



Suppliers' Code of Conduct

Outdoor ist unser Thema. Mit JACK WOLFSKIN können sich unsere Kunden jederzeit draussen zuhause fühlen, da unsere Produkte bestmögliche Funktionalität mit hohem Komfort verbinden. Mit dieser Überzeugung produzieren wir seit 1981 erfolgreich Funktionskleidung, Ausrüstung und Schuhe für Outdoor-Aktivitäten, Freizeit und Reise.

Daher achten wir darauf, dass alle unsere Produkte die Anforderungen der Anwender und der unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten erfüllen. Damit all das auch in Zukunft erfolgreich so bleibt, ist eine Grundvoraussetzung, dass wir auch bei der Produktion unserer Produkte den Menschen und die Natur in den Mittelpunkt unserer Betrachtung stellen. Unser Respekt gilt zum einen den Menschen, die JACK WOLFSKIN Produkte fertigen. Wir verschließen nicht die Augen vor Ungerechtigkeiten, mit denen diese möglicherweise konfrontiert werden. Daher müssen unsere Geschäftspartner (Lieferanten, deren Produzenten und Unterauftragnehmer) der Fürsorgepflicht ihren Beschäftigten gegenüber gerecht werden und national wie international gültige Standards einhalten. Zum anderen gilt unser Respekt der ungleichen Schönheit und Vielfalt der Natur, so dass potenzielle negative Einflüsse minimiert und national und international gültige Umweltbestimmungen eingehalten werden müssen. Als Grundlage für die Geschäftsbeziehungen mit JACK WOLFSKIN sind unsere Geschäftspartner (Lieferanten, deren Produzenten und Unterauftragnehmer) vertraglich zur Anerkennung und Umsetzung der folgenden Standards verpflichtet:

1. Soziale Anforderungen für die Beschäftigten

Die Standards gelten für alle Beschäftigten die in besagten Unternehmen arbeiten. Die gesetzlichen Bestimmungen sowie internen Regeln und Richtlinien, welche diese Standards konkretisieren, müssen den Beschäftigten in für sie verständlicher Form bekannt gemacht sein. Die Beschäftigten müssen darüber in einer umfassenden Weise informiert werden. Diese Rechte dürfen weder vertraglich noch in sonstiger Form eingeschränkt werden wie beispielsweise durch reine Auftragsvergabe oder vorgetäuschte Ausbildungsprogramme.

Arbeitsvertrag

Mit jedem Beschäftigten muss mit Beginn des Arbeitsverhältnisses ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen werden. Neben personenbezogenen Details muss der Vertrag mindestens die folgenden Inhalte beinhalten: Funktion, Arbeitseintrittsdatum, zu leistende Arbeitsstunden, Vergütung (Kalkulationsdetails, Sozialabgaben, Auszahlungsmodalitäten), Probezeit (falls zutreffend), Geltungsdauer bei befristeten Arbeitsverträgen, Urlaubsanspruch, Kündigungsbedingungen, Unterschriften des Beschäftigten und des Arbeitgebers sowie Datum.

Verbot von Kinderarbeit

Das Unternehmen darf nur Personen beschäftigen, die das 15. Lebensjahr vollendet haben (bzw. 14 Jahre vollendet, wenn gemäß ILO-Konvention 138 zulässig) bzw. älter, wenn dies eine geltende gesetzliche Regelung fordert. Die jugendlichen Beschäftigten müssen die allgemeine Schulpflicht beendet haben und die Arbeitszeit darf nicht mehr als 8 Stunden pro Tag betragen. Des Weiteren dürfen jugendliche Beschäftigte nicht während der Nacht arbeiten. Gesetzliche Bestimmungen zum Schutz von jugendlichen Beschäftigten und Auszubildenden müssen eingehalten werden. Jugentliche Beschäftigte dürfen keinen Situationen ausgesetzt sein, die unsicher oder schädlich für ihre physische oder psychische Verfassung und Entwicklung sind. Es gelten die ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie die ILO-Empfehlung 146.

Verbot von Zwangsarbeit

Arbeitsverhältnisse müssen freiwillig eingegangen werden. Alle Beschäftigten müssen das Recht haben, das Fabrikgelände am Ende eines üblichen Arbeitstages zu verlassen. Beschäftigten steht es frei, ihr Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen. Kein Beschäftigter darf unter Androhung von Strafe oder gegen seinen Willen zur Arbeit gezwungen oder in seiner Bewegungsfreiheit eingeschränkt sein. Dies beinhaltet auch die Untersagung von Maßnahmen wie Hinterlegung von Sicherheitseinlagen, Einbehaltung von Original-Legitimationspapieren oder Schaffung sonstiger Schuldverhältnisse, die das Ziel verfolgen, den Beschäftigten daran hindern, das Unternehmen verlassen zu können. Das Unternehmen darf sich nicht an Menschenhandel beteiligen oder diesen unterstützen. Es gelten die ILO-Konventionen 29 und 105.

Anti-Diskriminierung

Diskriminierung von Menschen bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund gruppenspezifischer Merkmale wie ethnische oder nationale Herkunft, Hautfarbe, Sprache, politische oder religiöse Überzeugung, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter, familiärer Verpflichtungen, Familienstand, Behinderung oder Mitgliedschaft in einer Arbeiterorganisation oder Gewerkschaft ist nicht gestattet. Es ist sicherzustellen, dass alle Bewerber, Beschäftigte und Geschäftspartner gleich behandelt werden und die gleichen Möglichkeiten haben. Es gelten die ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158, 159 und 183.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten müssen mindestens den geltenden gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. In keinem Fall darf die geforderte reguläre Arbeitszeit 48 Stunden pro Woche überschreiten und Überstunden dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überstunden müssen auf freiwilliger Basis erfolgen und dürfen nicht regelmäßig angeordnet werden. Es muss ein Zuschlag gezahlt werden der mindestens den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Den Beschäftigten muss mindestens ein arbeitsfreier Tag nach 6 aufeinander folgenden Arbeitstagen gewährt werden. Es gelten die ILO-Konventionen 1 und 14.

Vergütung

Der für die reguläre Arbeitszeit gezahlte Lohn muss mindestens dem jeweils gültigen gesetzlichen Mindestlohn zuzüglich sonstiger gesetzlich geforderter Leistungen entsprechen. Der einem Beschäftigten gezahlte Lohn muss ausreichend sein, um die Lebenshaltungskosten zu decken und um einen Teil zur freien Verfügung zu haben. Alle geleisteten Überstunden müssen entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen mit einem Zuschlag vergütet werden. In Ländern, in denen Zuschläge für Überstunden nicht gesetzlich oder durch Tarifabkommen geregelt sind, erhalten die Beschäftigten als Ausgleich für Überstunden einen Zuschlag oder werden entsprechend den geltenden Industriestandards entschädigt, je nachdem, welche Regelung für die Beschäftigten vorteilhafter ist. Beschäftigte müssen in der gesetzlichen Sozialversicherung registriert sein und die Abgaben für die Sozialversicherung in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen gezahlt werden. In Ländern in denen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht gesetzlich geregelt ist, müssen die Beschäftigten angemessen vergütet werden. Für den Fall, dass kein gesetzliches Sozialversicherungssystem existiert oder dieses keine Krankenversicherung oder keinen kostenlosen Gesundheitsdienst beinhaltet, muss das Unternehmen die Kosten für den Gesundheitsdienst für die Beschäftigten zahlen. Jegliche Form von illegalen Lohnabzügen als Disziplinarmaßnahmen sind untersagt. Der Lohn muss regelmäßig und innerhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Zeitraumes erfolgen aber nicht später als 7 Tage nach der Abrechnungsperiode. Die Beschäftigten müssen für den jeweiligen Abrechnungszeitraum schriftliche und verständliche Informationen über die genaue Zusammensetzung ihres Lohns inkl. Abzüge und Zulagen erhalten. Es gelten die ILO-Konventionen 26, 102 und 131. Außerdem muss die komplette Arbeitszeit für neue Beschäftigte bezahlt werden, unabhängig davon, ob die Beschäftigten die Arbeit nach ein paar Tagen beenden.

Arbeitsbedingungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Das Unternehmen muss den Beschäftigten gesunde und sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten. Diese gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen schließen sämtliche Maßnahmen ein, die notwendig sind, um das Leben und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Diese Maßnahmen umfassen u.a. Feuersicherheit, Gebäudesicherheit, Maschinensicherheit, Chemikaliensicherheit und medizinische Notfallversorgung, mindestens entsprechend der gesetzlichen Bedingungen. Gleiche Standards gelten auch für Wohnunterkünfte, falls diese vom Unternehmen gestellt werden. Die Beschäftigten müssen regelmäßig in der Umsetzung und Einhaltung der Sicherheitsstandards geschult werden. Die Einhaltung muss regelmäßig intern überprüft werden. Es gelten die ILO-Konvention 155 und die ILO-Empfehlung 164.

Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Alle Beschäftigten haben das gesetzlich festgelegte Recht, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten und sie zu organisieren. Das Recht, Kollektivverhandlungen zu führen, ist anzuerkennen. Sind die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt, muss eine alternative betriebliche Form der Interessenvertretung zugestanden werden. Das Unternehmen stellt sicher, dass Arbeitnehmervertreter und andere Beschäftigte, die Arbeitnehmer organisieren, keiner Belästigung, Diskriminierung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahme wegen ihrer Arbeit ausgesetzt sind. Arbeitnehmervertretern muss entsprechend der gesetzlichen Regelungen der freie Zugang zu den Arbeitsplätzen gewährleistet werden. Es gelten die ILO-Konventionen 87, 98, 135, 154 sowie die ILO-Empfehlung 143.

Disziplinarmaßnahmen

Im Unternehmen muss jede Form illegaler Disziplinarmaßnahmen wie körperliche oder verbale Übergriffe, psychologischer oder sexueller Missbrauch oder sonstige Formen der Einschüchterung verboten sein. Die von den Beschäftigten zu befolgende Betriebsordnung sowie die legalen Konsequenzen bei Regelverstößen müssen allen Beschäftigten transparent sein. Werden Führungskräfte illegale Disziplinarmaßnahmen an, muss dieses Verhalten für sie entsprechende disziplinarische Konsequenzen haben. Es muss eine funktionierende Systematik implementiert sein, die es den Beschäftigten ermöglicht, gegen illegale Disziplinarmaßnahmen Beschwerde einzulegen. Beschäftigte, die sich in ihrer Beschwerde auf eine Nicht-Einhaltung des Code of Conduct und/oder geltendem Recht berufen, dürfen keiner Form von Strafmaßnahmen ausgesetzt werden.

Umweltschutzanforderungen

Das Unternehmen ist verpflichtet, gesetzliche Bestimmungen zum Schutz und Erhalt der Umwelt bzw. internationale gängige Standards sowie die Vorgaben des Jack Wolfskin GreenBook einzuhalten. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Geschäftspartner, die Leidenschaft von JACK WOLFSKIN für die Natur zu teilen und einen präventiven Ansatz in Bezug auf die existierenden ökologischen Herausforderungen und Risiken zu übernehmen.

3. Bestechung und Korruption

JACK WOLFSKIN toleriert keine Form der Korruption und Bestechung, sei es mit direkten oder indirekten Mitteln, in Form von Geld, unangemessenen Geschenken, Einladungen oder anderen unfairen Vorteilen, die der Bevorzugung oder Manipulation dienen.

4. Management-Praxis

Mit der Unterzeichnung dieses Dokumentes erkennt jedes Unternehmen die in diesem Code of Conduct definierten Standards an und übernimmt die Verpflichtung, diese Standards im Unternehmen zu implementieren. Alle Beschäftigten müssen über ihre Rechte und Pflichten, die für sie aus diesem Code of Conduct resultieren, informiert und in der Umsetzung geschult sein. Im Falle einer bestehenden Arbeitervertretung muss dieser eine Kopie des unterzeichneten Code of Conducts ausgehändigt sein und die Standards erläutern. Liegen betriebliche Abweichungen zum Code of Conduct vor, müssen Arbeitnehmervertreter bei der Erarbeitung von Korrekturmaßnahmen eingebunden werden. Um die Anforderungen dieses Code of Conduct und gesetzlicher Bestimmungen erfüllen zu können, muss eine entsprechende Managementsystematik vorliegen. Die Aufgaben müssen entsprechenden Funktionsträgern zugeordnet sein, die die notwendigen Kenntnisse besitzen und die Umsetzung kontrolliert werden. Über relevante Vorgänge müssen angemessene, transparente und wahrheitsgemäße Aufzeichnungen geführt werden, um den Grad der Umsetzung der Standards belegen zu können. Im Falle von Abweichungen von den jeweiligen Standards ist das Unternehmen verpflichtet, Korrekturmaßnahmen zu definieren und in einem angemessenen Zeitraum zu implementieren. Sollte das Unternehmen Schwierigkeiten bei der Implementierung der Sozialstandards haben, kann bei JACK WOLFSKIN um notwendige Unterstützung angefragt werden.

5. Beschwerdeverfahren

Die Beschäftigten sind berechtigt, jeden Verstoß gegen den Code of Conduct und/oder weiterführenden geltenden Bestimmungen gegenüber JACK WOLFSKIN, der Fair Wear Foundation und/oder unabhängigen Dritten anzuzeigen, wenn sie hierfür intern keine Lösung finden konnten.

6. Überwachung

Das Unternehmen verpflichtet sich Mitarbeiter von JACK WOLFSKIN oder von JACK WOLFSKIN beauftragte Dritte, jederzeit unangekündigt oder angekündigt zum Zwecke der Überprüfung des Grades der Umsetzung der Standards zu empfangen. Den genannten Beteiligten müssen notwendige wahre Informationen, Dokumente und Ressourcen unverzüglich zur Verfügung gestellt werden. Wiederholte Versuche die Auditoren mit gefälschten oder manipulierten Dokumenten zu betrogen oder Druck auf die Beschäftigten auszuüben, den Auditoren falsche Informationen auszuhändigen kann zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Darüber hinaus ist das Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der Standards in seinen weiteren Produktionsstätten sowie seinen Unterauftragnehmern, egal ob sie für JACK WOLFSKIN produzieren oder nicht, zu überprüfen und Belege über die Ergebnisse bereit zu halten. Das Unternehmen muss darüber hinaus bei der Implementierung der Standards unterstützen falls es Abweichungen zum Standard gibt. Die ordnungsgemäße Durchführung dieser Monitoringaktivitäten wird stichprobenartig durch JACK WOLFSKIN überprüft.

Sollten Sie Fragen, Anregungen oder Beschwerden haben, stehen Ihnen verschiedenen Möglichkeiten zur Verfügung mit uns in Kontakt zu treten:

1. Anonym via internet www.com-box.net
2. Hinterlassen sie eine Nachricht für Ihren lokalen Sumations Auditor Sabine Hoenicke. Die Telefon Nummer in Deutschland ist: +49 (0) 40-87098001 oder via email: sabine@sumations.com
3. Kontaktieren Sie uns direkt in Deutschland:
 - Jack Wolfskin Compliance team
 - Eco & Social Compliance
 - Jack Wolfskin Kreisell 1
 - 65510 Idstein
 - Germany
 - Email: complaints@jack-wolfskin.com