



# Suppliers' Code of Conduct

## Quy tắc ứng xử dành cho nhà cung cấp

„Outdoor - Ngoài trời“ là chủ đề của chúng tôi. Với JACK WOLFSKIN, khách hàng sẽ cảm thấy ở bất cứ nơi nào cũng thoải mái như ở nhà mình, vì các sản phẩm của chúng tôi luôn kết nối giữa chức năng tối nhất với sự thoải mái tối ưu. Từ năm 1981 chúng tôi đã sản xuất thành công trang phục hoạt động, trang thiết bị và giày dép dành cho các hoạt động ngoài trời, các chuyến du lịch và các hoạt động giải trí. Vì thế, chúng tôi luôn chú ý để các sản phẩm đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng và các khả năng áp dụng khác nhau của chúng.

Điều kiện cơ bản để duy trì sự thành công này trong tương lai là phải đặt con người và thiên nhiên ở vị trí trọng tâm trong quá trình sản xuất.

Một mặt, chúng tôi coi trọng những con người làm ra sản phẩm. Chúng tôi không nhắm mắt trước những bất công mà họ có thể gặp phải. Chính vì vậy, các công ty đối tác của chúng tôi (nhà cung cấp, nhà sản xuất và đơn vị nhận nhiệm vụ dưới quyền của họ) phải bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động và phải tuân theo tiêu chuẩn ở trong nước cũng như quốc tế.

Mặt khác, chúng tôi coi trọng vẻ đẹp và sự đa dạng, phong phú của thiên nhiên. Do đó, các tác hại tiêu cực có thể xảy ra cho thiên nhiên phải được giữ ở mức tối thiểu và các quy định hiện hành ở trong nước và quốc tế về môi trường phải được tuân theo.

Nền tảng cho các mối quan hệ kinh doanh với JACK WOLFSKIN là các công ty đối tác (nhà cung cấp, nhà sản xuất và đơn vị nhận nhiệm vụ dưới quyền của họ) phải có trách nhiệm cam kết bằng hợp đồng sẽ chấp nhận và thực hiện theo các tiêu chuẩn dưới đây:

### 1. Những chính sách xã hội dành cho người lao động:

Những tiêu chuẩn này có hiệu lực đối với mọi người lao động (tất cả những người làm việc trong công ty). Các quy định luật pháp, nội quy công ty và những hướng dẫn nội bộ nhằm cụ thể hóa những tiêu chuẩn này phải được phổ biến rõ ràng và công khai tới toàn thể người lao động. Những quyền lợi này không được phép bị giới hạn bằng hợp đồng hay bằng bất cứ hình thức nào khác như việc trao đổi hợp đồng hay các chương trình đào tạo nghề không có thực v.v...

### Hợp đồng lao động bằng văn bản

Hợp đồng lao động phải được ký kết bằng văn bản với người lao động khi người ấy gia nhập công ty. Bên cạnh các thông tin chi tiết về cá nhân, trong hợp đồng phải bao gồm những nội dung sau: chức vụ, ngày bắt đầu làm, số giờ làm việc cơ bản, tiền lương (mức lương và các thành phần của lương, chi phí bảo hiểm cho xã hội, ngày và hình thức trả lương), thời gian có hiệu lực đối với hợp đồng có thời hạn, quy định việc nghỉ phép, điều kiện cho thôi việc, ngày kí kết hợp đồng, chữ kí của người lao động và người sử dụng lao động.

### Nghiêm cấm sử dụng lao động là trẻ em

Công ty chỉ được phép tuyển dụng những người trên 15 tuổi (hoặc đủ 14 tuổi, nếu chiếu theo Quy ước số 138 của ILO - Tổ chức lao động quốc tế), hoặc lớn tuổi hơn tùy theo yêu cầu của các điều lệ pháp luật hiện hành.

Những người lao động này phải đã hoàn thành chương trình giáo dục phổ cập. Thời gian làm việc không được quá 8 giờ một ngày. Họ cũng không phải làm ca đêm.

Các điều luật bảo vệ người lao động trẻ tuổi và người học nghề phải được tuân thủ. Người lao động trẻ tuổi không bị áp buộc làm việc trong những trường hợp nguy hiểm hoặc đặc hại làm ảnh hưởng tới sự phát triển về tinh thần công nhân thể chất của họ.

Quy ước số 79, 138, 142, 182 và Lời đề nghị số 146 của ILO được áp dụng.

### Nghiêm cấm cưỡng bức lao động

Lao động phải là sự tự nguyện. Mọi người lao động đều có quyền rời khu vực nhà máy sau khi đã hoàn thành ngày làm việc cơ bản. Người lao động có quyền được hủy bỏ hợp đồng lao động sau khi đã thông báo lý do chính đáng cho người sử dụng lao động.

Không được đe dọa hay bắt người lao động phải làm việc, nếu họ không muốn và không được giới hạn sự tự do đi lại của họ trong quá trình làm việc. Điều này bao gồm cả sự nghiêm cấm các biện pháp như việc bắt đóng cọc, giữ các giấy tờ tùy thân hay đặt ra các nghĩa vụ khác với mục đích ngăn cản người lao động rời bỏ công ty.

Công ty không được phép liên quan hay tiếp tay cho việc vận chuyển người.

Điều này được quy định trong Quy ước số 29 và 105 của ILO.

### Nghiêm cấm phân biệt đối xử

Không được phân biệt đối xử đối với người lao động trong việc tuyển dụng, trả lương, tiếp cận những khóa đào tạo, thăng cấp, đình chỉ công tác hoặc nghỉ hưu vì các đặc điểm thân phận xã hội như nguồn gốc dân tộc hay quốc tịch, màu da, ngôn ngữ, nhân chủng và chính trị và tôn giáo, giới tính, độ tuổi và đối với người tàn tật hoặc giữa các thành viên trong một tổ chức lao động. Cần quan tâm để đảm bảo rằng tất cả những người xin việc, những người lao động và các đối tác kinh doanh đều được đối xử ngang nhau và đều có những cơ hội ngang nhau.

Điều này được quy định trong Quy ước số 100, 111, 143, 158, 159 và 183 của ILO.

### Thời gian làm việc

Thời gian làm việc phải phù hợp ít nhất là với các quy định pháp luật hiện hành.

Số giờ làm việc thông thường không được quá 48 giờ và số giờ tăng ca không được quá 12 giờ trong một tuần. Tăng ca phải là tự nguyện và không bị yêu cầu làm thường xuyên.

Giờ tăng ca phải được trả tỷ lệ ít nhất là mức do luật pháp quy định.

Người lao động phải được nghỉ ít nhất một ngày trong sáu ngày làm việc liên tục.

Điều này được quy định trong Quy ước số 1 và 14 của ILO.

### Tiền lương

Mức lương cho thời gian làm việc thông thường phải phù hợp với mức lương tối thiểu cộng thêm các khoản phúc lợi xã hội do Nhà nước quy định. Mức lương tối thiểu nên được ấn định sao cho người lao động bảo đảm được các chi phí sinh hoạt và có một phần tích lũy.

Thu lao cho các giờ tăng ca phải được trả thêm theo tỉ lệ theo quy định của Nhà nước.

Ở những nước mà tiền trả thêm cho giờ tăng ca không được quy định bằng luật pháp hay thỏa ước lao động tập thể thì người lao động phải được nhận thu lao cho giờ tăng ca theo tỉ lệ tăng thêm hoặc bằng những tiêu chuẩn công nghiệp hiện hành sao cho thuận lợi cho người lao động.

Người lao động phải được đăng ký trong các hệ thống bảo hiểm xã hội theo luật định và các khoản đóng góp an sinh xã hội được thực hiện theo yêu cầu của Nhà nước.

Ở những nước mà tiền nghỉ bệnh không được quy định bằng luật pháp, công nhân vẫn phải được đền bù đầy đủ. Trong trường hợp không có hệ thống bảo hiểm theo luật định thì hoặc không có bảo hiểm y tế hay dịch vụ y tế miễn phí thì công ty phải trả tiền dịch vụ y tế cho người lao động.

Tất cả các loại khâu trừ bất hợp pháp được dùng như nhân phẩm kỹ luật thì đều bị cấm.

Tiền lương phải được trả đều đặn và trong khoảng thời gian hợp pháp nhưng không được quá 7 ngày sau chu kỳ tính lương.

Người lao động phải nhận được bảng lương cho từng thời gian cụ thể bằng văn bản với các thông tin rõ ràng về các thành phần của lương, bao gồm cả các khoản khấu trừ và phúc lợi. Điều này được quy định trong Quy ước số 26 và 131 của ILO.

Những người lao động mới công phải được trả lương đầy đủ cho toàn bộ thời gian đã làm việc, ngay cả khi người đó quyết định thôi việc sau vài ngày.

### Điều kiện lao động, Vấn đề bảo vệ sức khỏe và An toàn lao động

Công ty phải đảm bảo cho người lao động có điều kiện làm việc an toàn. Các điều kiện này bao gồm những biện pháp cần thiết để bảo vệ tính mạng và sức khỏe cho người lao động, ví dụ như an toàn về phòng cháy, chữa cháy, kiến trúc xí nghiệp an toàn, an toàn máy móc, an toàn về hóa chất và đáp ứng được các trường hợp cấp cứu khẩn cấp khi có tai nạn lao động. Nơi ở của người lao động do công ty cung cấp cũng phải đạt những tiêu chuẩn nói trên.

Người lao động phải được tổ chức huấn luyện, hướng dẫn thường xuyên về việc áp dụng và thực hiện những tiêu chuẩn an toàn lao động. Việc kiểm tra sự tuân thủ phải được tiến hành nội bộ thường xuyên. Điều này được quy định trong Quy ước số 155 và Lời khuyên số 146 của ILO.

### Quyền tự do thành lập hiệp hội và thương thuyết tập thể

Người lao động có quyền thành lập hoặc gia nhập các tổ chức đại diện cho người lao động, trong khuôn khổ các quy định luật pháp. Quyền tiến hành các cuộc thương thuyết tập thể phải được công nhận.

Nếu quyền tự do tham gia công đoàn và thương lượng tập thể bị không được quy định bởi luật pháp thì hình thức thay thế đại diện cho quyền lợi công nhân trong nội bộ nhà máy phải được cho phép. Công ty cần đảm bảo rằng đại diện cho người lao động và những người tham gia tổ chức công đoàn không bị quấy nhiễu, hăm dọa, phân biệt đối xử hoặc trả thù vì công việc của họ.

Những người đại diện cho người lao động phải được bảo đảm vấn đề làm việc bình thường theo quy định của luật pháp.

Điều này được quy định trong Quy ước số 87, 98 và 135 và Lời khuyên số 146 của ILO.

### Các hình thức kỷ luật lao động

Nghiêm cấm mọi hình thức kỷ luật bất hợp pháp như đánh đập, dùng lời lẽ thô tục, làm tổn thương tinh thần, lạm dụng tình dục hoặc các hình thức xâm phạm khác trong công ty. Các điều lệ xí nghiệp và các hình thức kỷ luật hợp pháp khi có sai phạm phải được thông báo rõ ràng tới toàn thể người lao động. Những người quản lý sử dụng những hình thức kỷ luật bất hợp pháp sẽ phải chịu mọi hậu quả và hình thức kỷ luật thích đáng.

Doanh nghiệp phải áp dụng một hệ thống điều hành giúp người lao động có thể khiếu nại các hình thức kỷ luật bất hợp pháp. Nếu người lao động đưa ra được chứng cứ về sự xâm phạm đến Quy tắc ứng xử (Code of Conduct) và/hoặc quyền lợi hợp pháp của họ thì không được áp dụng bất cứ một sự trừng phạt nào đối với họ.

### 2. Những yêu cầu về bảo vệ môi trường

Các doanh nghiệp phải tuân theo những quy định luật pháp hiện hành về việc bảo vệ và giữ gìn môi trường cũng như các tiêu chuẩn quốc tế thông dụng và các kế hoạch được đề cập đến trong quyển Green Book của Công ty JACK WOLFSKIN. Ngoài ra, chúng tôi khuyến khích các công ty đối tác chia sẻ tình yêu thiên nhiên với JACK WOLFSKIN và tiếp nhận các phương án phòng ngừa những rủi ro sinh thái.

### 3. Hối lộ và tham nhũng

JACK WOLFSKIN không khoan nhượng cho bất kỳ hình thức hối lộ hay tham nhũng nào, cho dù trực tiếp hay gián tiếp, dưới hình thức tiền, quà tặng không tương xứng, các cuộc mời chiêu đãi hay những ưu đãi không công bằng, để chiếm được quyền ưu tiên hoặc phục vụ cho các thủ đoạn làm ăn.

### 4. Thực hành quản lý

Với việc kí kết văn bản này, mỗi doanh nghiệp đều phải chấp nhận các tiêu chuẩn xác định trong Quy tắc ứng xử (Code of Conduct) và phải có trách nhiệm tiến hành áp dụng đúng các tiêu chuẩn này trong doanh nghiệp.

Toàn thể người lao động phải được thông báo và quyền lợi và trách nhiệm của họ được quy định trong Quy tắc ứng xử này công như người phải được huấn luyện cách thực hiện những tiêu chuẩn này. Trong trường hợp có người đại diện cho người lao động thì phải giao một bản sao của Quy tắc ứng xử đã được kí kết và giải thích rõ ràng các tiêu chuẩn cho người đó.

Nếu trong công ty có những sự sai lệch so với Quy tắc ứng xử, đại diện người lao động phải được tham gia vào việc phát triển và thực hiện các biện pháp khác phục.

Để có thể áp dụng được những yêu cầu của Quy tắc ứng xử (Code of Conduct) và các quy định pháp luật khác, phải có một hệ thống quản lý thích hợp, có sự phân chia công việc rõ ràng cho người có kiến thức và năng lực cần thiết. Việc thực hiện đúng cần phải được theo dõi.

Các quá trình quan trọng phải được phân thảo một cách chính xác và rõ ràng nhằm mục đích chứng minh mức độ thi hành các tiêu chuẩn. Trong trường hợp có sự khác biệt, doanh nghiệp có trách nhiệm xác định rõ biện pháp sửa đổi và tiến hành thực hiện trong một khoảng thời gian thích hợp.

Nếu công ty gặp khó khăn trong việc triển khai các biện pháp để tuân thủ các tiêu chuẩn.

### 5. Quá trình khiếu nại

Người lao động có quyền phản ánh mọi vi phạm về Quy tắc ứng xử và/hoặc những quy định có hiệu lực với Công ty JACK WOLFSKIN, Quý Công Bằng Dệt May và/hoặc với một tổ chức độc lập thứ ba khác nếu không tìm được giải pháp trong nội bộ công ty mình.

### 6. Sự giám sát

Công ty phải cam kết cho phép nhân viên của Công ty JACK WOLFSKIN hoặc đối tác thứ ba được Công ty JACK WOLFSKIN ủy nhiệm có thể vào công ty bất cứ lúc nào để kiểm tra mức độ thực hiện các tiêu chuẩn. Các bên đã đề cập ở trên phải được cung cấp các thông tin, tài liệu trung thực cần thiết và thời gian. Việc tìm kiếm tài liệu cần bằng cách cung cấp cho các kiểm toán viên tài liệu ghi máy hoặc đã chỉnh sửa hoặc áp dụng liên tục lượng lao động nhằm cung cấp các thông tin sai lệch có thể dẫn đến việc chậm trễ mối quan hệ kinh doanh ngay lập tức.

Bên cạnh đó, công ty phải có nghĩa vụ kiểm tra việc giữ đúng các tiêu chuẩn ở những cơ sở sản xuất khác cũng như các đơn vị gia công dù họ có sản xuất cho Jack Wolfskin hay không và phải có khả năng cung cấp bằng chứng về kết quả tương ứng. Công ty có nghĩa vụ hỗ trợ các đơn vị này trong việc thực hiện các tiêu chuẩn nếu có tồn tại sự sai lệch. Việc thực hiện đúng các hoạt động giám sát này sẽ được Jack Wolfskin kiểm tra ngẫu nhiên.

### Nếu bạn có bất cứ câu hỏi, đề xuất hay khiếu nại nào, bạn có thể liên hệ với chúng tôi theo những cách sau đây:

- Liên hệ trực tiếp qua Internet [www.com-box.net](http://www.com-box.net)
- Gửi tin nhắn cho kiểm toán viên phụ trách khu vực của Sumations là Đoàn Diệu Linh  
Số điện thoại: 04 3936 7404  
Hoặc gửi email đến: [linh@sumations.com](mailto:linh@sumations.com)
- Liên lạc trực tiếp với chúng tôi tại Đức:  
Jack Wolfskin Compliance team  
Eco & Social Compliance  
Jack Wolfskin Kreisell 1  
65110 Idstein  
Germany  
Email: [complaints@jack-wolfskin.com](mailto:complaints@jack-wolfskin.com)

