

BIRKENSTOCK مدونة قواعد سلوك الشركات في مجموعة

بالنسبة لبيركنستوك ، تكمن المسؤولية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية في صميم السلوك المسؤول. كما نتوقع مثل هذا السلوك من موردينا

، واتفاقيات منظمة (BSCI) "ويستند إلى" مبادرة الامتثال الاجتماعي للأعمال). تحدد مدونة قواعد السلوك هذه الحد الأدنى من المعايير التي نتوقعها العمل الدولية (المشار إليها فيما يلي بـ "منظمة العمل الدولية") ، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة ، واتفاقيات الأمم المتحدة بشأن حقوق الأطفال القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، ومبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون (والتنمية في الميدان الاقتصادي للمؤسسات متعددة الجنسيات

1. نطاق

تعد مدونة قواعد السلوك هذه جزءًا أساسيًا من جميع علاقات العمل الموجودة فيما يتعلق بتصنيع وبيع منتجاتنا. على وجه الخصوص ، ينطبق هذا وجميع شركاء الأعمال BIRKENSTOCK على جميع مواقع الإنتاج لمنتجاتنا أو مكونات منتجاتنا. ينطبق هذا على جميع الشركات في مجموعة شركائنا في العمل ملزمون بالالتزام بمبادئ مدونة قواعد السلوك هذه. BIRKENSTOCK المباشرين وغير المباشرين للشركات في مجموعة

2. المتطلبات القانونية

يجب مراعاة القوانين واللوائح الوطنية والدولية الحالية ، والمعايير الصناعية الدنيا ، واتفاقيات منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة وكذلك أي أحكام أخرى ذات صلة (يشار إليها فيما بعد باسم "المعايير"). يجب أن يتم الامتثال أيضًا وفقًا للروح الفعلية لهذه المعايير وليس فقط وفقًا للحرف فقط من أجل النموذج

3. عمالة الأطفال

يحظر عمل الأطفال واستغلالهم.
يجب ألا يكون الحد الأدنى لسن العمل أقل من السن الذي ينتهي عنده الالتحاق الإلزامي بالمدرسة ويجب ألا يكون أقل من 15 عامًا ما لم يكن ذلك مسموحًا به صراحةً من قبل استثناءات منظمة العمل الدولية. يجب ضمان الامتثال لحظر عمل الأطفال والقيود المفروضة على تشغيل الشباب. يجب ألا يتعرض الشباب لأية مواقف خطيرة أو غير آمنة أو ضارة بالصحة. في حالة حدوث انتهاك للحظر ، يجب على شركاء العمل اتخاذ التدابير العلاجية المناسبة نيابة عن الأطفال والشباب. يجب توثيق الإجراءات العلاجية. بالإضافة إلى ذلك ، يجب اتخاذ تدابير وإجراءات تهدف إلى إعادة تأهيل الأطفال المتأثرين وإدماجهم اجتماعياً وتمكينهم من الحصول على مؤهلات التخرج من المدرسة العامة وفقًا للمعايير المحلية. يحق لشركة إنهاء هذا التعاون دون سابق إنذار ، لا سيما في حالة انتهاك مبدأ هذا الرقم 3 BIRKENSTOCK
تماشيًا مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 79 و 138 و 142 و 182 وتوصية منظمة العمل الدولية رقم 146

4. التمييز

يحظر التمييز عند التعيين والتوظيف. على وجه الخصوص ، أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل نشط أو سلبي على أساس العرق أو الممثلين أو لون البشرة أو الجنس أو السن أو الدين أو الآراء السياسية أو العضوية في

تُحظر منظمة موظف أو إعاقة جسدية أو عقلية أو أصل عرقي أو قومي أو اجتماعي أو الجنسية أو التوجه الجنسي أو أي خصائص شخصية أخرى
تمشيا مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 100 و 111 و 143 و 158 و 159

5. حق تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية

يجب حماية الموظفين من أي معاملة تمييزية تتعلق بتوظيفهم وموجهة ضد حرية تكوين الجمعيات. يجب احترام حقهم في إنشاء جمعيات أو منظمات من اختيارهم لغرض تعزيز وحماية مصالح الموظفين ، والانضمام إلى هذه الجمعيات أو المنظمات أو تركها والعمل لديهم. في هذا الصدد ، يجب ألا يتأثر أداء واجباتهم الوظيفية

إذا كانت القوانين المحلية مفيدة بحق تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية ، فعندئذٍ ، على الأقل ، يجب ضمان حق الموظفين في تكوين الجمعيات بحرية وبشكل مستقل بغرض إجراء المفاوضات والسماح به

تماشياً مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 87 و 98 و 135 و 154 ومع توصية منظمة العمل الدولية رقم 143

6. السخرة

تُحظر جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي ، وعبودية الدين ، والسخرة أو العمل بالسخرة والظروف الشبيهة بالرق. جميع أشكال العمل في السجون غير مقبولة. لا يجوز أن يُجبر أي موظف بشكل مباشر أو غير مباشر على العمل بالقوة و / أو التخويف. لا يجوز توظيف الموظفين إلا إذا أعلنوا طواعية عن توافرهم للعمل

تماشياً مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 29 و 105

7. الإجراءات التأديبية

يجب معاملة جميع الموظفين بكرامة واحترام. لا يجوز اتخاذ العقوبات والغرامات والعقوبات الأخرى أو الإجراءات التأديبية إلا بما يتماشى مع المعايير الوطنية والدولية الحالية ومع حقوق الإنسان المعترف بها دولياً

لا يجوز أن يتعرض أي موظف للقوة اللفظية أو العقلية أو الجسدية أو الجنسية و / أو الجسدية أو الإكراه أو المضايقة في مكان عمله.

8. ساعات العمل

يجب أن تمتثل ساعات العمل للمتطلبات الأكثر صرامة السارية في أي وقت بموجب القوانين الحالية أو المعايير الصناعية أو اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. يطبق الحد الأقصى لعدد ساعات العمل الأسبوعية بموجب التشريعات الوطنية. بشكل عام ، ومع ذلك ، قد لا يتجاوز عدد ساعات العمل 48 ساعة و 60 ساعة إذا تم تضمين العمل الإضافي. بالإضافة إلى ذلك ، تنطبق المعايير الوطنية والدولية ذات الصلة ، ولا سيما استثناءات منظمة العمل الدولية ، على المهن الفردية وأشكال التوظيف وفي حالة حدوث اضطرابات خطيرة في العمليات العادية

يجب للموظف إجازة يوم واحد على الأقل بعد العمل لمدة ستة أيام متتالية. يجب دفع أجر أي عمل إضافي وفقاً للمعايير المحلية. يجب أن يتم العمل الإضافي على أساس تطوعي

تماشياً مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 1 و 14

9. توثيق علاقة العمل

يجب على شركاء العمل ضمان التوثيق الكتابي لشروط التوظيف (على سبيل المثال ، بدء وانتهاء علاقة العمل ، وساعات العمل ، والراتب والمكافآت) لموظفيهم فيما يتعلق بمراحل التصنيع المتعلقة بهم مباشرة. يجب تسجيل اسم وتاريخ ومكان الميلاد ، وإذا أمكن ، عنوان منزل الموظف. بالإضافة إلى ذلك ، يجب على شركاء العمل المباشرين ضمان الوثائق المقابلة للأشخاص الآخرين المعنيين من قبلهم

يحظر التحايل على لوائح التوظيف المحلي والضمان الاجتماعي الحالية

10. الأجر

يضمن شركاء العمل أن الراتب المدفوع للموظفين يساوي على الأقل الحد الأدنى القانوني للراتب أو الحد الأدنى للأجور المتعارف عليه في القطاع الصناعي ، أيهما أعلى. يجب أن يكون الراتب المدفوع كافياً لتغطية الاحتياجات الأساسية للموظفين

يحظر الاقطاعات غير القانونية وغير المبررة من الأجور ، ولا سيما في شكل إجراءات تأديبية مباشرة أو غير مباشرة. يجب أن يتم دفع الراتب بطريقة عملية من وجهة نظر الموظفين (على سبيل المثال نقدًا أو بشيك). يجب إبلاغ الموظفين بطريقة مفهومة ومفصلة عن توزيع رواتبهم

تماشياً مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 26 و 131

11. الصحة والسلامة

يجب مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل. يجب على شركاء العمل التأكد من أن بيئة العمل آمنة وصحية وعليهم أن يتخذوا أي إجراءات لازمة لمنع وقوع أي حوادث أو أضرار بالصحة تتعلق بالعمل. مع وضع ذلك في الاعتبار ، يجب على شريك العمل إنشاء أنظمة قادرة على اكتشاف ومنع أي مخاطر محتملة على صحة وسلامة موظفيها أو التفاعل معها. علاوة على ذلك ، يجب عليهم التأكد من أن الموظفين يتم إبلاغهم وتدريبهم بانتظام فيما يتعلق بلوائح الصحة والسلامة الحالية في مكان العمل وتدابير السلامة. يجب على الشريك التجاري توثيق الجوانب السابقة

يجب ضمان نظافة المراحيض والوصول إلى مياه الشرب بكميات كافية. إذا تم توفير أماكن للنوم ، فيجب أن تكون نظيفة وآمنة وتفي بالمتطلبات الأساسية

تماشياً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 155

12. حماية البيئة

حماية الطبيعة والبيئة لها أهمية قصوى. يجب على شركاء العمل الالتزام بالمعايير البيئية الحالية. ومن المتوقع أن يتم بذل جهود مستمرة لمنع وتخفيف الأعباء البيئية. يجب مراعاة أي إجراءات ومعايير معمول بها لإدارة النفايات ومناولة المواد الكيميائية والمواد الخطرة الأخرى والتخلص منها وتلك المتعلقة بالانبعاثات ومعالجة مياه الصرف. يجب إيلاء اهتمام خاص لحماية والحفاظ على الأساس الطبيعي للحياة. يجب تعزيز الإنتاج الصديق للبيئة والمسؤول اجتماعياً

13. المعلومات / الاتصالات

يجب عرض مدونة قواعد السلوك هذه باللغة الوطنية المقابلة على الأقل بطريقة يمكن الوصول إليها بحرية ومرئية بشكل واضح لصالح جميع موظفي شركاء الأعمال ، في حالات الأمية ، يجب شرح مدونة السلوك شفهيًا

14. الرشوة والفساد

تخطر جميع أشكال الرشوة والفساد. يجب على جميع شركاء العمل وموظفيهم التصرف بطريقة لا تؤدي إلى أي تبعيات شخصية أو التزامات أو تأثير. يجب أن يتسم أساس علاقة العمل بالعدالة والالتزام بالمعايير الوطنية والدولية المعمول بها في أي وقت. علاوة على ذلك ، يجب على الشركاء التجاري تقديم سياسة لمكافحة الرشوة والفساد في جميع مجالات الأعمال التي يتوقع الامتثال لها. إذا كان من المعتاد والأدب تقديم الهدايا في بعض البلدان ، فيجب توخي الحذر لضمان ألا يؤدي ذلك إلى أي حالات من التبعية الملمزمة وأن المعايير السارية في الدولة يتم مراعاتها في حالة الاشتباه في وجود سلوك فاسد ، يجب إبلاغ

15. مراقبة قواعد السلوك

، فإن شركاء BIRKENSTOCK مسؤولة عن ضمان الامتثال للمبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه. إذا طلبت BIRKENSTOCK الأعمال ملزمون بإجراء تدقيق اجتماعي في مواقع الإنتاج نفسها أو للأطراف الثالثة المصرح لها من قبلها فحص الامتثال BIRKENSTOCK يضمن الشرك التجاري المباشر أنه إذا لزم الأمر ، يحق لشركة للمبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه من قبل أولئك المباشرين أو المنخرطين فيها. سيقوم الشرك التجاري بتسمية مواقع الإنتاج أو الجهات الخارجية المصرح لها زيارة الشرك التجاري دون سابق إنذار. سيتم منح BIRKENSTOCK لهذا الغرض حسب الاقتضاء. يحق لشركة أو الجهات الخارجية المصرح لها الوصول غير المقيد إلى جميع مواقع الإنتاج والمصانع الخاصة به BIRKENSTOCK الشرك التجاري أيضًا

16. العقوبات والتدابير العلاجية

مراقبة المبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه. إذا تم الكشف عن عدم الامتثال ، فإن الشرك BIRKENSTOCK يحق لشركة التجاري ملزم باتخاذ التدابير العلاجية المناسبة على الفور المتضررة في إنهاء علاقات العمل مع شرك العمل نتيجة لذلك ، بغض النظر عما إذا كان BIRKENSTOCK لا يجوز تقييد حق الشركة في مجموعة الشرك التجاري المباشر نفسه أو الطرف الآخر المرخص له ينتهك المبادئ المنصوص عليها في هذا القواعد السلوكية

17. إجراءات الشكاوى

أو الشركة BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG يمكن الإبلاغ عن الشكاوى أو المعلومات المتعلقة بانتهاكات مدونة قواعد السلوك هذه إلى welcome@birkenstock.com المتضررة - حتى بشكل مجهول - على BIRKENSTOCK في مجموعة الشخص الذي يتقدم بالشكاوى ملزم فقط بتقديم تلك الشكاوى والمعلومات التي لديه كل الأسباب للاعتقاد بأن الإخطار المقابل دقيق. يضمن جميع الشركاء التجاريين امتناعهم عن اتخاذ أي إجراءات أو إجراءات تأديبية غير مواتية ضد الشخص الذي قدم الشكاوى

يتعهد الشرك الموقع أدناه بالامتثال لمدونة قواعد السلوك هذه. (تاريخ المكان)

المورد :

(اسم الشركة)

(رقم الشارع)

(الرمز البريدي للمدينة)

(الدولة)

(المسمى الوظيفي)

(التوقيع)