



Traduction web du [document officiel](#) de la [fair wear foundation](#)
Système de gestion de la vérification - HempAge AG - Juin 2011
Dixième **Rapport de gestion du système d'audit**
Hempage Juin 2011 Membre depuis FWF 1 Octobre 2009

Sources d'information

Entretien avec Robert Hertel (Directeur) Entretien avec Tilman Herzog (l'écologie et la RSE, gestion des comptes clés)

Rapport annuel et plan de travail

Les documents archivés Base de données FWF

Vérification effectuée par: Ivo Spauwen

Système de gestion de la vérification - HempAge AG - Juin 2011

2/10

Indice

[1. Introduction](#)

[2. Résumé](#)

[3. Des résultats positifs](#)

[4. Sourcing](#)

[5. Système cohérent de surveillance et d'assainissement](#)

[6. Procédures pour les plaintes](#)

[7. Amélioration des conditions de travail](#)

[8. Formation et renforcement des capacités](#)

[9. Gestion de l'information](#)

[10. Transparence](#)

[11. L'évaluation du système de gestion et l'amélioration](#)

[12. Les exigences de base de l'adhésion FWF](#)

Système de gestion de la vérification - HempAge AG - Juin 2011

3/10

1. Introduction

En Juin 2011 Fair Wear Foundation (FWF) a effectué une vérification du système de gestion (MSA) au Hempage AG (ci-après: Hempage). La MSA est un outil pour FWF pour vérifier que Hempage met en œuvre les exigences du système de gestion efficace pour la mise en œuvre du Code de pratiques de travail, telles que spécifiées dans la Charte FWF. Le point de départ pour la MSA a été le plan de travail pour 2011. FWF a adapté le MSA à l' spécificités du système de gestion de Hempage afin d'évaluer les principaux enjeux de d'intérêt. Au cours de la MSA, les employés de Hempage ont été interviewés et interne documents ont été examinés.

FWF a développé ce rapport sur la base des résultats recueillis au cours de la MSA. Le rapport contient les conclusions, les exigences et les recommandations. Si FWF conclut que la système de gestion doit être améliorée afin d'assurer la mise en œuvre effective de la Code de pratiques de travail, une exigence pour l'amélioration est formulé. La la mise en œuvre des améliorations nécessaires est obligatoire en vertu de l'adhésion FWF. Dans De plus, FWF formule des recommandations à Hempage un soutien supplémentaire dans la mise en œuvre

le Code de pratiques de travail. La numérotation des exigences et recommandations correspondent aux numéros des conclusions.

Ce rapport se concentre sur ces aspects du système de gestion de Hempage qui ont été identifiés comme des domaines clés d'intérêt pour 2011. Comme FWF se rapproche de la la mise en œuvre du Code de pratiques de travail comme un processus étape par étape, il est bien possible que les rapports MSA des années suivantes porteront sur différents aspects de la Système de gestion.

FWF publiera les conclusions, les exigences et recommandations de tous les CES sur www.fairwear.org . FWF encourage Hempage d'inclure des informations de la MSA signaler dans son rapport social.

Système de gestion de la vérification - HempAge AG - Juin 2011

4/10

2. Résumé

Hempage répond à la plupart des exigences du système de gestion FWFs. En ce qui concerne la sous-traitants de son principal fournisseur, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour mettre en œuvre toutes FWFs exigences.

Les pratiques d'approvisionnement de Hempage appuient généralement la mise en œuvre effective de la

Code de pratiques de travail. Hempage travaille avec un nombre très limité de fournisseurs. La société a une relation à long terme de près de dix ans avec son principal fournisseur de vêtements qui représente environ 95% de son volume d'achat. Hempage encouragés à se joindre ce fournisseur FWF en tant que membre d'usine. Ce fournisseur (chanvre Fortex)

rejoint FWF comme une usine membre en Juin 2011.

Hempage dispose d'un levier important en tant que client à son fournisseur principal (environ 10% de la capacité de production en usine). En ce qui concerne ce fournisseur est préoccupé par ce qui permet

Hempage à travailler sur l'amélioration des conditions de travail. Grâce à chanvre Fortex, Hempage travaille avec un petit nombre de sous-traitants. Les commandes sont sous-traitance pour articles d'habillement spécifiques (chandails et jeans). Hempage dispose d'un levier limité à sa sous-traitants, ce qui pourrait signifier dans la pratique qu'il ya un potentiel limité pour améliorations qui peuvent être réalisés par Hempage et du chanvre Fortex.

À ce jour, aucune vérification ont été effectuées pour surveiller les conditions de travail à la sous-traitants de chanvre Fortex. En tant que Hempage résultat ne satisfait pas le seuil de 60% qui est nécessaire sur la base de la durée de l'appartenance. Le directeur de la Hempage visite toutes les usines où les vêtements sont faites au moins une fois par an. Grâce à ces visites et par le biais d'une communication fréquente Hempage dispose d'un potentiel suffisant pour activement le suivi des plans d'actions correctives issues des audits.

À ce jour, FWF n'a reçu aucune plainte des travailleurs employés dans les usines produisant des pour Hempage.

Le registre des fournisseurs de Hempage pour 2010 est conforme aux exigences de la FWF. Il répertorie tous les

usines de vêtements fabrication que pour Hempage, y compris sous-traitants.

En 2011 Hempage a financé une formation pour les représentants des travailleurs à son principal fournisseur en

Chine. La formation a été réalisée par une ONG locale à Qingdao qui a été recommandé par les divers intervenants dans FWFs réseau en Chine.

Hempage est très transparent en ce qui concerne la mise en œuvre de l'adhésion FWF. La société a publié le rapport de vérification FWFs système de gestion de 2010 et l'usine rapports d'audit sur son site Internet. Son rapport annuel comprend les noms des fournisseurs et sous-traitants et offre une mise à jour détaillée sur la situation sur le plan de mesures correctives résultant

de la vérification la plus récente.

Selon Hempage diverses améliorations ont été réalisées jusqu'en 2011 dans le suivi de la vérification lors de sa Fortex chanvre fournisseur en 2009. Comme le chanvre Fortex rejoint FWF en tant que membre

entreprise en 2011 FWF effectuera un audit pour vérifier les améliorations signalées dans 2012.

Système de gestion de la vérification - HempAge AG - Juin 2011

5/10

3. Des résultats positifs

Conclusions

1. Hempage travaille avec un nombre limité de fournisseurs. La société dispose d'un à long terme relation de plus de dix ans avec son principal fournisseur de vêtements, ce qui représente environ 95% de son volume d'achat.

2. Hempage encouragé son principal fournisseur de rejoindre FWF en tant que membre d'usine. La fournisseur (chanvre Fortex) a rejoint en tant que membre FWF usine en Juin 2011.

3. Hempage est très transparent en ce qui concerne la mise en œuvre de l'adhésion FWF. La société a publié le rapport de vérification FWFs système de gestion de 2010 et l'usine rapports d'audit sur son site Internet. Son rapport annuel comprend les noms des fournisseurs et sous-traitants et offre une mise à jour détaillée sur la situation sur le plan de mesures correctives résultant

de la vérification la plus récente.

4. En 2011 Hempage a financé une formation pour les représentants des travailleurs à son principal fournisseur en

Chine. La formation a été réalisée par une ONG locale à Qingdao qui a été recommandé par les divers intervenants dans FWFs réseau en Chine.

4. Sourcing

Conclusions

1. Les pratiques d'approvisionnement de Hempage appuient généralement la mise en œuvre effective de la

Code de pratiques de travail. Hempage n'a aucune politique écrite qui décrit son les pratiques d'achat. Hempage vise généralement à avoir des relations à long terme avec fournisseurs.

2. Hempage travaille avec un nombre très limité de fournisseurs. La société a une longue relation à long terme d'environ dix ans avec son principal fournisseur de vêtements, ce qui représente

environ 95% de son volume d'achat. Ce fournisseur (chanvre Fortex) est un FWF usine membre. Hempage dispose d'un levier important en tant que client à ce fournisseur (Environ 10% de la capacité de production en usine). Cela permet Hempage efficacement travailler à l'amélioration des conditions de travail avec le fournisseur.

3. Aucun vêtement est produite dans les pays à faible risque; toutes les commandes sont produites en Chine.

4. Hempage produit deux collections par an. La société fixe ses prix pour chaque saison de production de 6 mois dans le dialogue avec les fournisseurs. Hempage donne des estimations sur les

les quantités à commander et les commandes aux fournisseurs de tissu le plus tôt possible. À la suite de son

modèle d'entreprise et Hempage marché de niche est en mesure d'offrir la souplesse des fournisseurs sur les

délais de livraison. Plutôt que de faire pression sur les fournisseurs par le biais des délais de livraison, Hempage

retarde son catalogue pour la nouvelle saison.

5. L'audit réalisé à l'usine du fournisseur mentionné ci-dessus en 2009 pour le compte de FWF de vérifier les améliorations des conditions de travail a souligné que le paiement des salaires sont

en conformité avec le salaire minimum légal local. Au cours de cette vérification ne excessive des heures supplémentaires a été trouvé parmi les travailleurs de la production.

6. Grâce à chanvre Fortex, Hempage travaille avec un petit nombre de sous-traitants.

Actuellement, le nombre de sous-traitants est de deux; en 2009 commandes ont été passées à quatre sous-traitants. Les commandes sont sous-traitance pour les vêtements spécifiques (chandails et jeans). Attendu que le chanvre Fortex tend à suggérer candidat sous-traitants Hempage

décide si les commandes sont placées. Hempage dispose d'un levier limité à ses sous-traitants, qui signifie en pratique que les limites peuvent exister dans les améliorations qui peuvent être demandés.

Le personnel de chanvre Fortex est généralement au courant des exigences en matière de normes du travail

découlant de l'adhésion FWF. Quand un fournisseur candidat est visité, le personnel de chanvre Fortex effectue une vérification rapide de balayage qui suit la méthodologie d'audit FWFs, avec le sauf que pas d'interviews de travailleurs hors du site sont effectuées. La volonté de s'engager dans un

processus d'amélioration continue et le niveau actuel des conditions de travail sont pris en compte lors de la prise de décision sur le placement de commande. Fournisseurs ne sont pas demandé de signer le questionnaire qui se réfère à FWFs Code de pratiques de travail avant passation de la commande.

Exigences

6. Tous les sous-traitants devraient être invités à signer le questionnaire qui se réfère à FWFs Code de pratiques de travail avant passation de la commande, pour assurer leur engagement à l'

processus d'amélioration.

5. Système cohérent de surveillance et d'assainissement

Conclusions

1. L'usine principale du fournisseur le plus important de Hempage a été vérifiée deux fois: en 2008 au nom de Hempage et en 2009 au nom de la FWF. En 2011, ce fournisseur (chanvre Fortex) rejoint FWF comme une usine membre.

2. Le directeur de Hempage visite les usines où les vêtements sont faits au moins une fois année. En plus de cette Hempage emploie un contrôleur à temps plein de la qualité locale qui se rend

les usines et accorde une attention aux questions de base. Grâce à ces visites et par des moyens de Hempage communication fréquente suit activement sur les plans d'actions correctives.

3. À ce jour, aucune vérification ont été effectuées pour surveiller les conditions de travail à la sous-traitants de chanvre Fortex. En tant que Hempage résultat ne satisfait pas le seuil de 60% qui est nécessaire sur la base de la durée de l'appartenance. Si les sous-traitants seraient vérifiés Hempage serait atteindre le seuil de 90%, ce qui est normalement requis pour la troisième année de l'adhésion. Hempage est actuellement à la planification des vérifications dont les deux plus sous-traitants importants.

Exigences

3. Hempage est nécessaire d'organiser des audits à tous les sous-traitants de son principal fournisseur de chanvre Fortex afin de surveiller les conditions de travail dans ces usines.

Recommandations

1. En ce qui concerne le chanvre Fortex la responsabilité première de surveiller et d'améliorer de travail

conditions de l'usine et de ses sous-traitants se trouve avec le fournisseur où elle a rejoint en tant FWF

une usine élément. En tant que membre d'affiliation qui est de passer des commandes à l'usine de membre FWF

s'attend à ce que Hempage de demander des copies des rapports d'audit. Hempage et du chanvre Fortex devrait

d'évaluer sur la base de points dans le plan de mesures correctives Hempage si et comment devrait de réviser ses pratiques d'achat de contribuer à la mise en œuvre des salaires de vie.

2. Sur demande FWF pourrait fournir sur la formation professionnelle pour le contrôleur de la qualité locale de

Hempage en Chine pour renforcer son rôle dans le processus de suivi des mesures correctives plans.

3. Il est recommandé d'organiser un audit combiné à des sous-traitants pour minimiser les déplacements

coûts.

6. Procédures pour les plaintes

Conclusions

1. À ce jour FWF reçu aucune plainte de travailleurs employés dans les usines produisant pour Hempage.

2. FWF vérifié que le Code de la FWF les pratiques de travail, y compris les informations de contact

du gestionnaire local aux plaintes des FWF est affiché dans le lieu de travail du fournisseur

Système de gestion de la vérification - Hemptage AG - Juin 2011
8/10

7. Amélioration des conditions de travail

Conclusions

1. Les audits effectués au nom de la Hemptage (2008) et FWF (2009) a souligné la à la suite: En 2009, il a été constaté que plusieurs points d'amélioration ont été réalisés après l'audit en 2008. Après la vérification de 2008 du Code de la FWF les pratiques de travail a été publiée dans l'usine. Prise de conscience générale de la législation du travail chinoise a été constaté que améliorée. Dans d'autres domaines d'amélioration sont encore nécessaires. L'usine a eu un comité représentatif des travailleurs en Mars 2009, mais il ne fonctionnait pas correctement à cette le temps. La vérification de 2009 a souligné que l'usine ne comptabilise pas le temps de travail effectif de tous les travailleurs. Tous les travailleurs ont été donnés par l'assurance sociale, et certains contrats ne comprend pas la date à laquelle le contrat a été signé. Points d'amélioration existent encore en ce qui concerne la sécurité incendie. Pas de non-conformités ont été trouvés sur la discrimination au travail des enfants, et le travail forcé en 2008 et 2009.

2. Selon des améliorations Hemptage ont été réalisés sur toutes les questions mentionnées ci-dessus entre 2009 et 2011. Une mise à jour du statut de Hemptage peut être trouvée dans son rapport annuel rapport social (publié sur le site FWFs). Comme le chanvre Fortex rejoint FWF en tant que membre entreprise en 2011 FWF effectuera un audit pour vérifier les améliorations signalées dans 2012.

Basé sur les résultats des audits réalisés par les équipes de FWF de vérifier les améliorations FWF a

dressé un aperçu des améliorations dans les conditions de travail dans les usines. La vue d'ensemble est

annexés au présent rapport. Cet aperçu comprend les résultats des audits par FWF audit local équipes. Les résultats des audits par d'autres initiatives ou des améliorations signalées par le membre

entreprise qui n'ont pas encore été vérifiées ne sont pas résumées.

Recommandations

1. Hemptage pouvez utiliser l'outil échelle des salaires développé par FWF à œuvrer en faveur la mise en œuvre de la vie des salaires dans les usines. FWF recommande d'évaluer, en coopération avec les principaux fournisseurs qui ont démontré un montant raisonnable de progrès dans la mise en œuvre d'un CAP comment de nouvelles mesures de l'avant pour le paiement des salaires décents pour une semaine de travail régulière peut être faite.

8. Formation et renforcement des capacités

Conclusions

1. Personnel Hemptage est suffisamment informée sur l'adhésion FWF et les mesures prises pour la la mise en œuvre du Code de pratiques de travail.
2. En Avril 2011, Hemptage a financé une formation pour les représentants des travailleurs lors de sa principale fournisseur en Chine. La formation a été réalisée par une ONG locale à Qingdao qui a été recommandé par les diverses parties prenantes dans FWFs réseau en Chine. En 2009 Hemptage

a financé une formation sur le droit du travail chinois et les normes internationales du travail pour tous travailleurs de son principal fournisseur en Chine.

Système de gestion de la vérification - HempAge AG - Juin 2011
9/10

9. Gestion de l'information

Conclusions

1. Le registre des fournisseurs de Hempage pour 2010 est conforme aux exigences de la FWF. Il répertorie tous les usines de vêtements fabrication que pour Hempage, y compris sous-traitants.
2. Hempage a un flux de travail pour maintenir le fonctionnement de son fournisseur registre à jour.

10. Transparence

Conclusions

1. Hempage informe principalement le public externe sur son appartenance FWF à travers son site web. En outre, la société informe les consommateurs sur l'adhésion FWF par des moyens des étiquettes volantes de produits et de son catalogue de produits.
2. Hempage a présenté son rapport annuel 2010 de FWF sociale, mais n'a pas rendu public à travers son site web.
3. Hempage est très transparent en ce qui concerne la mise en œuvre de l'adhésion FWF. La société a publié le rapport de vérification FWFs système de gestion de 2010 et l'usine rapports d'audit sur son site Internet. Son rapport annuel comprend les noms des fournisseurs et sous-traitants et offre une mise à jour détaillée sur la situation sur le plan de mesures correctives résultant de la vérification la plus récente.

Exigences

2. Le rapport social annuel doit être affiché sur le site Web d'entreprise de Hempage.
-

Système de gestion de la vérification - HempAge AG - Juin 2011
10/10

11. L'évaluation du système de gestion et l'amélioration

Conclusions

1. Hempage évalue ses membres FWF dans le cadre de discussions en cours avec le chanvre Fortex.

Recommandations

1. Il est conseillé de procéder à une évaluation formelle au moins sur une base annuelle afin d'évaluer si le processus d'amélioration des conditions de travail dans les usines est efficace.

12. Les exigences de base de l'adhésion FWF

Conclusions

1. Hempage a remis un plan de travail pour 2011.
 2. Hempage a payé les frais d'adhésion est pour 2009-2011.
-

Résumé de la plupart des conclusions importantes de vérification (Juin 2009) a effectué au nom d'un membre affilié FWF qui est un client de Hempage AG.

Résumé de la plupart des conclusions importantes de vérification (Juin 2009) a effectué

au nom de la FWF de vérifier les améliorations dans l'usine qui est la principal fournisseur de Hempage AG.

Interviews des travailleurs

Douze travailleurs ont été interrogés avant la date de la vérification. En outre, entretiens individuels des travailleurs ont eu lieu avec les travailleurs choisis au hasard de la usine.

Deux travailleurs de sexe masculin ont été interviewés avant la date de la vérification, en dehors de la locaux de l'usine. Courts entretiens ont également été menées avec deux hommes et dix-huit ouvrières dans l'atelier.

Documentation

Depuis incohérences ont été relevées entre les registres de production et le temps dossiers, il a été déterminé que l'installation conservé des documents falsifiés. Pas de falsification trouvé.

Pratiques d'approvisionnement (prix, délais d'exécution, exigences de qualité)

Ne fait pas partie de cette vérification.

Les résultats de cette vérification exclusivement se rapportent à un autre membre affilié de FWF et sont inclus dans le rapport MSA sur cette filiale.

Système de contrôle de membre FWF entreprise

FWF code n'a pas été remis à l'établissement.

Au moment de la vérification de l'usine n'avait pas reçu le rapport et plan d'action corrective de la précédente effectuée sur le compte de la société affiliée FWF qui est un client de Hempage AG. L'usine a communications directes avec Hempage AG sur le suivi des mesures correctives plan d'action.

Système de gestion de l'usine pour améliorer les normes du travail

La direction et les travailleurs n'étaient pas au courant du code FWF et n'a pas recevoir des formations sur les éléments de code. Facilité n'établit pas un système de de sélectionner et de vérifier la performance de conformité sociale de son sous-traitants.

Après la vérification de 2008 du Code de la FWF les pratiques de travail a été publiée dans le usine. Prise de conscience générale de la législation du travail chinoise a été constaté que améliorée.

Communication, la consultation et procédure de grief

Ne fait pas partie de cette vérification.

Pas de non-conformités ont trouvé

L'emploi est librement choisi

Pas de non-conformités ont trouvé

Pas de non-conformités ont trouvé

Pas de discrimination dans l'emploi

Pas de non-conformités ont trouvé

Pas de non-conformités ont trouvé

Aucune exploitation du travail des enfants

Pas de non-conformités ont trouvé

Pas de non-conformités ont trouvé

La liberté syndicale et le droit à

La négociation collective

Pas de structure de représentation des travailleurs fonctionnement existe dans l'usine

L'usine a établi un comité représentant des travailleurs dans Mars 2009. Toutefois, le comité n'a pas fonctionné jusqu'à présent et l'représentants sont nommés par la direction.

Paiement d'un salaire minimum vital

Facilité ne parvient pas à payer 300% du salaire régulier pour les travailleurs de la jour férié légal de travail.

Les salaires sont payés en conformité avec les exigences juridiques en fonction de chinois la législation du travail.

Pas de durée de travail excessive

Rémunération des heures supplémentaires pour les travailleurs salariés n'a pas été calculé avec précision. Ils ont été rémunérés sur la base minimum local des salaires, et non leur salaire exact fixe signé dans le contrat de travail. Facilité n'enregistre pas des raisons pour les heures supplémentaires. Facilité n'établit pas une système des heures supplémentaires volontaires pour assurer que tous les travailleurs sont disposés pour les heures supplémentaires volontairement. L'usine n'a pas enregistré le temps de travail réel de tous les travailleurs. Sécurité gardes de l'usine a travaillé plus que le maximum légal de 40 heures par semaine.

La santé et sécurité au travail

Établissement ne dispose pas des certificats d'inspection d'incendie pour l'ensemble de ses bâtiments. Un feu

extincteur dans l'atelier de tissage a été trouvé sous la pression. Couture 3 machines manquaient protection de l'aiguille. Il n'existe pas de programme ergonomique place. Les travailleurs n'ont pas été fournis avec tapis de sol ou des chaises avec le dos soutenir.

Les exercices d'incendie n'ont pas eu lieu en 2009. Certains signes de sorties de secours ne sont pas équipé de la lumière et alimenté par des batteries chargées. Trois portes de sortie sur l'étage 2 et 3 doit être changé de telle sorte qu'il doit être poussé à l'intérieur de l'atelier.

Relation de travail juridiquement contraignant

64 sur 126 travailleurs ne sont pas couverts par l'assurance accident du travail, 76 sur 126 travailleurs ne sont pas couverts par l'assurance retraite et de l'enfant-portant d'assurance, 80 des 126 travailleurs ne sont pas couverts par le personnel médical d'assurance.

Tous les travailleurs sont couverts par l'assurance sociale. Certains contrats ne sont pas comprennent la date à laquelle le contrat a été signé.

Remarques spéciales

Aucun.

Aucun.