

UPPFÖRANDEK OD FÖR AFFÄRSPARTN ER

För BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG med dotterbolag (nedan kallat *BIRKENSTOCK* eller *företaget*) går ansvarsfull affärsverksamhet hand i hand med vår mångåriga bakgrund och tradition. Vi förväntar oss ett sådant uppförande även från våra affärspartner, vilka inbegriper leverantörer, återförsäljare och övriga företagspartner (nedan kallade *affärspartner*).

I denna uppförandekod beskrivs miniminivån för de normer vi förväntar oss. Uppförandekoden bygger på internationella standarder, däribland Business Social Compliance Initiative (BSCI) – ett europeiskt företagsinitiativ som syftar till att förbättra arbetsförhållandena i leverantörskedjorna, ILO:s (Internationella arbetsorganisationen) konventioner, FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (ICCPR), den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ICESCR), FN:s konvention om barnets rättigheter, FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, principerna i Global Compact-initiativet, Baselkonventionen, Dhakaprinциerna om värdig migration, OECD:s (Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling) riktlinjer för multinationella företag, samt de krav som anges i den tyska lagen om företags tillbörliga aktsamhet i leveranskedjor (LkSG).

OMFATTNING OCH RÄTTSLIGA KRAV

Denna uppförandekod omfattar alla affärsrelationer som rör tillverkning, försäljning, marknadsföring och distribution av våra produkter. Uppförandekoden beskriver miniminivån för efterlevnad av standarder avseende miljö, sociala relationer och styrning. Uppförandekoden omfattar hela vår värdekedja. Uppförandekoden omfattar alla anknutna företag inom BIRKENSTOCK och alla affärspartner till företag inom BIRKENSTOCK. Våra affärspartner är skyldiga att följa principerna i uppförandekoden och vi förväntar oss att de bedriver sin affärsverksamhet med integritet och transparens samt i enlighet med de lagar och förordningar som är tillämpliga i varje land där vi har verksamhet.

Gällande nationella och internationella lagar och förordningar, ILO:s och FN:s konventioner samt övriga relevanta bestämmelser (nedan kallade *standarder*) måste följas. Efterlevnad innebär även att man upprätthåller den anda som genomsyrar dessa standarder och inte enbart följer dem för formens skull.

Om nationell lagstiftning motsäger eller är striktare än denna uppförandekod ska den nationella lagstiftningen tillämpas. Om nationell lagstiftning inte motsvarar internationella standarder för mänskliga rättigheter, arbete eller andra aspekter som omfattas av denna uppförandekod ska våra affärspartner följa denna uppförandekod.

ETISKA AFFÄRSMETODER & INTEGRITET

(1) BARNARBETE

Barnarbete och utnyttjande av barn är förbjudet. Lägsta anställningsålder får inte understiga den ålder då skolplikten upphör eller vara lägre än 15 år, såvida detta inte uttryckligen tillåts enligt nationell lagstiftning i enlighet med de undantag som anges av ILO.

Leverantörer måste säkerställa att förbudet mot barnarbete efterlevs. Leverantörer bör vidta åtgärder för att drabbade barn ska återanpassas och integreras socialt, så att de kan gå i allmän skola och erhålla kvalifikationer i enlighet med lokala standarder. Vid överträdelser måste affärspartner omedelbart vidta lämpliga korrigerande åtgärder för barnens räkning samt dokumentera dessa åtgärder.

(2) SKYDD AV UNGA ARBETSTAGARE

Unga arbetstagare mellan 15 och 18 år får endast anställas för arbete som inte är skadligt för deras hälsa eller utveckling och som inte hindrar deras utbildning. Restriktionerna angående anställning av ungdomar måste följas. Ungdomar får inte utsättas för någon situation som är farlig, riskabel eller skadlig för deras hälsa, i synnerhet inte övertid, nattarbete eller riskfyllt arbete. Vid överträdelse av förbudet måste våra affärspartner omedelbart vidta lämpliga korrigerande åtgärder för ungdomarnas räkning. Korrigerande åtgärder måste dokumenteras.

(3) TVÅNGSARBETE

Alla former av tvångsarbete eller påtvingat arbete, skuldslaveri eller slavarbete, modernt slaveri eller slaveriaktiga metoder är förbjudna. Alla former av fängelsearbete eller svart arbetskraft är otillåtna. Ingen arbetstagare får vare sig direkt eller indirekt tvingas till arbete genom tvång och/eller hotelser. Arbetstagare får endast anställas om de frivilligt har förklarat att de står till arbetsförfogande.

I detta sammanhang ska våra affärspartner säkerställa att arbetstagare/arbetssökande

- inte behöver betala avgifter, depositioner eller obligationer för att trygga sin anställning,
- inte behöver lämna ifrån sig sina pass, id-handlingar, personliga dokument eller andra tillhörigheter till företaget,
- fritt kan lämna sin anställning efter en rimlig uppsägningstid och efter arbetstidens slut,
- inte behöver arbeta övertid eller extra dagar utöver den arbetstid som föreskrivs i nationell lagstiftning eller kollektivavtal, och
- inte arbetar övertid på grund av någon form av hot (t.ex. hot om uppsägning) eller för att nå upp till minimilönen, samt att ingen pant krävs från arbetstagarna för nödvändiga resurser på arbetsplatsen.

Om en arbetstagare är migrant förväntar vi oss att våra affärspartner behandlar denna person på lika villkor och utan diskriminering samt säkerställer samma anställningsskydd, i enlighet med Dhakapprinciperna om värdig migration.

Om rekryteringsbyråer eller andra arbetsförmedlare är involverade i rekrytering, urval eller anställning av arbetstagare förväntar vi oss att våra affärspartner granskar dessa parter för att säkerställa en rättvis rekryteringsverksamhet. Detta innebär åtminstone följande:

- Rekryteringsbyråerna måste ha en giltig företagslicens i enlighet med nationell lagstiftning.
- Inga avgifter eller kostnader för rekrytering får tas ut vare sig helt eller delvis från arbetstagare eller arbetssökande.
- De anställningsvillkor som presenteras vid rekryteringstillfället får inte skilja sig från de arbetsförhållanden som råder på företaget (inte heller beträffande typen av arbete).
- Arbetstagare ska informeras innan de anställs (i tillämpliga fall även innan de lämnar sina hemländer/hemregioner) om anställningsvilkorens centrala aspekter i form av ett skriftligt anställningsbrev eller anställningskontrakt på det lokala språket, i enlighet med vad som krävs enligt lag.
- Migrerande arbetstagare ska få samma slags kontrakt som övriga anställda och behandlas på samma sätt.
- Rekryteringsbyråerna ska samtycka till att följa denna uppförandekod.

(4) KORRUPTION, HANDELSKONTROLL, PENNINGTVÄTT

Vi förkastar alla former av mutor och korruption och är fast beslutna att undvika varje förekomst av sådana oetiska metoder, såsom beviljande eller mottagande av orättvisa förmåner. Alla affärspartner och deras anställda ska uppföra sig på ett sätt som inte ger upphov till en personlig beroendeställning, skyldighet eller påverkan av något slag. Affärsförhållandet bör bygga på rättvisa villkor samt efterlevnad av tillämpliga nationella och internationella standarder vid varje given tidpunkt. Våra affärspartner ska införa riktlinjer för att motverka mutor och korruption inom alla affärsområden där efterlevnad förväntas. Om det i vissa länder hör till sedvänja och artighet att överlämna gåvor ska omsorg iakttas för att säkerställa att dessa inte ger upphov till situationer av bindande beroendeställning samt att tillämpliga standarder i landet följs.

Om det råder misstanke om ett korrupt beteende måste detta omedelbart rapporteras till BIRKENSTOCK (se nr 17).

Vi förväntar oss att våra affärspartner agerar i enlighet med tillämpliga förordningar för kontroll av import och export samt uppfyller rättsliga krav för att förebygga penningtvätt.

(5) RÄTTVIS KONKURRENS

Våra affärspartner förväntas följa principerna om fri och rättvis konkurrens. Vi förbjuder strikt varje form av avtal som syftar till att motverka konkurrens och vi följer tillämplig antitrustlagstiftning. Vi förkastar konkurrensfördelar till följd av otillbörliga affärsmetoder och vi förväntar oss att våra affärspartner agerar i enlighet med detta.

(6) SKYDD AV PERSONUPPGIFTER, KONFIDENTIELLA UPPGIFTER OCH IMMATERIELLA RÄTTIGHETER

Vi respekterar rättigheterna till integritet för våra anställda, affärspartner och kunder. Vi följer tillämpliga krav och förordningar angående dataskydd och säkerhet i samband med hantering av personuppgifter samt förväntar oss att våra affärspartner likaså följer dessa.

Våra affärspartner ska säkerställa att affärshemligheter och övriga konfidentiella uppgifter som andra affärspartner och kunder anförtror dem är tillräckligt skyddade mot obehörig åtkomst, användning och överföring, som ett minimum i enlighet med relevanta rättsliga bestämmelser för skydd av affärshemligheter.

Vi respekterar våra affärpartners, kunders och tredje parter immateriella rättigheter. Vi garanterar att tillräckliga försiktighetsåtgärder vidtas för att skydda immateriella rättigheter vid överföring av sakkunskap och teknik samt förväntar oss att våra affärspartner agerar i enlighet med detta.

(7) MILJÖSKYDD

Våra affärspartner ska säkerställa efterlevnad av tillämpliga miljönormer. Vi förväntar oss att löpande insatser görs för att förebygga och motverka belastning av miljön. Varje tillämplig rutin och standard som är i kraft för avfallshantering, hantering av kemikalier och andra farliga ämnen samt bortskaffande av dessa, utsläpp och avloppsrening ska säkerställas. Särskild uppmärksamhet ska ägnas skydd och bevarande av naturliga livsvillkor, inbegripet risker för avskogning och skogsförstörelse.

Åtgärder som kan orsaka skadliga markförändringar, luftföroreningar, skadliga bullerutsläpp, vattenföroreningar samt överdriven vattenanvändning som inverkar negativt på de resurser som krävs för bevarande och produktion av livsmedel, tillgång till dricksvatten och sanitära nödvändigheter, eller som leder till hälsoskador, ska förbjudas.

I tillämpliga fall förväntar vi oss att våra affärspartner respekterar förbudet mot export och import av farligt avfall samt övrigt avfall enligt Baselkonventionen, förbudet mot framställning och användning av kvicksilver i produkter, förbudet mot felaktig hantering av kvicksilveravfall enligt Minimatakonventionen, och även följer förbudet mot icke-miljöriktig hantering av långlivade organiska föroreningar (POP) i enlighet med Stockholmskonventionen.

(8) SKYDD AV URSPRUNGSBEFOLKNINGAR OCH LOKALSAMHÄLLEN

Rättigheter och försörjningsmöjligheter för ursprungsbefolkningar och lokalsamhällen ska respekteras. Vi förväntar oss att våra affärspartner avstår från att ägna sig åt olaglig avhysning liksom olaglig mark-, skogs- och vattenexploatering i samband med förvärv, utveckling eller annan användning av mark, skog eller vatten som tryggar en persons försörjningsmöjligheter. I detta hänseende förväntar vi oss att våra affärspartner, innan verksamhet inleds som kan påverka ursprungsbefolkningars och lokalsamhällens rättigheter, mark, resurser, territorier och/eller livsmedelstrygghet, säkerställer att dessa parter fria, på förhand inhämtade och välinformerade samtycke har inhämtats i enlighet med FN:s deklaration om urfolks rättigheter.

ARBETSTAGARES RÄTTIGHETER OCH SKYDD

(9) HÄLSA OCH SÄKERHET PÅ ARBETSPLATSEN

Lagstadgade bestämmelser om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen ska följas. Våra affärspartner måste säkerställa att arbetsmiljön är säker och hälsosam.

Affärspartner ska vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga olyckor och hälsoskador i samband med utförande av arbete. Med avseende på detta ska de inrätta system som kan upptäcka och förhindra potentiella faror för de anställdas hälsa och säkerhet eller som kan reagera på sådana.

De ska även se till att de anställda regelbundet informeras och utbildas om rådande bestämmelser som avser hälsa och säkerhet på arbetsplatsen samt säkerhetsåtgärder.

Skyddsåtgärder för att undvika att personer utsätts för kemiska, fysiska eller biologiska substanser ska säkerställas. Nödutgångar måste vara olåsta och fria från hinder, och brandsläcknings- samt nödutrustning måste finnas tillgänglig vid behov. Vi förväntar oss att våra affärspartner organiserar arbetet på lämpligt sätt vad gäller arbetstid och raster för att förhindra överdriven fysisk eller psykisk utmattning. Våra affärspartner måste dokumentera ovan nämnda aspekter.

Rena toaletter och tillgång till rent dricksvatten i tillräcklig mängd ska säkerställas. Om sovplatser tillhandahålls måste dessa vara rena och säkra samt uppfylla grundläggande krav.

(10) SÄKERHETSPERSONAL

Vid anställning av offentlig eller privat säkerhetspersonal ska våra affärspartner se till att säkerhetspersonalen följer de principer som anges i denna uppförandekod. Under utövande av sitt uppdrag får säkerhetspersonal inte fysiskt skada arbetstagare eller lokalsamhällen. De ska avstå från alla former av trakasserier och kränkande behandling och får inte försämra åtnjutandet av föreningsfriheten.

(11) DOKUMENTATION AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR

Våra affärspartner ska garantera skriftlig dokumentation av anställningsvillkoren (t.ex. arbetsförhållandets start- och slutdatum, arbetstid, lön och bonus) för anställda som är direkt berörda av dem. De anställda måste också ha tillgång till denna information, som ska vara utfärdad på ett språk som de kan läsa eller förstå. De ska informeras om samt förstå sina anställningsvillkor. Varje anställds namn, födelsedatum och födelseort samt, om möjligt, hemadress ska dokumenteras. Våra affärspartner ska säkerställa att det arbete som utförs sker inom ramen för de erkända anställningsvillkoren i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Att kringgå gällande inrikes anställningsförfordningar och socialförsäkringsförfordningar är förbjudet.

Även denna uppförandekod måste presenteras på respektive nationellt språk, som ett minimum på ett fritt tillgängligt och tydligt synbart sätt för alla som är anställda hos våra affärspartner. I fall av analfabetism ska uppförandekoden förklaras muntligt.

Våra affärspartner ska säkerställa att bemanningsföretag eller (under)entreprenörer som de samarbetar med följer dokumentationsskyldigheterna och att affärspartnererna själva dokumenterar hur många arbetstagare från bemanningsföretag som anlitats samt under vilka perioder. Våra affärspartner ska förfoga över en sammanställning av, samt på begäran tillhandahålla en förteckning över, alla underentreprenörer som varit involverade i framställningen av BIRKENSTOCKS produkter, material, komponenter och tjänster.

(12) ARBETSTID

Arbetstid, inklusive övertid, raster och årlig ledighet måste överensstämma med de striktaste krav som är gällande vid varje given tidpunkt enligt rådande lagar, branschnormer eller relevanta ILO-konventioner. Det högsta antal arbetstimmar per vecka som tillåts enligt nationell lagstiftning ska tillämpas. Antalet arbetstimmar får dock inte överstiga 48 h per vecka eller högst 60 h per vecka om övertid ingår. Därutöver ska relevanta nationella och internationella standarder, särskilt ILO-undantag, tillämpas på enskilda yrken och anställningsformer samt i fall av allvarlig störning av normaldriften.

Den anställda har rätt till minst ett dygns (24 sammanhängande timmar) ledighet efter att ha arbetat sex dagar i sträck. Allmänna eller religiösa helgdagar samt årlig ledighet ska respekteras i enlighet med tillämplig lagstiftning och/eller lokala förhållanden. Alla former av övertidsarbete ska ersättas i enlighet med lokala standarder. Övertidsarbete måste ske på frivillig basis.

(13) LÖN

Våra affärspartner ska garantera att den lön som betalas ut till de anställda som lägst motsvarar den lagstadgade minimilönen eller den minimilön som är bruklig inom branschen, beroende på vilket belopp som är högst. Den lön som betalas ut ska motsvara som lägst miniminivån för en dräglig ersättning.

Olagliga eller omotiverade löneavdrag, särskilt i form av direkta eller indirekta

disciplinära åtgärder, är förbjudna. Utbetalning av lön måste ske regelbundet (minst en gång per månad) enligt tidsplan och på ett sätt som är praktiskt ur den anställdas perspektiv (t.ex. kontant eller genom en check). De anställda måste informeras på ett begripligt och utförligt sätt om sin lönespecifikation.

(14) FÖRENINGSFRIHET OCH RÄTT TILL KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR

De anställda ska skyddas mot alla former av diskriminerande behandling inom ramen för deras anställning som är direkt riktad mot föreningsfriheten.

Rätten att bilda föreningar eller organisationer efter eget val i syfte att främja eller skydda de anställdas intressen, att ansluta sig till eller träda ur sådana föreningar eller organisationer samt att arbeta för dessa ska respekteras. I detta sammanhang får utförandet av det arbete man är anställd för inte påverkas. Arbeta som arbetstagarnas representanter utför i samband med sina uppdrag, på ett sätt som inte stör företagets verksamhet, ska respekteras. Vi förväntar oss också att våra affärspartner i tillämpliga fall svarar på en förhandlingsbegäran i god tro, i enlighet med relevant lagstiftning, och vid behov tillhandahåller arbetstagarnas representanter lämpliga resurser för att utarbeta och verkställa kollektivavtal, exempelvis genom att tillåta dem ta den arbetstid som krävs till förfogande.

Om förenings- och förhandlingsrätten är begränsad i den nationella lagstiftningen förväntar vi oss att åtminstone rätten för de anställda att i förhandlingssyfte obehindrat och oberoende gå samman garanteras.

(15) DISKRIMINERING

Alla arbetstagare måste behandlas på samma villkor utan diskriminering. Diskriminering i samband med rekrytering och anställning är förbjuden, särskilt varje form av aktiv eller passiv diskriminering, uteslutning eller preferens på grundval av exempelvis nationellt eller etniskt ursprung, social bakgrund, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, kön, politisk åskådning, religion eller tro, eller medlemskap i en yrkessammanslutning. I detta hänseende förväntar vi oss även att våra affärspartner respekterar principen om lika lön för likvärdigt arbete. Enligt ILO omfattar lika lön för likvärdigt arbete inte enbart fall där män och kvinnor utför samma eller liknande arbetsuppgifter (lika lön för lika arbete), utan även fall där män och kvinnor utför olika arbetsuppgifter som är likvärdiga enligt objektiva kriterier som är fria från könsdiskriminering.

(16) DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER

Alla anställda ska behandlas med värdighet och respekt. Sanktioner, böter, andra påföljder eller disciplinära åtgärder får endast verkställas i enlighet med gällande nationella och internationella standarder samt internationellt erkända mänskliga rättigheter.

Ingen anställd får utsättas för verbalt, psykiskt, fysiskt, sexuellt och/eller kroppsligt våld eller tvång, eller trakasserier på arbetsplatsen.

(17) KLAGOMÅLSHANTERING

Vi ser allvarligt på alla överträdelser av denna uppförandekod. Vi förväntar oss att våra affärspartner inför lämpliga mekanismer för klagomålshantering för arbetstagare och samhällsmedlemmar som kan påverkas negativt av företagets verksamhet. Praktiska åtgärder för en lämplig mekanism för klagomålshantering kan inbegripa följande:

- Lättillgängliga, tillförlitliga och rättvisa klagomålsmekanismer
- Information till alla anställda om förefintliga mekanismer för klagomålshantering
- Transparenta processer för hantering av klagomål
- Möjlighet för anställda att lämna in klagomål anonymt
- Involvering av arbetstagarnas representanter vid behov
- Skriftlig dokumentation av klagomål och deras utfall
- Ingen tillämpning av sanktioner mot anställda för inlämnade klagomål

Därutöver uppmuntrar vi våra affärspartner att informera sina arbetstagare om möjligheten att lämna in klagomål med hjälp av vår mekanism. Klagomål eller information om överträdelser av denna uppförandekod kan – även anonymt – rapporteras till BIRKENSTOCK via BIRKENSTOCKS rapporteringssystem SpeakUP Line, som är tillgängligt på BIRKENSTOCK-koncernens webbplats.

Personer som inger klagomål ska endast lämna in sådana klagomål och uppgifter för vilka de har all anledning att tro att en anmälan är tillbörlig.

Alla affärspartner ska avstå från att vidta missgynnande eller disciplinära åtgärder mot personer som lämnar in klagomål. Därutöver ska de arbeta för att säkerställa att också deras leverantörer inrättar mekanismer för klagomålshantering.

RISKHANTERINGSSYSTEM

(18)

Våra affärspartner ska ha ett lämpligt riskhanteringssystem för att införa, följa och kontrollera efterlevnaden av de principer som anges i denna uppförandekod inom ramen för sin egen verksamhet. Samtidigt är de skyldiga att föra vidare dessa förväntningar till sina leverantörer och affärspartner. Ett lämpligt riskhanteringssystem måste innehålla tydliga ansvarsområden och rutiner samt fullgod dokumentation. Dokumentation, genomförande, efterlevnad och löpande förbättring av de principer som anges i denna uppförandekod måste utvärderas regelbundet. Dessa kontroller måste

dokumenteras. Direkta affärspartner ska se till att andra auktoriserade personer som de anlitar följer de principer som anges i denna uppförandekod.

(19) ÖVERVAKNING AV EFTERLEVNADE AV UPPFÖRANDEKODEN

BIRKENSTOCK har rätt att på lämpligt sätt övervaka och verifiera efterlevnaden av de krav som anges i denna uppförandekod. Verifieringen får, efter BIRKENSTOCKS eget omdöme, ske i form av exempelvis frågeformulär, självutvärderingar eller inspektioner på plats av antingen BIRKENSTOCK eller en auktoriserad tredje part. Direkta affärspartner garanterar att BIRKENSTOCK eller en auktoriserad tredje part vid behov har rätt att övervaka efterlevnaden av de principer som anges i denna uppförandekod från alla som direkt eller på annat sätt berörs av den. Våra affärspartner ska även ge BIRKENSTOCK eller en auktoriserad tredje part obegränsad tillgång till alla sina produktionsanläggningar samt tillhörande dokumentation.

(20) SANKTIONER OCH KORRIGERANDE ÅTGÄRDER

Vi strävar efter långvariga affärsrelationer och efter en öppen, transparent och konstruktiv dialog med våra affärspartner för att öka samarbetet för löpande förbättringar, där så krävs och är möjligt. Om bristande efterlevnad upptäcks förväntar vi oss att våra affärspartner utan ytterligare dröjsmål informerar BIRKENSTOCK, utarbetar en incidentrapport samt vidtar lämpliga korrigerande åtgärder.

För oss är ett avslutande av affärsrelationerna en sista utväg. I detta sammanhang förbehåller sig BIRKENSTOCK rätten att göra en ny bedömning och att avsluta den avtalsenliga affärsrelationen med sina affärspartner, om dessa är ovilliga att agera i enlighet med denna uppförandekod för att förbättra situationen. Detta gäller i synnerhet om genomförandet av en plan med åtgärder och en konkret tidtabell inte avhjälper situationen (efter att tidsfristen har löpt ut) eller om det inte finns några realistiska utsikter till förändring, samtidigt som överträdelserna av uppförandekoden kvarstår.

Undertecknande partner åtar sig att följa denna uppförandekod. (Ort, datum)_____

Företag:

_____(Företagsnamn)

_____(Gatuadress/box)

_____(Stad/postnummer)

_____(Land)

_____(Genom/arbetstitel)

(Underskrift)