



Suppliers' Code of Conduct

JACK WOLFSKIN 供应商行为守则

户外产品是我们的主题。JACK WOLFSKIN 让客户随时在户外都能找到在家的感觉，因为我们的产品将最好的功能性和极高的舒适感融合在一起。这一信念伴随着我们的公司，从1981年起我们为户外活动，旅游提供休闲功能服装，装备和鞋类产品。

我们努力做到让我们的产品满足不同用户的需要，满足不同使用的需要。

我们将人和自然作为我们关注的中心，这一原则在我们产品的生产过程同样适用。只有这样才能保证我们将来的成功。

一方面我们对我们的生产商要有相应的尊重。我们对他们在生产过程中可能遭遇到的不公平待遇不能视而不见。我们的业务伙伴（供应商，生产商及其分包商）必须对他们的员工履行照顾的义务，贯彻执行相关的国内国际标准。

另一方面我们要对美丽多彩的大自然有相应的尊重。只有这样才能减少潜在的负面影响以达到国内国际环保规定的要求。

作为与JACK WOLFSKIN 继续保持业务合作关系的前提，我们的业务伙伴（供应商，生产商及其分包商）必须认可并履行以下标准：

1. 执行保证员工利益的社会标准

此社会标准适用于所有员工（在所有相关工作的人）。相关法律法规和旨在细化这些规定的内部政策都应该以员工可以理解的方式公告并且可以查阅。不能以合同形式或其他形式限制员工的这一权利。不能通过合同发包，欺骗性的培训计划等方式规避这一员工权利。

书面的劳动合同

必须和每一个雇员在工作关系开始之前签订书面的劳动合同。员工要持有一份劳动合同。除员工的个人信息以外，合同还应该至少包括以下内容：员工职能，入职日期，正常工作时间，薪资（工资等级及其组成部分，社会保险，薪资发放日期和方式），试用期期限（如有），固定期限的合同期限，休假，解除合同条件，雇主和雇员签名及日期。

禁止使用童工

公司只能雇佣年满15周岁的员工（或者是根据国际劳工组织138号协议的规定雇佣年满14周岁的员工）。如果国家法律有相关规定，则必须雇佣大于15周岁的员工。

员工必须完成义务教育。工作时间不得超过每天8小时。他们不得进行夜间作业。必须遵守关于保护未成年雇员及学徒工的法律规定。不得安排未成年工在对他们身体或精神健康发展有害的工作环境从事劳动。这方面适用国际劳工组织第79，138，142，182号条约的规定并推荐执行146号规定。

禁止强迫劳动

劳动关系必须是双方自愿。所有员工有权在完成标准工作日后离开工厂厂区。员工可以在给予雇主适当通知后结束劳动合同。不能对员工进行惩罚的威胁或违背员工意志令其劳动。也不能限制员工的行动自由。这一规定包括禁止扣押物件，原始身份证件，不得创造其他义务关系以阻止员工离开工厂厂区。公司不得从事或支持贩卖人口。这方面要遵守国际劳工组织第29和105号条约的有关规定。

反歧视

不得因人种，国籍，肤色，语言，政治或宗教信仰，性取向，性别，年龄，家庭责任，婚姻状况，身体残疾或工会组织成员对特定人群在雇佣，报酬，培训机会，升职，解职或退休进行歧视。要采取措施确保平等对待所有的求职者，雇员和业务伙伴，使其享有均等的机会。这方面适用国际劳工组织第100，111，143，158，159和183号条约的规定。

工作时间

在工作时间方面必须遵守现行法律规定。每周正常工作时间不得超过48小时，每周加班不得超过12小时。加班必须是自愿的，不得定期要求加班。加班费必须至少按照法律规定支付。员工在连续工作六天后必须至少有一天休息。这方面适用国际劳工组织第1和14号条约的规定。

工作报酬

对于正常工作时间所支付的报酬至少应当与现行法律规定的最低工资以及其他的法定应付的报酬相符。工人的报酬应该足够支付他的生活开销并且有一部分结余。所有的加班时间必须按照法律规定支付报酬。对于那些加班费不被法律或集体谈判协议规定的国家，应当给予员工更高的工资报酬或者等同于当前行业规定的加班工资，员工应当享有对其更有利的报酬。雇主必须为员工在法定的社会保险体系中登记并按法律要求为他们缴纳社会保险。对于那些非常稀薄不受法律规定的国家，工人必须得到充分的补偿。如果没有法定保险体系存在或者法定保险不包括医疗保险或免费医疗服务，公司应当为员工支付医疗费用。禁止以任何形式作为惩戒措施进行非法的工资扣除。

工资必须定期支付，并在法律允许的时间内，但不得迟于工资计算周期结束后7天。工资支付情况，包括工资组成及其扣款和福利，必须以书面形式通知员工。这方面适用国际劳工组织第26，102和131号条约的规定。对于新工人，所有工作时间也必须支付，即使工人工作几天后决定辞退工作。

工作条件，职业健康和安

公司必须为员工提供健康安全的工作条件。这些健康安全的工作条件包括一切保障员工生命和健康的必需措施。该措施包括消防安全，房屋建筑安全，机器安全，化学用品安全，紧急情况下的医疗救治。该措施要符合法律要求。如公司有提供住宿场所，也需满足这些要求。员工必须定期接受遵守和执行这些安全标准的培训。标准的执行情况要进行定期的内部检查。这方面适用国际劳工组织第155号条约和164号推荐的规定。

结社自由和集体谈判的权利

员工必须有法定的权利建立，参加和组织劳工组织。集体谈判的权利必须得到遵守。在结社自由和集体谈判的权利受到了法律限制的情况下，员工有权建立一种替代性的公司内部代表员工利益的机构。公司必须确保工人代表和其他组织员工参与的人员不得因为他们的工作而受到骚扰，歧视，恐吓或报复。工人代表的正常的工作权利不能受到限制。这方面适用国际劳工组织第87，98，135和154号条约及其143号推荐的规定。

纪律性措施

公司内禁止任何形式的体罚，口头攻击，心理和性侵犯以及其它任何形式的威胁。对雇员有约束力的公司规章及其对违反公司规章制度的处理必须让所有员工知晓。对公司领导违法滥用惩罚措施的行为必须进行处理。公司必须执行一种有效的体系让所有的员工有可能对非法的惩罚性措施进行投诉。对以不遵守本行为守则为由进行投诉的员工不得给予惩罚。

2. 环境保护要求

公司有义务遵守关于保护环境的法律规定和国际标准，同时要遵循JACK WOLFSKIN 绿皮书的规定。此外，我们希望我们的业务伙伴分享JACK WOLFSKIN 对自然的热情，防止出现对自然的威胁行为。

3. 贿赂与腐败

JACK WOLFSKIN 不容忍任何形式的贿赂或腐败行为，无论是直接的或间接的，或者是以金钱，不适当的礼品或邀请的方式。提供这些不正当好处的目的旨在己方获益。

4. 管理实践

通过签署本文件，公司承认行为守则所规定的标准并承诺在本公司中执行这些标准的义务。所有的员工必须知晓他们根据行为守则所享有的权利和承担的义务。公司要对员工进行相关培训。如果公司中已有员工代表，要将一份由公司签署的行为守则交给职工代表并解释其相关的标准。如果公司的具体操作与行为守则有出入，必须邀请员工代表参与公司整改措施的制定及执行过程。公司必须建立相应的管理体系，以达到行为守则和法律要求。公司要相应的人员负责行为守则的实施。相关人员必须具备相应的知识。公司执行为守则的情况必须受到监控。对执行为守则的相关活动必须进行适当，透明，准确和完整的纪录以提供符合标准的遵守程度的证据。尚未达到行为守则规定的标准的，公司有义务制定整改措施并在合理的时间内贯彻执行。如公司在贯彻标准中遇到困难，可以要求JACK WOLFSKIN提供必要的支持。

5. 投诉

在不能找到内部解决方案的情况下所有员工有权对任何违反行为守则的行为向JACK WOLFSKIN，公平成衣基金会或/和独立第三方投诉。

6. 监督

不管是否有提前通知，JACK WOLFSKIN员工或由JACK WOLFSKIN委托的第三方可以随时对行为守则的执行情况对公司进行检查。公司必须及时地给上述人员提供必要的真实信息，文件和资源。反复欺骗的行为，包括给验厂人员提供伪造或虚报的文件，或对工人施加压力给验厂人员提供虚假资料，会导致立即终止业务关系。此外，公司有义务监督其他生产单位和分包商执行此行为守则的情况，不管他们是否为JACK WOLFSKIN生产，并能够提供监督结果的证据。如果发现有违反的，公司有义务协助这些生产单位执行为守则的标准。JACK WOLFSKIN可以对监督行为守则的执行情况进行抽查。

如果你有任何问题，建议或投诉，可以通过以下的方式联系我们：

1. 匿名通过网页 www.com-box.net
2. 给Sumations本地验厂员邓薇 留言
电话号码: +86 20 2885 8229
或者通过电子邮件: wei@sumations.com
3. 直接联系德国:
Jack Wolfskin Compliance team
Eco & Social Compliance
Jack Wolfskin Kreisell 1
65510 Idstein
Germany
电子邮件: complaints@jack-wolfskin.com