



Suppliers' Code of Conduct

Tata Tertib Pemasok

Udara terbuka adalah bisnis kami! Dengan JACK WOLFSKIN kami berharap pelanggan dapat selalu merasa "senyaman di rumah saat berada di luar" karena produk kami menggabungkan kemampuan terbaik dengan kenyamanan tingkat tinggi. Sesuai dengan prinsip tersebut, kami memproduksi pakaian, perlengkapan, dan sepatu yang sesuai untuk berbagai kegiatan luar, santai, maupun perjalanan sejak tahun 1981.

Untuk itu, kami menjamin bahwa semua produk kami memenuhi persyaratan khusus bagi pengguna dan beragam kebutuhan dari berbagai kegiatan yang berbeda.

Untuk menjaga kelangungan kondisi tersebut di masa depan, sangat penting untuk memfokuskan perhatian pada sumber daya manusia dan alam selama proses produksi produk-produk kami.

Di satu sisi, kami sangat menghargai dari orang-orang yang bekerja menghasilkan produk-produk JACK WOLFSKIN, dan kami bukannya tidak menyadari ada ketidakadilan yang mungkin dihadapi oleh mereka. Untuk itu, mitra usaha kami (pemasok, produsen, dan sub-kontraktor) harus memenuhi kewajiban mereka untuk memperhatikan para pegawainya dan mematuhi standar nasional dan internasional.

Di sisi lain, kami berusaha menjaga beragam keindahan alam yang mengagumkan. Sebagai hasilnya, pengaruh-pengaruh yang berpotensi negatif harus dikurangi dan peraturan-peraturan lingkungan hidup yang berlaku secara nasional dan internasional harus dipatuhi.

Prinsip dasar di balik hubungan usaha dengan JACK WOLFSKIN adalah bahwa mitra usaha kami (pemasok, produsen, dan sub-kontraktor) wajib memberlakukan dan menerapkan ketentuan-ketentuan berikut:

1. Persyaratan sosial tentang karyawan

Ketentuan-ketentuan ini berlaku bagi seluruh karyawan (semua orang yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan). Peraturan perundangan dan peraturan serta pedoman internal yang menetapkan ketentuan-ketentuan ini harus diperlihatkan dan diinformasikan kepada seluruh karyawan secara komprehensif. Hak ini tidak boleh dibatasi, baik oleh kontrak maupun bentuk lain seperti kontrak penempatan, skema pelatihan palsu, dan lain-lain.

Perjanjian Kerja

Kontrak kerja tertulis harus disediakan bagi setiap karyawan saat mereka mulai bergabung dalam perusahaan. Sebagai tambahan informasi khusus bagi individu yang bersangkutan, kontrak harus berisi minimal rincian berikut ini: fungsi, tanggal masuk, jam kerja reguler, gaji (tingkat/rincian gaji, jaminan sosial, tanggal pembayaran, dan pengaturan sistem pembayaran), masa percobaan (jika ada), masa berlaku bagi karyawan temporer, pemberian cuti, ketentuan pemberhentian kerja, tanda tangan karyawan dan pemberi kerja, serta tanggal.

Larangan Mempekerjakan Buruh Anak

Perusahaan hanya boleh mempekerjakan orang yang berusia di atas 15 tahun (atau telah melampai tahun ke-14 mereka sesuai Konvensi ILO No. 138) atau lebih tua sesuai ketentuan peraturan nasional.

Karyawan muda harus sudah menyelesaikan pendidikan dasarnya dan waktu kerja tidak boleh melebihi 8 jam per hari. Lebih jauh lagi karyawan muda tidak boleh bekerja pada malam hari.

Peraturan perundangan untuk perlindungan karyawan muda dan magang harus dilaksanakan. Karyawan muda terlarang untuk terpapar pada situasi yang tidak aman atau berbahaya bagi kesehatan dan perkembangan fisik dan mental.

Konvensi ILO No. 79, 138, 142, 182 dan Rekomendasi ILO No. 146 berlaku.

Larangan Kerja Paksa

Pekerjaan harus bersifat sukarela. Seluruh karyawan harus memiliki hak untuk meninggalkan area pabrik setelah menyelesaikan waktu kerja standar. Karyawan harus diberi kebebasan untuk memutuskan kontrak kerja setelah memberikan pemberitahuan yang sesuai kepada pemberi kerja.

Tidak ada karyawan yang boleh dipaksa untuk bekerja dengan hukuman maupun bertentangan dengan kehendaknya atau dengan pembatasan pergerakannya. Larangan juga berlaku untuk berbagai tindakan, seperti deposit jaminan keamanan, menahan dokumen identifikasi asli, atau membuat kewajiban yang mendukung tujuan pencegahan agar karyawan tidak meninggalkan area pabrik.

Perusahaan dilarang keras terlibat atau mendukung perdagangan manusia.

Konvensi ILO 29 dan 105 berlaku.

Anti Diskriminasi

Dilarang memberlakukan diskriminasi atas seseorang pada penerimaan pegawai, penggajian, akses pelatihan, kenaikan jabatan, pemberhentian atau pensiun kaitannya dengan kelompok tertentu seperti etnis atau asal usul, warna kulit, bahasa, afiliasi politik atau agama, orientasi seksual, jenis kelamin, usia, kewajiban keluarga, status pernikahan, cacat tubuh atau keanggotaan organisasi atau serikat buruh. Perhatian harus diberikan untuk meyakinkan bahwa seluruh pelamar, karyawan dan mitra usaha mendapat perlakuan yang adil dan memiliki kesempatan yang sama.

Konvensi ILO No. 100, 111, 143, 158, 159 dan 183 berlaku.

Waktu Kerja

Waktu kerja harus mematuhi ketentuan minimum sesuai peraturan perundangan. Dalam kondisi apapun waktu kerja tidak boleh melebihi 48 jam per minggu dan lembur tidak melebihi 12 jam per minggu. Kerja lembur harus bersifat sukarela dan dilarang keras untuk dituntut secara teratur. Pekerjaan harus dibayar sesuai dengan upah premi berdasarkan peraturan hukum yang berlaku.

Karyawan harus punya minimal satu hari libur setelah bekerja enam hari berturut-turut.

Konvensi ILO No. 1 dan 14 berlaku.

Upah

Upah yang dibayarkan untuk waktu kerja reguler harus sesuai dengan peraturan perundangan upah minimum yang berlaku, termasuk tunjangan resmi lainnya berdasarkan ketentuan minimum. Upah yang dibayarkan kepada pekerja terampil harus dapat mencukupi biaya hidup dan memungkinkan adanya kebijaksanaan pemasukan tambahan.

Upah harus dibayarkan untuk semua pekerjaan lembur sesuai premi yang telah ditentukan peraturan perundangan yang berlaku. Di Negara dimana premi lembur tidak diatur oleh peraturan perundangan atau perjanjian kerja bersama, karyawan harus mendapatkan upah lembur dengan tingkat premi atau sesuai dengan standar industri yang ada tergantung yang mana yang lebih dipilih oleh karyawan.

Karyawan harus terdaftar pada sistem asuransi sosial sesuai aturan perundangan dan sumbangan jaminan sosial dibuat sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam peraturan perundangan.

Pada Negara dimana cuti sakit tidak diatur oleh peraturan perundangan, karyawan harus diberi kompensasi yang sesuai. Jika tidak ada sistem asuransi sosial atau tidak termasuk asuransi kesehatan maupun jasa medis cuma-cuma maka perusahaan wajib membayar biaya medis karyawan.

Semua jenis pemotongan upah ilegal sebagai sanksi disiplin tidak diperbolehkan.

Upah harus dibayar secara teratur dan dalam masa waktu sesuai peraturan namun tidak ebih dari 7 hari setelah periode penghitungan.

Karyawan harus diberikan informasi mengenai perubahan gaji termasuk pemotongan dan insentif secara tertulis dan jelas. Konvensi ILO 26, 102, 131 berlaku.

Karyawan baru harus dibayar sesuai waktu kerja, walaupun karyawan tersebut berhenti setelah beberapa hari bekerja.

Kondisi Kerja, Resiko Kerja dan Keamanan

Perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi karyawan. Kondisi kerja yang aman dan sehat tersebut meliputi seluruh tindakan yang penting dilakukan untuk melindungi hidup dan kesehatan karyawan. Tindakan-tindakan tersebut mencakup keamanan dari kebakaran, keamanan gedung, keamanan mesin, keamanan bahan kimia, dan layanan darurat medis. Standar yang sama juga berlaku untuk akomodasi tempat tinggal jika disediakan oleh perusahaan.

Karyawan harus mendapat pelatihan reguler mengenai penggunaan dan kepatuhan pada standar keamanan. Kepatuhan tersebut harus dimonitor secara teratur. Konvensi ILO No. 155 dan Rekomendasi ILO No. 164 berlaku.

Hak atas Kebebasan Berasosiasi dan Berunding Secara Kolektif

Karyawan harus memiliki hak secara hukum untuk membentuk atau bergabung dengan organisasi buruh. Hak untuk berunding secara kolektif juga harus diterapkan.

Jika hak atas kebebasan berasosiasi dan berunding secara kolektif dibatasi oleh hukum, bentuk-bentuk alternatif perwakilan kepentingan secara internal harus diperbolehkan. Perusahaan harus menjamin bahwa wakil karyawan dan personil yang terlibat dalam organisasi karyawan tidak menjadi subyek pelecehan, diskriminasi, intimidasi atau balas dendam.

Perwakilan pekerja harus mendapat akses bebas ke tempat kerja sesuai dengan peraturan perundangan.

Konvensi ILO No. 87, 98, 135, dan Rekomendasi ILO No. 143 berlaku.

Tindakan Disipliner

Perusahaan harus melarang segala bentuk tindakan disipliner ilegal, seperti serangan fisik dan lisan, gangguan secara seksual dan psikologis, dan bentuk-bentuk intimidasi lainnya. Peraturan perusahaan yang berlaku bagi karyawan, termasuk juga konsekuensi hukum dari perbuatan buruk, harus dijelaskan secara transparan kepada karyawan. Jika atasan/pimpinan menggunakan tindakan disipliner ilegal, perilaku tersebut harus mendapat konsekuensi disipliner. Sistem yang berfungsi dengan baik harus dijalankan untuk memungkinkan karyawan mengajukan pengaduan mengenai tindakan disipliner ilegal. Karyawan yang melaporkan pelanggaran atas Tata Tertib dan/atau hak-hak mereka dilarang dikenai hukuman.

2. Persyaratan Bagi Lingkungan Hidup

Perusahaan diminta mematuhi undang-undang perlindungan lingkungan hidup, sesuai standar yang berlaku secara internasional maupun ketentuan persyaratan JACK WOLFSKIN seperti Buku Hijau. Sebagai tambahan, kami mendukung mitra usaha kami untuk bersama-sama JACK WOLFSKIN menaruh perhatian terhadap alam dan mengambil tindakan pencegahan yang berkaitan dengan tantangan dan resiko kerusakan ekologi yang sedang berlangsung.

3. Penyuapan dan Korupsi

JACK WOLFSKIN tidak mentolerir berbagai bentuk penyuapan atau korupsi, baik secara langsung maupun tidak langsung; dalam bentuk uang, hadiah atau undangan yang tidak pantas, atau keuntungan-keuntungan lain yang bertujuan untuk pilih kasih dan manipulasi.

4. Praktik Manajemen

Dengan menandatangani dokumen ini, perusahaan mengakui standar-standar yang dijelaskan dalam Tata Tertib ini, dan menerima kewajiban untuk menerapkan standar-standar tersebut dalam perusahaan.

Seluruh karyawan harus mendapat informasi mengenai hak dan kewajiban mereka yang timbul dari Tata Tertib ini dan menerima pelatihan untuk praktiknya. Jika badan perwakilan karyawan sudah ada, badan tersebut harus mendapat salinan Tata Tertib yang sudah ditandatangani dan ketentuan-ketentuan di dalamnya harus dijelaskan kepada mereka. Jika ada penyimpangan pelaksanaan Tata Tertib, perwakilan karyawan harus terlibat dalam mengembangkan dan melaksanakan langkah-langkah perbaikan.

Untuk memenuhi persyaratan Tata Tertib dan peraturan hukum, manajemen sistematis yang tepat harus ada. Tugas-tugas harus diberikan kepada personel sesuai keahlian yang dibutuhkan. Kepatuhan harus dimonitor. Catatan yang lengkap, akurat, transparan, dan tepat harus disimpan sesuai dengan kegiatan-kegiatan terkait, sehingga ada bukti untuk menunjukkan tingkat kepatuhan pada ketentuan-ketentuan yang ada.

Apabila terjadi penyimpangan dari standar yang ada, perusahaan wajib mengambil tindakan perbaikan dan melaksanakannya dalam jangka waktu yang layak.

5. Prosedur Menyampaikan Keluhan

Seluruh karyawan memiliki hak untuk melaporkan adanya pelanggaran Tata Tertib dan/atau ketentuan peraturan perundangan tambahan kepada JACK WOLFSKIN dan/atau pihak ketiga yang independen apabila solusi internal tidak tercapai.

6. Pengawasan

Perusahaan berkewajiban untuk memperbolehkan karyawan JACK WOLFSKIN atau pihak ketiga yang ditunjuk oleh JACK WOLFSKIN untuk mengakses perusahaan kapan saja dalam rangka mengawasi tingkat kepatuhan pada ketentuan baik dengan maupun tanpa pemberitahuan sebelumnya. Pihak-pihak yang disebutkan di atas harus diberikan informasi, dokumen, dan sumber daya yang diperlukan pada waktunya. Perusahaan yang berulang kali mencoba melakukan penipuan kepada auditor dalam hal memberikan informasi palsu atau yang telah dimanipulasi atau tekanan pada karyawan untuk memberikan informasi yang salah dapat mengakibatkan pemutusan hubungan bisnis sesegera mungkin.

Sebagai tambahan, perusahaan wajib memeriksa kepatuhan pada ketentuan dalam unit produksi dan sub-kontraktor lainnya. Perusahaan juga wajib membantu unit-unit ini untuk menerapkan standar yang berlaku jika ada penyimpangan. Kinerja yang benar dari kegiatan pengawasan ini akan diawasi secara acak oleh JACK WOLFSKIN.

Jika Anda memiliki pertanyaan, saran atau keluhan Anda mempunyai beberapa cara untuk menghubungi kami:

1. Anonim melalui internet www.com-box.net
2. Tinggalkan pesan pada auditor Sumations Anda Ria Setiawan.
Nomor telepon di Jerman: 021-5299 4535
Atau melalui email: ria@sumations.com
3. Hubungi kami langsung di Jerman:
Jack Wolfskin Compliance team / Tim Kepatuhan Jack Wolfskin
Eco & Social Compliance / Kepatuhan Lingkungan dan Sosial
Jack Wolfskin Kreisell 1
65510 Idstein
Germany
Email: complaints@jack-wolfskin.com