

Forpligtende erklæring

Code of Conduct for virksomheder i BIRKENSTOCK koncernen

For BIRKENSTOCK er økonomisk, økologisk og socialt ansvar kernen i al ansvarlig handling. En sådan handlemåde forventer vi også af vores leverandører. Dette regelsæt indeholder den mindste standard vi kan acceptere. (Regelsættet baserer på „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), konventionerne i International Labour Organisation (nedenstående kaldt „ILO“), FNs Verdenserklæring om Menneskerettigheder, Børnerettighedskonventionen, Ligestillingskonventionen, principperne i UN Global Compact samt OECD-retningslinjer for multinationale virksomheder.)

1. Anvendelsesområde

Dette regelsæt er en uundværlig bestanddel af alle forretningsforbindelser, i forbindelse med produktion og salg af vores produkter. Det gælder især for vores alle produktionssteder for vores produkter og for bestanddele i vores produkter. Dette gælder for alle virksomheder i BIRKENSTOCK Group samt for alle direkte og indirekte forretningspartnere. Vores forretningspartnere er forpligtet til at overholde dette regelsæt.

2. Lovkrav

På vores produktionssteder skal de gældende nationale og internationale love og forskrifter, industrielle standarder, konventioner fra ILO og UN samt alle relevante bestemmelser (nedenstående nævnt "standarder") overholdes. Reglerne skal overholdes også anvendes tilsvarende, og ikke kun formelt.

3. Børnearbejde

Børnearbejde og udnyttelse af børn og unge er forbudt.

Mindstealderen for beskæftigelsen må ikke ligge under den alder hvor skolepligten ender, dog ikke under 15 år, medmindre disse undtagelser er udtrykkeligt godkendt af ILO. Det skal sikres at forbuddet mod børnearbejde samt begrænsninger i unges beskæftigelse overholdes. Unge må generelt ikke udsættes for farlige eller sundhedsskadelige situationer. Ved en overtrædelse af forbuddet skal forretningspartneren omgående indlede egnede foranstaltninger og gøre forholdene egnede til børn og unge.

Afhjælpingen skal dokumenteres. Desuden skal der træffes foranstaltninger, der sørger for en rehabilitering og inklusion af de pågældende børn og muliggør at afslutte en generel skolegang iht. standarderne i det pågældende land. BIRKENSTOCK er berettiget til at opsiges samarbejdet uden varsel, især ved en overtrædelse af nærværende nr. 3.

I overensstemmelse med ILO-konventionerne 79, 138, 142, 182 samt ILO anbefaling 146.

4. Diskriminering

Diskriminering ved og under ansættelse er forbudt. Især er enhver aktiv eller passiv forskelsbehandling, udelukkelse og positiv særbehandling pga. race, kaste, hudfarve, køn, alder, religion, politisk overbevisning, medlemskab i en lønmodtagerorganisation, fysisk eller psykisk handicap, etnisk, national eller social oprindelse eller andre personlige kendetegn forbudt.

I overensstemmelse med ILO-konventionerne 100, 111, 143, 158 samt ILO anbefaling 159.

5. Foreningsret og ret til kollektive overenskomster

De ansatte skal beskyttes mod enhver forskelsbehandling i forbindelse med deres beskæftigelse og retter sig mod foreningsfriheden. Deres ret at danne foreninger eller organisation efter eget valg for at fremme og beskytte de ansattes rettigheder, at til- og fratræde dem samt at arbejde for dem, skal respekteres. Udøvelsen af arbejdet må dog ikke påvirkes.

Såfremt det pågældende lands standarder begrænser retten til kollektiv forhandling, skal der alternativt mindst sikres en fri og uafhængig sammenslutning af de ansatte med formålet af føre forhandlinger.

I overensstemmelse med ILO-konventionerne 87, 98, 135, 154 samt ILO anbefaling 143.

6. Tvangsarbejde

Alle former af tvangs- og straffearbejde, gældstrældom, trældom eller slavearbejde eller slaverilignende tilstande er forbudt. Alle former for fængselsarbejde er forbudt. Ingen ansat må direkte eller indirekte tmed vold og/eller trusler tvinges til beskæftigelse i. Medarbejdere må kun beskæftiges hvis de frivilligt har stillet sig til rådighed for beskæftigelsen.

I overensstemmelse med ILO-konventionerne 29 og 105.

7. Disciplinerende tiltag

Alle ansatte skal behandles med værdighed og respekt. Sanktioner, bøder, andre straffer eller disciplinære tiltag må kun påføres i overensstemmelse gældende nationale og internationale standarder samt de internationalt anerkendte menneskerettigheder.

Ingen ansat må på sin arbejdsplads udsættes for verbal, psykiske, fysisk, seksuel og/eller fysisk vold, tvang eller chikane.

8. Arbejdstider

Arbejdstiderne skal overholde de strengeste forskrifter iht. gældende lovgivning, industrielle standarder eller relevante ILO-konventioner. Der gælder den maks. tilladt egentlig arbejdstid iht. den nationale lovgivning. Den må dog ikke regelmæssigt ligge over 48 timer og inklusive merarbejde ikke ligge over 60 timer. For enkelte brancher og beskæftigelsesformer samt ved alvorlige forstyrrelser af den regelmæssige drift gælder forøvrigt de relevante nationale og internationale standarder fra ILO, især undtagelser fra ILO.

De beskæftigede har krav på en fridag efter seks arbejdsdage i følge. Ydet merarbejde skal godtgøres iht. de landespecifikke standarder. Merarbejde er frivillig.

I overensstemmelse med ILO-konventionerne 1 og 14.

9. Dokumentation arbejdsforhold

Forretningspartnerne garanterer en skriftlig dokumentation af arbejdsforholdene (f. eks. arbejdsforholdets begyndelse og varighed, arbejdstimer, løn og tillæg) af deres beskæftigelse med henblik på de produktionsprocesser, der umiddelbart angår dem. Den ansattes navn, fødselsdato og-sted samt helst dennes hjemmeadresse skal registreres. De direkte forretningspartnere garanterer desuden den pågældende dokumentation for de andre underleverandører, de anvender. Det er forbudt at undgå gældende nationale arbejds- og socialforsikringsstandarder.

10. Aflønning

Forretningspartnere garanterer, at den løn, der betales til de ansatte, mindst svarer til den lovlige mindsteløn eller den der sædvanligvis betales i industrien, alt efter hvilken af dem er højere. Den udbetalte løn bør være tilstrækkelig for at dække de beskæftigedes grundlæggende behov.

Illegale og uberettigede lønfadrag, især i form af direkte eller indirekte disciplinære tiltag er forbudt. Lønnens udbetaling skal ske på en måde, der er praktisk for den ansatte (f. eks. kontakt eller pr. check). De ansatte skal informeres på en forståelig måde, regelmæssigt og detaljeret om deres løns sammensætning.

I overensstemmelse med ILO-konventionerne 26 og 131.

11. Sundhed og sikkerhed

Lovreglerne til arbejdssikkerhed og helbredsbeskyttelse skal overholdes. Forretningspartnerne skal sørge for et sundt arbejdsmiljø.

De træffer de nødvendige foranstaltninger for at forebygge sundhedsskader, der kan opstå i forbindelse med arbejdet. Hertil etablerer forretningspartneren systemer for at opdage en potentiel fare for de ansattes sikkerhed og helbred og undgå dem eller reagere på dem. Partnerne garanterer desuden, at de ansatte informeres og skoles regelmæssigt med henblik på gældende helbreds- og sikkerhedsstandarder samt sikkerhedsforanstaltninger. Forretningspartnere skal dokumentere ovenstående.

Der skal sørges for rene toiletter samt adgang til drikkevand i tilstrækkelige mængder.

Såfremt der desuden skal stilles soverum til rådighed, skal disse være rene og sikre samt opfylde grundlæggende behov.

I overensstemmelse med ILO-konvention155.

12. Miljøbeskyttelse

Beskyttelsen af natur og miljø er af væsentlig betydning . Forretningspartnerne skal overholde de gældende miljøstandarder. Det forventes, at der kontinuerligt arbejdes på en undgåelse eller reducere af miljøbelastninger Gældende metoder og standarder for affaldshåndtering, håndtering med kemikalier og andre farlige stoffer samt deres bortskaffelse som også for emissioner og spildevandsbehandling skal overholdes. Der skal tages særlig hensyn til beskyttelse og opretholdelse af de naturlige livsgrundlag. En miljø- og socialvenlig produktion bør fremmes.

13. Information / kommunikation

Dette regelsæt skal mindst stilles til rådighed på landesproget og være frit tilgængelig og synlig for alle ansatte hos forretningspartneren. I tilfælde af analfabetisme skal regelsættet forklares mundtligt.

14. Bestikkelse og korrupsion

Enhver form for bestikkelse eller korrupsion er forbudt. Alle forretningspartnere og deres ansatte skal forholde sig således, at der ikke opstår en personlig afhængighed, forpligtelse eller påvirkning. Principper i den forretningsmæssige adfærd bør være rimelighed og overholdelse af de pågældende nationale og internationale standarder.

Desuden udfører forretningspartneren en anti-bestikkelses- og anti-korrupsionspolitik, der skal overholdes i alle forretningsområder. Såfremt gaver i enkelte lande er en del af traditionen og almindelig høflighed, skal der sørges for, at der ikke opstår forpligtende afhængigheder og de gældende love i det pågældende land overholdes.

Så snart der er mistanke for korrupt adfærd, skal det meldes BIRKENSTOCK (se nr. 18)

15. Administrative systemer

Forretningspartnere indfører et administrativt system til realisering, overholdelse og kontrol af de principper, der er opstillet efter dette regelsæt. Dette administrative system skal indeholde klare ansvarsområder og metoder samt en rimelig dokumentation.

Dokumentation, realisering, opretholdelse og kontinuerlig forbedring af de principper, der er opstillet efter dette regelsæt kræver en regelmæssig kontrol. Kontrollerne skal dokumenteres. Den direkte forretningspartner sikrer, at underleverandørerne overholder de principper, der er opstillet iht. dette regelsæt.

16. Overvågning af regelsæt

BIRKENSTOCK arbejder for at sikre principperne i dette regelsæt. Såfremt BIRKENSTOCK ønsker dette, skal forretningspartnerne forpligtes til at udføre en social auditering på produktionsstederne.

Den direkte forretningspartner garanterer, at BIRKENSTOCK selv eller autoriserede tredje personer ved behov må kontrollere den direkte eller den af ham indsatte underleverandør med henblik på overholdelse af de principper, der er fastlagt i dette regelsæt, enten selv eller ved hjælp af autoriserede tredje personer. Dertil benævner han de tilsvarende produktionssteder og giver BIRKENSTOCK eller den autoriserede tredje person uhindret adgang til alle anlæg.

17. Sanktioner og afhjælpning

BIRKENSTOCK er autoriseret til at kontrollere de principper, der er opstillet efter dette regelsæt. Såfremt der er konstateret en manglende overholdelse, er forretningspartneren forpligtet til at ændre forholdene omgående.

af den pågældende virksomhed af BIRKENSTOCK-gruppen til at hæve en forretningsforbindelse med aftalepartneren med begrænses ikke heraf, uanset om den direkte forretningspartner selv eller den af denne indsatte underleverandør handler mod de principper, der er opstillet efter dette regelsæt.

18. Klagemetoder

Klager eller tips om overtrædelser af dette adfærdskodeks kan altid sendes til Birkenstock GmbH & Co. KG eller den pågældende virksomhed i BIRKENSTOCK Group – også i anonymiseret form – til nedenstående fællesadresse:

sourcing@birkenstock.com

Anmelderen anmodes om kun at melde reklamationer og henvisninger, hvor han finder sig i god tro om rigtigheden af den pågældende meddelelse.

Alle forretningspartnere garanterer at undlade diskriminerende foranstaltninger eller disciplinære foranstaltninger over for den anmeldende person.

Undertegnede forpligter sig hermed at overholde denne forpligtelse over for BIRKENSTOCK.

(sted, dato) _____

Leverandør:

_____ (firma)

_____ (gade/vej)

_____ ((postnummer/by)

_____ (Land)

(stempel og underskrift)

1. Egyesülési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog

A munkavállalókat védeni kell minden olyan megkülönböztető bánásmódtól, amely foglalkoztatásukhoz kapcsolódik, és amely az egyesülési szabadság ellen irányul. Tiszteletben kell tartani azon jogukat, hogy szabadon alapítsanak a foglalkoztatottak érdekeit előmozdító és védő egyesületeket vagy szervezeteket, csatlakozzanak ezekhez, kilépjenek ezekből, vagy ilyen szervezeteknek dolgozzanak. Ez azonban nem akadályozhatja a foglalkoztatás gyakorlását.

Amennyiben a nemzeti normák korlátozzák az egyesülési és a kollektív tárgyaláshoz való jogot, lehetővé kell tenni és meg kell engedni legalább a munkavállalók szabad és független szövetkezését tárgyalások lefolytatása céljából. A 87., 98., 135. és 154. ILO-egyezménnyel, valamint a 143. ILO-ajánlással összhangban.

2. Kényszermunka

Tilos a kényszermunka és a kötelező munka, az adórszolgálat, a szolgálat vagy a rabszolgamunka, valamint a rabszolgasághoz hasonló helyzetek. A börtönmunka semmilyen formája nem megengedett. Egyetlen munkavállalót sem szabad közvetlen vagy közvetett módon erőszakkal és/vagy megfélemlítéssel foglalkoztatásra kényszeríteni. A munkavállalók csak abban az esetben foglalkoztathatók, ha foglalkoztatásukat önként vállalták. A 29. és 105. ILO-egyezménnyel összhangban.

3. Fegyelmi intézkedések

Minden munkavállalót méltósággal és tisztelettel kell kezelni. Szankciókat, pénzbírságot, egyéb büntetéseket vagy fegyelmi intézkedéseket csak az alkalmazandó nemzeti és nemzetközi normákkal és nemzetközileg elismert emberi jogokkal összhangban lehet kiszabni.

Egyetlen munkavállalót sem érhet a munkahelyén verbális, pszichés, fizikai, szexuális és/vagy testi erőszak, kényszer vagy zaklatás.

4. Munkaidő

A munkaidőnek meg kell felelnie az alkalmazandó jogszabályok, ipari szabványok vagy a vonatkozó ILO-egyezmények szerinti legszigorúbb követelményeknek. A nemzeti jogszabályok szerinti maximális megengedett heti munkaidő érvényes. Ez azonban rendszeresen nem haladhatja meg a 48 órát, és a túlórákat is beleértve a legfeljebb 60 órát. Egyebekben a vonatkozó nemzeti és nemzetközi előírásokat, különösen az ILO kivételeit kell alkalmazni az egyes szakmákra és foglalkoztatási formákra, valamint a rendes műveletek súlyos zavarainak esetére.

A munkavállalókat hat egymást követő munkanap után legalább egy szabadnap illeti meg. A teljesített túlórákat a nemzeti előírásoknak megfelelően külön kell javadalmazni. A túlórákat önkéntes alapon kell teljesíteni.

A 1. és 14. ILO-egyezménnyel összhangban.

5. A munkaviszony dokumentálása

Az üzleti partnerek garantálják a munkavállalók munkakörülményeinek (pl. a munkaviszony kezdete és tartama, munkaidő, bérek és juttatások) írásos dokumentációját az őket közvetlenül érintő gyártási szakaszok vonatkozásában. Nyilvántartásba kell venni a munkavállaló nevét, születési idejét és helyét, és ha lehetséges, a lakcímét.

A közvetlen üzleti partnerek emellett garantálják az általuk igénybe vett egyéb megbízottak általi megfelelő dokumentációt is.

Tilos az alkalmazandó nemzeti munkaügyi és társadalombiztosítási előírások megkerülése.

6. Javadalmazás

Az üzleti partnerek garantálják, hogy a munkavállalóknak fizetett munkabér legalább megegyezik a törvényben előírt minimálbérrel vagy az ipari ágazatban általában előírt minimálbérrel, attól függően,

hogy melyik magasabb. A fizetett munkabérnek elegendőnek kell lennie a munkavállalók alapvető szükségleteinek kielégítésére.

Tilos az illegális és indokolatlan bérlevonás, különösen közvetlen vagy közvetett fegyelmi intézkedések formájában. A munkabért a munkavállaló számára praktikus módon kell kifizetni (pl. készpénzben vagy csekken). A munkavállalókat érthető formában rendszeresen és részletesen tájékoztatni kell javadalmazásuk összetételéről. A 26. és 131. ILO-egyezménnyel összhangban.

7. Egészség és biztonság

Be kell tartani a munkavédelemre vonatkozó törvényi rendelkezéseket. Az üzleti partnereknek gondoskodniuk kell a biztonságos és egészséges munkakörnyezetről.

Megteszik a szükséges intézkedéseket a tevékenységgel összefüggésben esetlegesen adódó balesetek és egészségkárosodás elkerülése érdekében. Ebből a célból az üzleti partner rendszereket vezet be a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető lehetséges kockázatok felderítése, elkerülése vagy azokra történő reagálás érdekében. Biztosítja továbbá, hogy a munkavállalók rendszeresen tájékoztatásban és képzésben részesüljenek az alkalmazandó egészségvédelmi és biztonsági előírásokra és biztonsági intézkedésekre vonatkozóan. Az üzleti partnernek dokumentálnia kell a fentieket.

Biztosítani kell a tiszta illemhelyeket és az ivóvízhez való megfelelő hozzáférést. Amennyiben hálólhelyiségeket is biztosítanak, azoknak tisztának és biztonságosnak kell lenniük, és meg kell felelniük az alapvető követelményeknek.

A 155. ILO-egyezménnyel összhangban.

8. Környezetvédelem

A természet és a környezet védelme létfontosságú. Az üzleti partnereknek be kell tartaniuk a mindenkor érvényes környezetvédelmi előírásokat. Elvárjuk, hogy üzleti partnereink folyamatosan törekedjenek a környezetszennyezés elkerülésére és csökkentésére. Be kell tartani a hulladékkezelésre, a vegyi anyagok és más veszélyes anyagok kezelésére és ártalmatlanítására, valamint a kibocsátásokra és a szennyvízkezelésre vonatkozó hatályos eljárásokat és előírásokat. Különös figyelmet kell fordítani a természetes környezet védelmére és megőrzésére. Támogatni kell a környezet és a társadalom szempontjából elfogadható termelést.

9. Tájékoztatás/kommunikáció

Ezt a magatartási kódexet elérhetővé kell tenni legalább az adott nemzeti nyelven, és az üzleti partnerek minden munkavállalója számára szabadon hozzáférhető és jól látható helyen. Írástudatlanság esetén a magatartási kódex tartalmát szóban kell ismertetni.

10. Megvesztegetés és korrupció

Tilos a megvesztegetés vagy korrupció bármilyen formája. Minden üzleti partnernek és azok munkavállalóinak úgy kell viselkednie, hogy ne alakuljon ki személyes függőség, kötelezettség vagy befolyás. Az üzleti magatartás alapelvei a korrektség és a mindenkor hatályos nemzeti és nemzetközi normák betartása. Ezenkívül az üzleti partner bevezet egy minden üzleti területen betartandó megvesztegetés és korrupcióellenes politikát. Amennyiben az egyes országokban szokás ajándékot adni, vagy udvariasságból ajándékot adnak, ügyelni kell arra, hogy az ne eredményezzen semmiféle kötelező függőséget, és hogy a hatályos nemzeti jogszabályokat betartsák.

Ha korrupciós magatartás gyanúja merül fel, azt be kell jelenteni a BIRKENSTOCK-nak (lásd a 18. pontot).

11. Irányítási rendszerek

Az üzleti partnerek irányítási rendszert vezetnek be a jelen magatartási kódexnek megfelelően kialakított elvek végrehajtására, betartására és ellenőrzésére. Az irányítási rendszernek egyértelmű felelősségi köröket és eljárásokat, valamint megfelelő dokumentációt kell tartalmaznia. Az e magatartási kódexnek megfelelően kialakított elvek

dokumentálása, végrehajtása, fenntartása és folyamatos javítása rendszeres ellenőrzést igényel. Az ellenőrzéseket dokumentálni kell. A közvetlen üzleti partner biztosítja, hogy az általa igénybe vett egyéb megbízottak betartsák a jelen magatartási kódexben meghatározott elveket.

12. A magatartási kódex felülvizsgálata

A BIRKENSTOCK síkraszáll a magatartási kódex elveinek betartásáért. A BIRKENSTOCK kérésére az üzleti partnerek kötelesek szociális auditot lefolytatni a gyártóüzemekben.

A közvetlen üzleti partner garantálja, hogy a BIRKENSTOCK saját maga vagy az általa megbízott harmadik félen keresztül szükség esetén közvetlenül az üzleti partnernél vagy az általa igénybe vett egyéb megbízottnál ellenőrizheti a jelen magatartási kódexben meghatározott elvek betartását, különösen saját maga vagy az általa megbízott harmadik fél által, előzetes bejelentés nélkül tett látogatások útján. Ebből a célból megfelelően megnevezi a gyártóüzemeket, és akadálytalan hozzáférést biztosít a BIRKENSTOCK vagy az arra felhatalmazott harmadik felek számára az összes rendszerhez.

13. Szankciók és korrekciós intézkedések

A BIRKENSTOCK jogosult ellenőrizni a jelen magatartási kódex alapján meghatározott elveket. Amennyiben az elveknek való meg nem felelést állapítja meg, az üzleti partner köteles haladéktalanul megtenni a megfelelő korrekciós intézkedéseket.

A BIRKENSTOCK Csoport érintett vállalkozásának azon jogát, hogy felmondja az üzleti partnerrel fennálló üzleti kapcsolatot, ez nem korlátozza, függetlenül attól, hogy maga a közvetlen üzleti partner vagy az általa igénybe vett egyéb megbízott sértette-e meg a jelen magatartási kódex alapján meghatározott elveket.

14. Panasztételi eljárás

Kifogásokat vagy a jelen magatartási kódex megsértésével kapcsolatos bejelentéseket bármikor meg lehet tenni a Birkenstock GmbH & Co. KG-nek vagy a BIRKENSTOCK Csoport érintett vállalatának – névtelen formában is – a következő gyűjtőcímen: sourcing@birkenstock.com

A bejelentést tevő személy csak olyan kifogásokat és információkat jelenthet be, amelyekről jóhiszeműen úgy véli, hogy azok helyesek.

Minden üzleti partner garantálja, hogy tartózkodik a bejelentő személlyel szembeni hátrányos vagy fegyelmi intézkedésektől.

Alulírott vállalja, hogy eleget tesz a BIRKENSTOCK-kal szembeni jelen kötelezettségvállalásnak. (Hely, dátum)

Beszállító:

_____ (cég)

_____ (utca)

_____ (irányítószám, hely)

_____ (ország)

(pecsét és aláírás)
