

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA SOCIOS COMERCIALES

Para BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG y sus filiales (en adelante denominadas «BIRKENSTOCK» o «la empresa»), desarrollar nuestra actividad empresarial de manera responsable forma parte de nuestra larga trayectoria y tradición. Esperamos la misma conducta por parte de nuestros socios comerciales, donde también se incluyen proveedores y otros socios B2B (en adelante denominados «socios comerciales»).

El presente Código de conducta establece los estándares mínimos que esperamos y se basa en normas internacionales como la Iniciativa para la responsabilidad social de la empresa (BSCI), los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los Convenios de la ONU sobre los Derechos del Niño y sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los principios del Pacto Mundial de la ONU, el Convenio de Basilea, los Principios de Dhaka para una Migración con Dignidad, las Líneas Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales y los requisitos establecidos en la Ley alemana sobre las obligaciones de diligencia debida corporativa en las cadenas de suministro (LkSG).

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y REQUISITOS LEGALES

El presente Código de conducta se aplica a todas las relaciones comerciales relativas a la fabricación, venta, marketing y distribución de nuestros productos. Establece los requisitos mínimos para dar cumplimiento a estándares medioambientales, sociales y de gobernanza. Se aplica a toda nuestra cadena de valor. Se aplica a todas las empresas afiliadas a BIRKENSTOCK y a todos los socios comerciales de las empresas afiliadas a BIRKENSTOCK. Nuestros socios comerciales están obligados a respetar los principios de este Código de conducta, y esperamos de ellos que desarrollen su actividad empresarial con integridad, transparencia y cumpliendo todas las leyes y normativas aplicables en cada país en el que operamos.

Deben respetarse las leyes y reglamentos nacionales e internacionales vigentes, los convenios de la OIT y de la ONU, así como cualquier otra disposición pertinente (en adelante denominados conjuntamente «normas»). El cumplimiento de las normas también deberá ajustarse al espíritu real de las mismas y no solo a su tenor por mera formalidad.

Cuando las leyes nacionales contradigan o sean más estrictas que el presente Código de conducta, se aplicarán las leyes nacionales. Si las leyes nacionales se quedan cortas con respecto a los derechos humanos internacionales, las normas laborales y otras cuestiones recogidas en este Código de conducta, exigimos a nuestros socios comerciales que cumplan los términos y condiciones de este Código de conducta.

PRÁCTICAS EMPRESARIALES ÉTICAS E INTEGRIDAD

(1) TRABAJO INFANTIL

Quedan prohibidos el trabajo infantil y la explotación infantil. La edad mínima para trabajar no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria ni inferior a los 15 años, a menos que la legislación nacional lo permita explícitamente de acuerdo con las excepciones previstas por la OIT.

Los proveedores deben asegurar el cumplimiento de la prohibición del trabajo infantil. Además, deben tomar medidas para rehabilitar e integrar socialmente a los niños afectados, permitiéndoles obtener un certificado de fin de estudios general acorde con las normas locales. Si se produce una infracción, los socios comerciales deben adoptar inmediatamente las medidas correctoras adecuadas en favor de los niños y documentar dichas medidas.

(2) PROTECCIÓN DE TRABAJADORES JUVENILES

Los trabajadores juveniles de edades comprendidas entre los 15 y los 18 años pueden ser empleados para trabajos que no afecten a su salud y desarrollo y que no interfieran en su educación. Deben asegurarse las restricciones relativas al empleo de trabajadores juveniles. Los jóvenes no deben estar expuestos a situaciones peligrosas, inseguras o perjudiciales para su salud, en particular horas extraordinarias, trabajo nocturno o trabajos peligrosos. En caso de infringir esta prohibición, los socios comerciales deben adoptar inmediatamente medidas correctoras adecuadas en favor de los jóvenes. Dichas medidas correctoras deberán quedar documentadas.

(3) TRABAJO FORZOSO

Están prohibidas todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, cualquier forma de servidumbre por deudas, servidumbre o cualquier forma de esclavitud moderna y prácticas análogas a la esclavitud. Son inadmisibles todas las formas de trabajo penitenciario o ilegal. Ningún trabajador puede ser obligado directa o indirectamente a trabajar mediante la fuerza y/o la intimidación. Solo se podrán contratar a aquellos trabajadores que hayan declarado voluntariamente su disponibilidad para trabajar.

En este contexto, exigimos a nuestros socios comerciales que garanticen que los trabajadores/candidatos:

- no están obligados a pagar tasas, depósitos o fianzas para conseguir un empleo.
- no están obligados a depositar sus pasaportes o documentos de identidad ni sus documentos personales u otras pertenencias en la empresa.
- son libres de abandonar el empleo tras un plazo de preaviso razonable y al final de su turno.
- no están obligados a trabajar un número excesivo de horas o días más allá de los límites prescritos por la legislación nacional o el convenio colectivo y
- no trabajan más horas de las debidas bajo alguna forma de amenaza (por ejemplo, despido) o para ganar al menos el salario mínimo, y que no se toman depósitos de los trabajadores para elementos esenciales del lugar de trabajo.

Cuando haya mano de obra migrante, esperamos que nuestros socios la traten de forma equitativa y sin discriminación, y que se aseguren de que goza de la protección de la legislación laboral, como se describe en los *Principios de Dhaka para una Migración con Dignidad*.

Cuando participen agencias de contratación o cualquier otro intermediario en el proceso de búsqueda, selección o contratación de trabajadores, esperamos que nuestros socios comerciales investiguen a los reclutadores de mano de obra para garantizar unas prácticas de contratación justas. Entre dichas prácticas se incluyen, como mínimo, las siguientes:

- Las agencias de contratación deben operar con una licencia comercial válida de acuerdo con la legislación nacional.
- Ni los trabajadores ni los demandantes de empleo asumirán la totalidad o parte de las tasas y gastos de contratación.
- Los términos y condiciones de empleo presentados en el momento de la contratación no diferirán de los que se ofrecen en la empresa (incluido el tipo de trabajo indicado).
- Los trabajadores serán informados antes de su contratación (incluso, si procede, antes de abandonar su país/región de origen) de los aspectos clave relativos a las condiciones de empleo por escrito mediante una carta o contrato de trabajo, tal y como exige la ley, en su idioma local.
- Los trabajadores migrantes tendrán contratos iguales a los de sus compañeros de trabajo y recibirán un trato equitativo.
- Las agencias de contratación se han comprometido a dar cumplimiento a este Código.

(4) CORRUPCIÓN, CONTROL DEL COMERCIO, BLANQUEO DE CAPITAL

Rechazamos todas las formas de soborno y corrupción y nos comprometemos a evitar cualquier indicio de estas prácticas poco éticas, como conceder o aceptar ventajas injustas. Todos los socios comerciales y sus empleados se comportarán de tal forma que no dé lugar a dependencias, obligaciones o influencias personales. La base de la relación comercial debe caracterizarse por la equidad y el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales vigentes en cada momento. Además, el socio comercial introducirá una política antisoborno y anticorrupción en todas las áreas de negocio cuyo cumplimiento se espera. Si en determinados países es costumbre y de buena educación hacer regalos, se velará por que ello no dé lugar a situaciones de dependencia obligatoria y por que se respeten las normas vigentes en el país.

En caso de sospecha de conducta corrupta, ésta deberá comunicarse inmediatamente a BIRKENSTOCK (véase el apartado 17).

Esperamos que nuestros socios comerciales actúen de acuerdo con la normativa aplicable sobre control de importaciones y exportaciones y cumplan los requisitos legales de prevención del blanqueo de capitales.

(5) COMPETENCIA LEAL

Se espera que nuestros socios comerciales apoyen los principios de la competencia libre y leal. Prohibimos estrictamente cualquier acuerdo anticompetitivo y nos comprometemos a cumplir las leyes antimonopolio aplicables. Rechazamos las ventajas competitivas debidas a prácticas comerciales desleales y esperamos que nuestros socios comerciales actúen en consecuencia.

(6) DATOS PERSONALES, PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y PROPIEDAD INTELECTUAL

Respetamos los derechos de privacidad de nuestros trabajadores, socios comerciales y clientes y cumplimos los requisitos y normativas aplicables en materia de protección y seguridad de datos cuando tratamos información personal, y esperamos que nuestros socios comerciales también los cumplan.

Los socios comerciales se asegurarán de que los secretos comerciales y otra información confidencial que otros socios comerciales y clientes les confíen estén adecuadamente protegidos frente a la adquisición, uso y divulgación no autorizados, al menos de conformidad con las disposiciones legales pertinentes para la protección de los secretos comerciales.

Respetamos la propiedad intelectual de nuestros socios comerciales, clientes y otros terceros. Nos aseguramos de que se tomen precauciones suficientes para proteger los derechos de propiedad intelectual cuando se transfieran conocimientos y tecnologías, y esperamos que nuestros socios comerciales actúen del mismo modo.

(7) PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Los socios comerciales garantizarán el cumplimiento de las normas medioambientales aplicables. Se espera que se realicen esfuerzos continuos para prevenir y mitigar las cargas medioambientales. Se garantizarán todos los procedimientos y normas vigentes aplicables a la gestión de residuos, la manipulación de productos químicos y otras sustancias peligrosas y su eliminación, así como los relativos a las emisiones y el tratamiento de aguas residuales. Se prestará especial atención a la protección y conservación del sustento natural de la vida, incluido el riesgo de deforestación y degradación forestal.

Quedan prohibidas las acciones que puedan causar cambios nocivos en el suelo, contaminación del aire, emisiones sonoras nocivas, contaminación del agua y uso excesivo del agua que repercutan negativamente en los recursos necesarios para la conservación y producción de alimentos, en el acceso al agua potable y a las instalaciones sanitarias, o que perjudiquen la salud de las personas.

Cuando proceda, esperamos que nuestros socios comerciales respeten la prohibición de exportar e importar residuos peligrosos y otros residuos en virtud del Convenio de Basilea; la prohibición de producir y usar mercurio en productos y la prohibición del tratamiento inadecuado de residuos de mercurio en virtud del Convenio de Minamata, y que cumplan la prohibición de la gestión no respetuosa con el medio ambiente de los contaminantes orgánicos persistentes (COP) en virtud del Convenio de Estocolmo.

(8) RESPETO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y LAS COMUNIDADES LOCALES

Se respetarán los derechos y medios de vida de las comunidades locales y los pueblos indígenas. Esperamos que nuestros socios comerciales se abstengan de llevar a cabo desalojos ilegales y tomas ilegales de tierras, bosques y aguas en la adquisición, desarrollo u otro uso de tierras, bosques y aguas, cuyo uso garantice el sustento de una persona. A este respecto, esperamos que nuestros socios comerciales garanticen que, antes de realizar cualquier actividad que pueda afectar a los derechos, la tierra, los recursos, los territorios o la seguridad alimentaria de pueblos indígenas y comunidades locales, se obtenga su consentimiento libre, previo e informado (CLPI), de conformidad con la Declaración de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI).

DERECHOS Y PROTECCIONES DE LOS TRABAJADORES

(9) SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se respetarán las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Los socios comerciales deben garantizar que el entorno de trabajo sea seguro y saludable.

Los socios comerciales adoptarán todas las medidas necesarias para evitar que se produzcan accidentes y daños para la salud en relación con el trabajo. Teniendo esto en cuenta, los socios comerciales establecerán sistemas capaces de detectar y prevenir cualquier peligro potencial para la salud y la seguridad de sus trabajadores o de reaccionar ante ellos.

Además, velarán por que los trabajadores sean informados y formados periódicamente sobre la normativa vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo y sobre las medidas de seguridad.

Se garantizarán medidas de protección para evitar la exposición a sustancias químicas, físicas o biológicas. Las salidas de emergencia permanecerán desbloqueadas y sin obstáculos, y los extintores y equipos de emergencia deberán estar disponibles cuando sea necesario. Además, esperamos que nuestros socios comerciales aborden adecuadamente la organización del trabajo en términos de horas de trabajo y periodos de descanso para evitar una fatiga física y mental excesiva. El socio comercial deberá documentar los aspectos anteriores.

Deberán garantizarse unos aseos limpios y el acceso a agua potable limpia en cantidades suficientes. Los dormitorios, en caso de proporcionarlos, deberán estar limpios, ser seguros y cumplir los requisitos básicos.

(10) PERSONAL DE SEGURIDAD

En caso de contratar fuerzas de seguridad públicas o privadas, los socios comerciales se asegurarán de que su personal de seguridad siga los principios establecidos en este Código de conducta. Al hacer uso de la fuerza, el personal de seguridad no causará daños físicos a los trabajadores ni a las comunidades locales, se abstendrá de cualquier forma de acoso o trato degradante y no obstaculizará el ejercicio de la libertad de asociación.

(11) DOCUMENTACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Los socios comerciales garantizarán la documentación escrita de las condiciones de empleo (por ejemplo, el inicio y el fin de la relación laboral, las horas de trabajo, el salario y las bonificaciones) de sus trabajadores que les conciernan directamente. Los trabajadores también deberán tener acceso a esta información, que estará en un idioma que puedan leer o comprender. Deberán ser informados de sus condiciones de empleo y comprenderlas. Se registrarán el nombre, la fecha y el lugar de nacimiento y, si es posible, el domicilio del trabajador. Los socios comerciales deben garantizar que el trabajo realizado se lleve a cabo sobre la base de relaciones laborales reconocidas y establecidas a través de la legislación y prácticas nacionales. Se prohíbe eludir la normativa nacional vigente en materia de empleo y seguridad social.

Además, este Código de conducta deberá exponerse en el idioma nacional correspondiente, como mínimo, de forma libremente accesible y claramente visible en beneficio de todos los trabajadores de los socios comerciales. En caso de analfabetismo, el Código de conducta deberá explicarse de palabra.

Los socios comerciales deberán asegurarse de que las agencias de trabajo temporal o los (sub)contratistas con los que trabajen cumplen con las obligaciones de documentación y de que los socios comerciales también documentan ellos mismos durante qué periodos y cuántos trabajadores temporales se emplean. Los socios comerciales deberán tener una visión general de todas las subcontrataciones implicadas en la producción de productos, materiales, componentes o servicios de Birkenstock y, previa solicitud, facilitar una lista de las mismas.

(12) HORAS DE TRABAJO

El horario de trabajo, incluidas las horas extraordinarias, las pausas de descanso y las vacaciones anuales, debe cumplir los requisitos más estrictos en vigor en cada momento en virtud de la legislación vigente, las normas industriales o los convenios pertinentes de la OIT. Se aplicará el número máximo de horas de trabajo por semana previsto por la legislación nacional. No obstante, el número de horas de trabajo no debe superar las 48 horas semanales y un máximo de 60 horas semanales si se incluyen las horas extraordinarias. Además, las normas nacionales e internacionales pertinentes, en particular las excepciones de la OIT, se aplicarán a los distintos oficios y formas de empleo y en caso de perturbación grave de las actividades normales.

El trabajador tiene derecho a al menos un día libre (24 horas consecutivas) después de haber trabajado seis días seguidos. Los días festivos oficiales o religiosos y las vacaciones anuales se respetarán de conformidad con la legislación aplicable y/o el contexto local. Las horas extraordinarias se remunerarán de acuerdo con las normas locales. Las horas extraordinarias deben trabajarse de forma voluntaria.

(13) REMUNERACIÓN

Los socios comerciales garantizarán que el salario pagado a los trabajadores sea al menos igual al salario mínimo legal o al salario mínimo habitual en el sector industrial, el que sea superior. El salario pagado garantizará el respectivo salario mínimo vital.

Están prohibidas las deducciones salariales ilegales e injustificadas, especialmente en forma de medidas disciplinarias directas o indirectas. El pago del salario debe realizarse con regularidad (al menos una vez al mes), a tiempo y de forma práctica desde el punto de vista de los trabajadores (por ejemplo, en efectivo o mediante cheque). Los trabajadores serán informados de forma detallada y comprensible acerca del desglose de sus salarios.

(14) DERECHO A LA ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los trabajadores serán protegidos frente a cualquier trato discriminatorio en relación con su empleo y que se dirija contra la libertad de asociación.

Se aceptará su derecho a constituir asociaciones u organizaciones de su elección con el fin de promover y proteger los intereses de los trabajadores, a afiliarse a dichas asociaciones u organizaciones o a abandonarlas y a trabajar para ellas. El desempeño de sus funciones laborales no debe verse afectado por ello. Además, se respetará la actuación de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones de forma que no afecte a las operaciones de la empresa. También esperamos que nuestros socios comerciales respondan, cuando proceda, a una solicitud de negociación de buena fe, de acuerdo con la legislación pertinente, y que brinden a los representantes de los trabajadores, cuando proceda, las facilidades adecuadas para el desarrollo de un convenio colectivo efectivo, como permitirles tomarse el tiempo libre necesario.

En los casos en que la legislación nacional restrinja el derecho a la asociación y negociación colectiva, esperamos que, como mínimo, se garantice el derecho de los trabajadores a asociarse con fines de negociación de forma libre e independiente.

(15) DISCRIMINACIÓN

Todos los trabajadores serán tratados de forma equitativa y sin discriminación. Está prohibida la discriminación en la contratación y el empleo, en particular toda discriminación activa o pasiva, exclusión o preferencia basada, por ejemplo, en el origen nacional o étnico, el trasfondo social, el estado de salud, la discapacidad, la orientación sexual, la edad, el sexo, las opiniones políticas, la religión o las creencias, o la pertenencia a una organización de trabajadores. A este respecto, también esperamos que nuestros socios comerciales respeten el principio de la remuneración igual por un trabajo de igual valor. Según la OIT, la remuneración igual por un trabajo de igual valor no solo abarca los casos en que hombres y mujeres realizan el mismo trabajo o un trabajo similar (remuneración igual por un trabajo de igual valor), sino también los casos en que hombres y mujeres realizan un trabajo de naturaleza diferente aunque de igual valor, evaluados con arreglo a criterios objetivos y sin discriminación por razón de sexo.

(16) MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Todos los trabajadores serán tratados con dignidad y respeto. Las sanciones, multas, otras penas o medidas disciplinarias solo deben adoptarse de conformidad con las normas nacionales e internacionales vigentes y con los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

Ningún trabajador podrá ser víctima de fuerza, coacción o acoso verbal, mental, físico, sexual y/o corporal en el lugar de trabajo.

(17) PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Nos tomamos muy en serio todas las infracciones del Código de conducta. Esperamos que nuestros socios comerciales implanten mecanismos de denuncia adecuados para los trabajadores y los miembros de la comunidad que puedan verse afectados negativamente por las operaciones de la empresa. Entre las acciones prácticas para un mecanismo de denuncia adecuado se incluyen:

- Mecanismos de denuncia fácilmente accesibles, fiables y justos
- Información a todos los trabajadores sobre la existencia de mecanismos de denuncia
- Un proceso transparente para el procesamiento de denuncias
- Posibilidad de que los trabajadores envíen denuncias de forma anónima
- Implicación de los representantes de los trabajadores si fuera necesario
- Documentación escrita de los casos denunciados y su resolución
- Ninguna sanción a los trabajadores por el hecho de presentar denuncias.

Además, alentamos a los socios comerciales a que comuniquen a sus trabajadores la posibilidad de presentar denuncias a través de nuestro mecanismo. Las denuncias o información acerca de infracciones de este Código de conducta podrán presentarse a BIRKENSTOCK, incluso de forma anónima, a través del canal BIRKENSTOCK SpeakUP Line, al que se puede acceder desde la página web del Grupo BIRKENSTOCK.

La persona que presente la denuncia solo presentará aquellas denuncias e información respecto de las cuales tenga motivos fundados para creer que la respectiva notificación es exacta.

Todos los socios comerciales garantizan que se abstendrán de adoptar medidas desfavorables o disciplinarias contra la persona que presente una denuncia. Además, trabajarán para que sus proveedores también establezcan mecanismos de denuncia.

SISTEMAS DE GESTIÓN

(18) GESTIÓN DE RIESGOS

Los socios comerciales introducirán un sistema adecuado de gestión de riesgos con el fin de aplicar, cumplir y examinar los principios establecidos en el presente Código de conducta dentro de sus propias operaciones. Estos, a su vez, también deberán transmitir estas expectativas a sus proveedores y socios comerciales. El sistema de

gestión adecuado debe incluir responsabilidades y procedimientos claros y una documentación apropiada. La documentación, aplicación, observación y mejora continua de los principios establecidos en el presente Código de conducta deben evaluarse periódicamente. Estas comprobaciones deben quedar documentadas. El socio comercial directo velará por que las demás personas autorizadas contratadas por él se adhieran a los principios establecidos en el presente Código de conducta.

(19) SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

BIRKENSTOCK tiene derecho a supervisar y verificar el cumplimiento de los requisitos descritos en este Código de conducta empleando los medios adecuados. Esta verificación podrá, a discreción de BIRKENSTOCK, adoptar la forma de, por ejemplo, cuestionarios, autoevaluaciones o auditorías in situ realizadas por BIRKENSTOCK o por terceros autorizados por BIRKENSTOCK. El socio comercial directo garantizará que, en caso necesario, BIRKENSTOCK o terceros autorizados por BIRKENSTOCK estén autorizados para supervisar el cumplimiento de los principios establecidos en este Código de conducta por parte de las personas implicadas directamente o de otro modo. El socio comercial también dará a BIRKENSTOCK o a terceros autorizados acceso sin restricciones a todos sus centros y plantas de producción y a los registros relacionados.

(20) SANCIONES Y OTRAS MEDIDAS CORRECTORAS

Nos esforzamos por mantener relaciones comerciales duraderas y un diálogo abierto, transparente y constructivo con nuestros socios comerciales para potenciar la cooperación con vistas a una mejora continua, siempre que sea necesario y posible. Si se detecta un incumplimiento, esperamos que nuestro socio comercial informe a BIRKENSTOCK sin más demora, elabore un informe del incidente y adopte las medidas correctoras adecuadas.

Consideramos que la rescisión de la relación comercial es el último recurso. En este contexto, BIRKENSTOCK se reserva el derecho a reevaluar y rescindir la relación comercial contractual con sus socios comerciales si estos no están dispuestos a actuar en consonancia con el presente Código de conducta para mejorar la situación. Esto se aplicará especialmente en los casos en que la implantación de un plan con medidas y un calendario concreto no remedie la situación (una vez transcurrido el plazo) o cuando no haya perspectivas realistas de cambio y persistan las infracciones del Código de conducta.

El socio abajo firmante se compromete a respetar el presente Código de conducta.

(Lugar, fecha) _____

Empresa:

_____ (Razón social)

_____ (Calle, n.º)

_____ (Ciudad/C.P.)

_____ (País)

_____ (representado por/cargo)

(Firma)