



Suppliers' Code of Conduct

Code de Conduite des Fournisseurs

Vivre à l'extérieur, c'est notre business: Avec JACK WOLFSKIN il faudrait, que nos clients se sentent toujours "à l'extérieur comme chez eux", parce que nos produits réunissent la meilleure fonctionnalité possible avec un confort de haut niveau. Fidèle à ces principes, nous fabriquons depuis 1981 des vêtements, des chaussures et des équipements adaptés aux activités de loisirs plein air. Pour cela, nous nous assurons que nos produits satisfont aux besoins de l'utilisateur et à ses différentes activités. Pour que cela perdure, il est essentiel de mettre l'accent sur l'homme et la nature, dans le cadre de la production de nos produits. D'une part, nous considérons les personnes qui participent à la fabrication des produits JACK WOLFSKIN avec grand respect. Conscients des injustices auxquelles ils peuvent être confrontés nous demandons à nos partenaires (fournisseurs, leurs producteurs et sous-traitants) qu'ils s'occupent de leurs employés correctement, dans le respect des standards nationaux et internationaux. D'autre part nous considérons aussi la nature avec grand respect. Elle a une beauté et diversité, qui il faut préserver. C'est pourquoi il faudrait réduire le plus possible les influences négatives et suivre les règles nationales et internationales applicables en matière d'environnement. Toutes relations d'affaires de nos partenaires (fournisseurs, leurs producteurs et sous-traitants) avec JACK WOLFSKIN reposent sur l'acceptation et l'instauration des normes suivantes:

1. Conditions sociales relatives à l'employé

Les normes sont applicables à tous les employés (toutes les personnes qui travaillent pour la société en question). Les règles législatives ainsi que les directives internes établissant ces standards doivent être affichées de façon compréhensible pour permettre aux employés d'être informés. Cette obligation ne pourra pas être limitée ni de façon contractuelle ni par n'importe quel moyen (comme par exemple des passations ou des faux programmes de formation etc.).

Accord de travail

Il est obligatoire de conclure un contrat de travail avec chaque employé lorsqu'il intègre la société. Outre les informations personnelles de l'employé, le contrat doit contenir au minimum les éléments suivants: fonction, date d'entrée dans l'entreprise, horaires de travail, salaire (niveau de salaire, charges sociales, date et conditions de paiement), période d'essai (si nécessaire), délai du contrat si CDD (contrat à durée déterminée), indemnités, conditions de rupture du contrat, signatures de l'employé et de l'employeur et la date.

Interdiction de travail des mineurs

Les personnes mineurs âgés d'au moins 15 ans (ou qui ont 14 ans en conformité avec la convention ILO 138 ou plus âgés selon la loi nationale), peuvent être engagés par la société.

Ceux-ci employés doivent avoir terminés leur temps de scolarité obligatoire. Il ne faut pas dépasser 8 heures par jour de travail. Il ne faut pas travailler la nuit.

Il faut respecter les lois de protection des jeunes employés et des apprentis. L'exposition des jeunes employés à des situations dangereuses ou hasardeuses pour leur santé ou leur développement physique ou mental est interdit.

Les conventions ILO 79, 138, 142, 182 et la recommandation ILO 146 sont applicables.

Interdiction de travail forcé

L'employé doit travailler de son plein gré. Tous les employés doivent avoir le droit de quitter l'usine après avoir terminé leur journée de travail. Ils sont libres de dénoncer leur contrat de travail en respectant un délai suffisant pour informer l'employeur.

Aucun employé ne doit être forcé de travailler ni contre sa volonté ni sous la menace d'une sanction ou d'une privation dans sa mobilité. Cela inclut l'interdiction de créer certaines règles telles que la caution, la rétention des documents d'état originaux, ou la mise en place d'autres obligations empêchant les employés de quitter l'usine.

La société ne doit pas participer, s'engager ou encourager le commerce des hommes.

Les conventions ILO 29 et 105 sont applicables.

Contre la discrimination

La discrimination envers les personnes pour des raisons de ses qualités spécifiques telles que origine, provenance ethnique, couleur, langage, affiliation politique ou religieuse, orientation sexuelle, sexe, âge, responsabilités familiales, état civil, handicap ou être membre d'un syndicat est interdite lors de leur recrutement, rémunération, admission à une formation, promotion, licenciement ou retraite. Il faut s'assurer que tous les candidats, employés et partenaires d'affaires sont traités de la même façon et ont des opportunités égales.

Les conventions ILO 100, 111, 143, 158, 159 et 183 sont applicables.

Horaires de travail

Les horaires de travail doivent au minimum correspondre à la loi.

Il ne faut pas dépasser 48 heures de travail et 12 heures supplémentaires hebdomadaires. Les heures supplémentaires sont volontaires et elles ne devraient pas être obtenues de façon régulière. Celles-ci doivent être payées avec un taux de prime au moins en conformité avec la loi.

Les employés doivent recevoir au moins un jour de congé après six jours de travail consécutifs.

Les conventions ILO 1 et 14 sont applicables.

Salaire

La rémunération du travail doit correspondre au moins au salaire minimum majoré par d'autres avantages légaux. Ce salaire doit être suffisant pour couvrir le coût de la vie ainsi que des dépenses occasionnelles.

Les heures supplémentaires doivent être payées avec un taux de majoration fixé par la convention ou la loi. Si dans un pays il n'existe aucune réglementation, ni loi, ni convention, ni collectif, il faut tout de même payer les employés soit avec un taux majoré soit avec un salaire correspondant aux standards industriels (le plus avantageux pour le salarié).

Le salarié et l'entreprise doivent cotiser à la sécurité sociale.

En cas de maladie, s'il n'existe pas dans le pays de la société de dispositions légales relatives au versement d'indemnité de santé, les employés doivent percevoir une indemnité journalière de leur société.

En cas d'absence d'un système de sécurité sociale ou si le système n'inclut pas l'assurance maladie ou ne fournit pas des services médicaux gratuits, la société (est tenue de) doit payer des services médicaux.

Toutes déductions illégales pour des raisons disciplinaires sont prohibées.

Le salaire doit être payé régulièrement, au plus tard 7 jours après la période comptable (ou délai légal).

Toute information relative au salaire doit être transmise à l'employé par écrit et de façon claire. Les conventions ILO 26, 102 et 131 sont applicables.

Les heures travaillées par les employés nouvellement embauchés doivent être correctement rémunérées même en cas de rupture du contrat de travail à leur initiative peu de temps après.

Conditions de travail, maladie professionnelle et sécurité

L'entreprise doit garantir aux employés un environnement de travail sain et sécuritaire en prenant toutes les mesures nécessaires. Celles-ci concernent la protection contre le feu, la sécurité du bâtiment, la sécurité des machines, la sécurité chimique, et un service médicale d'urgence (minimum légal requis). En cas de logement de fonction, il faut suivre les mêmes normes évoquées ci-dessus.

Les employés doivent régulièrement recevoir des formations relatives aux normes de sécurité et s'y conformer. La mise en conformité de ces normes doit être surveillée de façon régulière. La convention ILO 155 et la recommandation ILO 164 sont applicables.

Droit de se réunir en association et / ou au sein d'un syndicat

Le droit doit être laissé au salarié de former, de joindre et d'organiser un syndicat. Le droit des négociations salariales collectives doit être respecté.

S'il y a des restrictions légales sur les droits de liberté d'unification et d'autonomie tarifaire, il faut permettre d'autres formes internes de représentation (d'intérêts). La société est dans l'obligation d'assurer que les représentants des employés ainsi que toutes autres personnes qui s'engagent dans l'intérêt des employés ne soient pas harcelés, discriminés, intimidés ou sujet à des représailles pour des raisons de leur engagement.

Les représentants des employés doivent avoir le droit d'accès à leur lieu de travail en conformité avec les règles légales.

Les conventions ILO 87, 98, 135 et 154 et la recommandation ILO 143 sont applicables.

Mesures disciplinaires

Toutes formes de mesures disciplinaires contraires à la loi (châtiments corporels ou insultes verbales, harcèlement psychologique ou sexuel et tous autres types d'intimidations) doivent être bannies de l'entreprise. Le règlement de la société, qui doit être suivi par les employés ainsi que les implications légales en cas de non-conformité à ce règlement, doivent être mis à la disposition des employés. Si un supérieur emploie des mesures disciplinaires contraires à la loi, il s'expose à des sanctions. Il faut installer un système de confiance où l'employé pourra être écouté. De plus, les employés qui revendiquent des violations de ce Code de Conduite et / ou de ses droits légaux ne doivent pas s'exposer à des sanctions.

2. Conditions environnementales

L'entreprise doit s'adhérer aux lois de protection environnementale, aux normes internationales et aux demandes de JACK WOLFSKIN comme le GreenBook. En outre, nous encourageons nos partenaires à partager la passion de JACK WOLFSKIN pour la nature et à prendre des actions préventives en considérant les challenges et les risques écologiques.

3. Corruption

JACK WOLFSKIN ne tolère aucune corruption, ni directement ou indirectement, ni tous formes d'argent, cadeaux ou invitations inopportunes, ni d'autres avantages qui ont le but de préférence ou manipulation.

4. Pratique Commerciale

En signant ce document, la société accepte les normes définies dans ce Code de Conduite et accepte ses obligations d'instituer ces normes à l'entreprise.

Tout le personnel doit être informé de ses droits et de ses obligations qui dérivent de ce Code de Conduite et doit recevoir une formation à son utilisation. S'il existe déjà un comité d'entreprise, il faut lui transmettre une copie du Code de Conduite signé et lui expliquer les normes. S'il se produit des déviations de ce Code de Conduite, les représentants des employés doivent être tenus à proposer des améliorations.

Pour satisfaire les demandes de ce Code de Conduite et des règles légaux, il est indispensable d'avoir un cadre approprié. Il faut assigner cette tâche au personnel qui a les compétences. La réalisation sera surveillée.

Pour garantir la conformité de ces normes, il faut tracer les activités correspondantes dans une façon appropriée, transparente, précise et complète.

Lorsque la norme n'est pas totalement respectée, la société est dans l'obligation de définir des améliorations. Si la société rencontre des difficultés à les mettre en œuvre dans un délai raisonnable, elle pourrait s'adresser à JACK WOLFSKIN pour le support nécessaire.

5. Procédure de plaintes

Tous les employés ont le droit de rapporter toute forme de violation de ce Code de Conduite et / ou des conventions supplémentaires de JACK WOLFSKIN, Fair Wear Foundation et / ou autres tiers indépendants si aucune solution interne ne peut être trouvée.

6. Surveillance

La société est obligée d'admettre l'accès dans ses locaux aux employés de JACK WOLFSKIN ou autres tiers désignés par JACK WOLFSKIN (à), pour contrôler le respect des normes et cela à n'importe quelle heure, aviser ou ne pas aviser. La société est dans l'obligation de transmettre toutes les informations, documents et ressources nécessaires et réelles. La transmission de documents erronés ou manipulés, la pression sur les employés pour donner aux auditeurs de fausses informations, pourra aboutir à la rupture immédiate des relations d'affaires.

De plus, la société est dans l'obligation de vérifier la conformité à ces normes dans ses unités de production et ses sous-traitants, s'ils fabriquent pour JACK WOLFSKIN ou non. Elle doit être capable de fournir des preuves concernant les résultats. En cas de non conformité, la société est obligée d'apporter son soutien aux sociétés concernant pour veiller à la bonne application des normes. L'exécution correcte de cette surveillance sera contrôlée au hasard par JACK WOLFSKIN.

Si vous avez des questions, propositions ou plaintes vous pouvez nous joindre par un des options suivantes:

1. Anonyme via internet: www.com-box.net
2. Laisser un message avec votre Sumations auditeur locale par email: jw@sumations.com
3. Prenez contact avec nous directement en Allemagne
Jack Wolfskin Compliance team
Eco & Social Compliance
Jack Wolfskin Kreisel 1
65510 Idstein
Germany
Email: complaints@jack-wolfskin.com