

KODEKS ETYKI I POSTĘPOWANIA DLA PARTNERÓW BIZNESOWYCH

Dla BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG i jej spółek zależnych (zwanymi dalej „BIRKENSTOCK” lub „Spółką”) prowadzenie działalności w sposób odpowiedzialny jest częścią długoletniego dziedzictwa i tradycji przedsiębiorstwa. Takiego postępowania oczekujemy również od naszych partnerów biznesowych, do których mogą należeć dostawcy, odsprzedawcy i inni partnerzy B2B [zwani dalej „partnerami biznesowymi”].

Niniejszy Kodeks etyki i postępowania wyznacza minimalne standardy postępowania, przestrzegania których od nich oczekujemy. Opiera się on na międzynarodowych standardach, w tym Inicjatywie Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (BSCI), konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych (ICCPR) oraz Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (ICESCR), Konwencji o prawach dziecka ONZ i Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, zasadach inicjatywy ONZ Global Compact, Konwencji bazylejskiej, zasadach z Dhaki dotyczących odpowiedzialnej rekrutacji zatrudniania migrantów oraz Konwencji Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz wymogach określonych w niemieckiej ustawie o obowiązkach przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności w łańcuchach dostaw (LkSG).

ZAKRES I WYMOGI PRAWNE

Niniejszy Kodeks etyki i postępowania obowiązuje w przypadku wszystkich rodzajów współpracy biznesowej związanej z produkcją, sprzedażą, marketingiem i dystrybucją naszych produktów. Określa minimalne wymagania dotyczące zgodności z normami środowiskowymi, społecznymi i zasadami ładu korporacyjnego. Odnosi się do całego naszego łańcucha wartości. Dotyczy wszystkich spółek stowarzyszonych w ramach grupy spółek BIRKENSTOCK oraz wszystkich partnerów biznesowych w ramach grupy spółek BIRKENSTOCK. Nasi partnerzy biznesowi są zobowiązani do przestrzegania zasad niniejszego Kodeksu etyki i postępowania i oczekujemy od nich prowadzenia działalności w sposób uczciwy, przejrzysty i zgodny ze wszystkimi przepisami prawa i regulacjami obowiązującymi w każdym kraju, w którym prowadzimy działalność.

Należy przestrzegać obowiązujących krajowych i międzynarodowych przepisów ustawowych i wykonawczych, konwencji MOP i ONZ, a także wszelkich innych stosownych przepisów (zwanymi dalej łącznie „standardami”). Zarządzanie zgodnością prawną musi również odbywać się zgodnie z duchem tych standardów, a nie tylko zgodnie z literą prawa dla zachowania formy.

W przypadku, gdy przepisy krajowe są sprzeczne lub bardziej rygorystyczne niż niniejszy Kodeks etyki i postępowania, zastosowanie mają przepisy krajowe. Tam, gdzie przepisy krajowe nie są zgodne z międzynarodowymi prawami człowieka, standardami pracy i innymi kwestiami poruszonymi w niniejszym Kodeksie etyki i postępowania, wymagamy od naszych partnerów biznesowych przestrzegania postanowień niniejszego Kodeksu etyki i postępowania.

ETYKA, PRAKTYKI BIZNESOWE I UCZCIWOŚĆ

(1) PRACA DZIECI

Praca dzieci i ich wykorzystywanie są zabronione. Minimalny wiek zatrudnienia nie może być niższy niż minimalny wiek zakończenia obowiązku szkolnego ani niższy niż 15 lat, chyba że jest to wyraźnie dozwolone przez prawo krajowe zgodnie z wyjątkami przewidzianymi przez MOP.

Dostawcy muszą stosować się do obowiązujących praw i przepisów o przeciwdziałaniu pracy dzieci. Ponadto powinni oni podjąć środki w celu resocjalizacji i integracji społecznej dzieci, których dotyczy, umożliwiając im ukończenie edukacji na poziomie odpowiadającym lokalnie przyjętym standardom. Jeśli dojdzie do ich naruszenia, partnerzy biznesowi muszą niezwłocznie podjąć odpowiednie środki zaradcze w imieniu dzieci i udokumentować je.

(2) OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH

Młodociani pracownicy w wieku od 15 do 18 lat mogą być zatrudniani wyłącznie do prac, które nie są szkodliwe dla ich zdrowia i rozwoju oraz nie wpływają negatywnie na ich edukację. Należy zapewnić ograniczenia dotyczące zatrudniania młodocianych. Młodzi ludzie nie mogą być narażani na żadne sytuacje, które są ryzykowne, niebezpieczne lub szkodliwe dla ich zdrowia, w szczególności nie mogą oni pracować w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej ani w środowisku o wysokim ryzyku. W przypadku naruszenia tych zakazów partnerzy biznesowi muszą niezwłocznie podjąć odpowiednie środki zaradcze w imieniu młodocianych pracowników. Środki te muszą zostać udokumentowane.

(3) PRACA PRZYMUSOWA

Zabronione są wszelkie formy pracy przymusowej i obowiązkowej, wszelkie formy zniewolenia długiem, poddaństwa oraz wszelkie formy współczesnego niewolnictwa i praktyk zbliżonych do niewolnictwa. Nie dopuszcza się żadnych form zatrudniania więźniów ani pracy nielegalnej. Żaden pracownik nie może być bezpośrednio lub pośrednio zmuszany do pracy przy użyciu siły lub zastraszania. Pracownicy mogą zostać zatrudnieni tylko wtedy, gdy dobrowolnie zadeklarowali swoją gotowość do podjęcia pracy.

W powyższych okolicznościach wymagamy od naszych partnerów biznesowych zapewnienia, że pracownicy/kandydaci:

- nie będą zmuszani do uiszczania żadnych opłat, kaucji lub obligacji w celu zabezpieczenia swojego miejsca pracy;
- nie będą zmuszani do przekazywania firmie paszportów, dokumentów tożsamości, dokumentów osobistych ani innego rodzaju mienia;
- będą mogli rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem stosownego okresu wypowiedzenia i po zakończeniu swojej zmiany;
- nie będą zobowiązani do pracy w godzinach lub dniach wykraczających poza granice przewidziane w prawie krajowym lub układzie zbiorowym oraz
- nie będą pracować w godzinach nadliczbowych pod groźbą poniesienia

konsekwencji (np. zwolnienia) lub w celu osiągnięcia co najmniej minimalnego wynagrodzenia oraz że od pracowników nie będą pobierane żadne kaucje na poczet zakupu podstawowego wyposażenia miejsca pracy.

Tam, gdzie obecni są pracownicy ze środowisk migracyjnych, oczekujemy, że nasi partnerzy będą traktować ich jednakowo i bez dyskryminacji oraz zapewnią, że pracownicy ci będą chronieni przepisami z zakresu ochrony zatrudnienia zgodnie z zasadami Dhaki dotyczącymi odpowiedzialnej rekrutacji zatrudniania migrantów.

W przypadku, gdy agencje rekrutacyjne lub inne agencje pośrednictwa pracy są zaangażowani w proces rekrutacji, selekcji lub zatrudniania pracowników, oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą kontrolować agencje rekrutacyjne w celu zapewnienia uczciwych praktyk rekrutacyjnych. Są one objęte co najmniej następującymi wymaganiami:

- Agencje rekrutacyjne muszą posiadać ważne pozwolenie na prowadzenie działalności zgodnie z prawem krajowym.
- Pracownicy lub osoby poszukujące pracy nie będą ponosić żadnych opłat ani kosztów pośrednictwa pracy ani w całości ani w części.
- Warunki zatrudnienia przedstawione w momencie rekrutacji nie mogą różnić się od tych obowiązujących w firmie (w tym rodzaj pracy).
- Pracownicy muszą zostać pisemnie poinformowani o najważniejszych aspektach dotyczących warunków zatrudnienia w powiadomieniu o zatrudnieniu lub umowie o pracę w ich języku narodowym i zgodnie z przepisami prawa jeszcze przed ich zatrudnieniem (w stosownych przypadkach również przed opuszczeniem kraju/regionu pochodzenia).
- Pracownicy ze środowisk migracyjnych otrzymują umowy na takich samych warunkach jak ich współpracownicy i są traktowani na równi z nimi.
- Agencje rekrutacyjne zgadzają się na przestrzeganie niniejszego Kodeksu.

(4) KORUPCJA, KONTROLA HANDLU I PRANIE PIENIĘDZY

Odrzucamy wszelkie formy przekupstwa i korupcji i zobowiązujemy się do unikania wszelkich przejawów tych nieetycznych praktyk, takich jak przyznawanie lub akceptowanie nieuzasadnionych względów. Wszyscy partnerzy biznesowi i ich pracownicy powinni postępować w taki sposób, aby nie powstawały żadne osobiste zależności, zobowiązania ani wpływy. Podstawą relacji biznesowych powinna być uczciwość i zgodność z obowiązującymi standardami krajowymi i międzynarodowymi w danym czasie. Ponadto partner biznesowy musi wdrożyć politykę przeciwdziałania łapówkarstwu i korupcji we wszystkich obszarach biznesowych, w których oczekuje się zgodności z tą polityką. Jeśli w niektórych krajach wręczanie prezentów jest zwyczajowe i uprzejme, należy zadbać o to, aby nie prowadziło to do sytuacji, w których powstałaby zależność i aby przestrzegane były standardy obowiązujące w danym kraju.

W przypadku podejrzenia o korupcję należy to niezwłocznie zgłosić do BIRKENSTOCK (patrz punkt 17).

Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą działać zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi kontroli importu i eksportu oraz przestrzegać wymogów prawnych dotyczących zapobiegania praniu pieniędzy.

(5) UCZCIWA KONKURENCJA

Oczekuje się, że nasi partnerzy biznesowi będą popierać zasady wolnej i uczciwej konkurencji. Surowo zabraniamy zawierania porozumień antykonkurencyjnych i zobowiązujemy się do przestrzegania obowiązujących przepisów antymonopolowych. Nie akceptujemy przewagi konkurencyjnej wynikającej z nieuczciwych praktyk biznesowych i oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi również będą działać zgodnie z tymi zasadami.

(6) DANE OSOBOWE ORAZ OCHRONA INFORMACJI POUFNYCH I WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Szanujemy prawo do prywatności naszych pracowników, partnerów biznesowych i klientów oraz przestrzegamy obowiązujących wymogów i przepisów dotyczących ochrony danych i bezpieczeństwa podczas przetwarzania danych osobowych i oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi również będą ich przestrzegać.

Partnerzy biznesowi dbają o to, aby tajemnice handlowe i inne poufne informacje powierzone im przez innych partnerów biznesowych i klientów były odpowiednio chronione przed nieuprawnionym dostępem, wykorzystaniem i ujawnieniem, co najmniej zgodnie z właściwymi przepisami ustawowymi dotyczącymi ochrony tajemnic handlowych.

Szanujemy własność intelektualną naszych partnerów biznesowych, klientów i innych stron trzecich. Dbamy o to, aby podczas przekazywania wiedzy specjalistycznej i technologii podejmowane były wystarczające środki ostrożności w celu ochrony praw własności intelektualnej i oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi także będą postępować zgodnie z tymi zasadami.

(7) OCHRONA ŚRODOWISKA

Partnerzy biznesowi muszą zapewnić zgodność z obowiązującymi standardami środowiskowymi. Oczekuje się, że podjęte zostaną dalsze wysiłki w celu zapobiegania i minimalizowania zanieczyszczenia środowiska. Należy przestrzegać wszystkich obowiązujących procedur i standardów dotyczących utylizacji odpadów, postępowania z chemikaliami i innymi substancjami niebezpiecznymi, emisji i gospodarki ściekowej. Szczególną uwagę należy zwrócić na ochronę i zachowanie zasobów naturalnych, w tym ryzyko wylesiania i degradacji lasów.

Zabrania się działań, które powodują szkodliwe zmiany w glebie, zanieczyszczenie powietrza, szkodliwe emisje hałasu, zanieczyszczenie wody i nadmierne zużycie wody oraz mają negatywny wpływ na zasoby niezbędne do ochrony i produkcji żywności, dostęp do wody pitnej i urządzeń sanitarnych lub zdrowie jednostek.

W stosownych przypadkach oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą przestrzegać zakazu eksportu i importu odpadów niebezpiecznych i innych odpadów na mocy Konwencji bazylejskiej, zakazu produkcji i stosowania rtęci w produktach oraz zakazu niewłaściwego przetwarzania odpadów rtęciowych na mocy Konwencji z Minamaty, a także zakazu niezgodnego z zasadami ochrony środowiska przetwarzania trwałych zanieczyszczeń organicznych (TZO) na mocy Konwencji sztokholmskiej.

(8) POSZANOWANIE LUDNOŚCI RDZENNEJ I SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

Należy szanować prawa i źródła utrzymania społeczności lokalnych i ludności rdzennej. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi powstrzymają się od bezprawnej eksmisji i bezprawnego zawłaszczania gruntów, lasów i wód w celu nabycia, zagospodarowania lub innego wykorzystania gruntów, lasów i wód, których użytkowanie zapewnia utrzymanie danej osobie. W związku z tym oczekujemy od naszych partnerów biznesowych, że przed podjęciem jakichkolwiek działań, które mogą mieć wpływ na prawa, ziemię, zasoby, terytoria i/lub bezpieczeństwo żywnościowe ludów tubylczych i społeczności lokalnych, uzyskają ich dobrowolną, uprzednią i świadomą zgodę (FPIC) zgodnie z Deklaracją praw ludów tubylczych ONZ (UNDRIP).

PRAWA I OCHRONA PRACOWNIKÓW

(9) ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

Należy przestrzegać przepisów ustawowych dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Partnerzy biznesowi muszą zapewnić pracownikom bezpieczne i zdrowe środowisko pracy.

Partnerzy biznesowi podejmują wszelkie niezbędne działania mające na celu zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu w związku z wykonywaną pracą. Mając to na uwadze, partnerzy biznesowi muszą wdrożyć systemy zdolne do rozpoznawania i zapobiegania potencjalnym zagrożeniom dla zdrowia i bezpieczeństwa swoich pracowników lub reagowania na nie.

Ponadto muszą oni dopilnować, aby pracownicy byli regularnie informowani i szkoleni w zakresie aktualnych przepisów BHP i środków bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Należy podjąć odpowiednie środki ostrożności, aby uniknąć narażenia na działanie substancji chemicznych, fizycznych lub biologicznych. Wyjścia awaryjne muszą pozostać otwarte i drożne, a gaśnice i sprzęt ratunkowy muszą być zawsze dostępne. Ponadto oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi będą odpowiednio organizować czas pracy pod względem godzin pracy i przerw na odpoczynek, aby uniknąć nadmiernego zmęczenia zarówno fizycznego, jak i psychicznego. Partner biznesowy musi udokumentować wszelkie działania z tym związane.

Należy zapewnić czyste toalety i dostęp do czystej wody pitnej w wystarczających ilościach. Jeśli partner zapewnia pracownikom miejsca noclegowe, muszą one być czyste i bezpieczne oraz spełniać podstawowe wymagania.

(10) PRACOWNICY OCHRONY

W przypadku zatrudniania publicznych lub prywatnych pracowników ochrony, partnerzy biznesowi dopilnują, aby przestrzegali oni zasad ustanowionych w niniejszym Kodeksie etyki i postępowania. Używając siły fizycznej, pracownicy ochrony nie mogą wyrządzać fizycznej krzywdy pracownikom ani miejscowej ludności, nie mogą ich w żaden sposób nękać ani upokarzać oraz nie mogą ingerować w korzystanie z wolności zrzeszania się.

(11) DOKUMENTACJA W SPRAWACH ZWIĄZANYCH ZE STOSUNKIEM PRACY

Partnerzy biznesowi muszą zapewnić pisemną dokumentację warunków zatrudnienia (np. rozpoczęcie i zakończenie stosunku pracy, godziny pracy, wynagrodzenie i premie) zatrudnionych przez nich pracowników. Pracownicy muszą również mieć dostęp do tych informacji, a te powinny być sporządzone w języku, który mogą oni przeczytać lub zrozumieć. Muszą być informowani o warunkach zatrudnienia i rozumieć je. Należy odnotować imię i nazwisko, datę i miejsce urodzenia oraz, jeśli to możliwe, prywatny adres pracownika. Partnerzy biznesowi muszą zagwarantować, że wykonywana przez ich pracowników praca opiera się na powszechnie uznawanych warunkach zatrudnienia określonych w krajowych przepisach i praktykach. Uchylenie się od obowiązujących krajowych przepisów dotyczących zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych jest zabronione.

Ponadto niniejszy Kodeks etyki i postępowania musi być sporządzony w danym języku narodowym, co najmniej w sposób łatwo dostępny i wyraźnie widoczny dla wszystkich pracowników partnerów biznesowych. W przypadku osób nieumiejących czytać lub pisać niniejszy Kodeks etyki i postępowania musi zostać przekazany takim osobom ustnie.

Partnerzy biznesowi muszą dopilnować, aby agencje pracy tymczasowej lub ich podwykonawcy, z którymi współpracują, przestrzegali obowiązków w zakresie prowadzenia dokumentacji oraz aby sami partnerzy biznesowi rzetelnie dokumentowali okresy i liczbę oddelegowanych pracowników tymczasowych. Partnerzy biznesowi muszą mieć wiedzę na temat wszystkich podwykonawców zaangażowanych w produkcję wyrobów, materiałów, komponentów lub usług Birkenstock i na żądanie udostępniać listę tych podwykonawców.

(12) GODZINY PRACY

Godziny pracy, w tym nadgodziny, przerwy na odpoczynek i urlop wypoczynkowy, muszą być zgodne z najsurowszymi wymogami obowiązującymi w danym okresie zgodnie z właściwymi przepisami prawa, standardami branżowymi lub odpowiednimi konwencjami MOP. Zastosowanie ma maksymalna tygodniowa liczba godzin pracy określona przepisami prawa krajowego. Liczba godzin pracy nie może jednak przekroczyć 48 godzin tygodniowo i maksymalnie 60 godzin tygodniowo, jeśli zostaną uwzględnione nadgodziny. Ponadto w odniesieniu do poszczególnych zawodów i form zatrudnienia, a także w przypadku poważnych zakłóceń w normalnej działalności, zastosowanie mają właściwe standardy krajowe i międzynarodowe, w szczególności wyjątki MOP.

Pracownik ma prawo do co najmniej jednego dnia wolnego (przez 24 kolejne godziny) po przepracowaniu sześciu dni z rzędu. Święta państwowe lub kościelne oraz urlopy wypoczynkowe są przestrzegane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa lub warunkami lokalnymi. Praca w godzinach nadliczbowych będzie wynagradzana zgodnie z lokalnymi standardami. Praca w nadgodzinach musi być dobrowolna.

(13) WYNAGRODZENIE

Partnerzy biznesowi gwarantują, że wynagrodzenie pracowników jest co najmniej równe ustawowej płacy minimalnej lub płacy minimalnej zwyczajowo przyjętej w branży, w zależności od tego, która z nich jest wyższa. Wypłacane wynagrodzenie musi odpowiadać danej minimalnej płacy wystarczającej na utrzymanie.

Nielegalne i nieuzasadnione potrącenia z wynagrodzenia, w szczególności w formie bezpośrednich lub pośrednich środków dyscyplinarnych, są zabronione. Wynagrodzenia muszą być wypłacane regularnie (co najmniej raz w miesiącu), punktualnie i w sposób praktyczny dla pracowników (np. gotówką lub przelewem). Pracownicy muszą być zrozumiale i dokładnie informowani o wysokości swojego wynagrodzenia.

(14) PRAWO DO ZRZESZANIA SIĘ I PRAWO DO ROKOWAŃ ZBIOROWYCH

Pracownicy muszą być chronieni przed jakimkolwiek dyskryminującym traktowaniem w związku z ich zatrudnieniem, które jest skierowane przeciwko wolności zrzeszania się.

Uznaje się ich prawo do zakładania stowarzyszeń lub organizacji według własnego uznania w celu promowania i ochrony interesów pracowników, do wstępowania do tych stowarzyszeń lub organizacji, lub występowania z nich oraz do pracy na ich rzecz. Jednak wypełnianie ich zobowiązań umownych nie może być przez to w żaden sposób ograniczone. Ponadto należy przestrzegać wykonywania obowiązków przez przedstawicieli pracowników w sposób niezakłócający działalności spółki. Oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi będą, w miarę możliwości, reagować na wnioski negocjacyjne w dobrej wierze i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz, w stosownych przypadkach, zapewnią przedstawicielom pracowników stosowne udogodnienia w celu opracowania skutecznych układów zbiorowych, takie jak możliwość wzięcia niezbędnego czasu wolnego od pracy.

W przypadkach, w których przepisy krajowe ograniczają prawo do zrzeszania się i rokowań zbiorowych, oczekujemy, że zagwarantowane zostanie przynajmniej prawo pracowników do swobodnych i niezależnych negocjacji.

(15) DYSKRYMINACJA

Wszyscy pracownicy muszą być traktowani jednakowo i bez dyskryminacji. Dyskryminacja w naborze i zatrudnianiu pracowników jest zabroniona, w szczególności wszelka dyskryminacja czynna lub bierna, wykluczenie lub preferencje ze względu na, przykładowo, pochodzenie narodowe lub etniczne, pochodzenie społeczne, stan zdrowia, niepełnosprawność, orientację seksualną, wiek, płeć, poglądy polityczne, religię lub przekonania, lub członkostwo w organizacji pracowniczej. W związku z tym oczekujemy również, że nasi partnerzy biznesowi będą przestrzegać zasady jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości. Według MOP zasada jednakowego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości obejmuje nie tylko przypadki, w których mężczyźni i kobiety wykonują taką samą lub podobną pracę (jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę), ale także przypadki, w których mężczyźni i kobiety wykonują różne rodzaje prac, które są oceniane według obiektywnych kryteriów i nie są dyskryminowane ze względu na płeć.

(16) ŚRODKI DYSCIPLINARNE

Wszyscy pracownicy muszą być traktowani z godnością i szacunkiem. Sankcje, grzywny, inne kary lub środki dyscyplinarne mogą być podejmowane wyłącznie zgodnie z obowiązującymi standardami krajowymi i międzynarodowymi oraz uznanymi na szczeblu międzynarodowym prawami człowieka.

Żaden pracownik nie może być narażony na werbalne, psychologiczne, fizyczne, seksualne i/lub fizyczne ataki, przymus lub nękanie w miejscu pracy.

(17) PROCEDURA SKŁADANIA SKARG

Wszelkie naruszenia Kodeksu etyki i postępowania traktujemy poważnie. Oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi wdrożą odpowiednie mechanizmy składania skarg dla pracowników i osób należących do tego środowiska, na których działalność firmy może mieć negatywny wpływ. System składania skarg może obejmować następujące praktyczne elementy:

- łatwo dostępna, godna zaufania i sprawiedliwa polityka składania skarg,
- informowanie wszystkich pracowników o istnieniu systemu składania skarg,
- przejrzysty proces rozpatrywania skarg,
- możliwość anonimowego składania skarg przez pracowników,
- jeśli to konieczne, zaangażowanie przedstawicieli pracowników,
- prowadzenie pisemnej dokumentacji skarg i ich rozstrzygnięć,
- brak sankcji wobec pracowników składających skargi.

Ponadto zachęcamy naszych partnerów biznesowych do informowania swoich pracowników o możliwości składania skarg za pośrednictwem naszego systemu. Skargi lub informacje dotyczące naruszeń niniejszego Kodeksu etyki i postępowania można zgłaszać do BIRKENSTOCK – również anonimowo – za pośrednictwem systemu raportowania BIRKENSTOCK SpeakUP Line. Dostęp do SpeakUP Line można uzyskać za pośrednictwem strony internetowej Grupy BIRKENSTOCK.

Osoba zgłaszająca składa tylko te zażalenia i przekazuje tylko te informacje, co do których ma wszelkie powody, aby sądzić, że dane powiadomienie jest zgodne z prawdą.

Wszyscy partnerzy biznesowi gwarantują, że nie podejmą żadnych niekorzystnych lub dyscyplinarnych działań przeciwko jakiegokolwiek osobie, która złoży skargę. Powinni również dążyć do wszelkich starań, aby ich dostawcy także wdrożyli odpowiedni system rozpatrywania skarg.

SYSTEMY ZARZĄDZANIA

(18) ZARZĄDZANIE RYZYKIEM

Partnerzy biznesowi muszą wprowadzić odpowiedni system zarządzania ryzykiem w celu wdrożenia, przestrzegania i monitorowania zasad określonych w niniejszym Kodeksie etyki i postępowania w ramach własnej działalności. Jednocześnie są oni zobowiązani do dalszego przekazywania tych oczekiwań swoim dostawcom i

partnerom biznesowym. Wybrany system zarządzania musi obejmować jasno określone obowiązki i procedury oraz stosowną dokumentację. Dokumentacja, wdrażanie, monitorowanie i ciągłe doskonalenie zasad określonych w niniejszym Kodeksie etyki i postępowania podlegają regularnej ocenie. Kontrole te należy udokumentować. Bezpośredni partner biznesowy musi zapewnić, że inne upoważnione osoby przez niego zatrudnione przestrzegają zasad określonych w niniejszym Kodeksie etyki i postępowania.

(19) MONITOROWANIE ZGODNOŚCI Z KODEKSEM POSTĘPOWANIA

Firma BIRKENSTOCK jest uprawniona do monitorowania i weryfikowania zgodności z wymogami określonymi w niniejszym Kodeksie etyki i postępowania za pomocą odpowiednich środków. Weryfikacja ta może – wedle uznania firmy BIRKENSTOCK – przybrać formę kwestionariuszy, samooceny lub audytów przeprowadzanych na miejscu przez samą firmę BIRKENSTOCK, lub przez strony trzecie na zlecenie firmy BIRKENSTOCK. Bezpośredni partner biznesowy gwarantuje, że w razie potrzeby firma BIRKENSTOCK lub upoważnione przez nią strony trzecie są uprawnione do monitorowania przestrzegania zasad określonych w niniejszym Kodeksie postępowania przez osoby bezpośrednio lub w inny sposób przez nią zaangażowane. Partner biznesowy zapewni również firmie BIRKENSTOCK lub upoważnionym stronom trzecim nieograniczony dostęp do wszystkich swoich zakładów produkcyjnych i fabryk oraz związanych z nimi rejestrów.

(20) SANKCJE I ŚRODKI ZARADCZE

Dokładamy wszelkich starań, aby utrzymywać długoletnie relacje biznesowe oraz prowadzić otwarty, przejrzysty i konstruktywny dialog z naszymi partnerami biznesowymi w celu poprawy współpracy i osiągania ciągłych ulepszeń tam, gdzie jest to konieczne i możliwe. W przypadku stwierdzenia niezgodności oczekujemy, że nasi partnerzy biznesowi niezwłocznie poinformują o tym BIRKENSTOCK, sporządzą raport z incydentu i podejmą odpowiednie środki zaradcze.

Uważamy, że zakończenie relacji biznesowych jest rozwiązaniem ostatecznym. W związku z tym BIRKENSTOCK zastrzega sobie prawo do ponownej oceny i rozwiązania umownej relacji biznesowej ze swoimi partnerami biznesowymi, jeśli nie będą oni skłonni działać zgodnie z niniejszym Kodeksem etyki i postępowania w celu poprawy sytuacji. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy wdrożenie planu uwzględniającego instrumenty i określony harmonogram nie pomaga w rozwiązaniu problemu (po upływie wyznaczonego terminu) lub gdy nie ma realnych perspektyw na zmianę i nadal dochodzi do naruszeń kodeksu postępowania.

Niżej podpisany partner zobowiązuje się do przestrzegania niniejszego Kodeksu etyki i

postępowania. (miejsowość, data)_____

Firma:

_____(nazwa firmy)

_____(nazwa ulicy / nr domu)

_____(miejsowość / kod pocztowy)

_____(kraj)

_____(reprezentowany przez / nazwa stanowiska)

(podpis)