

パートナー のための行 動規範 パートナー

BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KGおよびその子会社（以下、「BIRKENSTOCK」または「当社」）にとって、責任感をもった姿勢で事業を行うことは、当社の長い伝統と密接に関係するものです。当社は当社のサプライヤー、再販業者、その他のB2Bパートナー（以下、ビジネスパートナー）を含むビジネスパートナーにもそのような姿勢で事業活動を行うことを期待しています。

本行動規範は、当社がビジネスパートナーに期待する行動の最低基準の要点をまとめたものです。これは、ビジネス・ソーシャル・コンプライアンス・イニシアティブ（BSCI）、国際労働機関（ILO）の条約、国連の世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）、経済的社会的及び文化的権利に関する国際規約（ICESCR）子どもの権利および女性差別撤廃に関する国連条約、国連グローバル・コンパクトの原則、バーゼル条約、尊厳ある移住のためのダッカ原則、経済協力開発機構（OECD）の多国籍企業ガイドラインを含む国際基準からの情報をもとに、また、ドイツの「サプライチェーンにおける企業のデューデリジェンス義務に関する法律」（LkSG）の要件に従って作成されました。

適用範囲と法的要件

本行動規範は、当社製品の製造、販売、マーケティング、流通に関連するすべてのビジネスパートナーに適用されるものです。本規範は、環境、社会、ガバナンスにおけるコンプライアンスの最低要件をまとめたものです。本規範は、バリューチェーン全体に適用されます。本規範は、当社のすべての関連会社および当社のすべてのビジネスパートナーに適用されます。当社のビジネスパートナーには、本行動規範の原則を遵守することが義務付けられており、また、当社が事業を行う各国のすべての適用法と規制を遵守し、誠実に、透明性を確保しながら事業を行うことが期待されています。

現行の国内法および国際法、ILOおよび国連の条約、ならびにその他の関連規定（以下、総称して「基準」）は遵守されなければならないものです。また、コンプライアンスはこれらの基準の本来の精神を理解したうえで行われなければならないものであり、単に形式のために行われるものではありません。

国内法が本行動規範と矛盾する場合、または本規範よりも厳しい場合は、国内法が適用されます。国内法が国際的な人権や労働基準、その他本行動規範で取り上げている項目の基準を満たさない場合、当社のビジネスパートナーには、本行動規範の条項を遵守することが求められます。

倫理的な事業慣行とインテグリティ

(1) 児童労働

児童労働と児童の搾取は禁じられています。雇用の最低年齢は、義務教育が終了する年齢を下回ってはならず、ILOが定める例外規定に沿って、国内法で明確に認められている場合を除き、15歳未満であってはなりません。

サプライヤーは児童労働の禁止を遵守しなければなりません。さらに、そのような子どもたちがいた場合、カレラに適切なケアを与え、社会復帰させ、現地の基準に沿った一般就学資格を取得できるようにするための措置を講じなければなりません。この点に関し違反が発生した場合、ビジネスパートナーは子供たちのために速やかに適切な是正措置を講じ、その措置を文書化しなければなりません。

(2) 若年労働者の保護

15歳から18歳までの若年労働者は、その健康および発育に悪影響を与えることがない、また、教育を妨げない業務のみを行うことができます。若年労働者の雇用に関する規制は確実に遵守されていなければなりません。若年労働者が、特に時間外労働、夜間労働、危険を伴う労働など、危険で、安全を確保できない、または健康を害するような状況で仕事をすることは禁じられています。禁止事項が守られなかった場合、ビジネスパートナーは該当する若年労働者のために直ちに適切な是正措置を講じなければなりません。講じられた是正措置は文書化されなければなりません。

(3) 強制労働

あらゆる形態の強制労働、あらゆる形態の債務拘束、隷属、もしくは、あらゆる形態の現代の奴隷制と呼ばれる労働やそれに類似した労働慣行は禁止されています。囚人労働や不法労働も一切認められていません。いかなる従業員も、直接的または間接的に、力および／または脅迫によって労働を強制されてはなりません。本人自らが就労できることを宣言した場合にのみ、パートナーはその人物を雇用することができます。

この観点から、私たちはビジネスパートナーに対し労働者/応募者が

- 雇用を確保するために手数料、保証金、保証金を支払う必要がないこと、
- パスポート、身分証明書、その他個人に関わる書類、その他の所持品を会社に預ける必要がないこと、
- 合理的な通知の後、就業時間が終了した時点で自由に退職できること、
- 国内法または労働協約で規定された限度を超え、過度な時間または日数の残業を行う義務を負わないこと、
- 少なくとも最低賃金を得るために、何らか（解雇など）の脅迫のもと、またはそのような脅迫のもとで超過労働を行わず、また、職場の必需品のために労働者から預り金を徴収しないことを確認することを求めます。

移民労働者が存在する場合、私たちはパートナーが彼らを差別なく平等に扱い、『尊厳ある移住のためのダッカ原則』に概説されているように、彼らが雇用法によって守られていることを確認することを期待します。

人材斡旋業者またはその他の仲介業者が労働者の募集、選考、雇用プロセスに関与する場合、公正な雇用プロセス遂行を確保するために、当社はビジネスパートナーに仲介業者を審査することを期待します。このためには少なくとも、以下の点を確認してください：

- ・人材斡旋業者がパートナーの現地国内法に従って有効な事業活動許可を受け運営されていること。
- ・採用手数料または費用の全部または一部を労働者または応募者が負担していないこと。
- ・採用段階で提示された雇用条件が、貴社から提供される条件（職種の記載を含む）と異なっていないこと。
- ・労働者は、雇用前（場合によっては、その人物の母国／地域を離れる前も含む）に、雇用条件に関する重要な側面について、法律で義務付けられている雇用書簡または契約書を通じて、現地の言語で書面により知らされていること。
- ・移民労働者には現地の同じ職務を行う同僚と同等の契約が与えられ、平等に扱われること。
- ・人材斡旋業者が本規範を遵守することに同意していること。

(4) 汚職、安全保障貿易管理、マネーロンダリング

当社は、あらゆる形態の贈収賄と汚職を拒否し、不公正な便宜の授受など、非倫理的慣行と考えられるような活動を回避することに全力を尽くしています。すべてのビジネスパートナーとその従業員は、個人的に相互に依存する、義務感が課せられる、影響を及ぼす、などの状況に陥ることがないように行動しなければなりません。取引関係の基本は、公正さと、その時点で有効な国内および国際基準を守ることです。さらに、ビジネスパートナーは自社の賄賂・汚職防止方針を、遵守されなければならないすべての事業分野に導入しなければなりません。特定の国において贈答品を贈ることが慣習的に行われ、かつ、ビジネスマナーとして考えられる場合、これは拘束力のある依存関係を生じさせないように、またその国で有効な基準が遵守されているよう、確認されていなければなりません。

汚職行為が疑われる場合は、ビジネスパートナーはその旨を直ちにBIRKENSTOCKに報告することが義務付けられています（17番参照）。

当社は、ビジネスパートナーが各国で適用される安全保障貿易管理の規制に従って活動し、マネーロンダリング防止のための法的要件に従っていることを期待しています。

(5) 公正な競争

当社のビジネスパートナーには、自由で公正な競争の原則に従って活動を行っていることが期待されています。当社は反競争的な同意は一切禁じており、適用される独占禁止法遵守に全力で取り組んでいます。当社は不公正な商慣行で競争上優位にたつような事業活動を否定し、ビジネスパートナーにも公正な競争の基準に従って行動することを期待しています。

(6) 個人情報、機密情報、知的財産の保護

当社は従業員、ビジネスパートナーおよび顧客のプライバシーを尊重し、個人情報を取り扱う際に適用されるデータ保護およびセキュリティに関する要件および規制を遵守しており、ビジネスパートナーにもこれらを遵守していることを期待します。

ビジネスパートナーは、他のビジネスパートナーや顧客から託された商業上の秘密やその他の機密情報が、少なくとも企業秘密の保護に関して適応される法律に従って、不正な取得、使用、開示から適切に保護されていることを確認しなければなりません。

当社は、ビジネスパートナー、顧客、その他の第三者の知的財産を尊重しています。当社は、専門知識や技術を移転する場合、知的財産権を保護するために十分な予防措置が取られることを確認しており、ビジネスパートナーにもこれに従った行動を期待しています。

(7) 環境保護

ビジネスパートナーは適用される環境保護に関する基準が遵守されていることを確認しなければなりません。ビジネスパートナーには環境への負荷を回避、軽減するために継続的な取り組みを行っていることが期待されます。ビジネスパートナーは廃棄物管理、化学物質やその他の有害物質の取り扱いとその処分、および排出ガスと廃水処理に関して適用されるべきプロセスと基準が守られていることを確認しなければなりません。森林伐採や森林減少のリスクを含め、生命を維持していくための自然基盤の保護と保全に特に注意を払わなければなりません。

土壌への有害な影響、大気汚染、有害な騒音、水質汚染、水の過剰使用といった、食料の確保や生産に必要な資源、飲料水や衛生施設へのアクセス、または個人の健康に悪影響を及ぼしえる活動は禁止されています。

当社はビジネスパートナーが、該当する場合、バーゼル条約に基づく有害廃棄物等の輸出入の禁止、水俣条約に基づく水銀の製造・製品での使用の禁止および水銀廃棄物の不適正処理の禁止、ストックホルム条約に基づく難分解性有機汚染物質（POPs）の環境上適切な管理に反する活動の禁止を遵守していることを期待します。

(8) 先住民族と地域社会の尊重

地域社会および先住民族の権利と生活は尊重されていなければなりません。当社は、ビジネスパートナーに対し、生活の基盤となる土地、森林、水域の取得、開発、その他の利用において、不法な立ち退きをさせたり、法に反する方法で土地、森林、水域の取得を行わないことを期待しています。この点に関して、私たちは、ビジネスパートナーが先住民や地域コミュニティの権利、土地、資源、それに属するエリア、食糧確保に影響を与ええる活動に先立ち、先住民の権利に関する国連宣言（UNDRIP）に従い、事前に、当事者が十分な情報を得た上で自由に決断した同意（FPIC）を得ることを求めます。

労働者の権利と保護

(9) 職場の安全衛生

職場の安全衛生に関する法定規定は遵守されなければなりません。ビジネスパートナーはそれが提供している労働環境が安全で健康的であることを保証しなければなりません。

ビジネスパートナーは、業務上の事故や健康被害を防止するために必要なすべての措置を講じなければなりません。このことを念頭に置き、ビジネスパートナーは、従業員の健康と安全に対する潜在的な危険を検知・防止し、また発生した場合それに対応できるシステムを構築しなければなりません。

さらに、従業員が職場での現行の安全衛生規則と安全対策について定期的に知らされ、訓練を受けていることを確認しなければなりません。

化学的、物理的、生物学的物質への曝露を避ける必要がある職場では、個人防護措置を講じなければなりません。非常口は施錠せず、そこまでの通路に障害物などが置かれていないことを確認し、消火器や非常用設備は必要なときに利用できるような状態でなければなりません。また当社は、ビジネスパートナーに、過度な肉体的・精神的疲労を防止するため、労働時間や休憩時間など就労の枠組みに関して適切に対応していることを期待します。ビジネスパートナーはこれに関しての取り決めを文書化しなければなりません。

清潔なトイレと、十分な量の清潔な飲料水へのアクセスは確保されていなければなりません。寝床が提供される場合、それは清潔で安全で、基本的な要件を満たしているものでなければなりません。

(10) 警備員

公的または民間の警備員を雇う場合、ビジネスパートナーは、その警備員が本行動規範に定められた原則に従っていることを確認しなければなりません。任務遂行にあたって、警備員は従業員や地域社会の市民に身体的危害を加えてはならず、いかなる形態の嫌がらせや品位を傷つけるような扱いも慎まなければならない、結社の自由を妨げるような行動をとってはなりません。

(11) 雇用関係の文書化

ビジネスパートナーは、従業員に直接関わる雇用条件（雇用関係の開始と終了、労働時間、給与、賞与など）が文書化されていることを保証しなければなりません。また、従業員はこの情報にアクセスできなければなりません。この情報は、従業員が読み、理解できる言語で作成されていなければなりません。従業員は自分の雇用条件について知らされ、理解していなければなりません。従業員の氏名、生年月日、出生地、可能であれば自宅住所が記載されていなければなりません。ビジネスパートナーは、国内法および現地の慣行に従って確立され、認められている雇用関係に基づいて業務が行われていることを確認しなければなりません。現行の国内雇用規制や社会保障規制が正しく適用されていない雇用は禁止されています。

さらに、本行動規範は、ビジネスパートナーの従業員が自由にアクセスでき、明確に見える方法で表示されていなければならず、また、少なくともその国で使用されている言語で提供されていなければなりません。従業員が読み書きができない場合は、本行動規範は口頭で説明してください。

ビジネスパートナーは、委託している幹旋業者またはその請負会社が文書化義務を遵守していること、また、ビジネスパートナー自身も、派遣労働者がどの期間、何人派遣されているかを文書化していることを確認しなければなりません。ビジネスパートナーは、BIRKENSTOCKの製品製造、材料、部品またはサービスに関わる全ての下請け業者の概要を把握し、要求に応じてそのリストを提供できる状態でなければなりません。

(12) 労働時間

時間外労働、休憩、年次休暇を含む労働時間は、現行の各国適用法、産業基準、または関連するILO条約に基づき、その時点で施行されているものの中から最も厳しい要件に従ったものでなければなりません。最長労働時間には各国の国内法における週労働時間が適用されます。しかしながら、労働時間は週48時間を超えてはならず、時間外労働が含まれた場合でも週60時間が上限となります。さらに、関連する国内基準および国際基準、特にILOの例外規定が、個々の職業および雇用形態、また通常の業務に深刻な混乱が生じた場合に適用されます。

従業員には、6日間連続勤務した後、少なくとも1日（連続24時間）休みを取る権利があります。祝祭日および年次休暇は、適用される法律および／または現地慣行に従って尊重されるなければなりません。時間外労働には、現地の基準に従って報酬が支払われなければなりません。また、時間外労働には従業員本人の同意が必要となります。

(13) 報酬

ビジネスパートナーは、従業員に支払われる給与が、法定最低給与またはその産業で定められている最低給与のいずれか高い方、少なくとも同等なものであることを保証しなければなりません。支払われる給与は、それぞれが生活を営むうえで必要最低限の金額を保証するものでなければなりません。

違法かつ不当な賃金の控除、特に直接的または間接的な懲戒処分としての控除は禁止されています。給与の支払いは、定期的に（少なくとも毎月）、遅延なく、従業員にとって実用的な方法（現金または小切手など）で行われなければなりません。従業員には給与の内訳をわかりやすく詳細に伝えなければなりません。

(14) 結社と団体交渉の権利

従業員はその雇用に関して、結社の自由に反するいかなる差別的扱いから保護されていなければなりません。

従業員の利益を促進・保護する目的で、従業員が有する自ら選択した団体や組織を設立する権利、そうした団体や組織に加入または脱退する権利、そうした団体や組織のために働く権利は尊重されなくてはなりません。従業員の結社・団体への参加が、企業の従業員に対する義務の遂行に影響を及ぼしてはなりません。さらに、会社の業務に支障をきたさない方法で行われる労働者代表の活動は尊重されなければなりません。また該当する場合には、当社は、ビジネスパートナーが、適用法に則り誠実に交渉に応じ、必要な場合には、労働者代表に対し、必要となる休暇の取得を認めるなど、効果的な労働協約の策定に必要な、適切な施設・措置を提供することを期待します。

国内法が結社の権利と団体交渉権を制限している場合、当社は少なくとも、従業員が団体交渉目的で自由かつ自主的に結社する権利が与えられていることを期待します。

(15) 差別

すべての労働者は差別なく平等に扱われなければなりません。特に、国籍や民族的出自、社会的背景、健康状態、障害、性的指向、年齢、性別、政治的見解、宗教、信条、従業員組織への所属などに基づく、積極的または消極的な差別、疎外、優遇は禁止されています。この点で、私たちはビジネスパートナーに対しても、同一価値労働同一賃金の原則を尊重することを期待しています。ILOによれば、同一価値労働同一賃金には、男女が同一または類似する業務を遂行する場合（同一労働同一賃金）だけでなく、男女が異なる労働内容とはいえ、客観的基準に基づき、性別による差別なしで評価された同一価値の業務を遂行する場合も含まれます。

(16) 懲戒処分

すべての従業員は尊厳と尊敬をもって扱われなければなりません。制裁、罰金、その他の罰則、懲戒処分は、現行の国内・国際基準および国際的に認められている人権を尊重したものでなければなりません。

いかなる従業員も、職場において、言葉による、精神的、肉体的、性的、身体的な強制、強要、ハラスメントを受けてはなりません。

(17) 苦情処理プロセス

当社は、本行動規範への違反はいかなるものでも真剣に対処したいと考えています。当社は、事業活動によって悪影響を受ける可能性のある労働者や地域住民のために、ビジネスパートナーが適切な苦情処理プロセスを導入することを期待します。適切な苦情処理プロセスのための実践的な例には、以下が含まれます：

- アクセスしやすく、信頼できる公正な苦情処理プロセス
- 全従業員が苦情処理プロセスがあるという情報を提供されている
- 透明性のある苦情処理プロセス
- 従業員が匿名で苦情を提出できるシステム
- 必要に応じて従業員代表が関与できるシステム
- 苦情事例とその解決策の文書化
- 苦情を申し立てた従業員に対する制裁がないこと

さらに、当社はビジネスパートナーに当社のシステムを通じても苦情を提出できる点をその従業員に伝えることを奨励しています。本行動規範に違反する行為に関する苦情や情報は、匿名で、BIRKENSTOCKグループのウェブサイトからアクセスできる「BIRKENSTOCK・SpeakUP Line」の摘発システムを通じて、BIRKENSTOCKに報告することができます。

苦情を申し立てる人物は、自らが行う摘発が正確であると信じる十分な理由がある場合にのみ情報を提出するものとします。

すべてのビジネスパートナーは、苦情を申し立てた者に対して不当な措置や懲戒処分を行わないことを保証するものとします。さらに、パートナーはサプライヤーにもそのような苦情処理システムを確立させるよう働きかけるものとします。

管理システム

(18) リスク管理

ビジネスパートナーは、自らの活動において本行動規範に定められた原則を実施、遵守、検証するために、適切なリスク管理システムを導入するものとします。同時に、サプライヤーやビジネスパートナーにもそれが期待されていることを伝えることも求められます。適切な管理システムには、責任とプロセスの明確化、それに伴う適切な文書が含まれていなければなりません。本行動規範に定められた原則の文書化、実施、監視、継続的な改善は、定期的に評価されなければなりません。この

ような評価・検証は文書化されなければなりません。直接取引を行うビジネスパートナーは、関与する他の関係者が本行動規範に定められている原則を遵守するように監督するものとします。

(19) 行動規範遵守の監視

BIRKENSTOCKは、適切な手段を用いて、本行動規範に記載された要件の遵守を監視・検証する権利を有します。この検証は、BIRKENSTOCKの判断により、BIRKENSTOCK自らまたはBIRKENSTOCKが認めた第三者により、アンケート、自己評価または現場監査などの形式で行われます。直接取引を行うビジネスパートナーは、必要に応じて、BIRKENSTOCKまたはBIRKENSTOCKが許可した第三者が、BIRKENSTOCKが直接または間接的に関与する者が本行動規範に定める原則を遵守していることを監視する権利があることを保証します。また、ビジネスパートナーは、BIRKENSTOCKまたは許可された第三者に対し、そのすべての生産拠点、工場および取引に関連する記録への無制限のアクセスを許可するものとします。

(20) 制裁と救済措置

当社は長期的な取引関係を築き、ビジネスパートナーとのオープンで透明性のある建設的な対話に努め、必要かつ可能な場合には、継続的な改善をサポートしていくための協力を強化しています。コンプライアンス違反が発見された場合、当社はビジネスパートナーが、遅滞なくBIRKENSTOCKに報告し、事象報告を作成し、適切な改善措置を講じることを期待します。

当社にとって取引関係の解消は最終手段です。このような観点から、当社は、取引先が本行動規範に従って状況を改善する意思を示さない場合、取引先との契約上の取引関係を再評価、いたっては解消する権利を留保します。特にこれは、対策と具体的な期限を定めた計画を実施しても事態が改善されない場合（期限経過後）、あるいは現実的な変化の見込みがなく、行動規範違反が続いている場合に適用されます。

以下の署名をもってパートナーは本行動規範を遵守することを宣言します。（場所、

日付） _____

企業：

_____（会社名）

_____（番地）

_____（市／郵便番号）

_____（国）

_____（代表者名／役職名）

（署名）