

**CODE DE
CONDUITE
POUR LES
PARTENAIRES
COMMERCIAUX**

Pour le groupe BIRKENSTOCK B.V. & Co. KG et ses filiales (ci-après dénommés « BIRKENSTOCK » ou « l'Entreprise »), la conduite d'une entreprise de manière responsable va de pair avec notre long héritage et notre tradition. Nous nous attendons aussi à ce que nos partenaires commerciaux, qui peuvent être des fournisseurs, des revendeurs et d'autres partenaires B2B [ci-après dénommés partenaires commerciaux], se conduisent de la même manière.

Le présent Code de conduite énonce les normes minimales auxquelles nous nous attendons. Il s'appuie sur les renseignements fournis par les normes internationales, notamment l'initiative de conformité sociale des entreprises (BSCI), les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Déclaration universelle des droits de la personne des Nations unies, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), les conventions des Nations unies sur les droits de l'enfant et sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les principes du Pacte mondial des Nations unies, la Convention de Bâle, les principes de Dhaka pour des migrations dans la dignité et les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales et les exigences énoncées dans la loi allemande sur les obligations de contrôle préalable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG).

LE CHAMP D'APPLICATION ET LES EXIGENCES LÉGALES

Le présent Code de conduite s'applique à toutes les relations commerciales liées à la fabrication, à la vente, au marketing et à la distribution de nos produits. Il décrit les exigences minimales en matière de respect des normes environnementales, sociales et de gouvernance. Il s'applique à l'ensemble de notre chaîne de valeur. Il s'applique à toutes les entreprises affiliées à BIRKENSTOCK et à tous les partenaires commerciaux des entreprises de BIRKENSTOCK. Nos partenaires commerciaux sont tenus de respecter les principes du présent Code de conduite et nous nous attendons à ce qu'ils mènent leurs entreprises avec intégrité et transparence et dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables dans chaque pays où nous exerçons nos activités.

Les lois et règlements nationaux et internationaux en vigueur, les conventions de l'OIT et des Nations unies ainsi que toute autre disposition pertinente (ci-après dénommées conjointement les « Normes ») doivent être respectés. La conformité doit également se faire selon l'esprit même de ces Normes et pas seulement selon la lettre pour la forme.

Lorsque les lois nationales contredisent ou sont plus strictes que le présent Code de conduite, ce sont les lois nationales qui s'appliquent. Si les lois nationales ne sont pas à la hauteur des droits de la personne internationaux, des normes de travail et d'autres sujets couverts par le présent Code de conduite, nous exigeons de nos partenaires commerciaux qu'ils se conforment aux termes du présent Code de conduite.

LES PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES ET L'INTÉGRITÉ

(1) LE TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail des enfants et l'exploitation des enfants sont interdits. L'âge minimum requis à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire et ne doit pas être inférieur à 15 ans, sauf si la législation nationale le permet explicitement, conformément aux exceptions prévues par l'OIT.

Les fournisseurs doivent veiller à respecter l'interdiction du travail des enfants. De plus, ils devraient prendre des mesures pour réhabiliter et intégrer socialement les enfants affectés, en leur permettant d'obtenir un diplôme d'études secondaires conforme aux normes locales. En cas de violation, les partenaires commerciaux doivent immédiatement prendre les mesures correctives appropriées au nom des enfants, en documentant ces mesures.

(2) LA PROTECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les emplois offerts aux jeunes travailleurs âgés de 15 à 18 ans ne doivent pas nuire à leur santé ou à leur développement et ne doivent pas interférer avec leurs études. Les restrictions concernant l'emploi des jeunes doivent être garanties. Les jeunes ne doivent pas être exposés à des situations dangereuses, peu sécuritaires ou préjudiciables à leur santé, notamment les heures supplémentaires, le quart de travail de nuit ou les emplois dangereux. En cas de violation de l'interdiction, les partenaires commerciaux doivent immédiatement prendre des mesures correctives appropriées en faveur des jeunes. Les mesures correctives doivent être documentées.

(3) LE TRAVAIL FORCÉ

Toutes les formes de travail forcé et obligatoire, toute forme d'esclavage pour dettes, de servitude ou toute forme d'esclavage moderne et de pratiques analogues à l'esclavage sont interdites. Toutes les formes de travail carcéral ou illégal sont interdites. Aucun employé ne peut être contraint directement ou indirectement à travailler par la force et/ou l'intimidation. Les salariés ne peuvent être employés que s'ils ont volontairement déclaré leur disponibilité au travail.

Dans ce contexte, nous exigeons de nos partenaires commerciaux qu'ils veillent à ce que les travailleurs/candidats :

- ne soient pas obligés de payer des frais, des dépôts ou des cautions pour obtenir un emploi;
- ne soient pas tenus de remettre leur passeport, leurs documents d'identité, leurs documents personnels ou d'autres effets personnels à l'entreprise;
- soient libres de quitter leur emploi après avoir donné un préavis raisonnable et à la fin de leur service;
- ne soient pas obligés de travailler un nombre excessif d'heures ou de jours au-delà des limites prescrites par la législation nationale ou les ententes collectives; et
- ne fassent pas d'heures supplémentaires sous une forme ou une autre de menace (p. ex. congédiement) ou pour gagner au moins le salaire minimum, et à ce qu'aucune caution ne soit prélevée sur les travailleurs pour les besoins essentiels du milieu de

travail.

Lorsqu'une main-d'œuvre migrante est présente, nous attendons de nos partenaires qu'ils la traitent sur un pied d'égalité et sans discrimination, et qu'ils s'assurent qu'elle bénéficie de la protection du droit du travail, comme le soulignent les *Principes de Dhaka pour des migrations dans la dignité*.

Lorsque des agences de recrutement ou tout autre intermédiaire sont impliqués dans le processus de recrutement, de sélection ou d'embauche des travailleurs, nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux sélectionnent attentivement les recruteurs de main-d'œuvre afin de garantir des pratiques de recrutement équitables. Il s'agit, au minimum, des éléments suivants :

- Les agences de recrutement doivent être titulaires d'un permis d'entreprise en cours de validité, conformément à la législation nationale.
- Aucuns frais de recrutement ne sont pris en charge, en tout ou en partie, par les travailleurs ou les candidats.
- Les conditions d'emploi présentées au moment du recrutement ne diffèrent pas de ce qui est prévu dans l'entreprise (y compris le type de travail indiqué).
- Les travailleurs sont informés avant leur embauche (y compris, le cas échéant, avant de quitter leur pays/région d'origine) des principaux aspects concernant les conditions générales d'emploi par écrit au moyen d'une lettre d'embauche ou d'un contrat, comme l'exige la loi, dans leur langue locale.
- Les travailleurs migrants bénéficient de contrats égaux à ceux de leurs collègues et sont traités sur un pied d'égalité.
- Les agences de recrutement ont accepté de se conformer à ce Code.

(4) LA CORRUPTION, LE CONTRÔLE DU COMMERCE ET LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Nous rejetons toute forme de pot-de-vin et de corruption et nous nous engageons à éviter toute apparence de ces pratiques contraires à l'éthique, telles que l'octroi ou l'acceptation d'avantages déloyaux. Tous les partenaires commerciaux et leurs employés doivent se comporter d'une manière qui ne donne lieu à aucune dépendance, obligation ou influence personnelle. La base de la relation commerciale doit être caractérisée par l'équité et le respect des normes nationales et internationales en vigueur à un moment donné. De plus, le partenaire commercial met en place une politique de lutte contre les pots-de-vin et la corruption dans tous les domaines de l'entreprise dont le respect est attendu. S'il est d'usage et de bien perçu d'offrir des cadeaux dans certains pays, il faut veiller à ce que cela ne crée pas de situation de dépendance contraignante et que les normes en vigueur dans le pays soient respectées.

En cas de corruption présumée, celle-ci doit être immédiatement signalée à BIRKENSTOCK (voir le numéro 17).

Nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux agissent conformément aux réglementations applicables en matière de contrôle des importations et des exportations et qu'ils respectent les exigences légales en matière de prévention du blanchiment d'argent.

(5) LA CONCURRENCE LOYALE

Nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux adhèrent aux principes de la concurrence libre et loyale. Nous interdisons strictement toute entente anticoncurrentielle et nous nous engageons à respecter les lois antitrust en vigueur. Nous refusons les avantages concurrentiels dus à des pratiques commerciales déloyales et nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux agissent conformément à nos valeurs.

(6) LES DONNÉES PERSONNELLES, LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS ET LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nous respectons le droit à la vie privée de nos employés, de nos partenaires commerciaux et de nos clients et nous nous conformons aux exigences et réglementations applicables en matière de protection des données et de sécurité lorsque nous traitons des renseignements personnels, et nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux s'y conforment également.

Les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que les secrets commerciaux et autres renseignements confidentiels que leur confient d'autres partenaires commerciaux et clients soient protégés de manière adéquate contre l'acquisition, l'utilisation et la divulgation non autorisées, au moins conformément aux dispositions légales applicables en matière de protection des secrets commerciaux.

Nous respectons la propriété intellectuelle de nos partenaires commerciaux, de nos clients et d'autres tiers. Nous veillons à ce que des précautions suffisantes soient prises pour protéger les droits de propriété intellectuelle lors du transfert d'expertise et de technologies et nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux agissent conformément à ces valeurs.

(7) LA PROTECTION ENVIRONNEMENTALE

Les partenaires commerciaux doivent veiller au respect des normes environnementales applicables. Des efforts constants devraient être déployés pour prévenir et atténuer le fardeau environnemental. Toutes les procédures et normes applicables en vigueur pour la gestion des déchets, la manipulation des produits chimiques et autres substances dangereuses et leur élimination, ainsi que celles relatives aux émissions et au traitement des eaux usées doivent être respectées. Une attention particulière est accordée à la protection et à la préservation des bases naturelles de la vie, y compris le risque de déforestation et de dégradation des forêts.

Les actions susceptibles d'entraîner des modifications nuisibles du sol, la pollution de l'air, des émissions sonores nocives, la pollution de l'eau et l'utilisation excessive de l'eau qui ont un impact négatif sur les ressources nécessaires à la conservation et à la production d'aliments, sur l'accès à l'eau potable et aux installations sanitaires, ou qui nuisent à la santé d'une personne, sont interdites.

Lorsque cela s'applique, nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux respectent l'interdiction d'exporter et d'importer des déchets dangereux et d'autres déchets en vertu de la convention de Bâle, l'interdiction de produire et d'utiliser du mercure dans les produits et l'interdiction de traiter incorrectement les déchets de

mercure en vertu de la convention de Minamata, et qu'ils se conforment à l'interdiction de gérer de manière non écologique les polluants organiques persistants (POP) en vertu de la Convention de Stockholm.

(8) LE RESPECT DES PEUPLES AUTOCHTONES ET DES COMMUNAUTÉS LOCALES

Les droits et les moyens de subsistance des communautés locales et des populations autochtones devront être respectés. Nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux s'abstiennent de procéder à des expulsions illégales et à des prélèvements illégaux de terres, de forêts et d'eaux dans le cadre de l'acquisition, du développement ou de toute autre utilisation de terres, de forêts et d'eaux dont l'utilisation garantit les moyens de subsistance d'une personne. À cet égard, nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux s'assurent, avant toute activité susceptible d'affecter les droits, les terres, les ressources, les territoires et/ou la sécurité alimentaire des populations autochtones et des communautés locales, que leur consentement préalable, libre et éclairé (CPLÉ) est obtenu conformément à la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA).

LES DROITS ET PROTECTIONS DES TRAVAILLEURS

(9) LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Les dispositions légales relatives à la sécurité et à la santé dans le milieu de travail sont respectées. Les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que l'environnement de travail soit sécuritaire et sain.

Les partenaires commerciaux doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter que des accidents et des atteintes à la santé ne se produisent dans le cadre du travail. Dans cette optique, le partenaire commercial met en place des systèmes capables de détecter et de prévenir tout risque potentiel pour la santé et la sécurité de ses employés ou d'y réagir.

De plus, ils doivent veiller à ce que les employés soient régulièrement informés et formés en ce qui concerne les réglementations en vigueur en matière de santé et de sécurité dans le milieu de travail et les mesures de sécurité.

Des mesures de protection visant à éviter l'exposition à des substances chimiques, physiques ou biologiques doivent être mises en place. Les sorties de secours doivent rester déverrouillées et dégagées, et les extincteurs et équipements d'urgence doivent être disponibles en cas de besoin. De plus, nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux abordent de manière appropriée l'organisation du travail en termes d'heures de travail et de pauses afin d'éviter une fatigue physique et mentale excessive. Le partenaire commercial doit documenter les aspects précédents.

Des toilettes propres et l'accès à de l'eau potable en quantité suffisante doivent être garantis. Si des locaux de couchage sont fournis, ils doivent être propres et sécuritaires et répondre aux exigences de base.

(10) LE PERSONNEL DE SÉCURITÉ

En cas d'engagement de forces de sécurité publiques ou privées, les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que leur personnel de sécurité respecte les principes établis dans le présent Code de conduite. Lorsqu'il fait usage de la force, le personnel de sécurité ne doit pas porter atteinte physiquement aux travailleurs et aux communautés locales, doit s'abstenir de toute forme de harcèlement ou de traitement dégradant et ne

doit pas entraver l'exercice de la liberté d'association.

(11) LA DOCUMENTATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Les partenaires commerciaux doivent garantir la documentation écrite des conditions d'emploi (par exemple, le début et la fin de la relation de travail, les heures de travail, le salaire et les primes) de leurs employés les concernant directement. Les employés doivent également avoir accès à ces renseignements, qui doivent être rédigés dans une langue qu'ils peuvent lire ou comprendre. Ils doivent être informés de leurs conditions d'emploi et les comprendre. Le nom, la date et le lieu de naissance et, si possible, l'adresse du domicile de l'employé doivent être consignés. Les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que le travail effectué le soit sur la base de relations de travail reconnues, établies par la législation et les pratiques nationales. Il est interdit de contourner les réglementations nationales en vigueur en matière d'emploi et de sécurité sociale.

De plus, ce Code de conduite doit être affiché dans la langue nationale correspondante, à tout le moins de manière librement accessible et clairement visible, à l'intention de tous les employés des partenaires commerciaux. En cas d'analphabétisme, le Code de conduite doit être expliqué verbalement.

Les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que les agences de travail temporaire, les entrepreneurs ou les sous-traitants avec lesquels ils travaillent respectent les obligations en matière de documentation et à ce que les partenaires commerciaux documentent également eux-mêmes les périodes et le nombre de travailleurs temporaires déployés. Les partenaires commerciaux doivent avoir une vue d'ensemble et, sur demande, dresser une liste de tous les sous-traitants impliqués dans la production des produits, matériaux, composants ou d'autres services de Birkenstock.

(12) LES HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, les pauses et les congés annuels, doivent être conformes aux exigences les plus strictes en vigueur à un moment donné en vertu des lois, des normes industrielles ou des conventions pertinentes de l'OIT. Le nombre maximal d'heures de travail hebdomadaire prévu par la législation nationale s'applique. Toutefois, le nombre d'heures de travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine et un maximum de 60 heures par semaine si les heures supplémentaires sont incluses. De plus, les normes nationales et internationales pertinentes, en particulier les exceptions de l'OIT, s'appliquent aux différents métiers et formes d'emploi et en cas de perturbations graves des activités normales.

L'employé a droit à au moins un jour (24 heures consécutives) de repos après avoir travaillé six jours d'affilée. Les jours fériés ou les fêtes religieuses et les congés annuels doivent être respectés conformément à la législation applicable et/ou au contexte local. Les heures supplémentaires devront être rémunérées conformément aux normes locales. Les heures supplémentaires doivent être effectuées sur une base volontaire.

(13) LA RÉMUNÉRATION

Les partenaires commerciaux garantissent que le salaire versé aux employés est au moins égal au salaire minimum légal ou au salaire minimum habituel dans le secteur

industriel, le montant le plus élevé étant retenu. Le salaire versé doit correspondre au salaire minimum vital.

Les retenues salariales illégales et injustifiées, notamment sous la forme de mesures disciplinaires directes ou indirectes, sont interdites. Le paiement du salaire doit avoir lieu régulièrement (au moins une fois par mois), à temps et d'une manière pratique du point de vue des employés (par exemple, en argent comptant ou par chèque). Les employés doivent être informés de manière compréhensible et détaillée de la répartition de leurs salaires.

(14) LE DROIT D'ASSOCIATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les employés doivent être protégés contre tout traitement discriminatoire en lien avec leur emploi et qui est dirigé contre la liberté d'association.

Leur droit de créer des associations ou des organisations de leur choix dans le but de promouvoir et de protéger les intérêts des travailleurs, d'adhérer à ces associations ou organisations ou de les quitter et de travailler pour elles est accepté. À cet égard, l'exercice de leurs fonctions ne doit pas être affecté. De plus, le rendement des représentants des travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions d'une manière qui ne perturbe pas les activités de l'entreprise doit être respecté. Nous nous attendons également à ce que nos partenaires commerciaux répondent, le cas échéant, à une demande de négociation de bonne foi, conformément à la législation applicable, et qu'ils fournissent, le cas échéant, aux représentants des travailleurs les facilités appropriées pour l'élaboration d'une entente collective efficace, en leur permettant par exemple de prendre le temps nécessaire pour s'absenter du travail.

Dans les cas où les lois nationales restreignent le droit d'association et de négociation collective, nous nous attendons, au minimum, à ce que le droit des employés de s'associer à des fins de négociation de manière libre et indépendante soit garanti.

(15) LA DISCRIMINATION

Tous les travailleurs doivent être traités sur un pied d'égalité et sans discrimination. La discrimination à l'embauche et au travail est interdite, notamment toute discrimination active ou passive, exclusion ou préférence fondée, par exemple, sur l'origine nationale ou ethnique, l'origine sociale, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, le sexe, l'opinion politique, la religion ou les convictions, ou l'adhésion à une organisation d'un employé. À cet égard, nous nous attendons également à ce que nos partenaires commerciaux respectent le principe de l'équité salariale pour un travail de valeur égale. Selon l'OIT, l'équité salariale pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les hommes et les femmes effectuent le même travail ou un travail similaire (équité salariale pour un travail égal), mais aussi les cas où les hommes et les femmes effectuent un travail différent de valeur égale, lorsqu'il est évalué sur la base de critères objectifs et sans discrimination fondée sur le sexe.

(16) LES MESURES DISCIPLINAIRES

Tous les employés doivent être traités avec dignité et respect. Les sanctions, amendes, autres pénalités ou mesures disciplinaires ne peuvent être prises qu'en conformité avec les normes nationales et internationales en vigueur et avec les droits de la personne internationalement reconnus.

Aucun employé ne peut être soumis à la force, à la contrainte ou au harcèlement verbal, mental, physique, sexuel et/ou corporel dans son milieu de travail.

(17) LA PROCÉDURE DE PLAINTES

Nous prenons au sérieux toute violation du Code de conduite. Nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux mettent en place des mécanismes de plainte appropriés pour les travailleurs et les membres de la communauté susceptibles d'être affectés par les activités de l'entreprise. Les mesures pratiques à prendre pour mettre en place un mécanisme de plainte approprié peuvent être les suivantes :

- Des mécanismes de réclamation facilement accessibles, fiables et équitables.
- Des renseignements pour tous les employés sur l'existence de mécanismes de plaintes.
- Un processus transparent de traitement des plaintes.
- La possibilité pour les employés de déposer des plaintes de manière anonyme.
- L'implication des représentants des employés si nécessaire.
- La documentation écrite des plaintes et de leur résolution.
- Aucune sanction n'est prévue à l'encontre des employés qui déposent une plainte.

En outre, nous encourageons nos partenaires commerciaux à informer leurs travailleurs de la possibilité de déposer une plainte par l'intermédiaire de notre mécanisme. Les préoccupations ou renseignements concernant des violations du présent Code de conduite peuvent être signalés à BIRKENSTOCK; même de manière anonyme, via le système de signalement de la ligne SpeakUP (exprimez-vous) de BIRKENSTOCK, qui est accessible sur le site Web du groupe BIRKENSTOCK.

La personne qui dépose la plainte ne soumet que les plaintes et renseignements pour lesquels elle a toutes les raisons de croire que la notification correspondante est exacte.

Tous les partenaires commerciaux garantissent qu'ils s'abstiendraient de prendre toute mesure désavantageuse ou disciplinaire à l'encontre d'une personne déposant une plainte. De plus, ils devront s'efforcer de veiller à ce que leurs fournisseurs mettent également en place des mécanismes de plaintes.

LES SYSTÈMES DE GESTION

(18) LA GESTION DES RISQUES

Les partenaires commerciaux doivent mettre en place un système adéquat de gestion des risques afin de mettre en œuvre, de respecter et d'examiner les principes énoncés dans le présent Code de conduite dans le cadre de leurs propres activités. Parallèlement,

ils sont également tenus de transmettre ces attentes à leurs fournisseurs et à leurs partenaires commerciaux. Le système de gestion adéquat doit comporter des responsabilités et des procédures claires ainsi qu'une documentation appropriée. La documentation, la mise en œuvre, l'observation et l'amélioration continue des principes énoncés dans le présent Code de conduite doivent faire l'objet d'une évaluation régulière. Ces vérifications doivent être documentées. Le partenaire commercial direct doit veiller à ce que les autres personnes autorisées qu'il engage respectent les principes énoncés dans le présent Code de conduite.

(19) LE CONTRÔLE DU RESPECT DU CODE DE CONDUITE

BIRKENSTOCK est en droit de contrôler et de vérifier le respect des exigences énoncées dans le présent Code de conduite par des moyens appropriés. Cette vérification peut, à la discrétion de BIRKENSTOCK, prendre la forme, par exemple, d'un questionnaire, d'auto-évaluations ou d'audits sur place effectués par BIRKENSTOCK lui-même ou par des tiers autorisés par lui. Le partenaire commercial direct garantit qu'en cas de besoin, BIRKENSTOCK ou des tiers mandatés à cet effet sont habilités à contrôler le respect des principes énoncés dans le présent Code de conduite par les personnes qu'il engage directement ou d'une autre manière. Le partenaire commercial donnera également à BIRKENSTOCK ou à des tiers autorisés un accès illimité à tous ses sites de production et à toutes ses usines, ainsi qu'aux dossiers qui s'y rapportent.

(20) LES SANCTIONS ET MESURES CORRECTIVES

Nous nous efforçons d'établir des relations commerciales durables et un dialogue ouvert, transparent et constructif avec nos partenaires commerciaux afin de renforcer la coopération en vue d'une amélioration continue, là où cela est nécessaire et possible. Si nous détectons une non-conformité, nous nous attendons à ce que notre partenaire commercial en informe BIRKENSTOCK dans les plus brefs délais, qu'il établisse un rapport d'incident et qu'il prenne les mesures correctives qui s'imposent.

Nous considérons que la cessation de la relation commerciale est une solution de dernier recours. Dans ce contexte, BIRKENSTOCK se réserve le droit de réévaluer et de mettre fin à la relation commerciale contractuelle avec ses partenaires commerciaux s'ils ne sont pas disposés à agir conformément au présent Code de conduite pour améliorer la situation. C'est notamment le cas lorsque la mise en œuvre d'un plan assorti de mesures et d'un échéancier concret ne permet pas de remédier à la situation (après l'expiration du délai) ou lorsqu'il n'y a pas de perspective réaliste de changement et que les violations du Code de conduite persistent.

Le partenaire soussigné s'engage à respecter le présent Code de conduite. (Lieu, date)

Entreprise :

_____ (Nom de l'entreprise)

_____ (Rue/no.)

_____ (Ville/code postal)

_____ (Pays)

_____ (Représenté par/titre du poste)

(Signature)