfikacji negatywnego wpływu na prawa człowieka i prawa pracownicze. Jednak mamy obawy, czy zapisy obowiązujące partnerów biznesowych firmy oraz jej praktyki zarządzania należą starannością w zakresie praw człowieka w całym łańcuchu dostaw umożliwiając rozpoznanie i ochronę

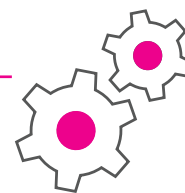
grup szczególnie wrażliwych, takich jak pracownicy migracyjni i nakładczy, a także ujawnianie konsekwencji dla praw człowieka i praw pracowniczych. Firma nie ujawniła informacji, czy istnieje mechanizm składania zażaleń, umożliwiający identyfikację naruszeń kodeksu postępowania w całym łańcuchu dostaw.



DOSTOSOWANIE:

Gabor to firma z długą tradycją, produkująca buty od ponad 60 lat. Podjęła działania w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu, skierowane do partnerów biznesowych i pracowników. Z perspektywy należytej staranności w zakresie praw człowieka wciąż można by pewne rzeczy poprawić, ale Gabor jest na dobrej pozycji startowej. Dostrzegamy ryzyko, że istniejące w firmie praktyki biznesowe nie pozwalają na zapobieganie naruszeniom praw człowieka oraz łagodzenie i naprawianie ich skutków w całym łańcuchu dostaw. Mamy obawy, że odpowiedzialność za te działania pozostawia się

w całości partnerom biznesowym firmy. Produkcja we własnych fabrykach oczywiście zapewnia wpływ na warunki pracy. Dlatego mamy nadzieję, że Gabor uwzględni pewne bardzo istotne kwestie, na które zwrócono uwagę w tym raporcie, kiedy będzie dalej rozwijał swoją strategię dotyczącą należytej staranności w zakresie praw człowieka, by zapewnić prawa wszystkim pracownikom w całym swoim łańcuchu dostaw.



ROZLICZALNOŚĆ:

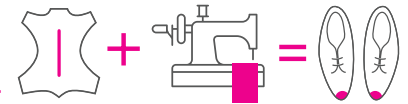
Gabor nie wypełnił kwestionariusza, ale wziął udział w badaniu, przedstawiając dokumentację dotyczącą zarządzania łańcuchem dostaw. Firma nie okazała pełnej transparentności, jeśli chodzi o strukturę i zarządzanie tym łańcuchem. Dlatego oceniliśmy działania Gabora jako jeszcze niewystarczające, jeśli

chodzi o wypełnianie obowiązku rozliczania się ze sposobów zaradzenia negatywnym konsekwencjom dla praw człowieka i praw pracowniczych w całym łańcuchu dostaw.



ODPOWIEDZI FIRMY

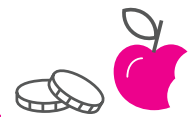
Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:



Jeśli chodzi o monitorowanie zgodności ze swoim kodeksem postępowania, Geox polega całkowicie na organizacjach zewnętrznych. W 2014 r. firma uruchomiła program audytów w celu oceny zrównoważonego rozwoju w swoim łańcuchu dostaw, rozwinięty w pełni w 2015 r. Geox monitoruje dostawców (poziom I) i garbarnie, ale nie podwykonawców (poziom II) ani dostawców surowców (produkujących komponenty). Firma podała, że za pośrednictwem osób trzecich prowadzi audyty wszystkich dostawców gotowych produktów, a także rozpoczęła ten proces u dostawców

surowców. Według Geoxa audyty koncentrują się na trzech głównych obszarach: kapitale ludzkim, ochronie środowiska i transparentności łańcucha dostaw. Firma podała, że monitoruje garbarnie poprzez systematyczne wizyty oraz protokoły audytowe Leather Working Group. Jeśli audyty ujawnią naruszenia kodeksu postępowania, firma opracowuje i uzgadnia razem z dostawcą plan działań naprawczych. Wyznaczona zostaje osoba odpowiedzialna za realizację tego planu w określonym terminie.

Godna płaca:



Geox nie przeprowadził obliczeń dotyczących wysokości godnej płacy w krajach producenckich i nie ma planu działań mających zapewnić taką płacę pracownikom w jego łańcuchu dostaw. W przypadku swojej własnej fabryki w Serbii Geox sprawdził średnią płacę w przemyśle obuwniczym i poinformował, że pracownicy jego

fabryki zarabiają o 20% więcej, niż wynosi ta kwota. Geox podał, że program audytów obejmuje analizę mającą zweryfikować, czy dostawcy gwarantują pracownikom uczciwą pensję, zgodną z ustawową płacą minimalną. Firma nie należy do żadnej inicjatywy wielostronnej koncentrującej się na kwestiach płacowych.

BHP:

Kodeks postępowania nie obejmuje kompleksowych zapisów o BHP dla pracowników w całym łańcuchu dostaw. Firma zwróciła uwagę na obecność problematycznych substancji w butach i wykazała pewną świadomość zagrożeń związanych z narażeniem pracowników na kontakt z niebezpiecznymi substancjami i procesami

w garbarniach. Geox stwierdził, że lokalne przepisy gwarantują, iż garbarnie i dostawcy wyposażają pracowników w sprzęt ochrony osobistej. Według Geoxa bezpieczeństwo pożarowe i budowlane wszystkim pracownikom gwarantuje firmowy program audytów.

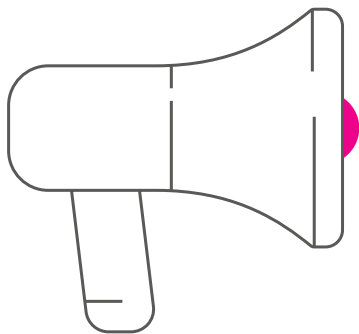


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Geox udostępnia publicznie swój kodeks etyczny, ale nie kodeks postępowania przeznaczony dla dostawców. Firma nie publikuje raportu o zrównoważonym rozwoju i nie informuje publicznie o wynikach działań w łańcuchu dostaw, negatywnych konsekwencjach

dla praw człowieka ani minimalizujących je krokach i działaniach naprawczych. Nie udostępnia publicznie listy swoich dostawców ani listy substancji objętych ograniczeniami, ale tę ostatnią udostępniła KOB.





NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Chociaż struktura łańcucha dostaw Geoxa mogłaby stworzyć dobre warunki do podjęcia istotnych działań, **dostrzegamy wysokie ryzyko, że istniejące standardy i procesy nie pozwalają na szeroką identyfikację negatywnego wpływu na prawa człowieka i prawa**

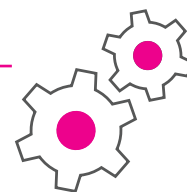
pracownicze ani nie chronią grup szczególnie wrażliwych w łańcuchu dostaw. Mamy nadzieję, że planowany przez firmę mechanizm składania zażaleń zapewni wszystkim pracownikom, związkom zawodowym i organizacjom pozarządowym efektywne narzędzie rozpatrywania skarg dotyczących naruszeń standardów pracowniczy



DOSTOSOWANIE:

Geox najwyraźniej jest na wstępnym etapie tworzenia procesu oceny w celu zarządzania odpowiedzialnością w łańcuchu dostaw. **Zachęcamy firmę do rozwinięcia i wdrożenia kompleksowej strategii biznesowej w celu zarządzania ryzykiem w prawach człowieka oraz oceny skutków w łańcuchu dostaw na szczeblu centralnym,** a także opracowania podejścia wychodzącego poza komercyjne audyty, włączającego należyłą staranność w zakresie praw człowieka do całej działalności biznesowej, we wszystkich podmiotach. Dostrzegamy ryzyko, że Geox może zostawiać większość odpowiedzialności za zapobieganie łamaniu praw pracowniczych i minimalizowanie skutków naruszeń standardów społecznych swoim partnerom biznesowym. Geox nie ujawnił KOB wyliczeń płacowych dla

fabryki w Serbii, ale biorąc pod uwagę stwierdzenie firmy, iż płaci ona 20% powyżej średniej w przemyśle obuwniczym, można zakładać, że wypłacane wynagrodzenie wynosi około 200 euro miesięcznie. Według pracowników w sąsiednich krajach szacowana godna płaca w Bośni i Hercegowinie wynosi 767 euro, a w Macedonii 790 euro miesięcznie¹². Wzywamy Geoxa do podjęcia kroków w celu zapewnienia godnej płacy wszystkim pracownikom w łańcuchu dostaw firmy. Minimum ustawowe często nie wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin.



ROZLICZALNOŚĆ:

Geox wziął udział w ankiecie i przedstawił jeden dodatkowy dokument. **Oceniliśmy działania Geoxa jako niewystarczające, jeśli chodzi o spełnienie obowiązku rozliczania się ze sposobów zaradzania negatywnym skutkiem nieprzestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych.** Geox wykazał chęć i gotowość poprawy, a także ogłosił plany opublikowania raportu

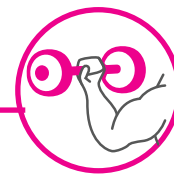
o zrównoważonym rozwoju. Mamy nadzieję, że w przyszłości firma przedstawi więcej dowodów na konkretne działania w zakresie poprawy warunków pracy, aktywną promocję swobody zrzeszania się i umów zbiorowych oraz podejście skoncentrowane na pracownikach.



12. Christa Luginbühl i Bettina Musiolek, Stitched Up: Poverty Wages For Garment Workers In Eastern Europe and Turkey, Clean Clothes Campaign, Zürich and Sachsen 2014, s. 72. <http://www.cleanclothes.org/resources/publications/stitched-up-1> (dostęp 27.04.2016).

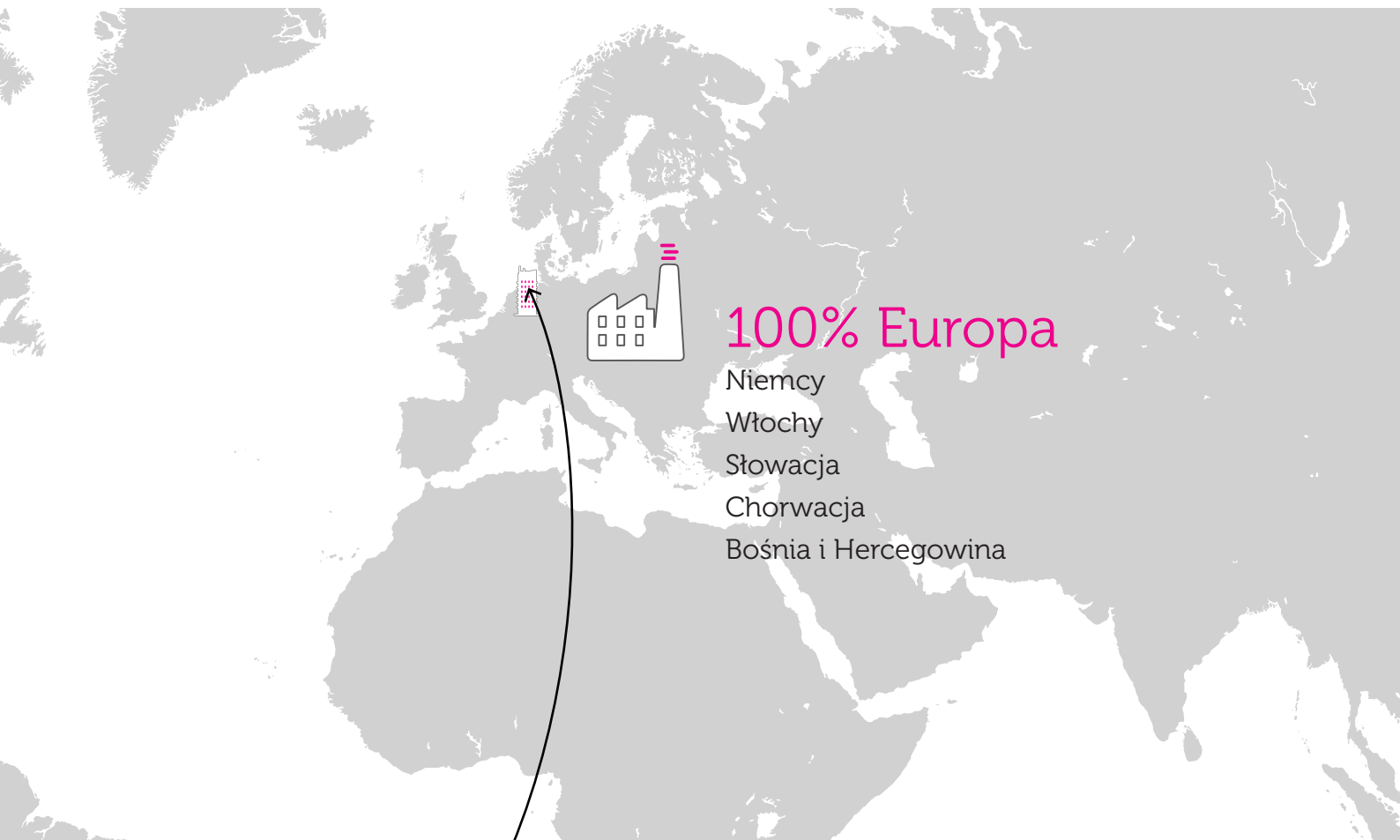
LOWA

LOWA
Outdoor- & Skiboots



PODEJMUJE WYSIŁKI

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



100% Europa

Niemcy
Włochy
Słowacja
Chorwacja
Bośnia i Hercegowina

LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Jetzendorf
(Niemcy)



LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW (butów i skóry):



27

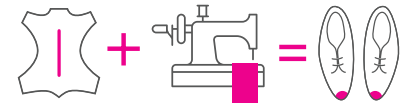
OBRÓT:

€€€€€€€€

162 miliony euro

ODPOWIEDZI FIRMY

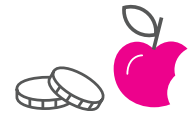
Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:



Prezentowana przez Lowę strategia wspierania i respektowania praw człowieka oraz praw pracowniczych polega na wybieraniu dostawców z Europy i przeprowadzaniu audytów wewnętrznych – dostawcy są proszeni o wypełnienie kwestionariusza. Lowa podała, że bezpośrednio monitoruje fabryki dostawców butów i skóry w swoim łańcuchu dostaw. Jak twierdzi, monitoruje garbarnie poprzez rozmowy i spotkania oraz sprawozdania z zakresu ochrony środowiska i CSR. W kodeksie postępowania dla swoich dostawców Lowa wymienia procedurę sprawozdawczości i składania

zażaleń, w ramach której wszystkim pracownikom w fabrykach dostawców podawany jest bezpośredni adres kontaktowy do zgłaszania skarg. Firma podała, że wymaga od dostawców przedstawiania kodeksu postępowania wszystkim pracownikom i rozdawania im jego papierowych egzemplarzy. W przypadku naruszenia zapisów kodeksu dostawca musi rozwiązać problem i ma cztery tygodnie na przedstawienie Lowie planu działań naprawczych. Następnie Lowa sprawdza efekty. Firma nie określiła zerwania relacji biznesowej jako jedynie ostateczności.

Godna płaca:



Definicja godnej płacy nie obejmuje utrzymania członków rodziny pracowników, a zapewnienie godnej płacy wszystkim pracownikom w łańcuchu dostaw nie jest wiążące dla partnerów biznesowych. Lowa podała, że obliczyła wskaźniki płacowe, aby rozpoznać potrzeby w zakresie godnej płacy. Pozostaje niejasne, czy te wyliczenia dotyczyły tylko własnych zakładów produkcyjnych

firmy, czy także fabryk dostawców butów i skóry. Firma nie ujawniła KOB ani wyliczonych wartości, ani dalszych informacji co do tego, czy wartości te odpowiadają godnej płacy i czy realizowany jest plan działań w celu wdrożenia godnej płacy na poziomie dostawcy. Lowa nie jest także członkiem żadnej inicjatywy wielostronnej koncentrującej się na kwestiach płacowych.

BHP:

Lowa zdefiniowała standardy BHP w swoim kodeksie postępowania. Firma jest świadoma obecności niebezpiecznych substancji w swoich butach, ale nie wykazała się wysoką świadomością zagrożeń dla pracowników, wynikających z kontaktu z niebezpiecznymi substancjami i procesami w garbarniach. Lowa oświadczyła, że fabryki jej dostawców bezpłatnie zapewniają pracownikom sprzęt ochrony osobistej. W kwestii rozpoznawania zagrożeń w zakresie BHP wśród pracowników

produkujących skórą i buty firmy, Lowa polega na audycie wewnętrznym. Firma wyjaśnia, że jej strategia minimalizowania zagrożeń dla pracowników wynikających ze stosowania niebezpiecznych substancji i procesów polega na wyborze wyłącznie europejskich garbarni wysokiej jakości, a także na regularnych badaniach. Według firmy centrala Lowy kupuje wszystkie kleje i rozpuszczalniki stosowane w produkcji butów w jej fabrykach.

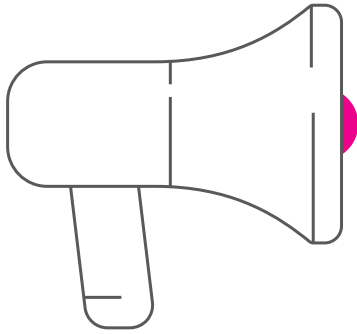


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Kodeks postępowania przeznaczony dla dostawców jest dostępny publicznie po niemiecku, a dla partnerów biznesowych z innych krajów jest tłumaczony. Lowa nie publikuje raportu o zrównoważonym rozwoju ani nie informuje publicznie o wynikach działań w łańcuchu

dostaw, działaniach naprawczych czy łagodzących skutki naruszeń. Lista dostawców ani lista substancji objętych ograniczeniami nie są dostępne publicznie, ale ta ostatnia została ujawniona KOB.





NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Struktura łańcucha dostaw Lowy stwarza dobre warunki do prowadzenia istotnych działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka. **Jeśli chodzi o istniejące przepisy dla partnerów biz-**

nesowych i obowiązujące praktyki, dostrzegamy ryzyko jedynie częściowego rozpoznawania negatywnych konsekwencji dla praw człowieka oraz grup szczególnie wrażliwych w całym łańcuchu dostaw.

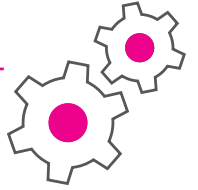


DOSTOSOWANIE:

Lowa najwyraźniej znajduje się na wczesnym etapie tworzenia procesu oceny w celu zarządzania odpowiedzialnością w łańcuchu dostaw. Dopiero w kwietniu 2015 roku Lowa zatrudniła kierownika ds. CSR. Chociaż struktura łańcucha dostaw firmy umożliwia istotne działania w zakresie ochrony pracowników, Lowa nie przedstawiła dowodów na opracowanie i wdrożenie kompleksowej oceny ryzyka w kwestii praw człowieka w całym łańcuchu dostaw. **Dlatego dostrzegamy ryzyko, że obecne procesy i praktyki jedynie częściowo umożliwiają zapobieganie naruszeniom praw człowieka i praw**

pracowniczych, łagodzenie ich skutków oraz działania naprawcze w łańcuchu dostaw.

Oczywiście produkowanie w Europie wymaga innego poziomu świadomości i innych środków należytej staranności w zakresie praw człowieka niż produkcja w krajach wysokiego ryzyka. Jednak bez względu na miejsce produkcji wszystkie firmy mają obowiązek przeprowadzać proces należytej staranności w zakresie praw człowieka i oceniać zagrożenia w swoim łańcuchu dostaw.



ROZLICZALNOŚĆ:

Lowa wzięła udział w ankiecie, wypełniła kwestionariusz i przedstawiła dokumenty na potwierdzenie swoich odpowiedzi. Firma wykazała ogólną otwartość na dialog oraz chęć zwiększenia swojego zaangażowania w kwestie zrównoważonego rozwoju. **Z perspektywy należytej staranności w zakresie praw człowieka działania Lowy nie są jeszcze wystarczające do spełnienia obowiązku rozliczania się ze sposobów zarządzania negatywnym konsekwencjom dla praw człowieka i praw pracowniczych.** Czekamy na uaktualnienie informacji o podjętych

staraniach, o których wspomniała firma: identyfikacji obszarów działań CSR, opracowaniu strategii zarządzania dostawcami oraz zamiarze opublikowania listy dostawców. Widzimy duży potencjał, by Lowa stała się odpowiedzialną firmą w całym swoim łańcuchu dostaw. Mamy nadzieję, że Lowa zaangażuje się w działania sektorowe, wspólne oraz inicjatywy wielostronne, koncentrujące się na godnej płacy, które mogłyby zapoczątkować trwałe zmiany dla pracowników w przemyśle obuwniczym.



MANGO

MANGO



Marki butów:

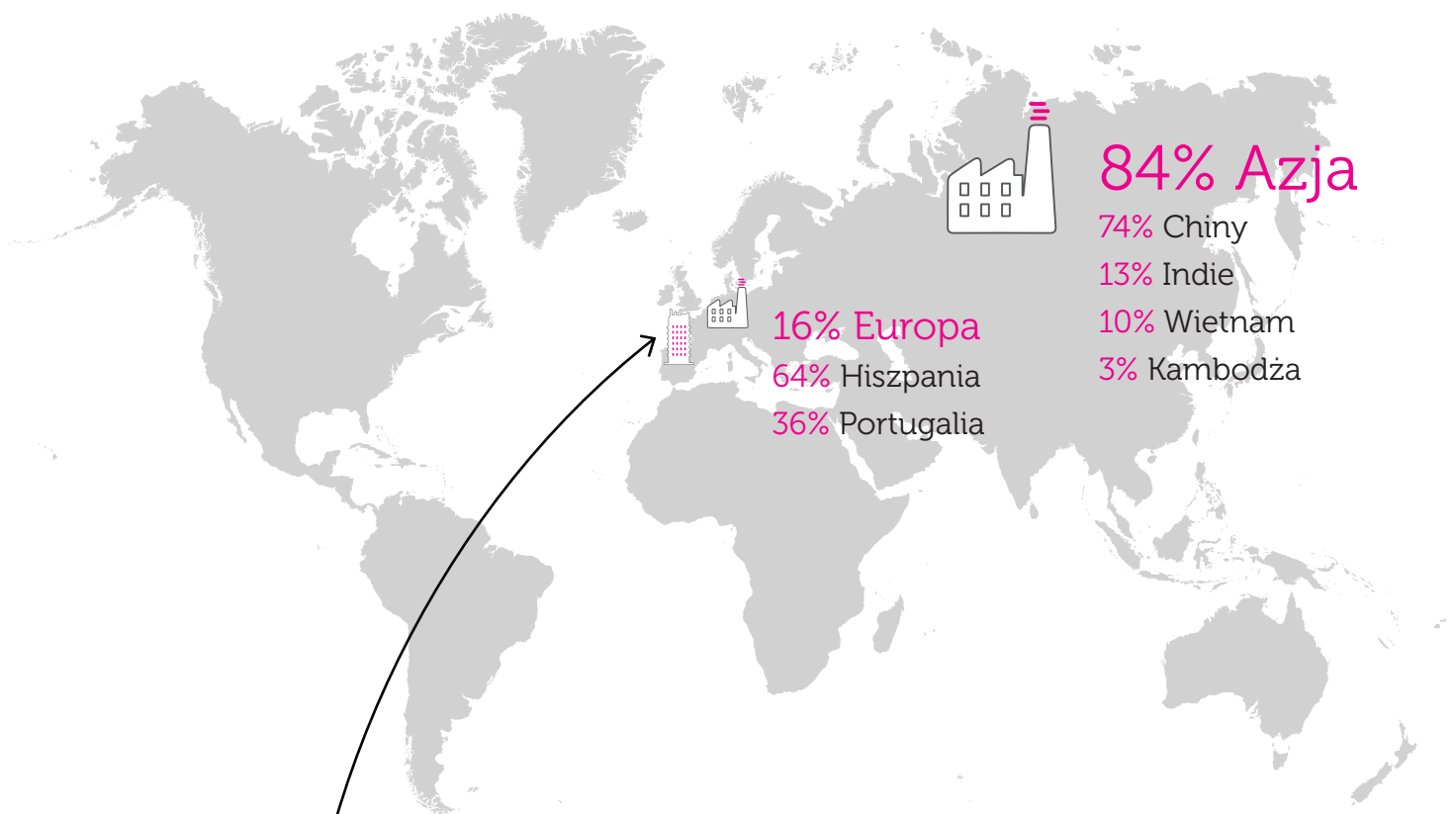
H.I.E.
BY MANGO

MANGO
Kids

violeta
BY MANGO

PODEJMUJE WYSIŁKI

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Barcelona
(Hiszpania)



LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW: **23**



OBRÓT:

€€
2,02 miliarda euro

16 Azja

Chiny: 9
Indie: 2
Wietnam: 4
Kambodża: 1

7 Europa

Hiszpania: 4
Portugalia: 3

ODPOWIEDZI FIRMY

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:

firma podała, że przed wyborem dostawców i potwierdzeniem zamówień stosuje strategię redukcji ryzyka. Zaznaczyła, że różne działy na szczeblu centralnym pilnują przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych w całej działalności firmy. W celu oceny i monitorowania warunków pracy w łańcuchu dostaw Mango polega głównie na audytach przeprowadzanych przez osoby trzecie oraz wewnętrzne zespoły audytorskie. Firma monitoruje dostawców butów I poziomu, ale nie monitoruje podwykonawców (poziom II) i dostawców surowców (np. garbarni). W 2014 r. przeprowadzono 350

Godna płaca:

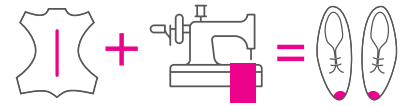
kodeks postępowania nie zobowiązuje partnerów biznesowych firmy do wypłacania godnej płacy. Nie przeprowadzono żadnych wyliczeń mających rozpoznać potrzeby pracowników w tym zakresie w krajach pro-

BHP:

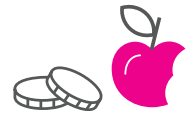
firma jest świadoma stosowania substancji niebezpiecznych i problematycznych procesów w jej łańcuchu dostaw, ale nie podjęta kroków w kierunku identyfikacji i minimalizowania skutków szkodliwych warunków pracy w garbarniach. Mango poinformowało, że prosi swoich partnerów biznesowych o karty charakterystyki materiałów (MSDS). Według firmy jej dostawcy butów zapewniają bezpłatnie pracownikom sprzęt ochrony

Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Mango udostępnia publicznie swój kodeks postępowania. Nie upublicznia listy dostawców ani listy substancji objętych ograniczeniami, ale tę ostatnią firma ujawniła KOB. Mango podało, że udostępniło listę fabryk związkowi zawodowemu. Firma publikuje coroczny raport o zrównoważonym rozwoju i informuje o wynikach kontroli. Raport obejmuje szczegóły dotyczące wyboru



audytów u wszystkich dostawców (odzieży, dodatków i butów). Dział CSR Mango jest zaangażowany w program szkoleniowy dla dostawców. Nowi dostawcy są szkoleni w siedzibie firmy. Kodeks postępowania, podpisywany przez dostawców, przewiduje określony proces działań naprawczych. W przypadku naruszeń kodeksu Mango wymaga od dostawców podjęcia działań naprawczych w ciągu sześciu miesięcy. Firma podała, że bierze udział w tych działaniach, zapewniając wsparcie techniczne.



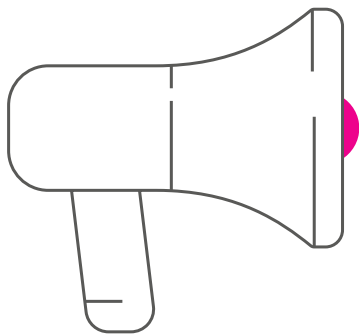
ducenckich. Firma nie jest członkiem żadnej inicjatywy wielostronnej koncentrującej się na kwestiach płacowych.



osobistej oraz specjalne szkolenia. Mango twierdzi, że firmowy kodeks postępowania i program audytowy gwarantują pracownikom bezpieczeństwo pożarowe i budowlane. Jeśli chodzi o bezpieczeństwo budynków, audyty przeprowadzono dotąd jedynie w Bangladeszu. W niektórych innych krajach w wybranych fabrykach odbyły się inspekcje w tym zakresie.



dostawców, a także wymienia wszystkich dostawców poddanych audytowi i ujawnia stwierdzone naruszenia kodeksu postępowania. Brakuje w nim jednak informacji o konkretnych działaniach naprawczych czy łagodzących skutki tych naruszeń, a także dokładnych danych o konsekwencjach dla praw człowieka i kształtowaniu płac na poziomie dostawców.



NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Dostrzegamy ryzyko, że struktura łańcucha dostaw tylko częściowo pozwala na identyfikację negatywnego wpływu na warunki pracy oraz grup szczególnie wrażliwych w łańcuchu dostaw. Mamy

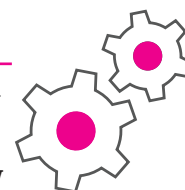
obawy zwłaszcza dlatego, że Mango nie ma systemowego mechanizmu zgłaszania przez pracowników lub innych interesariuszy skarg dotyczących naruszeń standardów firmy.



DOSTOSOWANIE:

Procesy firmy częściowo pozwalają na podejmowanie istotnych działań na rzecz poprawy warunków pracy w produkcji oraz zapobieganie naruszeniom praw człowieka i łagodzenie bądź naprawianie ich skutków. Dostrzegamy ryzyko przetrwania przez Mango odpowiedzialności za realizację planów działań naprawczych na dostawców. Kompleksowe procesy naprawcze i łagodzące negatywne konsekwencje muszą obejmować konkretne działania ze strony nabywcy – firmy składającej zamówienia. W przeciwnym razie naruszenia będą się powtarzać. Zachęcamy Mango do przyjęcia bardziej bezpośredniej

odpowiedzialności za swój łańcuch dostaw i do aktywnych działań zapewniających respektowanie praw wszystkich pracowników w tym łańcuchu. Mamy nadzieję, że Mango nie ogranicza swoich wysiłków w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka do ustalania priorytetów według lokalizacji geograficznej, lecz przyznaje pierwszeństwo problemom i systematycznie je rozwiązuje.



ROZLICZALNOŚĆ:

Mango wzięło udział w ankiecie, wypełniło kwestionariusz i przedstawiło pewne dokumenty na potwierdzenie swoich odpowiedzi. Firma odpowiedziała na uzupełniające pytania. Mango częściowo wywiązuje się z obowiązku rozliczania się ze sposobów zarządzania negatywnym konsekwencjom nieprzestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych. Z perspektywy należytej staranności w zakresie praw człowieka dostrzegamy tu jednak lukę – brak konkretnych działań naprawczych i łagodzących skutki łamania praw człowieka. Chcielibyśmy przeczytać o wynikach następnego planu działań Mango: zdefiniowania godnej płacy w firmowym kodek-

sie postępowania, obliczania jej wartości (wskaźników płacowych) w krajach producenckich, a także rozszerzenia systemu audytów zewnętrznych na kolejne poziomy łańcucha wartości, tak by obejmował również warunki pracy w garbarniach. Mango ma znaczącą siłą nabywczą na całym świecie, a wraz z nią odpowiedzialność jako jeden z liderów w branży, by przyznawać wysoki priorytet należytej staranności w zakresie praw człowieka oraz przeprowadzić zmianom w kierunku trwałej poprawy warunków pracy i zwiększać tempo tych zmian.



NILSON GROUP*

NILSON GROUP
DIN SKO / SKOPUNKTEN / NILSON SHOES / RADICAL SPORTS / JERNS



Marki butów:



PODEJMUJE WYSIŁKI

gyllene-gripen



MINO

N&C



STEPSIDE

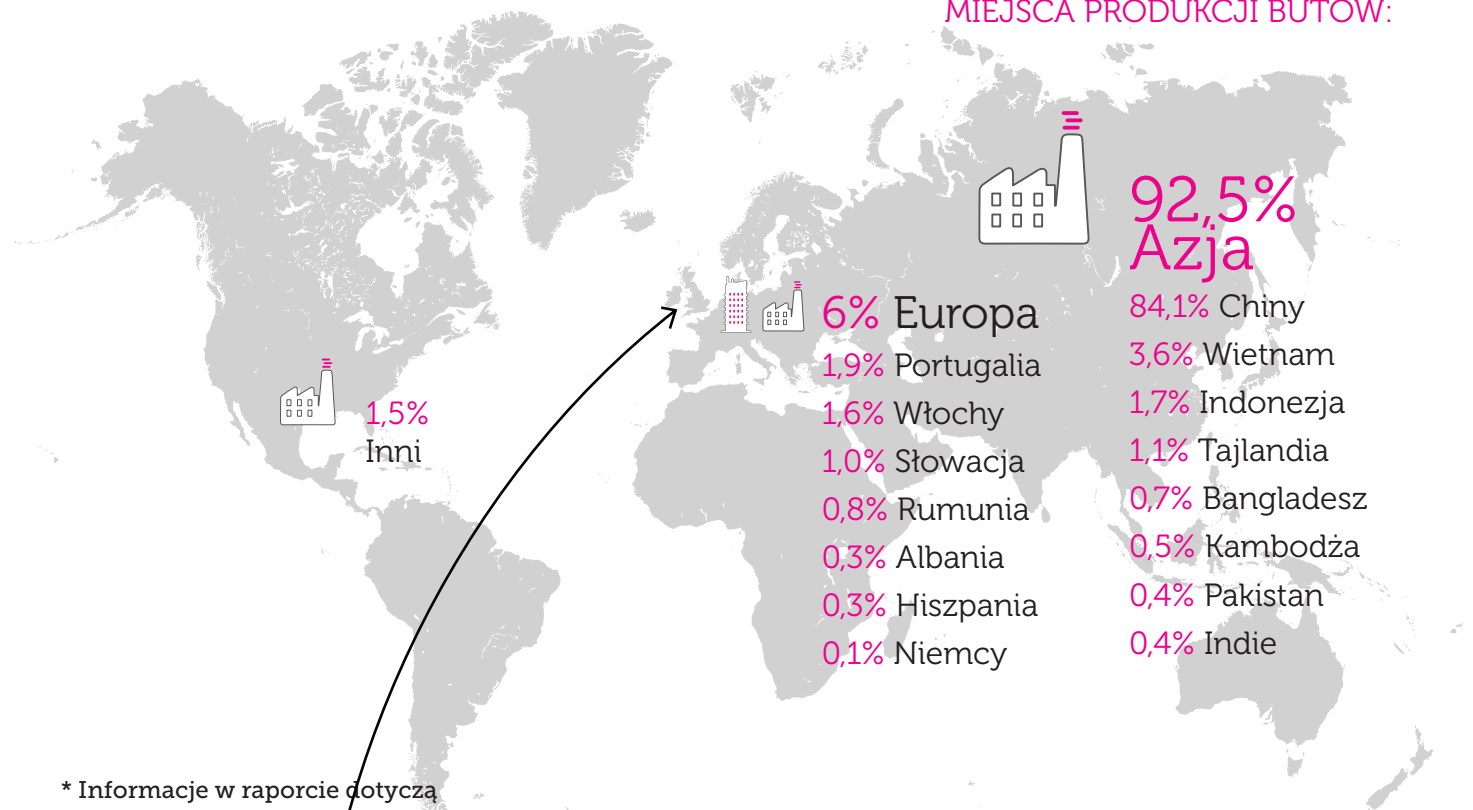


XIT

ZACK

ZOEY

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



* Informacje w raporcie dotyczą tylko marek własnych Nilson Group, stanowiących 74% sprzedaży sieci.

LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2015):

SIEDZIBA:

Varberg
(Szwecja)



LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW BUTÓW: 119



OBRÓT:

€€€€€€€€€€

247 milionów euro

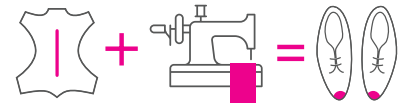
71 w Azji

48 w Europie

ODPOWIEDZI FIRMY

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:

W zakresie monitorowania zgodności ze swoim kodeksem postępowania Nilson Group polega na inspekcjach u dostawców i coachingu, przeprowadzanych głównie przez samą firmę (98%). Firma podała, że monitoruje dostawców I poziomu, podwykonawców oraz dostawców surowców (głównie garbarnie). Połowa inspekcji jest niezapowiedziana, a dostawcy są odwiedzani przynajmniej dwa razy w roku. W 2015 r. przeprowadzono 127 inspekcji



obejmujących 89,3% wielkości produkcji wytworzonej u 32,5% dostawców. W celu minimalizowania skutków naruszeń firma, jak stwierdziła, stosuje plany działania oparte na wynikach tych inspekcji. Według Nilson Group wszystkie plany działania są ponownie sprawdzane podczas kolejnych wizyt kontrolnych w fabrykach. W swoim kodeksie postępowania firma precyzuje plan działań przeciwko pracy dzieci.

Godna płaca:

Nie przeprowadzono jak dotąd żadnych wyliczeń w celu rozpoznania potrzeb w zakresie godnej płacy w krajach producenckich. Nilson Group nie zapewnia wypłacania

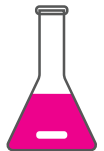


godnej płacy pracownikom przez wszystkich swoich partnerów biznesowych.

BHP:

Kodeks postępowania obejmuje standardy BHP. Według Nilson Group za sprzęt ochrony osobistej płacą fabryki dostawców. Firma podała, że przekazała garbarniom wytyczne Swedish Textile Water Initiative oraz że prosi swoich partnerów biznesowych w produkcji o karty charakterystyki materiałów (MSDS). Firma zapewnia

swoim partnerom szkolenia w zakresie BHP i stosowania środków chemicznych. Wyjaśnia, że wewnętrzne narzędzie wdrażania jej kodeksu postępowania gwarantuje bezpieczeństwo pożarowe i budowlane wszystkim pracownikom.

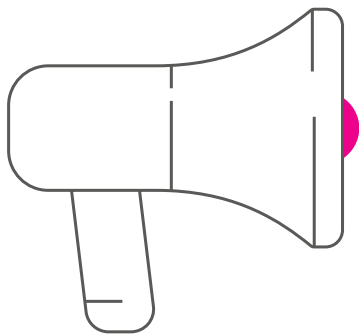


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Kodeks postępowania i lista substancji objętych ograniczeniami są dostępne publicznie. Nilson Group publikuje raport o zrównoważonym rozwoju co roku od 2009 r.




i przedstawia sprawozdania z wyników inspekcji. Lista dostawców nie jest dostępna publicznie.



NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

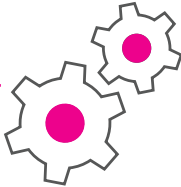
Przedstawione wytyczne dla dostawców tworzą dobrą podstawę do rozpoznawania naruszeń praw pracowniczych i praw człowieka. Jednak **widzimy tu możliwości poprawy, tak by wytyczne i praktyki biznesowe pozwalały na identyfikację grup szczególnie**



wrażliwych oraz negatywnych konsekwencji w całym łańcuchu dostaw. Dostrzegamy potencjalne ryzyko, że struktura łańcucha dostaw i brak mechanizmu składania skarg nie pozwalają na identyfikację zagrożeń w miejscu pracy.

DOSTOSOWANIE:


Dostrzegamy wysokie ryzyko, że procesy wdrożone przez Nilson Group nie pozwalają na zapobieganie naruszeniom praw człowieka, łagodzenie ich skutków i działania naprawcze w łańcuchu dostaw firmy. Chcielibyśmy widzieć więcej oznak aktywnego podejścia opartego na współodpowiedzialności. Mamy szczególnie obawy, że odpowiedzialność za realizację planów działań naprawczych jest przrzucana na dostawców. Kompleksowe procesy łagodzenia i naprawiania negatywnych konsekwencji muszą obejmować konkretne działania ze strony nabywcy – firmy składającej zamówienia. Zachęcamy



Nilson Group do większego zaangażowania we współpracę z lokalnymi interesariuszami i inicjatywami, w których interesariusze są pełnoprawnymi partnerami na poziomie podejmowania decyzji. Na podstawie odpowiedzi firmy zakładamy, że Nilson nie ma jeszcze planu systematycznego wzmacniania swobody zrzeszania się i układów zbiorowych, by wzmocnić pozycję pracowników jako posiadaczy praw w łańcuchu dostaw. Doceniamy zamiar Nilsona, aby obliczyć wskaźniki godnej płacy.

ROZLICZALNOŚĆ:

Firma wzięła udział w ankiecie, wypełniła kwestionariusz i przesała dokumenty na poparcie swoich twierdzeń. Można było uzyskać od niej dodatkowe odpowiedzi, a w komunikacji dotyczącej swoich działań wykazała się otwartością i transparentnością. Nilson rozlicza się publicznie ze swojej odpowiedzialności wobec łańcucha dostaw. Jednak raport ten nie jest dostępny po angielsku i nie obejmuje wyników inspekcji garbarni, informacji o skargach pracowników, efektów osiągniętych poprzez działania łagodzące lub naprawcze ani danych o kształtowaniu płac na poziomie dostawców.



Z perspektywy należytej staranności w zakresie praw człowieka działania Nilsona tylko częściowo spełniają obowiązek firmy rozliczania się ze sposobów zarządzania negatywnym konsekwencjom dla praw pracowniczych i praw człowieka. Zachęcamy Nilson Group do większych inwestycji w działania w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka, do poszanowania praw człowieka i praw pracowniczych w całym łańcuchu dostaw i do rozliczania się ze swoich działań w tym zakresie.

PRADA GROUP PRADA



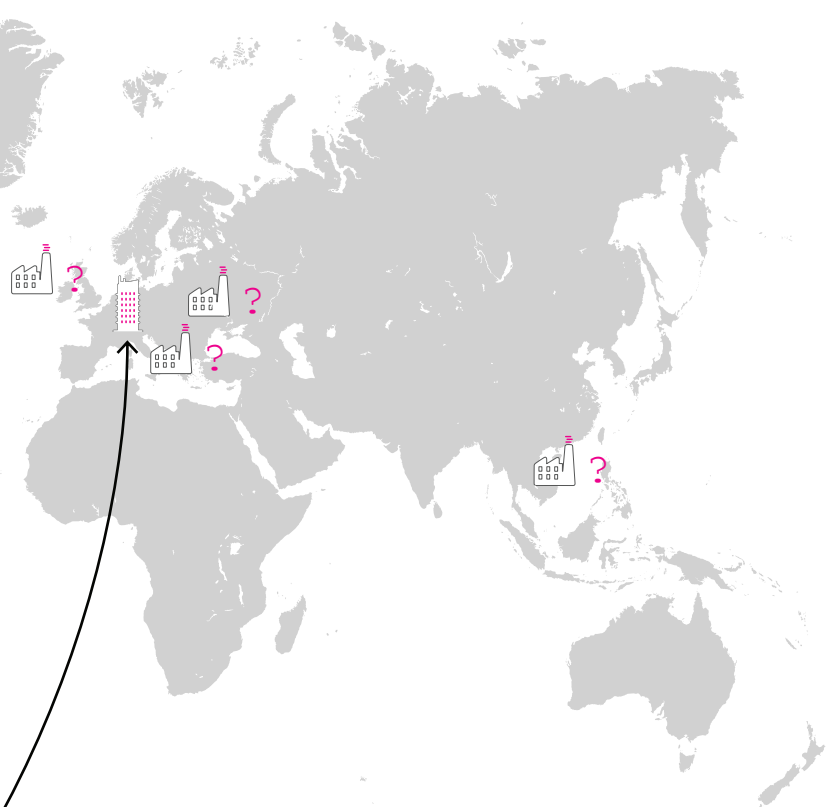
Marki butów:



MIU MIU

OCIAGA SIĘ

MIEJSCA PRODUKCJI BUTÓW:



Firma nie ujawniła tych informacji. Z przeprowadzonych badań wynika, że Prada jest właścicielem 3 fabryk butów we Włoszech i 1 w Wielkiej Brytanii. Wewnętrzna produkcja stanowi tylko niewielką część całkowitej liczby butów sprzedawanych pod marką firmy. Buty Prady produkują też podwykonawcy we Włoszech, Europie Wschodniej, Turcji i Wietnamie.

LICZBY I FAKTY DOTYCZĄCE FIRMY (2014):

SIEDZIBA:

Mediolan
(Włochy)



LICZBA FABRYK DOSTAWCÓW (butów i skóry):

Firma nie ujawnia tej informacji

OBRÓT:

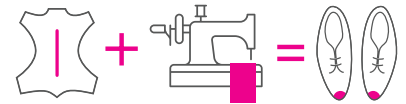
€€€€

3,55 miliarda euro

ODPOWIEDZI FIRMY

Odpowiedzialność w łańcuchu dostaw:

Firma ujawnia niewiele informacji na temat strategii biznesowych w zakresie praw człowieka i praw pracowniczych. Nie ma też informacji o tym, jak zarządza oceną zagrożeń dla praw człowieka i konsekwencji ich naruszeń w swoim łańcuchu dostaw. Według samej firmy monitoruje ona własne fabryki i dostawców. Podała, że ma zespół instruktorów, którzy przeprowadzają audyty we własnych fabrykach firmy i u zewnętrznych producentów, według programu audytowego obejmującego proces produkcji. Aby monitorować przestrzeganie



swojego kodeksu postępowania, w 2014 r. Prada przeprowadziła 1000 audytów. Pozostaje dla nas niejasne, jak dużą część łańcucha dostaw obejmuje program audytów i jakie środki podejmuje firma, aby rozwiązywać problemy, zwłaszcza w garbarniach. Prada nie potwierdziła istnienia mechanizmu składania skarg przez pracowników w całym łańcuchu dostaw. Nie przedstawiła żadnych informacji o zaangażowaniu w łagodzenie i naprawianie skutków naruszeń kodeksu etycznego.

Godna płaca:

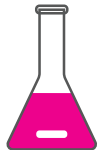
Kodeks etyczny firmy nie obejmuje kwestii płacowych (np. zapewnienia godnej płacy). Nie ujawniono żadnych dalszych informacji.



BHP:

Firma ma świadomość obecności niebezpiecznych substancji w produktach. Nie ujawniła jednak żadnych informacji na dowód podejmowania kroków w celu identyfikacji naruszeń BHP powodujących zagrożenie dla pracowników. Kodeks etyczny mówi ogólnie

o bezpieczeństwie, zdrowiu i dobrostanie pracowników, ale nie ma w nim informacji o środkach podejmowanych przez Pradę, by to bezpieczeństwo i zdrowie chronić.

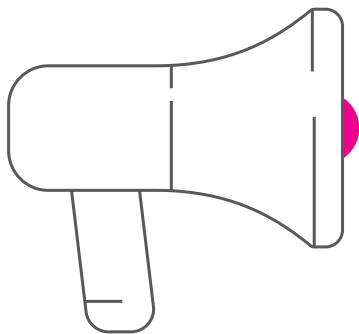


Komunikacja w sprawach odpowiedzialności społecznej:

Kodeks etyczny jest dostępny publicznie. Od 2013 r. Prada publikuje raport o odpowiedzialności społecznej. Jednak nie przedstawia wyników monitoringu, danych o negatywnych skutkach ani o kształtowaniu się płac w łańcuchu dostaw. Firma nie publikuje listy dostawców ani listy

substancji objętych ograniczeniami. Odmówiła ujawnienia tej ostatniej KOB. Nie ma dowodów wskazujących na to, by firma zobowiązała się publicznie do realizacji planu działania w celu zapewnienia godnej płacy u wszystkich dostawców.





NASZ KOMENTARZ

IDENTYFIKACJA:

Struktura łańcucha dostaw najprawdopodobniej zapewniłaby dobre warunki do istotnych działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka. **Dostrzegamy jednak wysokie ryzyko, że Prada nie ma wdrożonych wystarczających standardów i procesów,**

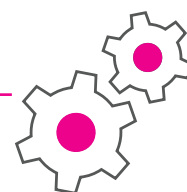
umożliwiających identyfikację negatywnych konsekwencji dla praw człowieka i praw pracowniczych oraz grup szczególnie wrażliwych w łańcuchu dostaw firmy.



DOSTOSOWANIE:

Mamy poważne obawy, że Prada nie ma dostosowanych i wdrożonych ani procesów, ani praktyk biznesowych umożliwiających zapobieganie naruszeniom praw człowieka, minimalizowanie ich skutków oraz działania naprawcze. Przyjmujemy z aprobatą to, że Prada współpracuje z innymi firmami w celu sformułowania wytycznych dotyczących niebezpiecznych substancji stosowanych w produkcji obuwia i odzieży. Chcielibyśmy jednak uzyskać więcej informacji o wpływie tej

współpracy na warunki pracy i podniesienie poziomu BHP. Od Prady, marki luksusowej, mającej jeden z największych obrotów i zysków spośród ocenianych tu firm, można oczekiwać inwestowania odpowiednich środków w gwarantowanie pełnego poszanowania praw pracowników oraz godnej płacy w całym łańcuchu dostaw.



ROZLICZALNOŚĆ:

Firma wzięła udział w ankiecie, ale odmówiła ujawnienia wszystkich informacji, o które proszono w kwestionariuszu, głównie tych dotyczących jej raportu o zrównoważonym rozwoju. **Widzimy bardzo niewiele działań Prady pokazujących, że firma spełnia obowiązek rozliczania się ze sposobu zarządzania negatywnym konsekwencjom dla praw człowieka i praw pracowniczych.** Prada nie wykazała transparentności, jeśli chodzi o kroki podjęte w celu zapewnienia należytej staranności

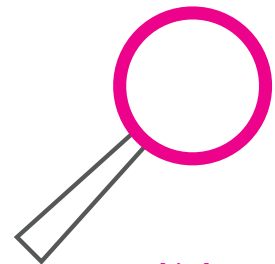
w zakresie praw człowieka w swoim łańcuchu dostaw. Publiczne udostępnianie informacji i raportów ma kluczowe znaczenie w rzetelnym podejściu biznesowym w zakresie należytej staranności w prawach człowieka. Zachęcamy Pradę do ujawnienia informacji na temat starań firmy w kierunku poprawy sytuacji w jej łańcuchu dostaw, aby zapoczątkować trwałe zmiany na lepsze dla pracowników we wszystkich zakładach produkcyjnych.



WNIOSKI

Niniejszy raport pokazuje, że firmy obuwnicze nie wywiązują się ze swojego obowiązku prowadzenia procesów należytej staranności w zakresie praw człowieka w całym łańcuchu dostaw. Procesy te obejmują identyfikację potencjalnych i rzeczywistych szkodliwych konsekwencji dla praw człowieka, zapobieganie im, łagodzenie ich i naprawianie. Muszą być prowadzone w sposób kompleksowy, ciągły i transparentny, a także koncentrować się na osobach, których prawa są naruszane (pracownikach) i obejmować publiczne rozliczanie się ze zrealizowanych działań. Branża obuwnicza nie może pozostać poza tym procesem i musi dotrzymać kroku zmianom w społeczeństwie oraz popycie na produkty zrównoważone, odpowiedzialne i etyczne. Poniżej przedstawiamy wnioski KOB z wyników ankiety, z podziałem na poszczególne aspekty należytej staranności w zakresie praw człowieka:

IDENTYFIKACJA NEGATYWNYCH KONSEKWENCJI DLA PRAW CZŁOWIEKA:



Widzimy, że **struktura łańcuchów dostaw** większości ocenianych firm **stwarza warunki do rzetelnych działań w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka**. Działania takie są obowiązkiem wszystkich firm, gdyż jest to kwestia raczej samej struktury łańcucha dostaw niż wielkości firmy.

Obawiamy się, że żadna z firm **nie ma wdrożonych kompleksowych procesów i praktyk**, pozwalających na identyfikację potencjalnych i rzeczywistych negatywnych konsekwencji dla praw człowieka. Rzecz jasna taka identyfikacja skutków dla praw człowieka jest wstępnym, zasadniczym warunkiem do działań je minimalizujących i naprawczych.

Dostrzegamy ryzyko, że **firmy koncentrują się na kontraktowych relacjach biznesowych z bezpośrednim dostawcą, ale nie przyglądają się konkretnym zakładom produkcyjnym**, by zaradzić najpilniejszym, rzeczywistym i potencjalnym naruszeniom praw pracowniczych i praw człowieka.

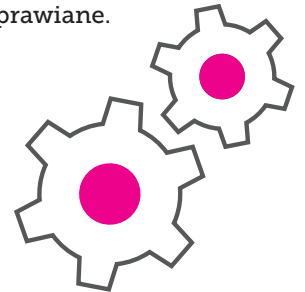
Mamy obawy, że firmy nie rozpoznają **grup szczególnie wrażliwych**, takich jak pracownicy migracyjni i nakładczy, tak by grupy te mogły otrzymać specjalną ochronę, której potrzebują.

Dostrzegamy ryzyko, że **zakres wdrażania i monitorowania standardów społecznych** nie pozwala na identyfikację negatywnych skutków dla praw człowieka. Nie wszystkie firmy znają i monitorują podwykonawców oraz **garbarnie** wytwarzające skórę, z której produkowane są ich buty. Samo poleganie na LWG w zakresie monitorowania garbarni nie wystarczy. LWG koncentruje się na kwestiach ochrony środowiska, ale nie na płacach, godzinach pracy czy wolności zrzeszania się i układach zbiorowych, i tylko w pewnym stopniu warunkami pracy, np. BHP. Wyniki audytów LWG nie są upubliczniane, nie ma też procesu działań łagodzących i naprawczych.

Dostrzegamy w większości firm **brak skutecznych, niezależnych mechanizmów składania zażaleń**, uniemożliwiających naruszenia standardów społecznych.

Mamy obawy, że chociaż wszystkie oceniane firmy wykazały się **pewną świadomością co do stosowania substancji niebezpiecznych**, koncentrują się głównie na ochronie środowiska i konsumentów, a nie pracowników. Dostrzegamy wysokie ryzyko łamania zasad BHP w garbarniach oraz tego, że naruszenia te nie są identyfikowane, a ich skutki nie są minimalizowane ani naprawiane.

DOSTOSOWANIE PRAKTYK BIZNESOWYCH DO ZAPOBIEGANIA ŁAMANIU PRAW CZŁOWIEKA I ŁAGODZENIA JEGO SKUTKÓW:



Niepokoi nas, że chcąc zapewnić przestrzeganie swoich standardów społecznych, **większość firm opiera się na audytach**. Z doświadczeń w przemyśle odzieżowym wynika, że audyty nie wystarczą do pełnej oceny sytuacji w fabrykach. Tylko kilka firm podało, że wyniki audytów są powiązane z innymi procesami biznesowymi, takimi jak praktyki zakupowe firmy. Należyta staranność w zakresie praw człowieka jest procesem ciągłym i powinna być wprowadzona w całej firmie. Mamy nadzieję, że firmy będą systematycznie przyjmować **podejście do należytej staranności w zakresie praw człowieka koncentrujące się na pracownikach**. Najważniejsze problemy dotyczące pracowników mają bezpośredni związek z praktykami zakupowymi, wyliczeniami cen oraz ich wzrostem. Jest kwestią kluczową, aby firmy nie ograniczały swoich działań w zakresie praw człowieka do przyznawania pierwszeństwa pewnym lokalizacjom geograficznym, lecz raczej ustalały priorytety według pilności problemów.

Zauważamy **niski stopień współpracy z interesariuszami, która jest warunkiem wstępnym** systematycznych zmian dla pracowników w globalnej produkcji butów. Aby zapoczątkować trwałe zmiany, firmy powinny w większym stopniu włączać lokalnych interesariuszy (np. pracowników, związki zawodowe i organizacje pozarządowe) w procesy monitorowania.

Jesteśmy zaniepokojeni **przerzucaniem odpowiedzialności społecznej na partnerów biznesowych**. Aby mogło dojść do systematycznych zmian, składająca zamówienia firma powinna wziąć na siebie część odpowiedzialności, a zwłaszcza ciężaru finansowego. Szczególnie w zakresie łagodzenia skutków naruszeń praw człowieka oraz działań naprawczych firmy nie przedstawiły istotnych dowodów na podejście oparte na współodpowiedzialności. Z niniejszego raportu wynika, że audyty są w większości uzupełniane o plany działań naprawczych. Odpowiedzialność za realizację tych planów jest zazwyczaj przerzucana na dostawców. Procesy łagodzenia i naprawiania skutków naruszeń muszą obejmować konkretne działania ze strony firmy składającej zamówienia w fabryce, gdyż wiele naruszeń ma swoje źródła w praktykach zakupowych.

Niepokoi nas, że **firmy obuwnicze nie wspierają aktywnie swobody zrzeszania się oraz układów zbiorowych**. Większość firm nic nie wie o uzwiązkowieniu swoich dostawców. Swoboda zrzeszania się i negocjowanie umów zbiorowych to prawa emancypacyjne dla pracowników, wzmacniające ich pozycję, i jako takie stanowią kluczowy element każdego procesu należytej staranności w zakresie praw człowieka.

Nie odnotowaliśmy żadnych **wiarygodnych starań w kierunku zapewnienia godnej płacy**. Z odpowiedzi na ankietę oraz dostępnych publicznie informacji o 23 ocenianych tu firmach wynika, że prawie nic się nie robi, by zapewnić pracownikom w globalnych łańcuchach dostaw godną płacę. Żadna z firm nie zobowiązała się publicznie do planu działań, który miałby zagwarantować godne płace u wszystkich dostawców.

ROZLICZANIE SIĘ ZE SPOSOBÓW ZARADZANIA NEGATYWNYM SKUTKOM NARUSZEŃ PRAW CZŁOWIEKA:



Jesteśmy zaniepokojeni **bardzo niskim ogólnym poziomem transparentności w branży**. To, że tylko 12 z 23 firm postanowiło odpowiedzieć na kwestionariusz, jest dużym rozczarowaniem. Co ważniejsze, taki poziom braku jawności i braku rozliczalności powinien niepokoić wszystkie zainteresowane strony, od konsumentów po produkujących buty pracowników. Szczególnie niepokojący jest brak informacji o warunkach pracy i działaniach w ramach należytej staranności w zakresie praw człowieka w garbarniach. Problemem jest fakt, że LWG (Leather Working Group), organizacja przeprowadzająca audyty w garbarniach, na które powołuje się wiele firm, nie upublicznia wyników swoich audytów. Ponadto firmy ujawniły KOB bardzo niewiele dowodów dotyczących działań minimalizujących skutki naruszeń oraz naprawczych.

Wyniki te pokazują wyraźnie, że firmy obuwnicze muszą zwiększyć wysiłki w kierunku systematycznej oceny zagrożeń w swojej działalności biznesowej i zapewnić poszanowanie praw pracowniczych i praw człowieka w globalnych łańcuchach dostaw. Szczególnie w bardzo istotnych kwestiach, takich jak godna płaca, BHP, wolność zrzeszania się, transparentność i publiczna rozliczalność, pozostaje wiele do zrobienia. Niniejszy raport należy traktować jako obraz aktualnej sytuacji w przemyśle obuwniczym, jeśli chodzi o należyłą staranność w zakresie praw człowieka. Przedstawione tu wyniki badania wskazują na wyraźną potrzebę poprawy tej sytuacji.

OCZEKUJEMY OD FIRM
OBUWNICZYCH, ŻE **KROK PO
KROKU** BĘDĄ ZWIĘKSZAĆ
WYSIŁKI W KIERUNKU WIĘKSZEJ
TRANSPARENTNOŚCI
I PRZESTRZEGANIA PRAW
PRACOWNICZYCH.

SŁOWNICZEK

B

Business Social Compliance Initiative (BSCI):

BSCI to inicjatywa biznesu, która powstała, aby zsynchronizować wysiłki różnych firm zmierzające do poprawy warunków pracy i by unikać powielania działań, zwłaszcza w audytach fabryk i krokach naprawczych. Należy do niej ponad 1800 firm (stan na kwiecień 2016 r.). Standardy BSCI obejmują możliwość zapewniania godnej płacy. Nie obejmują natomiast niezależnych metod weryfikacji. Nie ma wyraźnego obowiązku definiowania polityki zakupowej, która by stanowiła wsparcie dla dostawców w dążeniu do poprawy warunków pracy.
<http://www.bsci-intl.org>

C

CADS:

Inicjatywa Deutsches Schuhinstitut, skupiająca ponad 60 firm z branży obuwniczej, skórzanej i tekstylnej. Powstała w listopadzie 2007 r. Koncentruje się na zanieczyszczeniach w obuwiu i wyrobach skórzanych. Celem jest zbieranie, opracowanie i rozpowszechnianie informacji i wiedzy o niezanieczyszczających materiałach i przyjaznej środowisku produkcji butów. CADS propaguje bardziej rygorystyczne wytyczne niż ustawodawcy.
<http://www.cads-shoes.com/en/index.html>

D

Dostawcy I poziomu:

Bezpośredni partnerzy handlowi ocenianych tu firm.

Dostawcy II poziomu:

Podwykonawcy bezpośrednich partnerów handlowych ocenianych tu firm.

Dostawcy surowców:

Garbarnie lub inne zakłady produkcyjne obrabiające surowiec, farbujące lub w jakikolwiek sposób biorące udział w procesie produkcji przed dostawcą I poziomu.

E

Ethical Trading Initiative Norway (IEH):

IEH jest ośrodkiem informacyjnym oraz rzecznikiem etycznych praktyk handlowych. Jej celem jest współpraca handlowa promująca prawa człowieka, prawa pracownicze, kwestie rozwojowe oraz standardy ochrony środowiska. Ethical Trading Initiative Norway to inicjatywa wielostronna, złożona z organizacji pozarządowych, związków zawodowych, firm oraz Federacji Przedsiębiorców Norwegii.
<http://etiskhandel.no/English>

F

Fair Labour Association (FLA):

Organizacja z siedzibą w USA, monitorująca przestrzeganie standardów społecznych w fabrykach będących dostawcami jej firm członkowskich, m.in. Nike, Adidasa i Pумы. Do FLA należą także przedstawiciele organizacji pozarządowych i uniwersytetów. FLA przeprowadza weryfikacje.
<http://www.fairlabor.org/>

Fair Wage Network:

Sieć Fair Wage Network powstała w 2009 r. Jej celem jest przegrupowanie wszystkich uczestników na poszczególnych etapach łańcucha dostaw i stworzenie przestrzeni dla tych uczestników, którzy są gotowi zobowiązać się do działań na rzecz promowania lepszych praktyk płacowych. FWN chce zaangażować w swoje działania organizacje pozarządowe, menedżerów, przedstawiciele pracowników oraz badaczy.
<http://www.fair-wage.com/>

G

Global Reporting Initiative (GRI):

GRI międzynarodowy niezależny standard dotyczący sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju, który pomaga korporacjom i innym organizacjom w przedstawianiu wpływu ich działalności biznesowej na istotne kwestie, takie jak zmiany klimatu, prawa człowieka, korupcja itd.
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

Global Social Compliance Programme (GSCP):

GSCP to inicjatywa ukierunkowana na potrzeby przedsiębiorstw, powstała w celu umożliwienia międzybranżowej współpracy w dziedzinie odpowiedzialności społecznej i ekologicznej w łańcuchu dostaw. GSCP ma na celu przeciwdziałanie mnożeniu się kodeksów postępowania, powielaniu audytów i rozbieżności stosowanych metod poprzez harmonizację, szkolenia i budowanie potencjału.

<http://www.theconsumergoodsforum.com/gscp-home>

Godna płaca:

Godna płaca z definicji oznacza, że osoba pracująca musi być w stanie utrzymać siebie i swoją rodzinę. Pojęcie godnej płacy jest wpisane w międzynarodowy dyskurs na temat praw człowieka. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, artykuł 23(3), mówi: „Każdy pracujący ma prawo do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej”. Prawo do godnej płacy jest dodatkowo ustanowione w kilku deklaracjach i konwencjach MOP:

- Konstytucji MOP, 1919 r: Wstęp
- Deklaracji Filadelfijskiej, Międzynarodowa Konferencja Pracy, 1944 r.
- Deklaracji MOP dotycząca sprawiedliwości społecznej na rzecz uczciwej globalizacji, 2008 r.
- Konwencjach nr 131 i 156 (pośrednio) oraz Zaleceniach nr 131 i 135 (bezpośrednio)

Clean Clothes Campaign, jako członek Asia Floor Wage (AFW) Alliance, i Change Your Shoes definiują godną płacę następująco: "Płace i świadczenia za standardowy tydzień pracy muszą co najmniej spełniać standardy minimum ustawowego lub obowiązującego w branży i zawsze wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin oraz zapewniać pewien dochód rozporządzalny".

Precyzując, godna płaca:

- dotyczy wszystkich pracowników, co oznacza, że żadna pensja nie może zejść poniżej poziomu godnej płacy
- musi być wynagrodzeniem za standardowy tydzień pracy, nieprzekraczający 48 godzin
- jest podstawową płacą netto, po opodatkowaniu i (w stosownych przypadkach) przed doliczeniem premii, dodatków czy wynagrodzenia za nadgodziny
- pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb czteroosobowej rodziny (dwoje dorosłych, dwoje dzieci)
- obejmuje dodatkowo dochód rozporządzalny, równy 10% kosztów podstawowych potrzeb

H

HDS/L:

Niemieckie Federalne Stowarzyszenie Przemysłu Obuwniczego i Skórzanego reprezentuje niemieckie firmy produkcyjne w tych sektorach. HDS/L prowadzi aktywne rzecznictwo, wspierając interesy swoich członków w relacjach z instytucjami politycznymi oraz w sferze publicznej.

<http://www.hdsl.eu/Home>

HIVOS:

Hivos to międzynarodowa organizacja rozwojowa z siedzibą w Holandii i oddziałami w innych krajach. Wraz z lokalnymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego w 26 krajach rozwijających się Hivos chce przyczynić się do tworzenia wolnego, sprawiedliwego i zrównoważonego świata. Jedną z zasad przewodnich jej filozofii jest wzmacnianie pozycji społecznej kobiet.

<https://www.hivos.org/>

K

Karta charakterystyki (MSDS – Material Safety Data Sheet):

System katalogowania informacji o substancjach, związkach i mieszaninach chemicznych. Informacje mogą obejmować instrukcje bezpiecznego użytkowania oraz dane o potencjalnych niebezpieczeństwach związanych z określonym materiałem lub produktem.

L

Leather Working Group (LWG):

Celem tej grupy branżowej jest opracowanie i prowadzenie protokołu do oceny zgodności ze standardami ochrony środowiska oraz potencjału wydajnościowego garbarni, a także do promowania odpowiednich zrównoważonych praktyk biznesowych ekologicznych w przemyśle skórzanym. Grupa dąży do poprawy sytuacji w przemyśle garbarskim poprzez harmonizację priorytetów w zakresie ochrony środowiska, uwypuklenie najlepszych praktyk i przedstawianie sugerowanych wytycznych dotyczących trwałych zmian na lepsze.

<http://www.leatherworkinggroup.com/>

Lista substancji objętych ograniczeniami (Restricted Substances List – RSL):

Lista opracowana przez daną firmę, wyszczególniająca substancje, których obecność w danym produkcie jest ograniczana przez tę firmę, przekazywana dostawcom i/lub podwykonawcom.

M

Międzynarodowe standardy pracy (podstawowe standardy pracy MOP):

Etos i działania Międzynarodowej Organizacji Pracy określają cztery fundamentalne zasady: wolność zrzeszania się i prawo do negocjowania umów zbiorowych, eliminacja pracy przymusowej, likwidacja pracy dzieci oraz eliminacja dyskryminacji w miejscu pracy. Te podstawowe zasady zapisano w ośmiu konwencjach, zwanych też podstawowymi standardami pracy:

- Nr 29/1930 – Konwencja dotycząca pracy przymusowej
- Nr 87/1948 – Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych
- Nr 98/1949 – Konwencja dotycząca stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych
- Nr 100/1951 – Konwencja dotycząca jednakowego wynagrodzenia dla pracujących mężczyzn i kobiet za pracę jednakowej wartości
- Nr 105/1957 – Konwencja o zniesieniu pracy przymusowej
- Nr 111/1958 – Konwencja dotycząca dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu
- Nr 138/1973 – Konwencja dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia
- Nr 182/1999 – Konwencja dotycząca zakazu i natychmiastowego eliminowania najgorszych form pracy dzieci

Oprócz podstawowych standardów pracy są jeszcze inne wiążące konwencje MOP dotyczące praw człowieka w miejscu pracy, obejmujące następujące aspekty:

- prawo do godnej płacy
- zakaz przymusowej pracy w nadgodzinach
- bezpieczeństwo i higiena pracy
- stosunek pracy

O

Obrót:

Całkowita suma pieniędzy przechodząca co roku przez księgi rachunkowe firmy.

S

SA8000:

System certyfikacji dostawców na całym świecie, zainicjowany przez Social Accountability International (SAI), organizację wielostronną mającą na celu poprawę sytuacji w miejscach pracy poprzez opracowanie i wdrożenie standardów odpowiedzialności społecznej. Certyfikat SA8000 oznacza, że dostawca jest gotowy przestrzegać większości istotnych standard-ów pracy oraz poddawać się audytom sprawdzającym, czy ich przestrzega. Warto tu zauważyć, że organizacje pozarządowe na dobrą sprawę nie są w zadowalającym stopniu zaangażowane w proces audytu i nie widzą w SA8000 gwarancji sprawliwych warunków pracy.

<http://www.sa-intl.org/>

Swedish Textile Water Initiative:

Inicjatywa zapoczątkowana w 2010 r. przez ekologiczną organizację pozarządową Stockholm Water House oraz duże szwedzkie firmy z branży skórzanej i tekstylnej, z myślą o lepszym zrozumieniu problemów dotyczących gospodarki wodnej w tych branżach oraz znalezieniu odpowiednich mechanizmów, by je rozwiązywać.

<http://stwi.se/>

U

Umowa zbiorowa (układ zbiorowy):

Umowa między jednym lub więcej pracodawcą a jednym lub więcej związkiem zawodowym, obejmująca takie kwestie jak płace, świadczenia, swobodę zrzeszania się i reprezentację pracowniczą, warunki pracy oraz inne prawa i obowiązki. Może mieć charakter lokalny i obowiązywać u danego pracodawcy lub dotyczyć całej branży i obejmować cały region bądź kraj. Powinna być uznawana za pewne minimum dla danej branży bądź pracodawcy. Co pewien czas renegotjowana.

Z

Zysk netto:

Zysk po opodatkowaniu (czyli zysk końcowy).



KUPOJ
ODPOWIEDZIALNIE
BUTY