

КОДЕКС ВЗАИМООТНОШЕНИЙ С ПОСТАВЩИКАМИ

Товары, производимые для пребывания на открытом воздухе являются нашей основной темой. С продукцией фирмы Jack Wolfskin, наши клиенты всегда могут чувствовать себя на улице как дома, так как наша продукция сочетает в себе наилучшую функциональность и комфорт. Руководствуясь этим убеждением, мы успешно производим с 1981 года функциональную одежду, оборудование и обувь для активного отдыха на природе, досуга и путешествий.

При этом мы обращаем внимание на то, чтобы все наши продукты отвечали требованиям потребителей и обладали различными возможностями их использования.

Нашей основной предпосылкой для того, чтобы наше производство оставалось успешным также и в будущем, является помещение в центр внимания при изготовлении нашей продукции человека и природы.

Мы с уважением относимся, с одной стороны, к потребностям людей, занятых в производстве продукции Jack Wolfskin. Мы не закрываем глаза на несправедливости, с которыми они могут столкнуться. Поэтому также нашим деловым партнерам (поставщикам, их производителям и субподрядчикам) вменяется в обязанность заботиться о своих сотрудниках и соблюдать национальные и международные стандарты. С другой стороны, мы отдаем должное невероятной красоте и разнообразию природы и организуем производство таким образом, чтобы минимизировать возможные негативные и соблюдении действующих национальных и международных экологических норм.

В качестве основы для деловых отношений с Jack Wolfskin наши деловые партнеры (поставщики, производители и их субподрядчики) по контракту обязаны признавать и реализовывать следующие стандарты:

1 Социальные требования для работников

Соблюдение стандартов является обязательным для всех сотрудников, работающих на данном производстве. Уставные положения, а также внутренние правила и директивы, конкретизирующие эти стандарты, должны доводиться до работников в понятной форме.

Обо всем этом работники должны быть информированы в полной мере. Эти права не могут быть ограничены в договорной или в любой другой форме, например, путем простой выдачи рабочих заданий или фиктивных учебных программ.

Трудовой договор

С каждым сотрудником с началом трудовых отношений должен заключаться трудовой договор в письменном виде. Кроме персональных данных договор должен включать как минимум следующие пункты: выполняемые функции, дату начала работы, количество рабочих часов, оплату (подробности расчета, социальные вычеты, дата оплаты и способы оплаты), испытательный срок (если таковой предусмотрен), срок действия при временных трудовых договорах, право на отпуск, подписи работника и работодателя, а также дату заключения договора.

Запрет на детский труд

Предприятие может принимать на работу только лиц, достигших возраста не менее 15 полных лет (или 14 лет, если это допускается в соответствии с Конвенцией МОТ № 138) или старше, если этого требует действующее правовое регулирование.

Несовершеннолетние работники должны иметь законченное обязательное школьное образование и их рабочее время не может превышать 8-ми часов в день. Кроме того, не разрешается привлекать несовершеннолетних работников к работе в ночные смены.

Нормативные положения, касающиеся защиты несовершеннолетних работников и учеников, должны соблюдаться неукоснительно.

Недопустимо подвергать несовершеннолетних воздействию ситуаций, которые являются опасными или вредными для их физического или психического здоровья и развития.

Это регламентируется Конвенциями МОТ №№ 79, 138, 142, 182 и Рекомендацией МОТ № 146.

Запрещение принудительного труда

Трудовые отношения должны строиться на добровольной основе. Все работники должны иметь право покинуть территорию предприятия в конце нормального рабочего дня. Работники имеют право уволиться при соблюдении разумного срока отработки после уведомления работодателя.

Ни один работник не может быть принужден под угрозой наказания или против его воли к работе или ограничен в свободе передвижения. Это включает в себя запрет на такие меры, как лишение работника средств безопасности, отказ в возвращении оригинальных легитимационных документов или создание ситуации, ставящей работника в положение, при котором он лишен возможности покинуть предприятие.

Предприятие не может участвовать в торговле людьми или поддерживать ее.

Здесь действуют Конвенции МОТ №№ 29 и 105

Антидискриминация

Дискриминация людей при приеме на работу, оплате труда, получении доступа к профессиональной подготовке, карьерном продвижении, прекращении трудовых отношений или выходе на пенсию в связи с принадлежностью к определенным группам, таким как этнические или национального происхождения, цвета кожи, языковым, политическим или на основании религиозных убеждений, сексуальной ориентации, пола, возраста, семейных обязанностей, семейного положения, инвалидности или членства в рабочих организациях или профсоюзных объединениях не допускается. Должно быть обеспечено одинаковое обращение со всеми претендентами, работниками и деловыми партнерами и предоставление им равных возможностей.

Здесь действуют Конвенции МОТ №№ 100, 111, 143, 158, 159 и 183.

Рабочее время

Время работы должно по меньшей мере соответствовать действующим положениям закона.

Ни в коем случае обычное регулярное рабочее время не может превышать 48 часов в неделю и сверхурочные часы не могут превышать 12 часов в неделю. Привлечение к сверхурочным работам должно базироваться на добровольной основе и не может быть регулярным. Сверхурочные часы работы должны оплачиваться дополнительно по меньшей мере в размере, установленном в соответствии с законом.

Работникам после следующих подряд 6-ти рабочих дней должен быть представлен по меньшей мере один выходной.

Эти положения регулируются Конвенциями МОТ №№ 1 и 14

Вознаграждение

Заработная плата, выплачиваемая за постоянный труд, должна соответствовать по меньшей мере установленному законом минимальному заработку, включая другие законодательно закрепленные выплаты. Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику, должен быть достаточным для обеспечения жизненных потребностей и содержать еще некоторую часть для свободного распоряжения. Все выполненные сверхурочные работы должны возмещаться, в соответствии с правовыми положениями, с доплатой. В странах, где доплата за сверхурочную работу не регулируется законом или тарифным соглашением, работники получают доплату в качестве компенсации за сверхурочную работу или вознаграждаются в соответствии с действующими промышленными стандартами в зависимости от того, какой метод для работников выгоднее.

Работники должны быть зарегистрированы в кассах обязательного социального страхования и отчисления на социальное страхование должны производиться с учетом законодательных требований. В странах, где оплата в случае нетрудоспособности по болезни не регулируется, работникам должна выплачиваться соответствующая компенсация.

В случае, если никакой законодательной системы социального страхования не существует или она не включает в себя медицинскую страховку или бесплатное медицинское обслуживание, стоимость медицинской помощи для работников должно оплачивать предприятие.

Любая форма незаконных удержаний из заработной платы в качестве дисциплинарной меры запрещена. Выдача зарплаты должна производиться регулярно и в течение установленного законом срока, но не позднее 7-ми дней после расчетного периода.

Работники должны получать за каждый расчетный период письменно, в понятной форме, сведения о точном составе их заработной платы, в том числе отчислений и надбавок.

Эти положения регулируются Конвенциями МОТ №№ 26, 102 и 131.

Кроме того, для вновь принятых работников должно быть оплачено полное рабочее время независимо от того, прекращают ли они работу через несколько дней.

Условия труда, охрана здоровья и обеспечение безопасности на рабочем месте

Предприятие должно обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда. Эти здоровые и безопасные условия труда должны включать все меры, которые необходимы для защиты жизни и здоровья трудящихся. Эти меры включают среди прочего, пожарную безопасность, безопасность производственных помещений, безопасность техники, химическую безопасность и наличие экстренной медицинской помощи, по крайней мере соответствующей законодательным нормам. Те же стандарты действительны также и для жилых помещений, если они предоставляются предприятием.

Работники должны регулярно проходить обучение по применению и соблюдению норм безопасности. Соблюдение норм должно регулярно проверяться внутренней службой предприятия.

Эти положения регулируются Конвенцией МОТ № 155 и Рекомендацией МОТ № 164.

Право на свободу объединений и коллективные переговоры

Все работники имеют установленное законом право на создание профсоюзов, вступление в них и их организацию. За ними признается право на ведение коллективных переговоров.

Если права на свободу объединения и ведения коллективных переговоров ограничены законом, должна быть разрешена альтернативная форма представления интересов работников на производстве.

Предприятие гарантирует, что представители трудящихся, а также другие работники, организующие рабочих, не будут подвергаться никаким притеснениям, дискриминации, запугиванию или мести из-за своей деятельности.

Представителям работников должен быть гарантирован свободный доступ к рабочим местам в соответствии с положениями закона.

Эти положения регулируются Конвенциями МОТ №№ 87, 98, 135, 154 и Рекомендацией МОТ № 143.

Дисциплинарные меры

На предприятии должно быть запрещено применение любой формы незаконных дисциплинарных мер, таких как оскорбления словом или действием, психологическое или сексуальное насилие или другие формы запугивания. Обязательные для работников правила внутреннего распорядка, а также легальные последствия при нарушении этих правил должны быть прозрачными для всех работников предприятия. Если руководящие работники предприятия применяют незаконные дисциплинарные меры взыскания, такие действия должны иметь соответствующие дисциплинарные последствия.

На предприятии должна быть создана надежно функционирующая система, которая позволит работникам обжаловать незаконные дисциплинарные меры. Работники, которые в своих претензиях ссылаются на несоблюдение Кодекса поведения и / или действующего законодательства, не должны подвергаться никаким формам наказания.

2. Требования по охране окружающей среды

Предприятия обязаны соблюдать законодательные требования по защите и охране окружающей среды, а также международные действующие стандарты и положения Зеленой книги Jack Wolfskin. Кроме того, мы призываем наших деловых партнеров разделять бережное отношение Jack Wolfskin к природе и проводить превентивные начинания в отношении устранения существующих экологических проблем и рисков.

3. Взятничество и коррупция

Jack Wolfskin не допускает каких-либо форм коррупции и взяточничества прямыми либо косвенными способами, будь-то в денежном выражении, получение несоразмерно дорогих подарков, приглашений или других некорректных преимуществ, которые ведут к предпочтению или манипуляции.

4. Стандарты менеджмента

Подписывая этот документ, каждое предприятие признает изложенные в настоящем Кодексе стандарты поведения и принимает на себя обязательство по внедрению этих стандартов на предприятии.

Все сотрудники должны быть проинформированы о своих правах и обязанностях, которые изложены в этом Кодексе поведения, и пройти обучение по их реализации. В случае существующего на предприятии рабочего представительства копия подписанного кодекса должна быть вручена этому представительству с разъяснением изложенных в документе стандартов.

В случае наличия отклонений от Кодекса поведения в процессе производства к разработке корректирующих мероприятий должны привлекаться представители работников предприятия.

Удовлетворение требований настоящего Кодекса поведения и законодательных положений предполагает наличие соответствующей системы. Выполнение заданий должно поручаться соответствующим исполнителям определенных функций, которые обладают необходимыми знаниями, и исполнение заданий должно контролироваться.

О важных событиях должны вестись соответствующие откровенные и честные записи, чтобы в дальнейшем была возможность документированно подтвердить степень внедрения стандартов.

В случае отклонений от соответствующих стандартов предприятие обязано определить корректирующие мероприятия и внедрять их в определенные сроки. Если предприятие сталкивается с трудностями при внедрении социальных стандартов, оно может запросить в Jack Wolfskin необходимую помощь.

5. Процедура рассмотрения жалоб

Сотрудники имеют право обращаться с жалобой на любые нарушения Кодекса поведения и / или дальнейших действующих положений непосредственно в Jack Wolfskin, в Fair Wear Foundation и / или к независимой третьей стороне, если они не смогли найти решение на месте.

6. Мониторинг

Предприятие обязуется принимать сотрудников Jack Wolfskin или уполномоченных от Jack Wolfskin третьих лиц, прибывших с целью проверки степени внедрения стандартов, в любое время без предварительного или по предварительному уведомлению. В распоряжение упомянутых заинтересованных лиц должна быть безотлагательно представлена необходимая достоверная информация, документы и ресурсы.

Повторяющиеся попытки обмануть аудиторов с помощью поддельных или исправленных документов, или оказать давление на работников с целью предоставления аудиторам ложной информации может привести к немедленному прекращению деловых отношений.

Кроме того, предприятие обязано проверять соблюдение стандартов в своих производственных филиалах, а также своими субподрядчиками, независимо от того, производят ли они продукцию для Jack Wolfskin, и сохранять документированное подтверждение результатов.

Кроме того, предприятие должно также оказывать поддержку в становлении стандартов, если есть отклонения от стандарта. Надлежащее проведение этих мероприятий мониторинга будут проверяться компанией JACK Wolfskin методом случайной выборки.

Если у вас появятся вопросы, предложения или жалобы, в Вашем распоряжении есть различные возможности связаться с нами:

1. Анонимно через интернет www.com-box.net.

2. Оставьте сообщение для вашего локального аудитора фирмы Sumation госпожи Сабины Хонике (Sabine Hoenicke). Телефонный номер в Германии: +49 (0) 40-87098001 или по электронной почте: sabine@sumations.com

3. Свяжитесь с нами напрямую в Германии :

Jack Wolfskin Compliance team

Eco & Social Compliance

Jack Wolfskin Kreisel 1

65510 Idstein

Germany

E-mail: complaints@jack-wolfskin.com