



Suppliers' Code of Conduct

Naszym tematem jest Outdoor. Ponieważ nasze produkty łączą najwyższą funkcjonalność z wysokim komfortem, nasi klienci o każdej porze na zewnątrz mogą czuć się jak w domu z JACK WOLFSKIN. Z tym przeświadczeniem od roku 1981 z dużym powodzeniem produkujemy odzież specjalistyczną, wyposażenie i buty doskonale dostosowane do plenerowych wypraw i podróży.

Dlatego zwracamy szczególną uwagę na to, aby nasze produkty odpowiadały wymaganiom użytkowników i miały różnorodne zastosowanie. Podstawowym wymogiem dalszego sukcesu w produkcji naszych wyrobów jest centralne postrzeganie człowieka i natury.

Szczególnym szacunkiem darzymy ludzi pracujących przy produkcji wyrobów JACK WOLFSKIN. Nie zamykamy oczu przed niesprawiedliwościami z jakimi są oni być może konfrontowani. Dlatego też nasi partnerzy w interesach (dostawcy, producenci i ich podwykonawcy) mają obowiązek opieki nad pracownikami i muszą zachowywać i stosować się do norm krajowych i międzynarodowych.

Po drugie, szczególnym szacunkiem darzymy niewiarygodnie piękno i wielorakość natury, dlatego też zachowując krajowe i międzynarodowe przepisy o ochronie środowiska, czynniki potencjalnie szkodzące środowisku naturalnemu muszą zostać zminimalizowane.

Kontrahenci (dostawcy, producenci i ich podwykonawcy) chcący nawiązać współpracę z JACK WOLFSKIN muszą podpisać umowę, która stanowi podstawę do nawiązania współpracy. Zawiera ona zatwierdzenie i zobowiązanie się do wprowadzenia następujących standardów:

1. Wymogi socjalne dla zatrudnionych

Standardy obowiązują wszystkie osoby zatrudnione w firmie. Przepisy prawne, jak również wewnętrzne zasady i wytyczne przedsiębiorstwa służące konkretyzacji tych norm, muszą być przekazane zatrudnionemu w zrozumiałej dla niego formie. Osoby zatrudnione muszą być poinformowane w dostateczny sposób. Prawa te nie mogą być ograniczone umową lub w inny sposób, jak na przykład poprzez zlecenie lub symulowane programy kształcenia.

Umowa o pracę

Z każdym zatrudnionym, z momentem rozpoczęcia pracy musi zostać podpisana pisemna umowa o pracę. Obok informacji odnoszących się do osoby zatrudnionego, umowa o pracę musi zawierać następujące treści: nazwę stanowiska pracy, datę rozpoczęcia pracy, liczbę płatnych godzin pracy, wysokość wynagrodzenia (szczegóły obliczeń, wysokość składek na rzecz świadczeń socjalnych, datę i formę wypłaty wynagrodzenia), długość okresu próbnego (jeżeli dotyczy), w wypadku umowy o pracę na czas określony długość zatrudnienia, prawo do urlopu, warunki zwolnienia, podpisy: pracownika i pracodawcy jak również datę.

Zakaz zatrudniania dzieci

Przedsiębiorstwo może zatrudniać wyłącznie osoby, które ukończyły 15 rok życia (lub 14 rok życia, jeżeli zgodnie z ILO - Konwencją 138 jest to dopuszczalne) lub starsze, jeżeli wymagają tego obowiązujące przepisy ustawowe.

Zatrudnione osoby młodociane muszą mieć ukończoną obowiązkową edukację szkolną, a ich czas pracy nie może być dłuższy niż 8 godzin dziennie. Ponadto zatrudnione osoby młodociane nie mogą pracować w nocy.

Przestrzegane muszą być przepisy ustawowe o ochronie osób młodocianych i stażystów.

Młodzi pracownicy nie mogą być narażeni na sytuacje, które są niebezpieczne lub szkodliwe dla ich zdrowia fizycznego lub psychicznego oraz ich rozwoju.

Obowiązują ILO - Konwencje 79,138,142, 182 jak również ILO - Wytyczna 146.

Zakaz pracy przymusowej

Stosunek pracy musi być podjęty dobrowolnie. Wszystkie osoby zatrudnione muszą mieć prawo opuszczania terenu fabryki z momentem zakończenia dnia pracy. Pracownicy mają prawo do wypowiedzenia stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Żaden pracownik nie może być zmuszany do pracy pod groźbą kary lub wbrew jego woli, jak również swoboda jego przemieszczania się nie może być ograniczana. Zabrania się również stosowania takich środków jak deponowanie kaucji, zatrzymywanie oryginalnych dokumentów tożsamości, zadłużania pracowników mającego na celu uniemożliwienie zatrudnionemu opuszczenia przedsiębiorstwa.

Przedsiębiorstwo nie może brać udziału w handlu ludźmi lub go wspierać. Obowiązują ILO - Konwencje ILO - Konwencje 29 i 105.

Przeciw dyskryminacji

Zabrania się dyskryminowania ludzi przy ich zatrudnianiu, wynagradzaniu, możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, awansu, zakończenia stosunku pracy lub przejścia w stan spoczynku ze względu na specyficzne dla danej grupy cechy etniczne, pochodzenie, kolor skóry, język, przekonania religijne i polityczne, orientację seksualną, płeć, wiek, zobowiązania rodzinne, upośledzenia lub członkostwo w organizacjach pracowniczych lub związkach zawodowych. Należy zapewnić wszystkim aplikującym, zatrudnionym i partnerom biznesowym równe traktowanie i jednakowe szanse. Obowiązują ILO - Konwencje ILO - Konwencje 100,111,143,158,159 i 183.

Czas pracy

Godziny pracy muszą odpowiadać obowiązującym przepisom prawnym. 48-mio godzinny tydzień pracy nie może być w żadnym wypadku przekroczony, podobnie jak nie może zostać przekroczona 12-sto godzinna ilość nadgodzin w tygodniu. Wypracowywanie nadgodzin musi być dobrowolne. Nadgodziny nie mogą być wprowadzane regularnie. Za nadgodziny musi być wypłacany dodatek do wynagrodzenia, jego wysokość musi odpowiadać minimalnym stawką jakie są prawnie ustalone.

Zatrudniony po przepracowaniu pod rząd 6-iu dni ma prawo do przynajmniej jednego dnia wolnego. Obowiązują ILO - Konwencje 1 i 14.

Wynagrodzenie

Cena zapłacona za regularne wynagrodzenie pracy musi być przynajmniej równa ustalonemu przez przepisy minimalnemu wynagrodzeniu. Dodatkowo wynagrodzenie powinno zawierać uregulowane przepisami składki na wymagane świadczenia.

Wysokość wynagrodzenia musi być na tyle wysoka aby zatrudniony mógł pokryć koszty utrzymania i innych wydatków.

Wszystkie nadgodziny muszą być wypłacane zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi o dodatkach. W krajach, gdzie stawki za nadgodziny nie są regulowane przez prawo lub układ zbiorowy, pracownicy otrzymają jako wyrównanie za godziny nadliczbowe dodatek lub będą one kompensowane zgodnie z obowiązującymi standardami. Sposób wynagrodzenia zatrudnionego powinien być dla niego najkorzystniejszy.

Pracownicy muszą być zarejestrowani w ustawowym ubezpieczeniu społecznym, muszą posiadać ubezpieczenie socjalne. Stawki ubezpieczenia socjalnego muszą odpowiadać wymogom ustawowym. W krajach, w których wynagrodzenie w wypadku choroby nie jest regulowane przez prawo, osoby zatrudnione muszą w razie choroby zostać odpowiednio zrekompensowane.

W przypadku, gdy nie istnieje prawny system ubezpieczenia socjalnego, lub nie zawiera on ubezpieczenia zdrowotnego i bezpłatnej opieki medycznej, firma musi ponosić koszty opieki zdrowotnej pracowników. Zabrania się nielegalnych potrąceń z wynagrodzenia jako środków dyscyplinarnych. Wynagrodzenie musi być wypłacane regularnie i w wyznaczonym ustawą terminie, ale nie później niż 7 dni po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Pracownicy muszą otrzymywać za każdy okres rozliczeniowy pisemne i zrozumiałe dla nich rozliczenie, zawierające dokładne informacje na temat składu ich wynagrodzenia, w tym ulg i uprawnień. Obowiązują ILO - Konwencje 26, 102 i 131.

Ponadto osoba zatrudniona musi otrzymać wynagrodzenie za cały przepracowany czas, nawet w wypadku zakończenia pracy po paru dniach.

Warunki pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy

Przedsiębiorstwo musi zapewnić osobom w nim zatrudnionym zdrowe i bezpieczne warunki pracy. Aby zapewnić zdrowe i bezpieczne warunki pracy należy zastosować wszelkie środki niezbędne do ochrony życia i zdrowia pracowników. Środki służące zagwarantowaniu bezpieczeństwa to m.in.: bezpieczeństwo przeciwpożarowe, bezpieczeństwo budynków, bezpieczeństwo maszyn, bezpieczeństwo środków chemicznych jak również pierwszą pomoc medyczną. Środki bezpieczeństwa muszą odpowiadać wymogom prawnym. Takie same środki bezpieczeństwa muszą być zastosowane w budynkach mieszkalnych, jeżeli przedsiębiorstwo oddaje takowe do dyspozycji pracowników. Pracownicy muszą być regularnie szkoleni w zakresie norm bezpieczeństwa. Zgodności te powinny być regularnie weryfikowane wewnętrznie. Obowiązują ILO - Konwencje 155 i ILO - Zalecenie 164.

Prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych

Wszystkie osoby zatrudnione mają prawnie zagwarantowane prawo do zakładania związków zawodowych, do wstępowania do nich i do ich organizowania. Pracownicy mają prawo do informacji i do konsultacji w ramach przedsiębiorstwa. W wypadku gdy prawo do zrzeszania się lub do konsultacji w ramach przedsiębiorstwa jest ograniczone prawem, należy przyznać pracownikom alternatywną formę korporacyjnej reprezentacji. Przedsiębiorstwo musi zapewnić osobom reprezentującym zatrudnionych, jak również osobom zajmującym się ich organizowaniem, wolność od molestowania, dyskryminacji, zastraszania oraz konsekwencji finansowych wynikających z ich działalności. Reprezentantom pracowników musi być zapewniony, zgodnie z przepisami, wolny dostęp do miejsc pracy. Obowiązują ILO - Konwencje 87,98,145,154 jak również ILO - Zalecenie 143.

Środki dyscyplinarne

W przedsiębiorstwie muszą być zabronione wszelkie formy nielegalnych środków dyscyplinarnych takich jak atak fizyczny lub werbalny, psychologiczne lub seksualne wykorzystywanie, lub jakakolwiek inna forma zastraszania. Przepisy operacyjne jakim podlegają osoby zatrudnione, jak również konsekwencje prawne z tytułu ich naruszania, muszą być przejrzyste i zrozumiałe dla zatrudnionych. Stosowanie przez przełożonych nielegalnych środków dyscyplinarnych będzie miało dla nich konsekwencje dyscyplinarne. Wprowadzony powinien być system umożliwiający osobom zatrudnionym zgłoszenie skargi o nielegalnym stosowaniu środków dyscyplinarnych. Osoby zatrudnione, które złożyły zażalenie o niestosowaniu Code of Conduct lub złamaniu obowiązujących przepisów nie mogą w żadnej formie podlegać karze.

2. Wymogi ochrony środowiska

Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do stosowania się do ustaleń prawnych o zachowaniu i ochronie środowiska lub międzynarodowych standardów, jak również do zaleceń Jack Wolfskin GreenBook. Ponadto zachęcamy naszych partnerów w interesach aby podobnie jak Jack Wolfskin zachycyli się naturą i wnieśli swój prywatny wkład, stawiając czoła istniejącym wyzwaniom i zagrożeniom ekologicznym.

3. Przekupstwo i korupcja

JACK WOLFSKIN nie toleruje przekupstwa ani korupcji w żadnej jego formie, niezależnie czy odbywa się to w bezpośredni czy pośredni sposób, za pomocą pieniędzy, prezentów, zaproszeń lub innych korzyści służących faworyzowaniu lub manipulacji.

4. Praktyczny Management

Wraz z podpisaniem dokumentów przedsiębiorstwo akceptuje zawarte w Code of Conduct zdefiniowane standardy i zobowiązuje się do ich wdrażania. Wszyscy pracownicy muszą być poinformowani o ich prawach i obowiązkach wynikających z podpisania Code of Conduct, jak również muszą być przeszkoleni w zakresie ich realizacji. W wypadku istnienia przedstawicieli pracowników, podpisana kopia Code of Conduct musi zostać wywieszona, a zawarte w niej standardy wyjaśnione. W wypadku występowania operacyjnych odstępstw od Code of Conduct i konieczności wprowadzenia do niego poprawek przy ich opracowywaniu muszą brać udział przedstawiciele pracowników. Aby wypełniać wymagania Code of Conduct, jak również postanowienia prawne, muszą zostać przedłożone odpowiednie systemy zarządzania. Zadania muszą być przypisane do odpowiednich funkcjonariuszy, którzy posiadają niezbędną wiedzę, a ich realizacja musi być monitorowana. Aby móc ocenić stopień wprowadzenia istotnych procesów, muszą być prowadzone odpowiednie, przejrzyste i wiarygodne pomiary. W wypadku odbiegania od ustalonych standardów, firma jest zobowiązana do określenia i realizacji działań naprawczych w rozsądnym terminie.

W wypadku gdy firma ma trudności z wprowadzeniem standardów socjalnych, może zwrócić się o wsparcie do JACK WOLFSKIN.

5. Procedury składania skarg

W wypadku każdego wykroczenia przeciwko Code of Conduct jak również/lub ustaleniom JACK WOLFSKIN, Fair Wear Foundation lub niezależnym osobą trzecim i gdy niemożliwe jest rozwiązanie problemów wewnątrz firmy, pracownicy mają prawo do złożenia skargi.

6. Monitoring

Przedsiębiorstwo jest zobowiązane do przyjęcia zapowiedzianej lub nie zapowiedzianej wizyty przedstawicieli Jack Wolfskin lub przez Jack Wolfskin upoważnionych osób trzecich, w celu sprawdzenia weryfikacji stopnia realizacji standardów.

Współdziałającym osobom muszą zostać niezwłocznie dostarczone prawdziwe informacje, dokumenty i zasoby. Powtarzające się próby oszustwa audytorów za pomocą fałszywych lub zmanipulowanych dokumentów, jak również próby wywierania presji na pracownikach, podawania audytorom nieprawdziwych informacji, mogą prowadzić do natychmiastowego rozwiązania stosunków handlowych. Ponadto firma jest zobowiązana do przestrzegania standardów i prowadzenia ich ewidencji z możliwością wglądu w miejscach produkcji nie znajdujących się na terenie firmy, jak również w fabrykach podwykonawców niezależnie od tego czy produkują oni dla Jack Wolfskin. W sytuacji występowania odchylenia od standardów przedsiębiorstwo musi pomóc w realizacji norm. JACK WOLFSKIN będzie losowo sprawdzać prawidłowość wykonywania czynności kontrolnych.

W wypadku wystąpienia wątpliwości, uwag lub sugestii możliwe jest nawiązanie na różne sposoby kontaktu:

1. Anonimowo przez Internet www.com-box.net
lub

2. Kontakt bezpośredni z siedzibą w Niemczech:

Jack Wolfskin Compliance team
Eco & Social Compliance
Jack Wolfskin Kreisel 1
65510 Idstein
Germany
Email: complaints@jack-wolfskin.com