

Déclaration d'engagement

Code of Conduct des entreprises du groupe BIRKENSTOCK

Pour BIRKENSTOCK, la responsabilité économique, écologique et sociale est le centre de toute activité raisonnée. Nous attendons les mêmes valeurs de nos fournisseurs.

Ce code de conduite définit le standard minimum requis. (Il s'oriente à la BSCI (Business Social Compliance Initiative), aux conventions de l'ILO (International Labour Organisation), à la Déclaration universelle des droits de l'homme par les Nations Unies, aux conventions des Nations Unies sur les droits de l'enfant et l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, aux principes du pacte mondial de l'ONU (Global Compact) et aux directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales.)

1. Champ d'application

Ce code de conduite fait partie intégrante de toutes nos relations commerciales existant dans le cadre de la production et de la distribution de nos produits. Il s'applique notamment pour tous les sites de fabrication de nos produits ou de leurs composants. Il s'applique pour toutes les sociétés du groupe BIRKENSTOCK et pour tous les partenaires commerciaux directs ou indirects. Nos partenaires commerciaux sont tenus de se conformer aux principes de ce code de conduite.

2. Exigences légales

Les lois et directives nationales et internationales en vigueur, les standards industriels, les conventions de l'ILO et des NU, ainsi que toutes les autres dispositions concernées (« normes » par la suite), doivent être respectés sur les sites de production. Le respect doit être effectif au sens réel de la norme et pas seulement pour la forme.

3. Travail des enfants

Le travail des enfants, ainsi que l'exploitation des enfants et des adolescents, sont interdits.

L'âge minimum d'admission à l'emploi ne peut être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, et de 15 ans minimum, sauf en cas d'exception explicite de l'ILO.

Il est impératif de respecter l'interdiction du travail des enfants et de limiter le travail des adolescents. Les adolescents ne peuvent être soumis à des situations dangereuses, risquées ou néfastes pour la santé. En cas de manquement à cette interdiction, des mesures correctives doivent être prises par le partenaire commercial pour les enfants et adolescents.

Les mesures correctives doivent être consignées. De plus, il convient de mettre en place des mesures permettant la réhabilitation et l'insertion sociale des enfants concernés et de leur donner l'accès à une formation scolaire qualifiante, conformément aux normes du pays concerné. BIRKENSTOCK est dans le droit, notamment en cas d'enfreinte au point 3., de mettre un terme à la collaboration, et ce sans préavis.

En accord avec les conventions de l'ILO 79, 138, 142 et 182, ainsi que la recommandation 146 de l'ILO.

4. Discrimination

La discrimination en matière de recrutement et d'emploi est interdite. Toute différenciation active ou passive, toute exclusion ou préférence résultant de la race, la caste, la couleur de peau, le sexe, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'appartenance à une organisation de travailleurs, le handicap physique ou mental, l'origine ethnique, nationale et sociale, la nationalité, l'orientation sexuelle ou tout autre aspect personnel, sont interdites.

En accord avec les conventions de l'ILO 100, 111, 143, 158 et 159.

5. Droit d'organisation et de négociations collectives

Il convient de protéger les salariés contre les traitements différents en lien avec leur travail et allant à l'encontre de leur liberté d'organisation. Leur droit de constituer des associations ou des organisations de leur choix dans le but de promouvoir et de protéger leurs intérêts, ainsi que le fait d'y entrer, d'en sortir ou d'y être actif, doit être respecté. Leur travail ne doit pas s'en trouver entravé.

Dans la mesure où des normes nationales limitent le droit d'organisation et de négociations collectives, la possibilité de réunion libre et indépendante doit au moins être donnée aux salariés dans le but de pouvoir mener des négociations.

En accord avec les conventions de l'ILO 87, 98, 135 et 154, ainsi que la recommandation 143 de l'ILO.

6. Travail forcé

Toutes les formes de travail forcé et obligatoire, de servitude, de servage, de corvée ou d'esclavage sont interdites. Le travail des prisonniers est interdit. Aucun employé ne peut être contraint directement ou indirectement à travailler par la force et/ou l'intimidation. Les salariés ne doivent travailler que s'ils se mettent volontairement à disposition pour travailler.

En accord avec les conventions de l'ILO 29 et 105.

7. Mesures disciplinaires

Tous les salariés doivent être traités avec respect et dignité. Les sanctions, amendes, punitions ou mesures disciplinaires doivent se conformer aux normes nationales et internationales en vigueur, ainsi qu'aux droits de l'homme internationalement reconnus.

Aucun salarié ne peut être exposé sur son poste de travail à quelconque violence, chantage ou harcèlement verbal(e), physique, sexuel(le) et/ou corporel(le).

8. Horaires de travail

Les horaires de travail doivent correspondre aux normes les plus strictes conformément aux lois en vigueur, aux standards industriels ou aux conventions de l'ILO concernées. La durée de travail hebdomadaire maximale s'applique, conformément aux lois nationales en vigueur. Celle-ci ne doit toutefois pas, sur une base régulière, dépasser 48 heures et, en tenant compte des heures supplémentaires, 60 heures. En outre, pour certaines activités ou formes d'emploi, et également dans le cas de perturbations graves de l'exploitation régulière, les normes nationales et internationales en vigueur s'appliquent, notamment les exceptions de l'ILO. Après six jours de travail consécutifs, les salariés ont droit à au moins un jour de libre. Le travail supplémentaire doit être rémunéré séparément, conformément aux normes nationales. Le travail supplémentaire doit être effectué sur une base volontaire.

En accord avec les conventions de l'ILO 1 et 14.

9. Consignation de la relation de travail

Les partenaires commerciaux garantissent la consignation des conditions de travail (par ex. début et durée de la relation de travail, heures de travail, salaires et compléments) de leurs salariés en lien avec les phases de fabrication directement concernées. Le nom, la date et le lieu de naissance, ainsi que, dans la mesure du possible, l'adresse de l'employé, doivent être indiqués.

Les partenaires commerciaux directs garantissent de plus la consignation correspondante en cas d'autres personnes mandatées.

Le contournement des normes nationales relatives au travail et à l'assurance sociale en vigueur est interdit.

10. Rémunération

Les partenaires commerciaux garantissent que le salaire versé aux salariés correspond au moins au salaire minimum légal ou couramment prescrit dans la branche industrielle, en fonction duquel est le plus élevé. Le salaire versé doit suffire pour couvrir les besoins fondamentaux des salariés.

Les déductions de salaire illégales et non justifiées, notamment sous la forme de mesures disciplinaires directes ou indirectes, sont interdites. Le versement du salaire doit être effectué sous une forme pratique pour le salarié (par ex. en espèces ou par chèque). Les salariés doivent être informés, sous une forme compréhensible, de la composition de leur rémunération, régulièrement et de manière détaillée.

En accord avec les conventions de l'ILO 26 et 131.

11. Santé & sécurité

Il convient de respecter les dispositions légales en matière de santé et de sécurité. Les partenaires commerciaux doivent veiller à offrir un environnement de travail sûr et sain.

Ils prennent les mesures nécessaires pour éviter les accidents et les atteintes à la santé pouvant se produire durant l'activité. Pour cela, le partenaire commercial met en place des systèmes permettant de détecter et éviter tous risques potentiels au niveau de la santé et de la sécurité, ou bien de réagir à ceux-ci. Ils garantissent par ailleurs que les salariés sont régulièrement informés et formés sur les normes en vigueur au niveau de la santé et de la sécurité, ainsi que sur les consignes de sécurité. Le partenaire commercial se doit de tenir une documentation à jour à ce sujet.

Il convient de mettre à disposition des toilettes propres, ainsi que de l'eau potable en quantité suffisante. Dans la mesure où des dortoirs sont mis à disposition, ceux-ci doivent être propres, offrir la sécurité nécessaire et satisfaire aux besoins fondamentaux.

En accord avec la convention de l'ILO 155.

12. Protection de l'environnement

La protection de la nature et de l'environnement est essentielle.. Les partenaires commerciaux doivent respecter les normes environnementales en vigueur. Il est attendu qu'un travail continu soit fourni pour réduire voire éviter la pollution. Les normes et procédures applicables pour le traitement des déchets, la manipulation et l'élimination des produits chimiques et autres substances dangereuses, ainsi que les émissions et le traitement des eaux usées, doivent être respectées. La protection et le maintien des conditions d'existence naturelles doivent être pris en considération. Il convient d'encourager une production responsable sur le plan social et environnemental.

13. Information / Communication

Ce code de conduite doit être affiché de manière visible dans la langue du pays ; il doit être accessible librement à tous les employés et partenaires commerciaux. En cas d'analphabétisme, le code de conduite doit être expliqué oralement.

14. Trafic d'influence et corruption

Toute forme de trafic d'influence et de corruption est interdite. Tous les partenaires commerciaux et leurs salariés doivent se comporter de façon à ce qu'aucune dépendance, obligation ou influence personnelles ne voit le jour. Les fondements du comportement commercial doivent être le fair-play et le respect des normes nationales und internationales en vigueur. Le partenaire commercial instaure une politique contre le trafic d'influence et la corruption dans tous les domaines d'activités. Dans la mesure où, dans certains pays, les cadeaux font partie des us et coutumes et sont une marque de politesse, il convient de veiller à ce qu'ils n'engendrent aucune relation de dépendance et à ce que les normes en vigueur dans le pays soient respectées.

S'il existe un soupçon de comportement corrompu, il convient de le signaler à BIRKENSTOCK (voir paragraphe 18).

15. Systèmes de management

Les partenaires commerciaux mettent en place un système de management permettant d'appliquer, de maintenir et de contrôler les principes du présent code de conduite. Le système de management doit établir des responsabilités et des procédés clairs, ainsi que prévoir une consignation adéquate. La documentation, la mise en place, le maintien et l'amélioration permanente des principes du présent code de conduite requièrent une vérification régulière. Les vérifications doivent être consignées. Le partenaire commercial direct assure que les personnes mandatées par ses soins respectent les principes du présent code de conduite.

16. Surveillance du code de conduite

BIRKENSTOCK intervient pour s'assurer du respect des principes du code de conduite. Si BIRKENSTOCK le souhaite, les partenaires commerciaux sont tenus de laisser effectuer un audit social sur les sites de production.

Le partenaire commercial direct garantit que BIRKENSTOCK elle-même ou l'un des tiers agréés par ses soins peut, en cas de besoin, effectuer ou faire effectuer chez des tiers travaillant pour lui, un contrôle du respect des principes du présent code de conduite, même sans préavis ou via des visites de tiers mandatés. Il nommera pour cela les sites de production et assurera à BIRKENSTOCK ou aux tiers agréés par ses soins un libre accès à toutes les installations.

17. Sanctions et mesures correctives

BIRKENSTOCK est autorisée à surveiller le respect des principes du présent code de conduite. Dans la mesure où un manquement est constaté, le partenaire commercial s'engage à mettre en place sans délai des mesures correctives adaptées.

Le droit de mettre fin à la relation commerciale avec le partenaire commercial par la société concernée du groupe BIRKENSTOCK ne s'en trouve pas limité, peu importe si le partenaire commercial direct ou l'un des tiers mandatés par ses soins ont agi à l'encontre des principes du présent code de conduite.

18. Procédures de recours

Toute réclamation ou mention relative à un manquement au respect du présent code de conduite peut être signalée à Birkenstock GmbH & Co. KG ou à l'entreprise concernée du groupe BIRKENSTOCK – sous forme anonyme également – en contactant l'interlocuteur ci-après :

Madame Van Walrafen (van.walrafen@birkenstock.com).

La personne effectuant la déclaration est tenue de signaler uniquement les faits pour lesquels elle est de bonne foi quand à leur exactitude.

Tous les partenaires commerciaux s'engagent à s'abstenir de toute mesure pénalisante ou disciplinaire à l'encontre de la personne ayant effectué le signalement.

Le signataire donne son accord pour respecter cet engagement vis-à-vis de BIRKENSTOCK.

(Lieu, date) _____

Fournisseur :

_____ (Société)

_____ (Rue)

_____ (CP Lieu)

_____ (Pays)

(Tampon et signature)