



Suppliers' Code of Conduct

Code of Conduct leveranciers

Bij ons draait alles om outdoor. Met JACK WOLFSKIN kunnen onze klanten zich te allen tijde 'thuis in outdoor' voelen, omdat onze producten een optimale functionaliteit verbinden met een hoog comfort. Met deze overtuiging produceren wij sinds 1981 met succes functionele kleding, uitrusting en schoenen voor outdoor-activiteiten, reizen en vrije tijd. Daarom letten wij erop dat al onze producten voldoen aan de eisen van de gebruikers en de verschillende toepassingsmogelijkheden. Om ervoor te zorgen dat dit allemaal in de toekomst ook zo succesvol blijft, is een basisvoorwaarde dat we ook bij de fabricage van onze producten de mens en de natuur bij alles wat we doen centraal stellen. Ons respect geldt enerzijds de mensen die producten van JACK WOLFSKIN maken. We sluiten niet de ogen voor onrechtvaardigheden waarmee zij mogelijkterwijs kunnen worden geconfronteerd. Daarom moeten onze zakenpartners (leveranciers, hun producenten en onderaannemers) voldoen aan de zorgplicht ten opzichte van hun personeel en nationaal en internationaal geldende standaards. Anderzijds geldt ons respect de ongelooflijke schoonheid en veelzijdigheid van de natuur, zodat potentiële negatieve invloeden moeten worden geminimaliseerd en nationaal en internationaal geldende milieubepalingen moeten worden nageleefd. Als basis voor de zakelijke betrekkingen met JACK WOLFSKIN zijn onze relaties (leveranciers, hun producenten en onderaannemers) contractueel verplicht tot het erkennen en implementeren van de volgende standaards:

1. Sociale eisen voor het personeel

De standaards gelden voor alle arbeidskrachten die in het betreffende bedrijf werken. De wettelijke bepalingen en interne regels en richtlijnen die deze standaards concretiseren, moeten het personeel in een voor hen begrijpelijke vorm bekend zijn gemaakt. De werknemers moeten daarover compleet worden geïnformeerd. Deze rechten mogen niet contractueel, noch anderszins worden beperkt zoals door het enkel uitbesteden van opdrachten of voorgespiegelde opleidingsprogramma's.

Arbeidsovereenkomst

Met elke werknemer moet bij het begin van de arbeidsverhouding een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden gesloten. Naast persoonlijke gegevens dient in de inhoud van de overeenkomst ten minste het volgende te zijn opgenomen: functie, datum aanvang werkzaamheden, te werken arbeidsuren, vergoeding (berekeningsdetails, sociale lasten, datum uitbetaling en betalingsmodaliteiten), proeftijd (voor zover van toepassing), geldigheidsduur bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten, vakantierechten, opzeggingsvoorwaarden, handtekeningen van de werknemer en van de werkgever alsmede de datum.

Verbod van kinderarbeid

Het bedrijf mag uitsluitend personen in dienst nemen die het vijftiende levensjaar hebben voltooid (of het veertiende levensjaar hebben voltooid voor zover dit is toegestaan volgens het ILO-verdrag 138) of ouder indien een geldende wettelijke regeling dit vereist. De jeugdige arbeidskrachten moeten de algemene schoolplicht hebben beëindigd en de werktijd mag niet meer dan 8 uur per dag bedragen. Verder mogen jeugdige werknemers niet gedurende de nacht werken. Wettelijke bepalingen ter bescherming van jeugdige werknemers en arbeidskrachten in opleiding moeten worden nagekomen. Jeugdige werknemers mogen niet worden blootgesteld aan situaties die onveilig zijn of schadelijk voor hun fysieke of psychische gesteldheid en ontwikkeling. De ILO-verdragen 79, 138, 142, 182 en het ILO-advies 146 zijn van toepassing.

Verbod van dwangarbeid

Arbeidsverhoudingen moeten vrijwillig worden aangegaan. Alle werknemers moeten het recht hebben om het fabrieksterrein op het einde van een normale werkdag te verlaten. Het staat werknemers vrij om hun arbeidsverhouding met inachtneming van een redelijke opzeggingstermijn bij de werkgever op te zeggen. Geen werknemer mag onder dreiging van straf of tegen zijn wil worden gedwongen tot werken of in zijn bewegingsvrijheid worden beperkt. Dit impliceert ook het verbod van maatregelen als het deponeren van zekerheidsdepots, het inhouden van originele legitimatiepapieren of het creëren van andere schuldverbintenissen die tot doel hebben de werknemers eraan te hinderen het bedrijf te kunnen verlaten. Het bedrijf mag niet betrokken zijn bij mensenhandel of deze ondersteunen. De ILO-verdragen 29 en 105 zijn van toepassing.

Anti-discriminatie

Discriminatie van mensen bij de aanstelling, de betaling, de toegang tot bijscholingen, de promotie, de beëindiging van een arbeidsverhouding of het met pensioen gaan op grond van groepsspecifieke kenmerken zoals etnische of nationale herkomst, huidskleur, taal, politieke of religieuze overtuiging, seksuele geaardheid, geslacht, leeftijd, familiale verplichtingen, burgerlijke staat, handicap of lidmaatschap van een arbeidersorganisatie of vakbond is niet toegestaan. Gegarandeerd moet worden dat alle sollicitanten, werknemers en zakenrelaties op dezelfde manier worden behandeld en dezelfde mogelijkheden hebben. De ILO-verdragen 100, 111, 143, 158, 159 en 183 zijn van toepassing.

Werktijd

De werktijden moeten ten minste voldoen aan de geldende wettelijke bepalingen. In geen geval mag de verlangde reguliere werktijd langer zijn dan 48 uur per week en overuren mogen de 12 uur per week niet te boven gaan. Overuren dienen op vrijwillige basis plaats te vinden en mogen niet regelmatig worden verordonneerd. Er moet een toeslag worden betaald die ten minste overeenkomt met de wettelijke eisen. Aan de werknemers moet ten minste één arbeidsloze dag na zes arbeidsdagen achter elkaar worden verleend. De ILO-verdragen 1 en 14 zijn van toepassing.

Vergoeding

Het voor de reguliere werktijd betaalde loon moet ten minste overeenkomen met het respectievelijk geldende wettelijk minimumloon exclusief eventuele wettelijk geëiste betalingen. Het aan een werknemer betaalde loon moet voldoende zijn om de kosten van levensonderhoud te dekken en om een deel ter vrije beschikking te hebben. Alle gewerkte overuren moeten overeenkomstig de wettelijke bepalingen met een toeslag worden vergoed. In landen waarin toeslagen voor overuren niet wettelijk of door middel van een cao-overeenkomst zijn geregeld, ontvangen de werknemers als compensatie voor overuren een toeslag of worden ze overeenkomstig de geldende industriestandaards schadeloos gesteld, al naargelang welke regeling voor de werknemers gunstiger is. Werknemers moeten bij de wettelijke sociale verzekeringen zijn geregistreerd en de afdrachten voor de sociale verzekeringen moeten in overeenstemming met de wettelijke eisen worden betaald. In landen waarin doorbetaling van het loon in geval van ziekte niet wettelijk is geregeld, moeten de werknemers op passende wijze worden vergoed. Voor het geval dat er geen sprake is van een wettelijk systeem van sociale verzekeringen of dit geen verzekering tegen ziektekosten of geen gratis gezondheidszorg bevat, moet het bedrijf de kosten voor de gezondheidszorg voor de werknemers betalen. Elke vorm van illegale loonminderingen als disciplinaire maatregelen is verboden. Het loon moet regelmatig en binnen de wettelijk voorgeschreven periode worden betaald, maar niet later dan 7 dagen na de afrekeningsperiode. De werknemers moeten voor de betreffende afrekeningsperiode schriftelijke en begrijpelijke informatie over de exacte samenstelling van hun loon inclusief inhoudingen en toeslagen ontvangen. De ILO-verdragen 26, 102 en 131 zijn van toepassing. Bovendien moet de complete werktijd voor nieuwe werknemers worden betaald, los van het feit of de werknemers het werk na een paar dagen beëindigen.

Arbeidsomstandigheden, bescherming van de gezondheid en veiligheid op het werk

Het bedrijf moet borg staan voor gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor het personeel. Deze gezonde en veilige arbeidsomstandigheden impliceren alle maatregelen die noodzakelijk zijn om het leven en de gezondheid van de werknemers te beschermen. Deze maatregelen omvatten onder andere brandveiligheid, veiligheid van gebouwen, veilige machines, veilig werken met chemicaliën en medische eerste hulp, ten minste overeenkomstig de wettelijke voorwaarden. Dezelfde standaards gelden ook voor huisvesting indien deze door het bedrijf ter beschikking wordt gesteld. Personeel moet regelmatig worden geschoold in het praktiseren en naleven van de veiligheidsstandaards. De naleving moet regelmatig intern worden gecontroleerd. Het ILO-verdrag 155 en het ILO-advies 164 zijn van toepassing.

Recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen

Alle werknemers hebben het wettelijk vastgelegde recht om vakbonden op te richten, er lid van te worden en ze te organiseren. Het recht om collectieve onderhandelingen te voeren, dient te worden erkend. Zijn de rechten op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wettelijk beperkt, dan moet een alternatieve bedrijfsinterne vorm van belangenvertegenwoordiging worden toegekend. Het bedrijf zorgt ervoor dat werknemersvertegenwoordigers en andere personeelsleden die werknemers organiseren niet worden lastig gevallen, gediscrimineerd, geïntimideerd dan wel blootgesteld zijn aan vergeldingsmaatregelen vanwege hun werk. Voor werknemersvertegenwoordigers moet overeenkomstig de wettelijke regelingen de vrije toegang tot de werkplekken worden gewaarborgd. De ILO-verdragen 87, 98, 135, 154 en het ILO-advies 143 zijn van toepassing.

Disciplinaire maatregelen

In het bedrijf moet elke vorm van illegale disciplinaire maatregelen zoals lichamelijk of verbaal ingrijpen, psychologisch of seksueel misbruik of andere vormen van intimidatie verboden zijn. Het door de personeelsleden in acht te nemen bedrijfsreglement en de wettelijke consequenties bij het overtreden van deze regels moeten voor alle werknemers transparant zijn. Als leidinggevenden illegale disciplinaire maatregelen toepassen, moet dit gedrag voor hen passende disciplinaire consequenties hebben. Er moet een functionerend systeem zijn geïmplementeerd dat het voor de personeelsleden mogelijk maakt om een klacht in te dienen tegen illegale disciplinaire maatregelen. Personeelsleden die zich in een klacht beroepen op het niet-naleven van de Code of Conduct en/of het geldende recht, mogen niet worden blootgesteld aan enige vorm van disciplinaire maatregelen.

2. Milieueisen

Het bedrijf is verplicht om wettelijke bepalingen ter bescherming en tot behoud van het milieu en internationale gangbare standaards alsmede de voorschriften van het Jack Wolfskin GreenBook na te leven. Daarnaast moedigen wij onze relaties aan om de passie van JACK WOLFSKIN voor de natuur te delen en met betrekking tot de bestaande ecologische uitdagingen en risico's preventief te werk te gaan.

3. Omkoping en corruptie

JACK WOLFSKIN tolereert geen enkele vorm van corruptie en omkoping, niet met directe, noch met indirecte middelen, in de vorm van geld, ongepaste geschenken, uitnodigingen of andere onfaire voordelen die dienen tot bevoorrchting of manipulatie.

4. Management-praktijk

Met de ondertekening van dit document erkent elk bedrijf de in deze Code of Conduct gedefinieerde standaards en accepteert de verplichting om deze standaards in het bedrijf te implementeren. Alle personeelsleden moeten over hun rechten en plichten die voor hen voortvloeien uit deze Code of Conduct zijn geïnformeerd en getraind zijn in de implementering ervan. In het geval van een bestaande werknemersvertegenwoordiging moet deze een kopie van de ondertekende Code of Conduct ter hand zijn gesteld en de standaards zijn uitgelegd. Is er sprake van bedrijfsinterne afwijkingen van de Code of Conduct, dan moeten werknemersvertegenwoordigers worden betrokken bij het uitwerken van de corrigerende maatregelen. Om aan de eisen van deze Code of Conduct en wettelijke bepalingen te kunnen voldoen, moet er sprake zijn van een goed systematisch management. De taken moeten zijn toegewezen aan desbetreffende medewerkers die over de noodzakelijke kennis beschikken en de implementering ervan moet worden gecontroleerd. Van relevante processen moeten adequate, transparante en waarheidsgetrouwe notities worden gemaakt om de mate van implementering van de standaards te kunnen aantonen. In het geval van afwijkingen van de betreffende standaards is het bedrijf verplicht om corrigerende maatregelen te definiëren en binnen een redelijke periode te implementeren. Mocht het bedrijf problemen ondervinden bij de implementering van de sociale standaards, dan kan er bij JACK WOLFSKIN om de noodzakelijke ondersteuning worden gevraagd.

5. Klachtenprocedure

De personeelsleden zijn gerechtigd om elke overtreding van de Code of Conduct en/of verdergaande geldende bepalingen aan JACK WOLFSKIN, de Fair Wear Foundation en/of aan onafhankelijke derden te melden als ze hiervoor intern geen oplossing konden vinden.

6. Monitoring

Het bedrijf verplicht zich om medewerkers van JACK WOLFSKIN of door JACK WOLFSKIN hiermee belaste derden te allen tijde onaangekondigd of aangekondigd te ontvangen om de mate van implementering van de standaards te controleren. Aan de genoemde betrokkenen moeten noodzakelijke waarheidsgetrouwe informatie, documenten en bronnen onmiddellijk ter beschikking worden gesteld. Herhaaldelijke pogingen om de auditors met vervalste of gemanipuleerde documenten te bedriegen of druk op de personeelsleden uit te oefenen om de auditors foute informatie te overhandigen, kan leiden tot onmiddellijke beëindiging van de zakelijke relatie. Verder is het bedrijf verplicht om de naleving van de standaards in zijn andere productielocaties en bij zijn onderaannemers, om het even of deze voor JACK WOLFSKIN produceren of niet, te controleren en bewijzen van de resultaten beschikbaar te houden. Het bedrijf moet bovendien bij de implementering van de standaards ondersteuning verlenen indien er sprake is van afwijkingen van de standaard. De correcte uitvoering van deze monitoring-activiteiten wordt steekproefsgewijs door JACK WOLFSKIN gecontroleerd.

Mocht u vragen, suggesties of klachten hebben, dan staan er verschillende mogelijkheden tot uw beschikking om contact met ons op te nemen:

1. Anoniem via internet www.com-box.net
2. Laat een bericht achter voor uw lokale Sumations-auditor Sabine Hoenicke. Het telefoonnummer in Duitsland is: +49 (0) 40-87098001
3. of per e-mail: sabine@sumations.com
4. Neem direct in Duitsland contact op met ons:
Jack Wolfskin Compliance team
Eco & Social Compliance
Jack Wolfskin Kreisell 1
65510 Idstein
Duitsland
E-mail: complaints@jack-wolfskin.com

Status: 01-2011/ NL