



Suppliers' Code of Conduct

Codul de conduită al angajaților

Tema noastră este "în aer liber". Cu Jack Wolfskin clienții se pot simți în orice moment afară la fel ca și în casă, deoarece produsele noastre îmbină cea mai bună funcționalitate cu mai mult confort. Cu această convingere producem din 1981 cu succes haine funcționale, echipamente și încălțăminte pentru activități în aer liber, concedii ca și pentru timpul liber. De aceea suntem atenți, ca toate produsele noastre să îndeplinească cerințele clientului și posibilitățile diferite de folosire. Pentru ca toate acestea să aibă și în viitor succes, este o condiție ca la confecționarea produselor noastre, oamenii și natura să fie în centrul atenției noastre.

Respectul nostru aparține pe de o parte oamenilor care participă la fabricarea produselor Jack Wolfskin.

Noi nu închidem ochii la nedreptățile cu care acești oameni probabil se confruntă. De aceea trebuie ca partenerii noștri de afaceri (furnizori, producătorii acestora ca și subcontractorii acestora) să aibă o atitudine corectă față de angajații săi, și să mențină atât standardele naționale cât și internaționale.

Pe de altă parte respectul nostru aparține naturii atât de frumoase și cu o varietate atât de mare, în așa fel încât potențialele influențe negative să fie minimalizate iar reglementările de mediu valabile pe plan național și internațional să fie respectate.

Baza colaborării firmei Jack Wolfskin cu partenerii de afaceri cum ar fi furnizorii, producătorii acestora ca și subcontractorii acestora este recunoașterea contractuală și transpunerea în practică a următoarelor standarde:

1. Cererile sociale ale angajaților

Standardele sunt valabile pentru toți angajații care lucrează în firmele menționate mai sus.

Reglementările legale, regulamentele interne precum și prevederile statutare care concretizează standardele trebuie făcute publice angajaților într-o formă ușor de înțeles pentru ei.

Angajații trebuie să primească informații detaliate despre aceste standarde. Aceste drepturi nu au voie să fie restricționate prin contract sau sub o altă formă, ca de exemplu prin atribuirea unei sarcini de muncă, sau programe de educație false.

Cotractul de muncă

Fiecărui angajat trebuie să-i fie înmănat la începutul activității sale un contract de muncă. Contractul de muncă trebuie să cuprindă pe lângă datele personale cel puțin următoarele date: funcția, data începerii activității, numărul obligatoriu de ore de lucru, salariu (detaliile de calcul al salariului, taxele sociale, data plății salariului precum și modalitățile de plată ale acestuia), perioada de probă în cazul în care este prevăzută, perioada de valabilitate a contractelor cu o durată limitată, dreptul la concediu, condițiile de concediere, semnăturile angajatului și a angajatorului precum și data.

Interzicerea muncii la copii

Firma are voie să angajeze numai persoane, care au împlinit 15 ani (respectiv 14 ani împliniți, angajare permisă conform convenției ILO 138), sau persoane mai în vârstă, dacă aceasta este cerută de către un regulament legal și valabil. Tinerii angajați trebuie să fi terminat anii obligatorii de școală iar programul de muncă să nu depășească opt ore. Tinerilor angajați nu le este permis să lucreze în timpul nopții. Normele legale pentru apărarea tinerilor angajați și a ucenicilor trebuie respectate. Tinerii angajați nu au voie să fie expuși la situații, care sunt nesigure sau dăunătoare pentru dezvoltarea lor fizică sau psihică.

Sunt valabile convențiile ILO 79, 138, 142, 182 precum și recomandarea ILO 146.

Interzicerea muncii silnice

Contractele de muncă trebuie încheiate de bună voie. Toți angajații trebuie să aibă dreptul să părăsească incinta fabricii, la sfârșitul unei zile obișnuite de muncă.

Angajatul este liber să demisioneze, cu condiția să respecte, față de angajator, un termen corespunzător de demisionare.

Nici un angajat nu are voie să fie obligat la muncă sub amenințarea primirii unei amenzi sau împotriva voinței lui, și să-i fie limitată libertatea de mișcare.

Câteva măsuri interzise angajatorului sunt: reținerea unor depozite de siguranță (de exemplu lei), reținerea actelor de legitimație sau crearea diferitelor motive de vinovăție, care au ca țel împiedicarea angajaților să părăsească firma.

Firma nu are voie să participe la trafic de ființe umane sau să sprijine această infracțiune.

Sunt valabile convențiile ILO 29 și 105.

Anti - discriminare

Nu este permisă discriminarea oamenilor la angajare, la remunerare, la accesul către continuarea studiilor, la avansare, la încheierea unor contracte de muncă sau la pensionare, din cauza unor merkmale specifice cum ar fi etnice sau proveniența națională, culoarea pielii, limba, politică sau convingeri religioase, orientarea sexuală, sexul, vârsta, obligațiile familiare, starea civilă, handicap sau apartenența la o organizație a muncii.

Trbuie asigurat, că toți angajații și partenerii de afaceri sunt tratați la fel și au aceleași posibilități.

Sunt valabile convențiile ILO 100, 111, 143, 158, 159 și 183.

Programul de muncă

Programul de muncă trebuie să corespundă cel puțin prevederilor statutare.

Programul legal de muncă nu are voie, în nici un caz, să depășească 48 de ore pe săptămână iar orele suplimentare nu au voie să depășească 12 ore pe săptămână.

Angajaților trebuie să le fie acordată cel puțin o zi liberă după șase zile consecutive de muncă.

Sunt valabile convențiile ILO 1 și 14.

Remunerația

Salariul plătit pentru programul regulat de muncă trebuie să corespundă cel puțin salariului minim pe economie plus realizări diferite cerute prin lege.

Salariul plătit unui angajat trebuie să fie suficient pentru acoperirea costurilor de întreținere iar o parte să fie la libera dispoziție.

Toate orele suplimentare trebuie plătite corespunzător normelor legale cu un supliment.

În țări în care suplimentul pentru orele lucrate nu este reglementat prin lege sau printr-un acord de salariu, angajații primesc ca și compensare un supliment, pentru egalarea orelor muncite în plus sau vor fi despăgubiți conform standardelor industriale valabile, în funcție de cea mai avantajoasă regulă pentru angajat. Angajații trebuie înregistrați la asigurarea socială legală, iar taxele pentru asigurarea socială potrivit cererilor legale, să fie plătite de către aceștia. În țări unde plata salariului în caz de îmbolnăvire nu este legal organizată, angajații trebuie răsplătiți potrivit.

În situația în care nu există nici un sistem de asigurări sociale sau acest sistem nu cuprinde asigurarea medicală sau nici un serviciu medical gratuit, trebuie ca firma să plătească costurile angajaților pentru serviciul de sănătate.

Orice forme de rețineri ilegale din salariu, ca măsuri disciplinare, sunt interzise.

Salariul trebuie plătit regulat și în timpul legal prescris, dar nu mai târziu de șapte zile de la perioada decontării.

Angajații trebuie să primească pentru perioada de decontare informații scrise despre componerea salariului, inclusiv rețineri și sporuri, iar informațiile să fie pe înțelesul lor.

Sunt valabile convențiile ILO 26, 102, 131.

În afară de asta programul de muncă trebuie plătit complet, indiferent dacă angajații termină munca după câteva zile.

Condițiile de muncă, protecția sănătății și siguranța muncii

Firma trebuie să asigure angajaților condiții sigure de muncă.

Aceste condiții de muncă sănătoase și sigure cuprind măsuri care sunt necesare pentru protecția vieții și a sănătății angajaților.

O parte din aceste măsuri sunt siguranța împotriva focului, siguranța clădirii, siguranța mașinilor, siguranța împotriva chimicelor și asistența medicală în caz de urgență, cel puțin corespunzătoare condițiilor legale.

Aceleași standarde sunt valabile și pentru locuințele puse de către firmă la dispoziția angajaților.

Angajații trebuie instruiți regulat la punerea în aplicare și respectarea standardelor de siguranță.

Respectarea standardelor de siguranță trebuie controlată intern regulat .

Sunt valabile convențiile ILO 155 și recomandarea ILO 164.

Dreptul la libertatea de asociere și dezbateri colective

Toți angajații au dreptul, să formeze sindicate, să adere la aceste sindicate și să le organizeze.

Trbuie recunoscut dreptul de a conduce dezbateri colective.

Sunt drepturile de asociere liberă și dezbaterile colective limitate, trebuie acordată o altă formă prin care să fie reprezentate interesele angajaților.

Firma asigură că reprezentanții salariaților și persoanele care se ocupă de organizarea salariaților, nu vor fi expuși hărțuirilor, intimidărilor sau răzburărilor din cauza muncii pe care o prestează.

Reprezentanților salariaților trebuie să le fie acordat corespunzător legislației accesul liber la locurile de muncă.

Sunt valabile convențiile ILO 87, 98, 135, 154 precum și recomandarea ILO 143.

Măsuri disciplinare

În firmă trebuie interzise orice forme de măsuri disciplinare ilegale, ca intervenții abuzive corporale și verbale, abuz psihologic, sexual sau orice altă formă de intimidare.

Regulile firmei, care trebuie urmate și consecințele legale la încălcarea acestor reguli trebuie să fie clare tuturor angajaților.

Folosesc șefii măsuri disciplinare ilegale, trebuie ca acest comportament să aibă pentru ei consecințe disciplinare corespunzătoare.

Trbuie implementat un sistem funcțional, care acordă posibilitatea angajaților să depună plângeri împotriva măsurilor disciplinare ilegale.

Angajaților, care se referă în plângere la nerespectarea codului de conduită și/sau la un drept valabil, nu trebuie să le fie oprită nici o măsură de depepsire a vinovaților.

2. Cerințe pentru protecția mediului inconjurător

Firma este obligată să respecte normele legale pentru apărarea și întreținerea mediului înconjurător, respectiv standardele internaționale uzuale precum și prevederile Jack Wolfskin Greenbook.

În afară de asta încurajăm partenerii noștri de afaceri să împartă pasiunea Jack Wolfskin pentru natură și să preia o abordare preventivă cu privire la provocările și riscurile ecologice existente.

3. Mită și corupție

Jack Wolfskin nu tolerează nici o formă de corupție și mită, fie că este cu mijloace directe sau indirecte, sub formă de bani, cadouri nepotrivite, invitații sau alte avantaje incorecte, care servesc preferinței sau a manipulării.

4. Management-Practică

Cu semnarea acestui document fiecare firmă recunoaște standardele definite în acest cod de conduită, și se obligă să implementeze aceste standarde în firmă.

Despre drepturile și obligațiile care rezultă din acest cod de conduită trebuie toți angajații informați iar pentru punerea lor în aplicare trebuie să fie calificați.

În situația în care un muncitor este înlocuit pentru o perioadă, trebuie înmănat acestui înlocuitor o copie semnată a codului de conduită și să-i fie explicate standardele codului.

Există abateri de la codul de conduită trebuie ca muncitorul înlocuitor să fie implicat în dezvoltarea măsurilor de corectare.

Pentru ca cererile acestui cod de conduită și normele legale să fie îndeplinite, trebuie să existe un sistem managerial corespunzător, care să dețină informațiile necesare iar punerea în aplicare a acestor norme să fie controlată.

Pentru a determina gradul de punere în aplicare al standardelor, trebuie aduse notițe potrivite, transparente și adevărate despre procesele relevante.

În situația abaterilor de la standarde, firma este obligată să găsească măsuri de corectare, iar aceste măsuri să fie implementate într-un timp potrivit.

În cazul în care firma are greutăți la implementarea standardelor sociale, poate să ceară sprijinul necesar la Jack Wolfskin.

5. Procedura la reclamații

Angajații sunt îndreptățiți, la fiecare încălcare a codului de conduită și /sau a altor norme valabile, să se adreseze fundației Fair Wear sau unei persoane independente (împuternicită de către Jack Wolfskin), în cazul în care pentru această încălcare a codului nu s-a putut găsi intern o soluție.

6. Supravegherea

Firma se obligă să primească în orice moment, anunțaji sau neanunțaji, colaboratorii de la Jack Wolfskin sau persoanele independente instruite de către Jack Wolfskin, cu scopul verificării gradului de implementare al standardelor iar acestor reprezentanți să le fie puse imediat la dispoziție informațiile necesare, documentele și resursele.

Relațiile de afaceri se pot sfârși datorită încercărilor repetate de a înșela auditorii cu documente falsificate sau manipulate, să fie exercitate presiuni asupra angajaților sau auditorilor să le fie înmănate informații false.

În afară de asta firma este obligată să controleze respectarea standardelor și în celelalte locuri de producție precum și subcontractorii ei, egal dacă acei subcontractori produc pentru Jack Wolfskin sau nu, iar dovezile despre respectarea standardelor trebuie ținute la dispoziție.

Firma trebuie să sprijine la implementarea standardelor, în cazul în care există abateri de la standarde. Realizarea legală a acestor activități de monitorizare este controlată de către Jack Wolfskin prin sondaj.

Dacă aveți întrebări, stimulații sau reclamații vă stau la dispoziție diferite modalități să intrați în contact cu noi:

1. Anonim via internet www.com-box.net
2. Lăsați un mesaj la auditorul dvs. local al Sumației via email: jw@sumations.com
3. Contactați-ne direct în Germania:
Echipa Jack Wolfskin Compliance
Eco & Social Compliance
Jack Wolfskin Kreisel 1
65510 Idstein
Germany
Email: complaints@jack-wolfskin.com