



Suppliers' Code of Conduct

Кодекс за поведение на доставчика

Дейностите на открито и сред природата е наша основна задача. С ДЖАК ВОЛФСКИН клиентите ни могат по всяко време да се почувстват дори и навън като у дома си, тъй като продуктите ни съчетават възможно най-добра функционалност с висок комфорт. С такава убедителност произвеждаме успешно от 1981 функционално облекло, екипировки и обувки за дейности на открито, свободно време и пътуване.

Ето защо внимаваме всичките ни продукти да изпълняват изискванията на потребителя и тези за различните възможности за експлоатация.

За да остане всичко това и за в бъдеще така успешно, е необходимо едно условие, а именно и при производството на продуктите ни да поставим човека и природата в центъра на нашите наблюдения.

От една страна, ние високо ценим хората, които изработват продуктите на ДЖАК ВОЛФСКИН. Не затваряме очи пред несправедливостите, с които тези хора е възможно да се облъскат. Затова търговските ни партньори (доставчици, производители и подизпълнители) трябва да изпълняват задължението си да се грижат за живота и здравето на служителите си и да спазват национално и международно валидните стандарти.

От друга страна, ние високо ценим невероятната красота и многообразие на природата, така че потенциалните негативни влияния трябва да се сведат до минимум и да се съблюдават условията за опазване на околната среда на национално и международно ниво.

Като предпоставка за деловите отношения с ДЖАК ВОЛФСКИН търговските партньори са задължени по силата на договор да признават и прилагат следните стандарти:

1. Социални изисквания към служителите

Стандартите важат за всички служители, които работят в споменатата фирма. Законовите разпоредби, както и вътрешните норми и инструкции, които конкретизират стандартите, трябва да бъдат оповестени на служителите в разбираема за тях форма.

Служителите трябва да получават изчерпателна информация за това. Тези права не бива да се ограничават нито с договор, нито под друга форма, като напр. чрез истинско възлагане на поръчка или инсценирани програми за обучение.

Трудов договор

При възникване на трудово правоотношение трябва да се сключи писмен трудов договор с всеки служител. Освен данните, отнасящи се до лицето, договърът трябва да съдържа най-малко следната информация: трудова функция, дата на постъпване на работа, часове, които трябва да се изработят, трудово възнаграждение (детайлирано изчисление на заплащането, осигурителни вноски, дата на заплащане и начини на плащане), изпитателен срок (в случай че е необходимо), срок на валидност при срочни трудови договори, право на отпуск, условия за прекратяване на договора, подписи на служителя и работодателя, както и дата.

Забрана на детски труд

Компанията може да назначава само лица, които са навършили 15 години (съответно, да имат 14 навършени години, ако съгласно Конвенция 138 на Международната организация на труда /МОТ/ е разрешено), съответно лица на по-голяма възраст, ако това го изисква общоприета законова уредба.

Работниците в юношеска възраст е необходимо да са завършили задължителното основно образование, а работното време не бива да бъде повече от 8 часа на ден. Освен това работниците в юношеска възраст не могат да полагат нощен труд.

Законовите разпоредби за закрила на работниците и обучаващите се в юношеска възраст трябва да се съблюдават.

Работниците в юношеска възраст не трябва да бъдат излагани на ситуации, опасни или вредни за физическото или психическото им състояние и развитие.

В сила са Конвенции 79, 138, 142, 182 на МОТ, също така и Препоръка 146 на МОТ.

Забрана на принудителен труд

Трудовите правоотношения трябва да се сключват доброволно. Всички работници трябва да имат право да напускат работното място в края на един нормален работен ден. На работниците им се предоставя възможността да прекратят трудовото правоотношение при спазване на съответния срок на предизвестие спрямо работодателя.

Никой работник не бива да бъде принуждаван към труд под заплахата от наказание или против волята си или да бъде ограничаван в своята свобода на движение. Това включва и забраната на мерки като внасяне на гаранционни депозити, задържане на оригиналните ценни книжа на преносителя или създаване на други облигационни правоотношения, които имат за цел да попречат на работника да може да напусне фирмата.

Компанията не бива да участва в търговия с хора или да подкрепя тази инициатива.

В сила са Конвенции 29 и 105 на МОТ.

Антидискриминация

При назначаване, заплащане за положен труд, достъп до повишаване на квалификацията, повишение, преустановяване на трудовоправно отношение или пенсиониране не е позволена дискриминация спрямо хора въз основа на специфични групови признаци като етнически или национален произход, цвят на кожата, език, политически или религиозни убеждения, сексуална ориентация, пол, възраст, семейни задължения, семейно положение, увреждане или членство в работнически организации или професъзи. Трябва да се гарантира, че всички кандидати, работници и търговски партньори се третират еднакво и имат еднакви шансове.

В сила са Конвенции 100, 111, 143, 158, 159 и 183 на МОТ.

Работно време

Работното време трябва поне да съответства на общоприетите законови разпоредби.

В никакъв случай изискването нормирано работно време не бива да надминава 48 часа на седмица, а извънредните работни часове не бива да надвишават 12 часа на седмица. Извънредният труд трябва да се извършва доброволно и да не бъде налаган системно. Необходимо е изплащането на надбавка за положен извънреден труд, която най-малко да бъде в съответствие със законовите изисквания.

На служителите трябва да се разреши поне един почивен ден след 6 последователни работни дни.

В сила са Конвенции 1 и 14 на МОТ.

Възнаграждение

Възнаграждението, заплащано според изработените часове в рамките на редовното работно време, трябва поне да отговаря на законно установения размер на минималната работна заплата, включително и на други изисквани от закона плащания. Заплатата, изплащана на служителя, трябва да бъде достатъчна за покриване разходите за издръжка на живот и да позволява на същия свободно да разполага с една част от нея.

Всички изработени извънредни часове трябва да се заплащат с надбавка съответно законовите разпоредби. В страни, в които надбавките за положен извънреден труд не са регламентирани със закон или чрез тарифно споразумение, служителите получават като компенсация за извънредния труд допълнително възнаграждение или тези извънредни часове се компенсират съгласно действащите промишлени стандарти според това, коя нормативна уредба е по-благоприятна за служителите.

Работниците трябва да бъдат регистрирани в системата за държавно обществено осигуряване, а публичните вземания за задължителни осигурителни вноски се плащат в съгласие със законовите изисквания.

В страни, в които изплащането на парични обезщетения при болест не е уредено със закон, служителите трябва да бъдат обезщетени адекватно и справедливо.

В случай че не съществува система за държавно обществено осигуряване или същата не включва здравно осигуряване или безплатни медицински услуги, фирмата трябва да поеме разходите за здравните услуги, предоставени на служителите.

Забранена е каквато и да е форма на незаконни удържки от заплатата като дисциплинарни мерки.

Изплащането на заплатата трябва да се извършва редовно и в рамките на законно установения период от време, но не и по-късно от 7 дни след периода на отчитане.

Служителите трябва да получат за съответния отчетен период писмена и разбираема информация относно точното съставяне на тяхната заплата, вкл. удържки и парични добавки. В сила са Конвенции 26, 102 и 131 на МОТ.

При това пълното работно време трябва да се плати на новите служители, независимо от това, дали те ще решат да напуснат работа само след няколко дни.

Условия на труд, здравеопазване и безопасност на труда

Компанията е длъжна да гарантира на служителите здравословни и безопасни условия на труд. Тези здравословни и безопасни условия на труд включват всички необходими мерки за защита на живота и здравето на служителите. Тези мерки се състоят между другото в осигуряване на противопожарна защита, безопасност в сградата, безопасност на машините, безопасност с химикалите и медицинско обслужване в случай на необходимост, отговарящи най-малко на законовите условия. Същите стандарти са валидни и за квартири/обществения, ако такива се предоставят от компанията.

Служителите трябва редовно да бъдат обучавани във връзка с прилагането и спазването на стандартите за сигурност. Тяхното съблюдаване трябва постоянно да бъде контролирано от вътрешни инспекции. В сила са Конвенция 155 и Препоръка 164 на МОТ.

Право на свобода на сдружаване и колективно договаряне

Всички служители имат законово установено право да основават професъзи, да се присъединяват към тях и да ги организират. Трябва също да се признава и правото за колективно договаряне.

Ако правата относно свободата на сдружаване и колективното договаряне са ограничени от закона, от страна на фирмата трябва да бъде предложена друга алтернативна форма за защитаване интересите на служителите.

Фирмата гарантира, че представителите на работници и други служители, организиращи работниците, няма да биват подлагани на тормоз, дискриминация, заплаха или наказателни мерки поради работата им.

На работническите представители следва да се осигури свободен достъп до работните места съгласно законовите уредби.

В сила са Конвенции 87, 98, 135, 154, както и Препоръка 143 на МОТ.

Дисциплинарни мерки

В компанията трябва да бъде забранена всякаква форма на незаконни дисциплинарни мерки като телесни или вербални посегателства, психологическа или сексуална злоупотреба или други форми на заплахи. Спазваният от служителите правилник за вътрешния ред на фирмата, както и на принципите на законност при нарушение на правилата трябва да бъдат прозрачни за служителите. В случай че ръководителите прилагат незаконни дисциплинарни мерки, това поведение трябва да има съответни дисциплинарни последици за тях. Трябва да бъде въведена функционираща система, която да позволява на служителите да подават жалба срещу незаконни дисциплинарни мерки. Служители, които в жалбата си се позовават на неспазване на Кодекса за поведение и/или действащото право, не бива да бъдат подлагани на каквато и да е форма на наказание.

2. Изисквания за опазване на околната среда

Компанията се задължава да съблюдава законовите разпоредби за опазване и запазване на околната среда, съответно международно валидните стандарти, както и предписанията от Зелената книга на ДЖАК ВОЛФСКИН. Освен това ние насърчаваме търговските ни партньори да споделят частта на ДЖАК ВОЛФСКИН към природата и да предприемат превантивни действия във връзка със съществуващите екологични предизвикателства и рискове.

3. Подкуп и корупция

ДЖАК ВОЛФСКИН няма да толерира никаква форма на корупция и подкуп, било то по директен или индиректен начин, под формата на пари, неподобаващи подаръци, покани или други некоректно придобити печалби с цел предпочитание или манипулация.

4. Практика на управление

С подписването на този документ всяка фирма признава дефинираните в този Кодекс за поведение стандарти и поема задължението да въведе тези стандарти в компанията.

Всички служители трябва да бъдат информирани за правата и задълженията си, проистигащи за тях от този Кодекс за поведение, както и да бъдат обучавани във връзка с тяхното прилагане. В случай на съществуващо представителство на работниците на същото трябва да бъде връчено копие от подписания Кодекс за поведение и да бъдат разяснени стандартите. Ако от страна на фирмата са налице отклонения от Кодекса за поведение, представителите на работниците следва да се ангажират с разработването на коригиращи мерки.

За да могат да се изпълнят изискванията към този Кодекс за поведение и законовите разпоредби, трябва да има съответна система на управление. Задачите трябва да бъдат разпределени на съответните действащи лица, притежаващи необходимите познания, и да се контролира тяхното спазване.

Трябва да се водят адекватни, прозрачни и правдоподобни записки по отношение на значимите процеси, за да може да се документира степента на прилагане на стандартите.

В случай на отклонение от съответните стандарти фирмата е длъжна да дефинира коригиращите мерки и да ги въведе в подходящо време. Ако компанията среща затруднения при внедряването на социалните стандарти, може да се долита до ДЖАК ВОЛФСКИН за предоставяне на необходима подкрепа.

5. Производство по разглеждане на жалба

Служителите са оправомощени да уведомяват за всякакъв вид нарушение на Кодекса за поведение и/или на допълнителните законови разпоредби спрямо ДЖАК ВОЛФСКИН, Фондацията за етично облекло (ФУФ – Фейр Уейър Фаундейшън / FWF – Fair Wear Foundation) и/или други независими трети страни, в случай че вътрешно не са могли да намерят решение за това.

6. Мониторинг

Компанията се задължава да осигурява достъп на сътрудници на ДЖАК ВОЛФСКИН или на опълномощени от ДЖАК ВОЛФСКИН трети лица по всяко време, без или с предизвестие, с цел контрол на степента на прилагане на стандартите. На споменатите участници незабавно трябва да се предоставят на разположение необходимата реална информация, документи и ресурси.

Повторен опит за измама на одитори с фалшифицирани или манипулирани документи или за упражняване на натиск върху служителите, за предоставяне на одиторите на фалшива информация може да доведе до незабавно прекратяване на деловите отношения.

При това фирмата е длъжна да контролира спазването на стандартите в своите производствени площадки, както и спазването на стандартите на своите подизпълнители, независимо дали тези произвеждат за ДЖАК ВОЛФСКИН или не, и да разполага с доказателства за съответните резултати. Освен това компанията трябва да съдейства при въвеждането на стандартите, в случай че има отклонения от последните. Извършването на тези мониторингови дейности по надлежния ред се основава на контролни проверки чрез произволен избор, които проверки се правят от ДЖАК ВОЛФСКИН.

Ако имате въпроси, предложения за подобрения или оплаквания, са Ви предоставени различни възможности да влезете в контакт с нас:

- Анонимно по интернет www.com-box.net
- Оставете съобщение на Вашия местен одитор към Сумейшънс /Sumations или по имейл: jw@sumations.com
- Установете директна връзка с нас в Германия:
Jack Wolfskin Compliance team
Eco & Social Compliance
Jack Wolfskin Kreisell 1
65510 Idstein
Germany
Имейл: complaints@jack-wolfskin.com