

CODE OF CONDUCT FÜR GESCHÄFTSPARTNER

Für die BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG und ihre Tochtergesellschaften (nachstehend als „BIRKENSTOCK“ oder „Gesellschaft“ bezeichnet) geht ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren Hand in Hand mit unserer langen Geschichte und Tradition. Ein entsprechendes Verhalten erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, z. B. Lieferanten, Wiederverkäufern und sonstigen B2B-Partnern (nachstehend als „Geschäftspartner“ bezeichnet).

Dieser Code of Conduct beschreibt die von uns erwarteten Mindeststandards. Er basiert auf internationalen Standards wie z. B. der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR) und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR), den Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen, dem Basler Übereinkommen, den Dhaka-Prinzipien für die verantwortungsbewusste Anwerbung und Einstellung von Wanderarbeitenden, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und den Bestimmungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

ANWENDUNGSBEREICH & RECHTLICHE BESTIMMUNGEN

Dieser Code of Conduct gilt für alle Geschäftsbeziehungen im Zusammenhang mit der Herstellung, dem Verkauf und dem Vertrieb unserer Produkte. Er enthält die Mindestanforderungen an die Einhaltung von Standards in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Er gilt für unsere gesamte Wertschöpfungskette. Er gilt für sämtliche mit BIRKENSTOCK verbundenen Unternehmen und für alle direkten und indirekten Geschäftspartner der Unternehmen innerhalb von BIRKENSTOCK. Unsere Geschäftspartner sind dazu verpflichtet, die Grundsätze dieses Code of Conduct einzuhalten und wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass diese ihre Geschäfte mit Integrität und Transparenz führen und alle Gesetze und Vorschriften einhalten, die in den Ländern gelten, in denen wir tätig sind.

Die geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, Konventionen der ILO und der UNO sowie sonstige einschlägige Bestimmungen (im Nachfolgenden gemeinsam „Standards“ genannt) sind einzuhalten. Die Einhaltung dieser Standards soll sich nicht nur der Form halber nach dem bloßen Wortlaut der Standards richten, sondern soll nach dem Geiste dieser Standards erfolgen.

Wenn nationale Gesetze im Widerspruch zu diesem Code of Conduct stehen oder strenger sind als dieser Code of Conduct, so gelten die nationalen Gesetze. Wenn nationale Gesetze den internationalen Menschenrechten, Arbeitsnormen und anderen in diesem Code of Conduct behandelten Themen nicht genügen, verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Bestimmungen dieses Code of Conduct einhalten.

ETHISCHE GESCHÄFTSPRAKTIKEN UND INTEGRITÄT

(1) KINDERARBEIT

Kinderarbeit und die Ausbeutung von Kindern sind verboten. Das Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet, und darf generell nicht unter dem Alter von 15 Jahren liegen, es sei denn, dies ist nach nationalem Recht im Einklang mit den von der ILO vorgesehenen Ausnahmen ausdrücklich zulässig.

Lieferanten haben dafür Sorge zu tragen, dass das Verbot von Kinderarbeit gewahrt wird. Darüber hinaus sollten sie Maßnahmen ergreifen, um betroffene Kinder zu rehabilitieren und gesellschaftlich zu integrieren, indem sie es ihnen ermöglichen, einen allgemeinbildenden Schulabschluss nach lokalen Standards zu erlangen. Im Falle eines Verstoßes müssen Geschäftspartner unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen im Interesse der Kinder ergreifen und diese Maßnahmen dokumentieren.

(2) SCHUTZ VON JUNGEN ARBEITSKRÄFTEN

Junge Arbeitskräfte zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nur mit Arbeiten beschäftigt werden, die ihrer Gesundheit und Entwicklung nicht schaden und ihre Ausbildung nicht beeinträchtigen. Die Beschränkungen hinsichtlich der Beschäftigung von Jugendlichen müssen eingehalten werden. Junge Menschen dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädlichen Situationen ausgesetzt werden. Dies betrifft insbesondere Überstunden, Nachtarbeit oder gefährlichen Arbeiten. Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot müssen die Geschäftspartner unverzüglich geeignete Abhilfemaßnahmen im Interesse der Jugendlichen ergreifen. Diese Abhilfemaßnahmen sind zu dokumentieren.

(3) ZWANGSARBEIT

Sämtliche Formen der Zwangs- und Pflichtarbeit, jede Form von Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder jede Form der modernen Sklaverei und sklavereiähnlicher Praktiken sind verboten. Sämtliche Formen von Gefängnisarbeit oder illegaler Arbeit sind unzulässig. Kein Mitarbeitender darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden. Mitarbeitende dürfen nur eingestellt werden, wenn sie sich freiwillig zur Arbeit bereit erklärt haben.

In diesem Zusammenhang verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie sicherstellen, dass sämtliche Mitarbeitenden/Kandidat*innen

- keine Gebühren, Sicherheiten oder Kautionen zahlen müssen, um sich ihre Anstellung zu sichern.
- nicht verpflichtet sind, ihre Pässe oder Ausweispapiere bzw. andere persönliche Dokumente oder Gegenstände bei dem Unternehmen abzugeben.

- die Möglichkeit haben, das Arbeitsverhältnis nach angemessener Kündigungsfrist und am Ende ihrer Schicht zu beenden.
- nicht verpflichtet sind, über die in den nationalen Rechtsvorschriften oder Tarifverträgen festgelegten Grenzen hinaus übermäßig viele Stunden oder Tage zu arbeiten und
- sie keine Überstunden leisten aufgrund von Androhungen (beispielsweise einer Kündigung) oder um die Zahlung des Mindestlohns zu sichern; außerdem ist sicherzustellen, dass sie keine Zahlungen leisten müssen, um die notwendigen Arbeitsmittel zu erhalten.

Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie Wanderarbeitende gleich und ohne Diskriminierung behandeln und sicherstellen, dass sie durch das Arbeitsrecht geschützt sind, wie dargelegt in den *Dhaka-Prinzipien für die verantwortungsbewusste Anwerbung und Einstellung von Wanderarbeitenden*.

Wenn Personalvermittlungsagenturen oder andere Vermittler an der Anwerbung, Auswahl oder Einstellung von Mitarbeitenden beteiligt sind, erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Personalvermittler überprüfen, um faire Einstellungsverfahren sicherzustellen. Hierzu gehören mindestens die Nachfolgenden:

- Personalvermittlungsagenturen müssen über eine gültige Gewerbeerlaubnis nach nationalem Recht verfügen.
- Es werden keine Vermittlungsgebühren oder -kosten ganz oder teilweise von den Mitarbeitenden oder Bewerbern getragen.
- Die zum Zeitpunkt der Einstellung dargestellten Arbeitsbedingungen unterscheiden sich nicht von denen, die im Unternehmen angeboten werden (einschließlich der angegebenen Art der Arbeit).
- Die Mitarbeitenden werden vor der Einstellung (gegebenenfalls auch vor der Ausreise aus ihrem Heimatland/ihrer Heimatregion) über die wichtigsten Kernpunkte der Beschäftigungsbedingungen informiert, und zwar schriftlich in Form eines Arbeitsschreibens oder eines Arbeitsvertrags in der jeweiligen Landessprache, wie dies gesetzlich vorgeschrieben ist.
- Wanderarbeitende erhalten die gleichen Verträge wie ihre anderen Kolleg*innen.
- Die Personalvermittlungsagenturen müssen sich zur Einhaltung dieses Code of Conduct verpflichtet haben.

(4) KORRUPTION, GEWERBEAUF SICHT, GELDWÄSCHE

Wir lehnen sämtliche Formen der Bestechung und Korruption ab und vermeiden bereits den bloßen Anschein davon – zum Beispiel in Form der Annahme oder Gewährung unlauterer Vorteile. Sämtliche Geschäftspartner und ihre Mitarbeitenden haben sich auf eine Art und Weise zu verhalten, dass keine persönlichen Abhängigkeiten, Verpflichtungen oder Einflussnahmen entstehen. Die Grundlage der Geschäftsbeziehung sollte von Fairness und der Einhaltung der geltenden nationalen und internationalen Vorschriften geprägt sein. Darüber hinaus haben die Geschäftspartner in sämtlichen relevanten Geschäftsbereichen eine Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsrichtlinie einzuführen. Wenn es in bestimmten Ländern üblich und höflich ist, Geschenke zu machen, ist darauf zu achten, dass

dadurch keine Abhängigkeit entsteht und dass die im Land geltenden Vorschriften eingehalten werden.

Sollte Verdacht auf korruptes Verhalten bestehen, muss dies BIRKENSTOCK unverzüglich gemeldet werden (siehe Punkt 17).

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie in Übereinstimmung mit den geltenden Einfuhr- und Ausfuhrkontrollbestimmungen handeln und die gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche einhalten.

(5) LAUTERER WETTBEWERB

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die Grundsätze des freien und fairen Wettbewerbs befolgen. Wettbewerbswidrige Vereinbarungen werden von uns streng untersagt und wir stellen sicher, dass wir im Einklang mit den geltenden Kartellgesetzen handeln. Wir lehnen Wettbewerbsvorteile durch unlautere Geschäftspraktiken ab und erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich ebenfalls entsprechend verhalten.

(6) PERSONENBEZOGENE DATEN, SCHUTZ VERTRAULICHER INFORMATIONEN UND GEISTIGEN EIGENTUMS

Wir respektieren die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden und halten uns beim Umgang mit persönlichen Daten an die geltenden Datenschutz- und Datensicherheitsgesetze und -vorschriften. Wir erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern.

Die Geschäftspartner haben sicherzustellen, dass Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Informationen, die ihnen von anderen Geschäftspartnern und Kunden anvertraut werden, vor unbefugtem Erwerb, unbefugter Nutzung und unbefugter Offenlegung angemessen geschützt werden, mindestens jedoch gemäß den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Wir respektieren das geistige Eigentum von unseren Geschäftspartnern, Kunden und anderen Dritten. Wir stellen sicher, dass bei der Weitergabe von Know-how und Technologien ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der Rechte am geistigen Eigentum getroffen werden, und erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie dies ebenfalls tun.

(7) UMWELTSCHUTZ

Die Geschäftspartner haben die Einhaltung der anwendbaren Umweltstandards sicherzustellen. Es wird erwartet, dass Anstrengungen unternommen werden, Umweltbelastungen zu vermeiden und zu vermindern. Die geltenden Verfahren und

Richtlinien für die Abfallwirtschaft, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen und deren Entsorgung sowie für Emissionen und Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Besondere Aufmerksamkeit gilt dem Schutz und der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen, einschließlich der Gefahr der Entwaldung und Waldschädigung. Handlungen, die zu schädlichen Bodenveränderungen, Luftverschmutzung, schädlichen Lärmemissionen, Wasserverschmutzung und übermäßigem Wasserverbrauch führen können, die sich negativ auf die Ressourcen auswirken, die für die Erhaltung und Erzeugung von Nahrungsmitteln, den Zugang zu Trinkwasser und sanitären Einrichtungen benötigt werden, oder die die Gesundheit des Einzelnen beeinträchtigen, sind verboten.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie das Verbot der Ausfuhr und Einfuhr von gefährlichen Abfällen und anderen Abfällen gemäß dem Basler Übereinkommen, das Verbot der Herstellung und Verwendung von Quecksilber in Produkten und das Verbot der unsachgemäßen Handhabung von Quecksilberabfällen gemäß dem Minamata-Übereinkommen sowie das Verbot des nicht umweltgerechten Umgangs mit persistenten organischen Schadstoffen (POPs) gemäß dem Stockholmer Übereinkommen einhalten.

(8) RESPEKT GEGENÜBER INDIGENEN VÖLKERN UND ÖRTLICHEN GEMEINSCHAFTEN

Die Rechte und das Leben lokaler Gemeinschaften und indigener Völker sind zu respektieren. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie beim Erwerb, der Erschließung oder der sonstigen Nutzung von Grundstücken, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert, auf rechtswidrige Räumungen und rechtswidrige Inanspruchnahme von Grundstücken, Wäldern und Gewässern verzichten. In diesem Zusammenhang erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie vor jeder Aktivität, die die Rechte, das Land, die Ressourcen, die Gebiete und/oder die Ernährungssicherheit indigener Völker und lokaler Gemeinschaften beeinträchtigen könnte, sicherstellen, dass ihre freie, vorherige und informierte Zustimmung (*free, prior and informed consent, FPIC*) im Einklang mit der UN-Erklärung über die Rechte indigener Völker (*United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, UNDRIP*) eingeholt wird.

ARBEITERRECHTE UND ARBEITSSICHERHEIT

(9) GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind einzuhalten. Die Geschäftspartner haben sicherzustellen, dass das Arbeitsumfeld sicher und nicht gesundheitsschädlich ist.

Die Geschäftspartner haben jedwede Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsschäden in Zusammenhang mit der Arbeit zu vermeiden. In diesem Zusammenhang haben die Geschäftspartner Systeme einzuführen, die mögliche Gefahrenquellen für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden erkennen

und beheben bzw. auf diese reagieren. Darüber hinaus haben sie sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden regelmäßig über die aktuellen Vorschriften in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert werden und diesbezüglich geschult werden. Es ist sicherzustellen, dass Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Kontakt mit chemischen, physikalischen oder biologischen Substanzen getroffen sind. Notausgänge müssen unverriegelt und frei zugänglich bzw. nicht blockiert sein, und Feuerlöscher und Notfallausrüstung müssen bei Bedarf zur Verfügung stehen. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass diese die Arbeit in Bezug auf Arbeitszeit und Ruhepausen derart organisieren, dass eine übermäßige körperliche und geistige Ermüdung vermieden wird. Die vorstehenden Punkte sind von den Geschäftspartnern zu dokumentieren.

Es ist sicherzustellen, dass den Mitarbeitenden saubere Toiletten und ausreichende Mengen an sauberem Trinkwasser zur Verfügung stehen. Falls die Geschäftspartner Schlafmöglichkeiten zur Verfügung stellen ist sicherzustellen, dass diese sauber und sicher sind sowie die grundlegenden Anforderungen erfüllen.

(10) SICHERHEITSPERSONAL

Falls staatliche oder private Sicherheitskräfte angeheuert werden, müssen die Geschäftspartner sicherstellen, dass ihr Sicherheitspersonal die in diesem Code of Conduct festgelegten Grundsätze befolgt. Bei der Anwendung von Gewalt darf das Sicherheitspersonal den Mitarbeitenden und den örtlichen Gemeinschaften keinen körperlichen Schaden zufügen, muss jede Form der Belästigung oder erniedrigenden Behandlung unterlassen und darf die Ausübung der Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigen.

(11) DOKUMENTATION DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Die Geschäftspartner haben die schriftliche Dokumentation der Arbeitsbedingungen (z. B. Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, Arbeitszeiten, Gehalt und Bonuszahlungen) ihrer Mitarbeitenden, die diese direkt betreffen, zu gewährleisten. Die Mitarbeitenden müssen Zugang zu dieser Dokumentation haben und diese muss in einer Sprache verfasst sein, die die Mitarbeitenden lesen und verstehen können. Sie müssen außerdem über die Beschäftigungsbedingungen informiert werden und diese verstehen. Der Name, Geburtsort und -datum sowie, sofern möglich, die Privatanschrift der Mitarbeitenden sind aufzuzeichnen. Die Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass die geleistete Arbeit auf der Grundlage eines anerkannten Arbeitsverhältnisses erfolgt, das durch nationale Gesetze und Praktiken geregelt ist. Die Umgehung der geltenden nationalen Arbeits- und Sozialversicherungsgesetze ist verboten.

Dieser Code of Conduct muss darüber hinaus zumindest in der jeweiligen Landessprache frei zugänglich und deutlich sichtbar für alle Mitarbeitenden der

Geschäftspartner ausgehängt werden. Sollten unter den Mitarbeitenden Analphabeten sein, ist der Code of Conduct mündlich zu erläutern.

Die Geschäftspartner haben dafür Sorge zu tragen, dass die Zeitarbeitsunternehmen, mit denen sie zusammenarbeiten, den Dokumentationspflichten nachkommen und dass die Geschäftspartner auch selbst dokumentieren, für welche Zeiträume und wie viele Zeitarbeitnehmer*innen eingesetzt werden. Die Geschäftspartner müssen einen Überblick über alle Unterauftragnehmer haben, die an der Herstellung der Produkte, Materialien, Komponenten oder Dienstleistungen von BIRKENSTOCK beteiligt sind, und in der Lage sein auf Anfrage eine entsprechende Liste vorzulegen.

(12) ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, Ruhepausen und Jahresurlaub, müssen den strengsten Anforderungen entsprechen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt gemäß den geltenden Gesetzen, Industrienormen oder den einschlägigen ILO-Übereinkommen gelten. Es gilt die maximale Wochenarbeitszeit nach nationalem Recht. Insgesamt darf die Arbeitszeit jedoch 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten und höchstens 60 Stunden pro Woche betragen, wenn Überstunden eingerechnet werden. Darüber hinaus gelten die einschlägigen nationalen und internationalen Vorschriften, insbesondere die Ausnahmeregelungen der ILO, für einzelne Berufe und Beschäftigungsformen sowie im Falle schwerwiegender Störungen des normalen Betriebsablaufs.

Nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen haben Mitarbeitende Anspruch auf mindestens einen freien Tag (24 aufeinander folgende Stunden). Gesetzliche oder religiöse Feiertage und der Jahresurlaub sind nach Maßgabe des geltenden Rechts und/oder der örtlichen Gegebenheiten zu respektieren. Überstunden werden nach den jeweils vor Ort geltenden Vorschriften vergütet. Überstunden müssen freiwillig sein.

(13) VERGÜTUNG

Die Geschäftspartner haben dafür Sorge zu tragen, dass die Vergütung, die den Mitarbeitenden gezahlt wird, mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn oder dem in dem jeweiligen Sektor gängigen Mindestlohn entspricht, je nachdem, welcher der beiden höher ist. Die gezahlte Vergütung muss dem jeweiligen Existenzminimum entsprechen.

Unrechtmäßige und unberechtigte Kürzungen der Vergütung, insbesondere in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen, sind untersagt. Die Zahlung der Vergütung muss regelmäßig (mindestens einmal pro Monat), pünktlich und in einer Form erfolgen, die aus Perspektive der Mitarbeitenden zweckmäßig ist (z. B. bar oder Scheck). Mitarbeitende sind detailliert und auf verständliche Art und Weise über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

(14) VEREINIGUNGSRECHT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Die Mitarbeitenden sind vor jeglicher diskriminierenden Behandlung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung zu schützen, die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet. Ihr Recht, zum Zwecke der Förderung und des Schutzes der Interessen der Mitarbeitenden Vereinigungen oder Organisationen ihrer Wahl zu bilden, solchen Vereinigungen oder Organisationen beizutreten oder aus ihnen auszutreten und für sie zu arbeiten, ist zu wahren. Dabei darf die Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten nicht beeinträchtigt werden. Darüber hinaus ist die Leistung der Arbeitnehmervertreter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben so zu respektieren, dass der Betrieb des Unternehmens nicht gestört wird. Außerdem erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie in gutem Glauben und im Einklang mit den einschlägigen Gesetzen auf ein Verhandlungsgesuch reagieren und den Arbeitnehmervertretern gegebenenfalls angemessene Erleichterungen für die Ausarbeitung eines wirksamen Tarifvertrags gewähren, z. B. indem sie ihnen die erforderliche Freistellung von der Arbeit gestatten.

In Fällen, in denen nationale Gesetze das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen einschränken, erwarten wir zumindest, dass das Vereinigungsrecht von Arbeitnehmern zu Verhandlungszwecken frei und unabhängig gewahrt wird.

(15) DISKRIMINIERUNG

Alle Mitarbeitenden müssen gleich behandelt und dürfen nicht diskriminiert werden. Jegliche Art der Diskriminierung beim Bewerbungsprozess oder während der Beschäftigung ist verboten, hierzu zählt insbesondere jede aktive oder passive Art der Diskriminierung, Ausgrenzung oder Bevorzugung, beispielsweise aufgrund der nationalen oder ethnischen Herkunft, der sozialen Herkunft, des Gesundheitszustands, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung, des Alters, des Geschlechts, der politischen Meinung, der Religion bzw. Glaubensrichtung oder der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation. In diesem Zusammenhang erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit respektieren. Laut ILO umfasst gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit nicht nur die Fälle, in denen Männer und Frauen die gleiche oder eine ähnliche Arbeit verrichten (gleiches Entgelt für gleiche Arbeit), sondern auch die Fälle, in denen Männer und Frauen eine unterschiedliche, aber gleichwertige Arbeit verrichten, wenn sie anhand objektiver Kriterien und frei von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bewertet wird.

(16) DISZIPLINARMASSNAHMEN

Sämtliche Mitarbeitenden sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen, Geldbußen, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit den geltenden nationalen und internationalen Vorschriften und den international anerkannten Menschenrechten verhängt werden.

Mitarbeitende dürfen an ihrem Arbeitsplatz keiner verbalen, psychischen, physischen, sexuellen und/oder körperlichen Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

(17) BESCHWERDEVERFAHREN

Wir nehmen jeden Verstoß gegen diesen Code of Conduct sehr ernst. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie angemessene Beschwerdeverfahren für Mitarbeitende und Mitglieder der örtlichen Gemeinde einführen, die gegebenenfalls von der Geschäftstätigkeit des Unternehmens nachteilig betroffen sind. Praktische Maßnahmen für einen geeigneten Beschwerdemechanismus könnten beispielsweise die Folgenden sein:

- Gut zugängliche, vertrauenswürdige und faire Beschwerdemechanismen
- Informationen für sämtliche Mitarbeitenden über die Existenz der Beschwerdemechanismen
- Transparente Prozesse für die Bearbeitung der Beschwerden
- Möglichkeit für die Mitarbeitenden, Beschwerden anonym einzureichen
- Wenn erforderlich, Hinzuziehung von Mitarbeitervertreter*innen
- Schriftliche Dokumentation sämtlicher Beschwerden und ihrer Aufklärung/Beilegung
- Keine Sanktionen gegen Mitarbeitende, die Beschwerden einreichen.

Darüber hinaus ermutigen wir unsere Geschäftspartner, ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit einzuräumen, über unsere Beschwerdemechanismen Beschwerden einzureichen. Beschwerden oder Hinweise zu möglichen Verstößen gegen diesen Code of Conduct können – auch anonym – über die BIRKENSTOCK SpeakUP Line an BIRKENSTOCK gemeldet werden. Dieser Beschwerdemechanismus ist über die Website der BIRKENSTOCK Group zugänglich.

Die Person, die die Beschwerde einreicht, hat nur solche Beschwerden und Informationen zu übermitteln, bei denen sie Grund zu der Annahme hat, dass die entsprechende Meldung zutreffend ist.

Alle Geschäftspartner garantieren, dass sie keine nachteiligen oder disziplinarischen Maßnahmen gegen eine Person, die eine Beschwerde einreicht, ergreifen werden. Außerdem sollen sie darauf hinwirken, dass ihre Lieferanten ebenfalls Beschwerdemechanismen einrichten.

MANAGEMENTSYSTEME

(18) RISIKOMANAGEMENT

Die Geschäftspartner haben ein angemessenes Risikomanagementsystem für ihre eigenen Geschäftsabläufe einzuführen, um die in diesem Code of Conduct

niedergelegten Regelungen umzusetzen, einzuhalten und zu kontrollieren. Gleichzeitig sind sie gehalten, diese Erwartungen auch an ihre Lieferanten und Geschäftspartner weiterzugeben. Das angemessene Managementsystem muss klare Verantwortlichkeiten und Verfahren sowie eine geeignete Dokumentation enthalten. Die Dokumentation, Umsetzung, Einhaltung und ständige Verbesserung der in diesem Code of Conduct niedergelegten Grundsätze muss regelmäßig überprüft werden. Diese Überprüfungen sind zu dokumentieren. Die direkten Geschäftspartner haben sicherzustellen, dass sich sämtliche weiteren von ihnen beauftragten Personen an die in diesem Code of Conduct enthaltenen Grundsätze halten.

(19) ÜBERPRÜFUNG DER EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCT

BIRKENSTOCK ist berechtigt, die Einhaltung der in diesem Code of Conduct enthaltenen Bestimmungen durch angemessene Maßnahmen zu kontrollieren und zu überprüfen. Diese Überprüfung kann, nach BIRKENSTOCKs Ermessen, beispielsweise in Form eines Fragebogens, einer Selbsteinschätzung oder einer Vor-Ort-Prüfung durch BIRKENSTOCK oder beauftragte Dritte erfolgen. Die direkten Geschäftspartner garantieren, dass BIRKENSTOCK selbst oder von BIRKENSTOCK beauftragte Dritte bei Bedarf berechtigt sind, die Einhaltung der in diesem Code of Conduct niedergelegten Grundsätzen durch die von BIRKENSTOCK direkt oder anderweitig beauftragten Personen zu überprüfen. Die Geschäftspartner werden BIRKENSTOCK oder von BIRKENSTOCK beauftragten Dritten darüber hinaus Zugang zu sämtlichen Produktionsstätten und Betrieben sowie Zugriff auf damit im Zusammenhang stehende Dokumenten und Aufzeichnungen gewähren.

(20) SANKTIONEN UND ABHILFEMAßNAHMEN

Wir streben nach lang anhaltenden und beständigen Geschäftsbeziehungen und einem offenen, transparenten und konstruktiven Dialog mit unseren Geschäftspartnern, um die Zusammenarbeit, sofern erforderlich bzw. möglich, ständig zu verbessern. Sollte ein Verstoß gegen diesen Code of Conduct festgestellt werden, so erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass wir unverzüglich darüber informiert werden, dass eine Vorfalloberprüfung erstellt wird und dass angemessene Abhilfemaßnahmen getroffen werden.

Als letzte Option behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu kündigen. In diesem Zusammenhang behält sich BIRKENSTOCK ebenfalls vor, die Geschäftsbeziehung mit seinen Geschäftspartnern neu zu bewerten oder zu kündigen, sollten diese nicht bereit sein, im Einklang mit diesem Code of Conduct zu handeln, um die Situation zu verbessern. Dies gilt insbesondere in Fällen, in denen die Umsetzung eines Konzepts mit Maßnahmen und einem bestimmten Zeitplan (nach dem Ablauf des Zeitplans) in einer solchen Situation keine Abhilfe schafft oder in denen es keine realistische Aussicht auf Veränderungen gibt und der Verstoß gegen diesen Code of Conduct anhält.

Der/die Unterzeichnete verpflichtet sich, die Bestimmungen dieses Code of Conduct einzuhalten.

(Ort, Datum)_____

Gesellschaft:

_____ (Name der Gesellschaft)

_____ (Straße/Hausnr.)

_____ (PLZ/Stadt)

_____ (Land)

_____ (vertreten durch/Position)

(Unterschrift)