

ÜZLETI PARTNEREKNE K SZÓLÓ MAGATARTÁSI KÓDEX

A BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG és leányvállalatai (a továbbiakban: „BIRKENSTOCK” vagy „a Társaság”) számára a felelősségteljes üzletvitel szorosan kapcsolódik nagy múltú örökségünkhöz és hagyományainkhoz. Ugyanezt a magatartást várjuk el üzleti partnereinktől is, amelyek közé tartoznak beszállítóink, viszonteladóink és egyéb B2B partnereink [a továbbiakban: üzleti partnerek].

Ez a magatartási kódex meghatározza az általunk elvárt minimális normákat. A nemzetközi normák, köztük a vállalkozások társadalmi megfelelési kezdeményezése (BSCI), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei, az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICCPR) és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (ICESCR), a gyermekek jogairól és a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló ENSZ-egyezmények, az ENSZ Globális Megállapodásának alapelvei, a Bázeli Egyezmény, a migráns munkavállalók felelősségteljes felvételéről és alkalmazásáról szóló dakkai elvek és a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai, valamint az ellátási láncokban a vállalatok átvilágítási kötelezettségeiről szóló német törvényben (LkSG) megfogalmazott követelmények szolgálnak magatartási kódexünk alapjául.

HATÁLY ÉS JOGI KÖVETELMÉNYEK

Ez a magatartási kódex a termékeink gyártásával, értékesítésével, marketingjével és forgalmazásával kapcsolatos valamennyi üzleti kapcsolatra vonatkozik. Meghatározza a környezetvédelmi, társadalmi és irányítási normáknak való megfelelés minimumkövetelményeit. Az egész értékláncunkra vonatkozik. A BIRKENSTOCK valamennyi kapcsolt vállalatára és a BIRKENSTOCK vállalatainak valamennyi üzleti partnerére vonatkozik. Üzleti partnereink kötelesek betartani a jelen magatartási kódex alapelveit, és elvárjuk tőlük, hogy tisztességesen, átláthatóan, valamint a működésünk szerinti országokban érvényes törvényeknek és szabályozásoknak megfelelően folytassák üzleti tevékenységüket.

Kötelező betartani a hatályos nemzeti és nemzetközi törvényeket és rendeleteket, az ILO és az ENSZ egyezményeit, valamint minden egyéb vonatkozó rendelkezést (a továbbiakban együttesen „előírások”). A megfelelésnek e normák tényleges szellemének megfelelően kell történnie, és nem csupán a szavak szintjén, pusztán a formalitás kedvéért.

Amennyiben a nemzeti jogszabályok ellentétesek vagy szigorúbbak, mint ez a magatartási kódex, a nemzeti jogszabályokat kell alkalmazni. Ha a nemzeti jogszabályok megengedőbbek a nemzetközi emberi jogi és munkaügyi normáknál, valamint a jelen magatartási kódexben foglalt egyéb kérdésekben, akkor üzleti partnereinktől megköveteljük a jelen magatartási kódex feltételeinek betartását.

ETIKUS ÜZLETI GYAKORLAT ÉS FEDDHETETLENSÉG

(1) GYERMEKMUNKA

Tilos a gyermekmunka és a gyermekek kizsákmányolása. A foglalkoztatás alsó korhatára nem lehet alacsonyabb, mint az az életkor, amelyben a tankötelezettség megszűnik, illetve nem lehet alacsonyabb, mint a 15. életév, kivéve, ha ezt a nemzeti jog az ILO által meghatározott kivételekkel összhangban kifejezetten megengedi.

A beszállítóknak biztosítaniuk kell a gyermekmunka tilalmának betartását. Emellett intézkedéseket kell hozniuk az érintett gyermekek rehabilitációja és társadalmi integrációja érdekében, lehetővé téve számukra, hogy a helyi normáknak megfelelő általános iskolai végzettséget szerezzenek. Ha jogsértés történik, az üzleti partnereknek haladéktalanul meg kell tenniük a megfelelő korrekciós intézkedéseket a gyermekek érdekében, és dokumentálniuk kell ezeket az intézkedéseket.

(2) A FIATAL MUNKAVÁLLALÓK VÉDELME

A 15 és 18 év közötti fiatal munkavállalókat csak olyan munkára szabad alkalmazni, amely nem káros az egészségükre és a fejlődésükre, és nem akadályozza az oktatásukat. A fiatalok foglalkoztatására vonatkozó korlátozások betartását biztosítani kell. A fiatalokat tilos olyan helyzeteknek kiténni, amelyek veszélyesek, nem biztonságosak vagy károsak az egészségükre, különösen a túlóra, az éjszakai munka vagy a veszélyes munka. A tilalom megsértése esetén az üzleti partnereknek haladéktalanul megfelelő korrekciós intézkedéseket kell tenniük a fiatalok érdekében. A korrekciós intézkedéseket dokumentálni kell.

(3) KÉNYSZERMUNKA

Tilos a kényszerszermunka és a kötelező munka minden formája, az adósrabszolgaság, a szolgaság vagy a modern rabszolgaság és a rabszolgasághoz hasonló gyakorlatok minden formája. A börtönmunka vagy az illegális munka minden formája elfogadhatatlan. Egyetlen munkavállalót sem lehet közvetlenül vagy közvetve erőszakkal és/vagy megfélemlítéssel munkára kényszeríteni. A munkavállaló csak akkor foglalkoztatható, ha önként nyilatkozott arról, hogy munkavégzés céljából rendelkezésre áll.

Ebben az összefüggésben üzleti partnereinktől megköveteljük, hogy biztosítsák, hogy

- a munkavállalóknak/jelölteknek ne kelljen díjat, kauciót vagy biztosítékot fizetniük a foglalkoztatás biztosítása érdekében.
- a munkavállalóknak/jelölteknek ne kelljen útlevelüket vagy személyazonossági okmányait, illetve személyes okmányait vagy egyéb tárgyaikat a vállalatnál letétbe helyezniük.
- a munkavállalók/jelöltek észszerű felmondás után és a műszak végén szabadon otthagyhassák a munkaviszonyt.
- a munkavállalók/jelöltek ne legyenek kötelesek a nemzeti jogszabályokban vagy kollektív szerződésben előírt határértékeket meghaladóan túlórázniuk vagy több napot dolgozniuk és
- a munkavállalóknak/jelölteknek ne kelljen valamilyen fenyegetés (pl. elbocsátás)

terhe mellett vagy azért túlórázniuk, hogy legalább a minimálbért megkeressék, és hogy a munkavállalóktól ne szedjenek kauciót alapvető munkahelyi dolgokra.

Amennyiben a munkavállalók között van migráns munkaerő is, elvárjuk partnereinktől, hogy egyenlő és megkülönböztetés mentes bánásmódban részesítsék őket, és biztosítsák számukra a munkajog védelmét, ahogyan azt a migráns munkavállalók felelősségteljes felvételéről és alkalmazásáról szóló dakkai elvek is meghatározzák.

Ha a munkavállalók toborzásában, kiválasztásában vagy felvételében munkaerő-közvetítő ügynökségek vagy más közvetítők vesznek részt, elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy a munkaerő-közvetítőket a tisztességes toborzási gyakorlat biztosítása érdekében átvilágítsák. Ezek közé tartoznak legalább a következők:

- A munkaerő-közvetítő ügynökségeknek a nemzeti jogszabályoknak megfelelő érvényes vállalkozói engedély alapján kell működniük.
- A toborzási díjakat vagy költségeket sem részben, sem egészben nem terhelik a munkavállalókra vagy az álláskeresőkre.
- A toborzáskor bemutatott foglalkoztatási feltételek nem térnek el a vállalatnál megadottaktól (beleértve a munka típusát is).
- A munkavállalókat a foglalkoztatás előtt (ideértve adott esetben a hazájuk/régiójuk elhagyását megelőzően is) írásban, a törvény által előírt, helyi nyelven kiállított foglalkoztatási nyilatkozat vagy munkaszerződés útján tájékoztatják a foglalkoztatási feltételekkel kapcsolatos legfontosabb szempontokról.
- A migráns munkavállalókkal a munkatársaikkal azonos szerződést kötnek, és egyenlő bánásmódban részesítik őket.
- A munkaerő-közvetítő ügynökségek vállalták, hogy betartják ezt a kódexet.

(4) KORRUPCIÓ, KERESKEDELEM-ELLENŐRZÉS, PÉNZMOSÁS

Elutasítjuk a megvesztegetés és a korrupció minden formáját, és elköteleztettek vagyunk az ilyen etikátlan gyakorlatok – például a tisztességtelen előnyök nyújtása vagy elfogadása – minden látszatának elkerülése mellett. Minden üzleti partner és alkalmazottaik kötelesek úgy viselkedni, hogy ne keletkezzenek személyes függőségek, kötelezettségek vagy befolyások. Az üzleti kapcsolat alapjait a tisztességességnek és a mindenkor hatályos nemzeti és nemzetközi normák betartásának kell jellemeznie. Az üzleti partner továbbá köteles bevezetni egy megvesztegetés- és korrupcióellenes politikát az üzleti tevékenység minden területén, és ennek betartását köteles megkövetelni. Ha bizonyos országokban szokás és udvariasság ajándékokat adni, ügyelni kell arra, hogy ez ne eredményezzen kötelező függőségi helyzeteket, és hogy az adott országban hatályos normákat betartsák.

Korrupciós magatartás gyanúja esetén ezt haladéktalanul jelenteni kell a BIRKENSTOCK-nak (lásd a 17. pontot).

Üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy a vonatkozó import- és exportellenőrzési előírásoknak megfelelően járjanak el, és tartsák be a pénzmosás megelőzésére vonatkozó jogszabályi előírásokat.

(5) TISZTESSÉGES VERSENY

Üzleti partnereinktől elvárjuk, hogy támogassák a szabad és tisztességes verseny elveit. Szigorúan tiltjuk a versenytellenes megállapodásokat, és elköteleztünk vagyunk az alkalmazandó trösztellenes törvények betartása mellett. Elutasítjuk a tisztességtelen üzleti gyakorlatokból eredő versenyelőnyöket, és elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy ennek megfelelően járjanak el.

(6) SZEMÉLYES ADATOK, BIZALMAS INFORMÁCIÓK ÉS SZELLEMI TULAJDON VÉDELME

Tiszteletben tartjuk alkalmazottaink, üzleti partnereink és ügyfeleink személyiségi jogait, és a személyes adatok kezelése során betartjuk a vonatkozó adatvédelmi és biztonsági követelményeket és előírásokat, és elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy szintén tartsák be ezeket.

Üzleti partnereink kötelesek gondoskodni arról, hogy a más üzleti partnerek és ügyfelek által rájuk bízott üzleti titkokat és egyéb bizalmas információkat megfelelően megvédjék a jogosulatlan megszerzéstől, felhasználástól és nyilvánosságra hozataltól, legalább az üzleti titkok védelmére vonatkozó jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően.

Tiszteletben tartjuk üzleti partnereink, ügyfeleink és más harmadik felek szellemi tulajdonát. Gondoskodunk arról, hogy a szaktudás és a technológiák átadása során megfelelő óvintézkedéseket tegyünk a szellemi tulajdonjogok védelme érdekében, és elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy ennek megfelelően járjanak el.

(7) KÖRNYEZETVÉDELME

Az üzleti partnerek kötelesek biztosítani az alkalmazandó környezetvédelmi előírások betartását. Elvárjuk, hogy folyamatos erőfeszítéseket tegyenek a környezeti terhek megelőzése és mérséklése érdekében. A hulladékkezelésre, a vegyi anyagok és egyéb veszélyes anyagok kezelésére és ártalmatlanítására, valamint a kibocsátásra és a szennyvízkezelésre vonatkozó hatályos eljárások és szabványok betartását biztosítani kell. Különös figyelmet kell fordítani az élet természetes alapjainak védelmére és megőrzésére, beleértve az erdőirtás és az erdőpusztulás kockázatát.

Tilosak azok a tevékenységek, amelyek káros talajváltozásokat, légszennyezést, káros zajkibocsátást, vízszennyezést és az élelmiszerek megőrzéséhez és előállításához szükséges erőforrásokat, az ivóvízhez és a higiéniai létesítményekhez való hozzáférést negatívan befolyásoló túlzott vízhasználatot eredményeznek, vagy károsítják az egyén egészségét.

Adott esetben elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy tartsák tiszteletben a Bázeli Egyezmény szerinti veszélyes hulladékok és egyéb hulladékok exportjának és importjának tilalmát; a higany előállításának és termékekben való felhasználásának tilalmát, valamint a higanyhulladék nem megfelelő kezelésének tilalmát a Minamata Egyezmény értelmében, valamint a környezetben tartósan megmaradó szerves szennyező anyagok (POP) nem környezetbarát kezelésének tilalmát a Stockholmi Egyezmény értelmében.

(8) AZ ŐSLAKOS NÉPEK ÉS A HELYI KÖZÖSSÉGEK TISZTELETBEN TARTÁSA

A helyi közösségek és az őshonos népek jogait és megélhetését tiszteletben kell tartani. Elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy tartózkodjanak a jogellenes kilakoltatástól és a föld, erdők és vizek jogellenes kisajátításától a föld, erdők és vizek megszerzése, fejlesztése vagy egyéb használata során, amelyek használata biztosítja valakinek a megélhetését. Ebben a tekintetben elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy minden olyan tevékenység előtt, amely érintheti az őslakos népek és helyi közösségek jogait, földjét, erőforrásait, területeit és/vagy élelmezésbiztonságát, biztosítsák, hogy az őslakos népek jogairól szóló ENSZ-nyilatkozattal (UNDRIP) összhangban megszerezzék a tájékoztatáson alapuló, szabad, előzetes egyetértésüket (FPIC).

A MUNKAVÁLLALÓK JOGAI ÉS VÉDELME

(9) MUNKAHELYI EGÉSZSÉGÜGY ÉS BIZTONSÁG

Be kell tartani a munkahelyi biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó jogszabályi rendelkezéseket. Az üzleti partnereknek biztosítaniuk kell, hogy a munkakörnyezet biztonságos és egészséges legyen.

Az üzleti partnerek kötelesek minden szükséges intézkedést megtenni annak érdekében, hogy a munkavégzéssel kapcsolatban ne fordulhassanak elő balesetek és egészségkárosodások. Ezt szem előtt tartva az üzleti partner olyan rendszereket hoz létre, amelyek alkalmasak a munkavállalói egészségét és biztonságát fenyegető esetleges veszélyek felismerésére és megelőzésére, illetve az ezekre való reagálásra. Gondoskodik továbbá arról, hogy a munkavállalókat rendszeresen tájékoztassák és oktassák az aktuális munkahelyi egészségügyi és biztonsági előírásokról és biztonsági intézkedésekről.

Biztosítani kell a vegyi, fizikai vagy biológiai anyagoknak való kitettség elkerülését szolgáló védőintézkedéseket. A vészkijáratokat nyitva és akadálymentesen kell tartani, és szükség esetén tűzoltó készülékeknek és vészhelyzeti felszereléseknek rendelkezésre kell állniuk. Emellett elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy a túlzott fizikai és szellemi kifáradás megelőzése érdekében megfelelően kezeljék a munkaszervezést a munkaidő és a pihenőszünetek tekintetében. Az üzleti partner köteles dokumentálni a fenti szempontokat.

Biztosítani kell a tiszta WC-ket és a megfelelő mennyiségű tiszta ivóvízhez való hozzáférést. Ha hálólhelyiségeket biztosítanak, azoknak tisztának és biztonságosnak kell lenniük, és meg kell felelniük az alapvető követelményeknek.

(10) BIZTONSÁGI SZEMÉLYZET

Az állami vagy magán biztonsági erők alkalmazása esetén az üzleti partnereknek biztosítaniuk kell, hogy a biztonsági személyzet betartsa a jelen magatartási kódexben meghatározott elveket. A biztonsági személyzet az erő alkalmazása során nem okozhat fizikai sérülést a munkavállalóknak és a helyi közösségeknek, tartózkodnia kell a zaklatás vagy a megalázó bánásmód minden formájától, és nem akadályozhatja az egyesülési szabadság gyakorlását.

(11) A MUNKAVISZONY DOKUMENTÁLÁSA

Az üzleti partnerek biztosítják a munkavállalóikat közvetlenül érintő foglalkoztatási feltételek (pl. a munkaviszony kezdete és vége, munkaidő, fizetés és bónuszok) írásos dokumentálását. A munkavállalók számára is hozzáférhetővé kell tenni ezeket az információkat, amelyeknek számukra érthető és olvasható nyelven kell rendelkezésre állniuk. A munkavállalókat tájékoztatni kell a foglalkoztatási feltételeikről, és meg kell érteniük azokat. A munkavállaló nevét, születési helyét és idejét, valamint lehetőség szerint lakcímét is nyilvántartásba kell venni. Az üzleti partnerek biztosítják, hogy a munkavégzés a nemzeti jog és gyakorlat által létrehozott, elismert munkaviszony alapján történjen. Tilos a hatályos hazai foglalkoztatási és társadalombiztosítási szabályok kijátszása.

Ezen túlmenően ezt a magatartási kódexet legalább a megfelelő nemzeti nyelven, szabadon hozzáférhető és jól látható módon ki kell függeszteni az üzleti partnerek valamennyi munkavállalója számára. Írástudatlanság esetén a magatartási kódexet szóban kell ismertetni.

Az üzleti partnereknek biztosítaniuk kell, hogy a munkaerő-kölcsönző ügynökségek vagy (al)vállalkozók, amelyekkel együttműködnek, betartsák a dokumentációs kötelezettségeket, és hogy az üzleti partnerek maguk is dokumentálják, hogy milyen időtartamra és hány kölcsönzött munkavállalót alkalmaznak. Az üzleti partnereknek rendelkezniük kell a Birkenstock termékeinek, anyagainak, alkatrészeinek vagy szolgáltatásainak előállításában részt vevő valamennyi alvállalkozót tartalmazó jegyzékkel, és azt kérésre át kell adniuk.

(12) MUNKAIDŐ

A munkaidőnek, beleértve a túlórákat, a pihenőszüneteket és az éves szabadságot is, meg kell felelnie a mindenkor hatályos jogszabályok, iparági szabványok vagy a vonatkozó ILO-egyezmények szerinti legszigorúbb követelményeknek. A nemzeti jogszabályok szerinti maximális heti munkaóraszámot kell alkalmazni. A munkaórák száma azonban nem haladhatja meg a heti 48 órát, túlórával együtt pedig a heti 60 órát. Ezenkívül a vonatkozó nemzeti és nemzetközi szabványokat, különösen az ILO kivételeket kell alkalmazni az egyes szakmákra és foglalkoztatási formákra, valamint a rendes működés súlyos zavarai esetén.

A munkavállaló hat egymást követő munkanap után legalább egy nap (24 egybefüggő óra) szabadnapra jogosult. Az állami vagy vallási ünnepnapokat és az éves szabadságot az alkalmazandó jogszabályokkal és/vagy helyi viszonyokkal összhangban tiszteletben kell tartani. A túlórákat a helyi normáknak megfelelően kell díjazni. A túlóráknak önkéntes alapon kell történnie.

(13) BÉREZÉS

Az üzleti partnerek garantálják, hogy a munkavállalóknak fizetett bér legalább a törvényben előírt minimálbérrel vagy az iparágban szokásos minimálbérrel egyezik meg, attól függően, hogy melyik a magasabb. A kifizetett bérnek biztosítania kell a mindenkori létminimumot.

Tilos a törvénytelen és indokolatlan bérlevonás, különösen közvetlen vagy közvetett fegyelmi intézkedések formájában. A munkabér kifizetésének rendszeresen (legalább havonta egyszer), időben és a munkavállalók szempontjából praktikus módon kell történnie (pl. készpénzben vagy csekkkel). A munkavállalókat érthetően és részletesen tájékoztatni kell a fizetésük összetételéről.

(14) EGYESÜLÉSI JOG ÉS KOLLEKTÍV TÁRGYALÁSOKHOZ VALÓ JOG

A munkavállalókat meg kell védeni a foglalkoztatásukkal kapcsolatos minden olyan megkülönböztető bánásmódtól, amely az egyesülési szabadság ellen irányul.

El kell fogadni a munkavállalók azon jogát, hogy a munkavállalók érdekeinek előmozdítása és védelme céljából saját választásuk szerint egyesületeket vagy szervezeteket hozzanak létre, hogy ilyen egyesületekhez vagy szervezetekhez csatlakozzanak vagy azokból kilépjenek, és hogy azokban dolgozzanak. Ez nem befolyásolhatja a munkaviszonyból eredő kötelezettségeik teljesítését. Ezenkívül tiszteletben kell tartani a munkavállalók képviselőinek teljesítményét feladataiknak ellátása során, amely nem zavarja a vállalat működését. Azt is elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy adott esetben jóhiszeműen, a vonatkozó jogszabályokkal összhangban válaszoljanak a tárgyalási kérelemre, és adott esetben biztosítsák a munkavállalók képviselői számára a hatékony kollektív szerződés kidolgozásához szükséges megfelelő lehetőségeket, például tegyék lehetővé számukra a szükséges szabadságot.

Azokban az esetekben, ahol a nemzeti jogszabályok korlátozzák az egyesülési jogot és a kollektív tárgyalásokhoz való jogot, elvárjuk, hogy legalább a munkavállalók azon joga biztosított legyen, hogy tárgyalási céllal szabadon és függetlenül egyesülhessenek.

(15) HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS

Minden munkavállalót egyenlő és megkülönböztetés mentes bánásmódban kell részesíteni. Tilos a hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-felvétel és a foglalkoztatás során, különösen a megkülönböztetés, kizárás vagy előnyben részesítés aktív vagy passzív formája, például nemzeti vagy etnikai származás, társadalmi háttér, egészségi állapot, fogyatékoság, szexuális irányultság, életkor, nem, politikai vélemény, vallás vagy meggyőződés, illetve munkavállalói szervezethez való tartozás alapján. Ebben a tekintetben üzleti partnereinktől is elvárjuk, hogy tartsák tiszteletben az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvét. Az ILO szerint az egyenlő értékű munkáért egyenlő bérezés nemcsak azokra az esetekre terjed ki, amikor férfiak és nők ugyanazt vagy hasonló munkát végeznek (egyenlő munkáért egyenlő bér), hanem azokra az esetekre is, amikor férfiak és nők különböző, de egyenlő értékű munkát végeznek, ha ezt objektív kritériumok alapján és nemen alapuló megkülönböztetéstől mentesen értékelik.

(16) FEGYELMI INTÉZKEDÉSEK

Minden munkavállalóval méltósággal és tisztelettel kell bánni. Szankciók, pénzbírságok, egyéb büntetések vagy fegyelmi intézkedések csak a hatályos nemzeti és nemzetközi előírásokkal, valamint a nemzetközileg elismert emberi jogokkal összhangban hozhatók.

Egyetlen munkavállalót sem lehet szóbeli, mentális, fizikai, szexuális és/vagy testi erőszaknak, kényszerítésnek vagy zaklatásnak kitenni a munkahelyén.

(17) PANASZTÉTELI ELJÁRÁS

A magatartási kódex megsértését komolyan vesszük. Elvárjuk üzleti partnereinktől, hogy megfelelő panasztételi mechanizmusokat vezessenek be azon munkavállalók és a közösség tagjai számára, akiket a vállalat működése hátrányosan érinthet. A megfelelő panasztételi mechanizmus gyakorlati intézkedései a következők lehetnek:

- Könnyen hozzáférhető, megbízható és tisztességes panasztételi mechanizmusok
- Az összes munkavállaló tájékoztatása a panasztételi mechanizmusok létezéséről
- Átlátható panaszkezelési folyamat
- Lehetőség a munkavállalók számára, hogy névtelenül tegyenek panaszt.
- Szükség esetén a munkavállalók képviselőinek bevonása
- A panaszok és azok megoldásának írásos dokumentálása
- A panaszok benyújtásáért a munkavállalókkal szemben nem alkalmaznak szankciókat.

Emellett arra ösztönözzük üzleti partnereinket, hogy tájékoztassák munkavállalóikat a panaszoknak a mechanizmusunkon keresztül történő benyújtásának lehetőségéről. A jelen magatartási kódex megsértésére vonatkozó panaszokat vagy információkat a BIRKENSTOCK Csoport honlapján elérhető BIRKENSTOCK SpeakUP Line bejelentési rendszeren keresztül lehet – akár névtelenül is – bejelenteni a BIRKENSTOCK-nak.

A bejelentést tevő személy csak olyan panaszokat és információkat nyújthat be, amelyekkel kapcsolatban minden oka megvan azt feltételezni, hogy a vonatkozó bejelentés pontos.

Minden üzleti partner garantálja, hogy tartózkodik a panaszt benyújtó személlyel szembeni hátrányos vagy fegyelmi intézkedésektől. Ezen túlmenően törekednek arra, hogy beszállítóik is hozzanak létre panasztételi mechanizmusokat.

IRÁNYÍTÁSI RENDSZEREK

(18) KOCKÁZATKEZELÉS

Az üzleti partnerek megfelelő kockázatkezelési rendszert vezetnek be annak érdekében, hogy a jelen magatartási kódexben lefektetett elveket saját működésükben végrehajtsák, betartsák és megvizsgálják. Ezzel egyidejűleg kötelesek ezeket az elvárásokat beszállítóik és üzleti partnereik felé is továbbítani. A megfelelő irányítási rendszernek egyértelmű felelősségi köröket és eljárásokat, valamint megfelelő

dokumentációt kell tartalmaznia. A jelen magatartási kódexben lefektetett elvek dokumentálását, végrehajtását, figyelemmel kísérését és folyamatos fejlesztését rendszeresen értékelni kell. Ezeket az ellenőrzéseket dokumentálni kell. A közvetlen üzleti partner köteles gondoskodni arról, hogy az általa megbízott egyéb felhatalmazott személyek betartsák a jelen magatartási kódexben meghatározott elveket.

(19) A MAGATARTÁSI KÓDEX BETARTÁSÁNAK NYOMON KÖVETÉSE

A BIRKENSTOCK jogosult a jelen magatartási kódexben foglalt követelmények betartását megfelelő eszközökkel nyomon követni és ellenőrizni. Ez az ellenőrzés a BIRKENSTOCK saját belátása szerint történhet például kérdőívek, önértékelések vagy helyszíni ellenőrzések formájában, amelyeket maga a BIRKENSTOCK vagy az általa felhatalmazott harmadik felek végeznek. A közvetlen üzleti partner garantálja, hogy szükség esetén maga a BIRKENSTOCK vagy az általa felhatalmazott harmadik felek jogosultak ellenőrizni, hogy az általa közvetlenül vagy más módon megbízott személyek betartják-e a jelen magatartási kódexben meghatározott elveket. Az üzleti partner továbbá korlátlan hozzáférést biztosít a BIRKENSTOCK-nak vagy az általa felhatalmazott harmadik személyeknek valamennyi gyártóhelyéhez és üzeméhez, valamint a kapcsolódó nyilvántartásokhoz.

(20) SZANKCIÓK ÉS KORREKCIÓS INTÉZKEDÉSEK

Hosszú távú üzleti kapcsolatokra, valamint nyílt, átlátható és konstruktív párbeszédre törekszünk üzleti partnereinkkel a folyamatos fejlődést célzó együttműködés fokozása érdekében, amennyiben szükséges és lehetséges. Amennyiben az előírások be nem tartására derül fény, elvárjuk, hogy üzleti partnerünk haladéktalanul tájékoztassa a BIRKENSTOCK-ot, készítsen incidensjelentést, és tegye meg a megfelelő korrekciós intézkedéseket.

Az üzleti kapcsolat megszüntetését végső megoldásnak tekintjük. Ezzel összefüggésben a BIRKENSTOCK fenntartja a jogot, hogy újraértékelje és felmondja a szerződéses üzleti kapcsolatot üzleti partnereivel, ha azok nem hajlandók a jelen magatartási kódexnek megfelelően cselekedni a helyzet javítása érdekében. Ez különösen olyan esetekben érvényes, amikor az intézkedéseket és konkrét ütemtervet tartalmazó terv végrehajtása nem orvosolja a helyzetet (a határidő lejártá után), vagy amikor nincs reális kilátás a változásra, és a magatartási kódex megsértése továbbra is fennáll.

Az alulírott partner vállalja a magatartási kódex betartását. (hely, dátum)___

Vállalat:

_____(vállalat neve)

_____(utca/házzs.)

_____(város/irányítószám)

_____(ország)

_____(képviseli/beosztás)

(aláírás)