

ADFÆRDSKOD EKS FOR FORRETNINGS- PARTNERE

For BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG og virksomhedens datterselskaber (herefter betegnet "BIRKENSTOCK" eller "virksomheden") går en ansvarlig forretning hånd i hånd med vores lange historie og traditioner. Vi forventer også en ansvarlig adfærd fra vores forretningspartnere, som kan inkludere leverandører, forhandlere og andre B2B-partnere (herefter betegnet forretningspartnere).

Adfærdskodekset skitserer den minimumsstandard, vi forventer. Det er inspireret af internationale standarder, inkl. Business Social Compliance Initiative (BSCI), konventionerne fra International Labour Organization (ILO), FN's verdenserklæring om menneskerettigheder, International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) og International Covenant on Economic Social and Cultural Rights (ICESCR), FN-konventionen om børns rettigheder og FN-konventionerne om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder, principperne i FN's Global Compact, Basel-konventionen, Dhaka-principperne for en værdig migration og Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD) og deres retningslinjer for multinationale selskaber og kravene skitseret i den tyske lov om virksomheders due diligence-forpligtelser i forsyningskæder (LkSG).

ANVENDELSESOMRÅDE OG JURIDISKE KRAV

Dette adfærdskodeks gælder for alle virksomhedsrelationer relateret til fremstilling, salg, markedsføring og distribution af vores produkter. Det skitserer minimumskravene for overholdelse af miljømæssige, samfundsmæssige og ledelsesmæssige standarder. Det gælder for hele vores værdikæde. Det gælder for alle tilknyttede virksomheder i BIRKENSTOCK koncernen og alle forretningspartnere for virksomheder i BIRKENSTOCK koncernen. Vores forretningspartnere er forpligtet til at overholde principperne i dette adfærdskodeks, og vi forventer, at de driver deres forretning med integritet, transparens og i overensstemmelse med alle love og bestemmelser, der gælder i alle lande, hvor vi har aktiviteter.

De aktuelle nationale og internationale love og bestemmelser, konventionerne fra ILO og FN samt andre relevante bestemmelser (herefter samlet betegnet "standarder") skal overholdes. Overholdelse skal også ske i overensstemmelse med ånden i disse standarder og ikke kun deres bogstavelige betydning.

I de tilfælde, hvor nationale love måtte være i modstrid med eller strengere end dette adfærdskodeks, gælder de nationale love. Hvis nationale love ikke opfylder internationale menneskerettigheder, arbejdsstandarder og andre emner dækket af dette adfærdskodeks, kræver vi, at vores forretningspartnere overholder betingelserne i dette adfærdskodeks.

ETISKE VIRKSOMHEDSPRAKSISSE OG INTEGRITET

(1) BØRNEARBEJDE

Børnearbejde og udnyttelse af børn er forbudt. Minimumsalderen for beskæftigelse må ikke være under den alder, hvor skolepligten ophører, og må ikke være under 15 år, medmindre det udtrykkeligt er tilladt af national lovgivning i overensstemmelse med undtagelserne angivet af ILO.

Leverandører skal sikre, at forbuddet mod børnearbejde overholdes. Desuden bør de iværksætte tiltag for at rehabilitere og socialt integrere ramte børn, så de kan få en skolegang, der giver dem kvalifikationer i tråd med de lokale standarder. Hvis der sker overtrædelser, skal forretningspartnere straks træffe passende foranstaltninger på vegne af børnene og dokumentere disse foranstaltninger.

(2) BESKYTTELSE AF UNGE ARBEJDSSTAGERE

Unge arbejdstagere mellem 15 og 18 år må kun engageres til arbejde, der ikke er skadeligt for deres sundhed og udvikling og ikke forstyrrer deres uddannelse. Restriktionerne vedrørende beskæftigelse af unge skal være sikret. Unge må ikke udsættes for situationer, der er farlige, usikre eller skadelige for deres helbred, særligt overarbejde, natarbejde eller farligt arbejde. I tilfælde af overtrædelse af forbuddet skal forretningspartnere straks træffe egnede afhjælpende foranstaltninger på vegne af de unge. Foranstaltningerne skal dokumenteres.

(3) TVANGSARBEJDE

Alle former for tvangsarbejde, gældsslaveri, slaveri i øvrigt og slavelignende praksisser er forbudt. Alle former for fængselsarbejde eller illegalt arbejde er forbudt. Ingen medarbejdere må direkte eller indirekte presses til arbejde gennem tvang og/eller intimidering. Medarbejdere må kun beskæftiges, hvis de frivilligt har erklæret deres rådighed for arbejdet.

I denne forbindelse forlanger vi, at vores forretningspartnere sikrer, at medarbejdere/kandidater

- ikke pålægges at betale afgifter, depositummer eller kautioner for at opnå beskæftigelse.
- ikke pålægges at afgive deres pas eller identitetsdokumenter eller personlige dokumenter eller andre ejendele hos virksomheden.
- frit kan fratræde stillingen efter at have givet et rimeligt varsel og ved afslutningen af deres skift.
- ikke forpligtes til overarbejde ud over de grænser, der er fastsat af national lovgivning eller overenskomster og
- ikke udfører overarbejde under nogen form for trussel (f.eks. om afskedigelse) eller for at tjene mindstelønnen, og at ingen depositummer opkræves fra arbejdstagerne som betingelse for ansættelsen.

Hvis der er migrantarbejdere på arbejdspladsen, forventer vi, at vores partnere behandler dem ligeværdigt og uden diskrimination og sikrer, at de nyder beskyttelse iht. arbejdslovgivningen som beskrevet i *Dhaka Principles for Migration with Dignity*.

Når rekrutteringsbureauer eller andre mellemmand er involveret i rekrutterings-, udvælgelses- eller ansættelsesprocessen for arbejdstagere, forventer vi, at vores forretningspartnere undersøger rekruttererne med henblik på at sikre fair rekrutteringspraksisser. Disse inkluderer som minimum følgende:

- Rekrutteringsbureauer skal arbejde med en gyldig forretningslicens i overensstemmelse med national lovgivning.
- Ingen rekrutteringsafgifter eller -omkostninger må pålægges arbejdstagere eller jobansøgere helt eller delvist.
- Betingelserne for ansættelsen, der præsenteres på tidspunktet for rekrutteringen, må ikke afvige fra det, der tilbydes i virksomheden (inkl. den angivne arbejdstype).
- Arbejdstagere skal informeres skriftligt på deres eget sprog inden ansættelsen (inkl., hvis relevant, inden de forlader deres hjemland/region) om de vigtigste aspekter vedr. beskæftigelsesvilkår og -betingelser via et ansættelsesbrev eller kontrakt i overensstemmelse med kravene i loven.
- Migrantarbejdere skal gives kontrakter svarende til dem, deres kolleger har, og behandles ligeværdigt.
- Rekrutteringsbureauerne skal give deres samtykke til at overholde dette kodeks.

(4) KORRUPTION, HANDELSKONTROL, HVIDVASK

Vi afviser alle former for bestikkelse og korrupsion og forpligter os til at undgå enhver antydning af disse uetiske praksisser, såsom at give eller modtage urimelige fordele. Alle forretningspartnere og deres medarbejdere skal agere på en måde, der ikke giver anledning til nogen personlige afhængighedsforhold, forpligtelser eller indflydelse. Grundlaget for forretningsrelationen bør være kendetegnet ved fairness og overholdelse af de nationale og internationale standarder, der gælder aktuelt. Desuden skal forretningspartnere indføre en antibestikkelses- og antikorrupsionspolitik på alle forretningsområder, der kræver compliance. Det er i overensstemmelse med almindelig skik og høflighed at give gaver i visse lande, men der skal udvises omhu for at sikre, at dette ikke medfører situationer med bindende afhængighed, og at de gældende standarder i landet overholdes.

I tilfælde af mistanke om korrupt adfærd skal dette omgående rapporteres til BIRKENSTOCK (se punkt 17).

Vi forventer, at vores forretningspartnere agerer i overensstemmelse med de gældende import- og eksportkontrolbestemmelser og med de lovmæssige krav til forebyggelse af hvidvask.

(5) FAIR KONKURRENCE

Vores forretningspartnere forventes at tilslutte sig principperne om fri og fair konkurrence. Vi forbyder strengt konkurrencebegrænsende aftaler og forpligter os til at overholde den gældende kartellovgivning. Vi afviser konkurrencemæssige fordele som følge af unfair forretningspraksisser og forventer, at vores forretningspartnere agerer i overensstemmelse med dette.

(6) PERSONOPLYSNINGER, BESKYTTELSE AF FORTROLIGE OPLYSNINGER OG INTELLEKTUEL EJENDOMSRET

Vi respekterer retten til privatliv for vores medarbejdere, forretningspartnere og kunder og overholder de gældende databeskyttelses- og sikkerhedskrav og -bestemmelser, når vi håndterer personoplysninger, og forventer, at vores forretningspartnere gør det samme.

Forretningspartnerne skal sikre, at forretningshemmeligheder og andre fortrolige oplysninger, som andre forretningspartnere og kunder tiltror dem, beskyttes tilstrækkeligt mod uautoriseret adgang, brug og videresendelse, som minimum i overensstemmelse med de relevante lovmæssige bestemmelser for beskyttelsen af forretningshemmeligheder.

Vi respekterer de intellektuelle ejendomsrettigheder hos vores forretningspartnere, kunder og andre tredjeparter. Vi sikrer, at tilstrækkelige forholdsregler er på plads for at beskytte intellektuelle ejendomsrettigheder ved overførsel af ekspertise og teknologier og forventer, at vores forretningspartnere agerer i overensstemmelse hermed.

(7) MILJØBESKYTTELSE

Forretningspartnere skal sikre, at de gældende miljømæssige standarder overholdes. Det forventes, at løbende indsatser vil blive ydet for at forebygge og mindske miljømæssige belastninger. Alle relevante procedurer og standarder, der gælder for håndtering af affald, kemikalier og andre farlige stoffer og deres bortskaffelse samt dem, der gælder for emissioner og spildevandshåndtering, skal overholdes. Der skal udvises særlig opmærksomhed omkring beskyttelsen og bevarelsen af det naturlige levegrundlag, inkl. risiko for afskovning og skovforringelse.

Handlinger, der kan medføre skadelige ændringer i jorden, luftforurening, skadelige støjemissioner, vandforurening og overdreven brug af vand, der negativt påvirker de ressourcer, der kræves for at bevare og producere fødevarer, adgang til drikkevand og sanitære faciliteter eller skader på personers sundhed, er forbudt.

For så vidt relevant forventer vi, at vores forretningspartnere respekterer forbuddet mod eksport og import af farligt affald og andet affald i henhold til Basel-konventionen; forbuddet mod produktion og brug af kviksølv i produkter og forbuddet mod ukorrekt behandling af kviksølvsaffald i henhold til Minamata-konventionen, samt at de overholder forbuddet mod miljømæssigt forkert håndtering af persistente organiske miljøgifte (POP'er) i henhold til Stockholm-konventionen.

(8) RESPEKT FOR OPRINDELIGE FOLK OG LOKALSAMFUND

Rettighederne og eksistensgrundlaget for lokalsamfund og oprindelige folk skal respekteres. Vi forventer, at vores forretningspartnere afstår fra ulovlig fordrivelse og ulovlig besiddelse af land, skove og vand i erhvervsn, udviklingen eller anden brug af land, skov og vand, som er nødvendigt for en persons eksistens. I denne sammenhæng forventer vi, at vores forretningspartnere inden enhver aktivitet, der kan påvirke oprindelige folks og lokalsamfunds rettigheder, land, ressourcer, territorier og/eller fødevarer, sikrer, at deres frie, informerede forhåndssamtykke (FPIC) er indhentet i tråd med FN-erklæringen om rettighederne for oprindelige folk (UNDRIP).

ARBEJDSSTAGERES RETTIGHEDER OG BESKYTTELSE

(9) SUNDHED OG SIKKERHED P ARBEJDSPLADSEN

Lovbestemmelserne om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen skal overholdes. Forretningspartnere skal sikre, at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt.

Forretningspartnere skal træffe alle nødvendige foranstaltninger for at forebygge ulykker og sundhedsskader som følge af arbejdet. Med dette in mente skal forretningspartnere iværksætte systemer, der er i stand til at opdage og forhindre alle potentielle farer for sundheden og sikkerheden for deres medarbejdere eller reagere herpå.

Desuden skal de sikre, at medarbejderne regelmæssigt informeres og oplæres med hensyn til aktuelle bestemmelser vedr. sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen og sikkerhedsforanstaltninger.

Beskyttelsesforanstaltninger for at undgå eksponering for kemiske, fysiske eller biologiske stoffer skal sikres. Ndudgange skal være ulste og uden hindringer, og ildslukkere og nødudstyr skal være tilgængeligt, når behovet opstår. Desuden forventer vi, at vores forretningspartnere lser organiseringen af arbejdet på passende vis med hensyn til arbejdstid og hvile, s udpræget fysisk og mental træthed undgås. Forretningspartneren skal dokumentere ovenstående forhold.

Rene toiletter og adgang til rent drikkevand i tilstrækkelige mængder skal være sikret. Hvis der stilles sovefaciliteter til rådighed, skal de være rene og sikre og opfylde de grundlæggende krav.

(10) SIKKERHEDSPERSONALE

Hvis der engageres offentlige eller private sikkerhedstjenester, skal forretningspartnere sikre, at deres sikkerhedspersonale overholder principperne, der er angivet i dette adfærdskodeks. Ved udøvelse af magt må sikkerhedspersonale ikke fysisk skade medarbejdere og lokale borgere; de skal afstå fra enhver form for chikane og nedladende behandling, og de må ikke svække udøvelsen af foreningsfriheden.

(11) DOKUMENTATION AF ANSÆTTelsesFORHOLDET

Forretningspartnerne skal garantere skriftlig dokumentation af ansættelsesforholdene (f.eks. opstart og afslutning af ansættelsesforholdet, arbejdstid, løn og bonusser) for de medarbejdere, der direkte vedrører dem. Medarbejderne skal også have adgang til disse oplysninger, der skal være udfærdiget i et sprog, de kan læse eller forstå. De skal informeres om og forstå deres ansættelsesforhold. Navn, fødselsdag og -sted og så vidt muligt hjemadresse på medarbejderen skal registreres. Forretningspartnere skal sikre, at arbejdet udføres i overensstemmelse med anerkendte ansættelsesforhold, som de er etableret gennem national lovgivning og praksis. Det er forbudt at omgå aktuelle nationale arbejdsbestemmelser og forordninger om social sikring.

Desuden skal dette adfærdskodeks vises på det relevante nationale sprog som minimum i en frit tilgængelig og helt tydelig form af hensyn til alle forretningspartneres medarbejdere. I tilfælde af analfabetisme skal adfærdskodekset forklares mundtligt.

Forretningspartnere skal sikre, at de vikarbureauer eller (under-)leverandører, som de arbejder sammen med, overholder dokumentationsforpligtelserne, og at forretningspartnerne også selv dokumenterer, i hvilke perioder og hvilket antal midlertidigt ansatte anvendes. Forretningspartnere skal have et overblik over og på forespørgsel levere en liste over alle underleverandører, der er involveret i Birkenstocks produkter, materialer, komponenter eller ydelser.

(12) ARBEJdstID

Arbejdstid, inkl. overarbejde, hvilepauser og ferie med løn skal overholde de aktuelt strengest gældende krav i henhold til lovgivningen, industristandarder eller relevante ILO-konventioner. Det maksimale antal ugentlige arbejdstimer jævner den nationale lovgivning gælder. Antallet af arbejdstimer må dog ikke overskride 48 om ugen, maks. 60 timer om ugen, hvis overarbejde inkluderes. Derudover gælder de relevante nationale og internationale standarder, særligt ILO-undtagelserne, for individuelle fag og former for beskæftigelse og i tilfælde af alvorlige forstyrrelser i den normale drift.

Medarbejderen har krav på mindst en fridag (24 timer i træk) efter seks på hinanden følgende arbejdsdage. Officielle eller religiøse helligdage og årlig ferie med løn skal respekteres i overensstemmelse med den gældende lovgivning og/eller den lokale kontekst. Eventuelt overarbejde skal aflønnes i overensstemmelse med de lokale standarder. Overarbejde skal foregå på frivillig basis.

(13) AFLØNNING

Forretningspartnerne skal garantere, at den løn, der betales til medarbejderne, som minimum svarer til den lovmæssigt fastsatte mindsteløn eller den mindsteløn, der er sædvanen i den pågældende branche, alt efter hvad der er højest. Den udbetalte løn skal som minimum være en værdig mindsteløn.

Ulovlige og uberettigede lønreduktioner, særligt i form af direkte eller indirekte disciplinære foranstaltninger, er forbudt. Udbetalingen af lønnen skal foregå

regelmæssigt (mindst en gang om måneden), rettidigt og på en måde, der er praktisk set fra medarbejderens synspunkt (f.eks. i form af kontanter eller check). Medarbejderne skal informeres på en forståelig og udførlig måde om deres løns sammensætning.

(14) FORENINGSFRIHED OG RET TIL KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER

Medarbejderne skal beskyttes mod enhver form for diskriminerende behandling i forbindelse med deres arbejde rettet direkte mod foreningsfriheden.

Deres ret til at stifte foreninger eller organisationer efter eget valg med det formål at fremme og beskytte medarbejdernes interesser, at tilslutte sig eller forlade sådanne foreninger eller organisationer og at arbejde for dem skal tolereres. I denne sammenhæng må udøvelsen af deres arbejdsmæssige forpligtelser ikke påvirkes. Desuden skal arbejdstagerrepræsentanternes arbejde respekteres, så længe de udfører deres forpligtelser på en måde, der ikke forstyrrer virksomhedens drift. Vi forventer også, at vores forretningspartnere for så vidt relevant besvarer en forhandlingsanmodning i god tro, i overensstemmelse med relevant lovgivning og, for så vidt relevant, sikrer passende faciliteter for udarbejdelsen af kollektive overensstemmelser, såsom at tillade dem at tage fri fra arbejde.

I tilfælde hvor nationale love begrænser foreningsfriheden og retten til kollektive overenskomster, forventer vi som minimum en sikring af medarbejdernes ret til at samles frit og selvstændigt med henblik på forhandling.

(15) DISKRIMINERING

Alle medarbejdere skal behandles ligeværdigt og uden diskrimination. Diskrimination under hyringen og beskæftigelsen er forbudt, især enhver form for aktiv eller passiv diskrimination, eksklusion eller præference baseret på eksempelvis national eller etnisk oprindelse, social baggrund, sundhedsstatus, handicap, seksuel orientering, alder, køn, politisk opfattelse, religion eller tro eller medlemskab af arbejdstagerforening. I den forbindelse forventer vi også, at vores forretningspartnere respekterer princippet om lige aflønning af ligeværdigt arbejde. Ifølge ILO omfatter lige aflønning af ligeværdigt arbejde ikke alene de tilfælde, hvor mænd og kvinder udfører det samme eller tilsvarende arbejde (samme løn for samme arbejde), men også de tilfælde, hvor mænd og kvinder udfører forskelligt arbejde af samme værdi vurderet ud fra objektive kriterier, og fravær af diskrimination baseret på køn.

(16) DISCIPLINÆRE FORANSTALTNINGER

Alle medarbejdere skal behandles med værdighed og respekt. Sanktioner, bøder eller bødestraf eller disciplinære foranstaltninger må kun træffes i overensstemmelse med aktuelle nationale og internationale standarder og med internationalt respekterede menneskerettigheder.

Ingen medarbejdere må udsættes for verbale, psykiske, fysiske, seksuelle og/eller legemlige overgreb, tvang eller chikane på deres arbejdsplads.

(17) KLAGEPROCEDURE

Vi tager enhver overtrædelse af adfærdskodekset alvorligt. Vi forventer, at vores forretningspartnere indfører passende klagemekanismer for medarbejdere og borgere, der måtte blive negativt påvirket af virksomhedens aktiviteter. Praktiske handlinger for en passende klagemekanisme kan involvere:

- Let tilgængelige, pålidelige og fair klagemekanismer
- Orientering af alle medarbejdere vedr. eksistensen af klagemekanismer
- Transparent proces for håndtering af klager
- Mulighed for at medarbejdere indgiver klager anonymt
- Inddragelse af arbejdstagerrepræsentanter om nødvendigt
- Skriftlig dokumentation af klagerne og løsningen af dem
- Ingen sanktioner mod medarbejdere for indgivelse af klager.

Desuden opfordrer vi vores forretningspartnere til at orientere deres medarbejdere om muligheden for at indsende klager via vores klagemekanisme. Klager eller information vedrørende overtrædelser af dette adfærdskodeks kan indberettes til BIRKENSTOCK – også anonymt – via indberetningssystemet BIRKENSTOCK SpeakUP Line, der kan tilgås på BIRKENSTOCK Groups website.

Den person, der indgiver klagen, skal kun indsende klager og oplysninger, som vedkommende har al mulig grund til at tro er korrekte.

Alle forretningspartnere garanterer, at de vil afstå fra negative eller disciplinære foranstaltninger mod personer, der indgiver klager. Desuden skal de arbejde for at sikre, at deres leverandører også indfører klagemekanismer.

STYRINGSSYSTEMER

(18) RISIKOHÅNDTERING

Forretningspartnerne skal indføre et passende risikohåndteringssystem for at implementere, overholde og undersøge principperne, der er angivet i dette adfærdskodeks, inden for deres egne aktiviteter. Samtidigt skal de også formidle disse forventninger til deres leverandører og forretningspartnere. Det passende styringssystem skal indeholde tydelige ansvarsområder og procedurer og en passende dokumentation. Dokumentationen, implementeringen, overholdelsen og den løbende forbedring af principperne i dette adfærdskodeks skal vurderes regelmæssigt. Disse

kontroller skal dokumenteres. Den direkte forretningspartner skal sikre, at de andre autoriserede personer, som denne har engageret, overholder principperne i dette adfærdskodeks.

(19) OVERVÅGNING AF OVERHOLDELSE AF ADFÆRDSKODEKSET

BIRKENSTOCK har ret til at overvåge og bekræfte overholdelse af kravene skitseret i dette adfærdskodeks ved hjælp af egnede midler. Denne bekræftelse kan efter BIRKENSTOCKS skøn være i form af eksempelvis spørgeskemaer, selvrapporteringer eller lokale audits gennemført af BIRKENSTOCK eller af dennes autoriserede tredjeparter. Den direkte forretningspartner garanterer, at BIRKENSTOCK eller dennes autoriserede tredjeparter om nødvendigt har ret til at overvåge overholdelsen af principperne i dette adfærdskodeks hos dem, der er direkte eller på anden måde underlagt det. Forretningspartneren vil også give BIRKENSTOCK eller autoriserede tredjeparter ubegrænset adgang til alle sine produktionssteder, anlæg og relevante fortegnelser.

(20) SANKTIONER OG AFHJÆLPENDE FORANSTALTNINGER

Vi stræber efter langvarige forretningsrelationer og en åben, transparent og konstruktiv dialog med vores forretningspartnere med henblik på at udbygge samarbejdet omkring løbende forbedring, afhængigt af behov og muligheder. Hvis manglende overholdelse opdages, forventer vi, at vores forretningspartner informerer BIRKENSTOCK hurtigst muligt, så der kan udarbejdes en hændelsesrapport og træffes passende afhjælpende foranstaltninger.

Vi anser en afslutning af forretningsrelationen som en sidste udvej. I denne forbindelse forbeholder BIRKENSTOCK sig ret til at genvurdere og opsige den kontraktlige forretningsrelation med sine forretningspartnere, hvis disse ikke er villige til at agere i overensstemmelse med dette adfærdskodeks med henblik på at forbedre situationen. Dette gælder særligt i tilfælde, hvor indførelsen af en plan med foranstaltninger og en konkret tidsplan ikke løser situationen (når fristen er overskredet), eller hvor der ikke er nogen realistisk udsigt til forandringer, og overtrædelserne af adfærdskodekset fortsætter.

Den underskrivende partner forpligter sig til at overholde dette adfærdskodeks. (Sted,

dato)_____

Virksomhed:

_____(Virksomhedsnavn)

_____(Vej/nr.)

_____(By/postnummer)

_____(Land)

_____(repræsenteret af/jobtitel)

(Underskrift)