



# Suppliers' Code of Conduct

## JACK WOLFSKIN 供應商行為守則

戶外產品是我們的主題 JACK WOLFSKIN 讓客戶隨時在戶外都能找到在家的感覺，因為我們的產品將最好的功能性和極高的舒適感融合在一起。這一信念伴隨著我們的公司，從1981年起我們為戶外活動，旅遊提供休閒功能服裝，裝備和鞋類產品。

我們努力做到讓我們的產品滿足不同用戶的需要，滿足不同使用的需要。

我們將人和自然作為我們關注的中心，這一原則在我們產品的生產過程同樣適用。只有這樣才能保證我們將來的成功。

一方面我們對我們的生產商要有相應的尊重。我們對他們在生產過程中可能遭遇到的不公平待遇不能視而不見。我們的業務夥伴（供應商，供應商的生產商及其分包商）必須對他們的員工履行照顧的義務，貫徹執行相關的國內國際標準。

另一方面我們要對美麗多彩的大自然有相應的尊重。只有這樣才能減少潛在的負面影響以達到國內國際環保規定的要求。

作為與JACK WOLFSKIN 繼續保持業務合作關係的前提，我們的業務夥伴（供應商，供應商的生產商及其分包商）必須認可並履行以下標準：

### 1. 執行保證員工利益的社會標準

此社會標準適用於所有員工（在所有相關公司工作的人）。相關法律規定和旨在細化這些規定的內部政策都應該以員工可以理解的方式公告並且可以查閱。不能以合同形式或其他形式限制員工的這一權利。不能通過合同發包，欺騙性的培訓計劃等方式規避這一員工權利。

#### 書面的勞動合同

必須和每一個雇員在工作關係開始之前簽訂書面的勞動合同。員工要持有一份勞動合同。除員工的個人信息以外，合同還應該至少包括以下內容：員工職能，入職日期，正常工作時間，薪資（工資等級及其組成部分，社會保險，薪資發放日期和方式），試用期期限（如有），有限期合同的合同期限，休假，解除合同條件，雇主和雇員簽名及日期。

#### 禁止使用童工

公司只能僱用年滿15周歲的員工（或者是根據國際勞工組織138號協議的規定僱用年滿14周歲的員工）。如果國家法律有相關規定，則必須僱用大於15周歲的員工。

員工必須完成義務教育。工作時間不得超過每天8小時。他們不得進行夜間作業。必須遵守關於保護未成年雇員及學徒工的法律規定。不得安排未成年員工在對他們身體或精神健康發展有害的工作環境從事勞動。這方面適用國際勞工組織第79, 138, 142, 182號條約的規定並推薦執行146號規定。

#### 禁止強迫勞動

勞動關係必須是雙方自願。所有員工有權在完成標準工作日後離開工廠廠區。員工可以在給予雇主適當通知後結束勞動合同。不能對員工進行懲罰的威脅或者違背員工意志令其勞動。也不能限制員工的行動自由。這一規定包括禁止扣押物件，原始身份證件，不得創造其他義務關係以阻止員工離開工廠廠區。公司不得從事或支持販賣人口。這方面要遵守國際勞工組織第29 和105號條約的有關規定。

#### 反歧視

不得因人種，國籍，膚色，語言，政治或宗教信仰，性取向，性別，年齡，家庭責任，婚姻狀況，身體殘疾或工會組織成員對特定人群在僱傭，報酬，培訓機會，升職，解職或退休進行歧視。要採取措施確保平等對待所有的求職人，雇員和業務夥伴，使其享有均等的機會。這方面適用國際勞工組織第100, 111, 143, 158, 159 和183號條約的規定。

#### 工作時間

在工作時間方面必須遵守現行法律規定。所有的加班時間必須按照法律規定支付報酬。對於那些加班費不被法律或集體談判協議規定的國家，應當給予員工更高的工資報酬或者等同於當前行業規定的加班工資，員工應當享有對其更有利的報酬。員工在連續工作六天後必須至少有一天休息。這方面適用國際勞工組織第1和14號條約的規定。

#### 工作報酬

對於正常工作時間內所支付的報酬至少應當與現行法律規定的最低工資以及其他的法定應付的報酬相符。工人的報酬應該足夠支付他的生活開銷並且有一部分結余。所有的加班時間必須按照法律規定支付報酬。對於那些加班費不被法律或集體談判協議規定的國家，應當給予員工更高的工資報酬或者等同於當前行業規定的加班工資，員工應當享有對其更有利的報酬。雇主必須為員工在法定的社會保險體系中登記並按法律要求為他們繳納社會保險。對於那些帶薪假不受法律規定的國家，工人必須得到充分的補償。如果沒有法定保險體系存在或者法定保險不包括醫療保險或免費醫療服務，公司應當為員工支付醫療費用。禁止以任何形式作為懲戒措施進行非法的工資扣除。

工資必須定期支付，並在法律允許的範圍內，但不得遲於工資計算周期結束後7天。工資支付情況，包括工資組成及其扣款和福利，必須以書面形式通知員工。這方面適用國際勞工組織第26, 102和131號條約的規定。對於新工人，所有工作時間也必須支付，即使工人工作幾天後決定辭退工作。

#### 工作條件，職業健康和環境安全

公司必須為員工提供健康環境的工作條件。這些健康環境的工作條件包括一切保障員工生命和健康的必需措施。該措施包括消防安全，房屋建築安全，機器安全，化學用品安全，緊急情況下的醫療救治。該措施要符合法律要求。如公司有提供住宿場所，也需滿足這些要求。員工必須定期接受遵守和執行這些安全標準的培訓。標準的執行情況要進行定期的內部檢查。這方面適用國際勞工組織第155號條約和164號條約的規定。

#### 結社自由和集體談判的權利

員工必須有法定的權利建立，參加和組織勞工組織。集體談判的權利必須得到遵守。在結社自由和集體談判的權利受到了法律限制的情況下，員工有權利建立一種替代性的公司內部代表員工利益的機構。公司必須確保工人代表和其他組織員工參與的人員不得因為他們的工作而受到騷擾，歧視，恐嚇或報復。工人代表的正常的工作權利不能受到限制。這方面適用國際勞工組織第87, 98, 135和154號條約及其143號條約的規定。

#### 紀律性措施

公司內禁止任何形式的體罰，口頭攻擊，心理和性侵犯以及其它任何形式的威脅。對雇員有約束力的公司規章及其對違反公司規章制度的處理必須讓所有員工知曉。對公司領導違法濫用懲罰措施的行為必須進行處理。公司必須執行一種有效的體系讓所有的員工有可能對非法的懲罰性措施進行投訴。對以不遵守本行為守則為由進行投訴的員工不得給予懲罰。

### 2. 環境保護要求

公司有義務遵守關於保護環境的法律規定和國際標準，同時要遵循JACK WOLFSKIN 綠皮書的規定。此外，我們希望我們的業務夥伴分享JACK WOLFSKIN對自然的熱情，防止出現對自然的威脅行為。

### 3. 賄賂與腐敗

JACK WOLFSKIN 不容忍任何形式的賄賂或腐敗行為，無論是直接的或間接的，或者是以金錢，不適當的禮品或邀請的方式。提供這些不正當好處的目的旨在己方獲益。

### 4. 管理實踐

通過簽署本文件，公司承認行為守則所規定的標準並承擔在本公司中執行這些標準的義務。所有的員工必須要知道他們根據行為守則所享有的權利和承擔的義務。公司要對員工進行相關培訓。如果公司中已有員工代表，要將一份由公司簽署的行為守則交給職工代表並解釋其相關的標準。如果公司的具體操作與行為守則有出入，必須邀請員工代表參與公司整改措施的制定及執行過程。公司必須建立相應的管理體系，以達到行為守則和法律要求。公司要相應的人員負責行為守則的實施。相關人員必須具備相應的知識。公司執行行為守則的情況必須受到監控。對執行行為守則的相關活動必須進行適當，透明，準確和完整的紀錄以提供對符合標準的遵守程度的證據。尚未達到行為守則規定的標準的，公司有義務制定整改措施並在合理的時間內貫徹執行。如公司在貫徹標準中遇到困難，可以要求JACK WOLFSKIN提供必要的支持。

### 5. 投訴

在不能找到內部解決方案的情況下所有員工有權對任何違反行為守則的行為向JACK WOLFSKIN，公平成衣基金會或/和獨立第三方投訴。

### 6. 監督

不管是否有提前通知，JACK WOLFSKIN員工或是由JACK WOLFSKIN委託的第三方可以隨時針對行為守則的執行情況對公司進行檢查。公司必須及時地給上述人員提供必要的真實信息，文件和資源。反復欺騙的行為，包括給驗廠人員提供偽造或虛假的文件，或對工人施加壓力給驗廠人員提供虛假資料，會導致立即終止業務關係。此外，公司有義務監督其他生產單位和分包商執行此行為守則的情況，不管他們是否為JACK WOLFSKIN生產，並能夠提供監督結果的證據。如果發現有違反的，公司有義務協助這些生產單位執行行為守則的標準。JACK WOLFSKIN可以對監督行為守則的執行情況進行抽查。如果你有任何問題，建議或投訴，可以通過以下的方式聯繫我們：

1. 匿名通過網頁www.com-box.net
2. 給Sumations本地驗廠員鄧薇留言  
電話號碼：+86 20 2885 8229  
或者通過電子郵件：wei@sumations.com
3. 直接聯系德國：  
Jack Wolfskin Compliance team  
Eco & Social Compliance  
Jack Wolfskin Kreisel 1  
65510 Idstein  
Germany  
電子郵件：complaints@jack-wolfskin.com