

**CODICE DI
CONDOTTA
PER PARTNER
COMMERCIALI**

Per BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG e consociati (di seguito "BIRKENSTOCK" o "l'azienda"), gestire l'attività in modo responsabile va di pari passo con la nostra lunga tradizione. Ci aspettiamo tale condotta anche da parte dei nostri partner commerciali, inclusi fornitori, rivenditori e altri partner B2B [di seguito "partner commerciali"].

Il presente Codice di Condotta delinea lo standard minimo che ci aspettiamo ed è ispirato agli standard internazionali, inclusi la Business Social Compliance Initiative (BSCI), l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici e il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, la Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza e la Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne, i Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, la Convenzione di Basilea, i Principi di Dacca per una migrazione dignitosa, le Linee guida per le imprese multinazionali dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e i requisiti delineati nella Legge tedesca sulla due diligence della catena di fornitura (LkSG).

SCOPI E REQUISITI LEGALI

Il presente Codice di Condotta si applica a tutte le relazioni commerciali relative a produzione, vendita, marketing e distribuzione dei nostri prodotti. Esso delinea i requisiti minimi di conformità con l'ambiente e gli standard sociali e amministrativi. Si applica a tutta la nostra catena del valore. Si applica a tutte le aziende affiliate di BIRKENSTOCK e a tutti i partner commerciali delle aziende di BIRKENSTOCK. I nostri partner commerciali sono obbligati a rispettare i principi del presente Codice di Condotta e ci aspettiamo che conducano le loro attività con integrità, trasparenza e nel rispetto di tutte le leggi e norme applicabili in ogni paese in cui operiamo.

Le leggi e le norme nazionali e internazionali vigenti, le Convenzioni dell'OIL e delle Nazioni Unite, insieme a ogni altra disposizione pertinente (di seguito congiuntamente definite "standard"), devono essere osservate. La conformità deve inoltre avvenire secondo l'autentico spirito di questi standard e non semplicemente pro forma.

Ove le leggi nazionali contraddicano o siano più rigide del presente Codice di Condotta, sono applicate le leggi internazionali. Se le leggi internazionali non sono più rigide in materia di diritti umani, standard di lavoro e altri argomenti trattati nel presente Codice di Condotta, esigiamo che i nostri partner commerciali rispettino i termini del presente Codice di Condotta.

PRATICHE COMMERCIALI ETICHE E INTEGRITÀ

(1) LAVORO MINORILE

Il lavoro e lo sfruttamento di minori sono proibiti. L'età minima di impiego non deve essere al di sotto dell'età di obbligo scolastico e dei 15 anni, a meno che non sia espressamente permesso dalla legge nazionale in linea con le eccezioni fornite dall'OIL.

I fornitori devono garantire la loro conformità alla proibizione del lavoro minorile. Inoltre, dovrebbero prendere misure per riabilitare e integrare socialmente i bambini interessati, permettendo loro di ottenere un diploma scolastico in linea con gli standard locali. In caso di violazione, i partner commerciali devono prendere immediatamente delle misure correttive per conto dei bambini e documentarle.

(2) PROTEZIONE DEI GIOVANI LAVORATORI

I giovani lavoratori tra i 15 e i 18 anni d'età devono essere impiegati solo per lavori che non nuocciano alla loro salute e sviluppo e non interferiscano con la loro istruzione. Tali restrizioni sull'impiego di giovani lavoratori devono essere garantite. I giovani lavoratori non devono essere esposti ad alcuna situazione pericolosa, rischiosa o nociva alla loro salute, trattasi in particolare di straordinari, turni di notte e lavoro rischioso. Nell'eventualità di una violazione a tale proibizione, il partner commerciale deve prendere immediatamente delle misure correttive per conto dei giovani lavoratori. Le misure correttive devono essere documentate.

(3) LAVORO FORZATO

Tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio, qualsiasi forma di schiavitù per debiti, servitù o qualsiasi forma di schiavitù moderna e pratiche simili sono proibite. Tutte le forme di lavoro carcerario o illegale sono inammissibili. Nessun dipendente deve essere costretto direttamente o indirettamente a lavorare con la forza e/o intimidazione. I dipendenti possono essere assunti solo se hanno volontariamente dichiarato la loro disponibilità a lavorare.

A tale proposito, esigiamo che i nostri partner commerciali garantiscano che i lavoratori/dipendenti

- non siano obbligati a pagare tasse, depositi o cauzioni per assicurarsi l'assunzione.
- Non siano obbligati a depositare presso l'azienda i propri passaporti o documenti di identità o documenti personali o altri effetti personali.
- Siano liberi di lasciare l'impiego dopo aver dato un ragionevole preavviso e alla fine del proprio turno di lavoro.
- Non siano obbligati a lavorare ore o giorni eccessivi oltre i limiti prescritti dalla legge nazionale o dal contratto collettivo e
- non lavorino ore eccessive sotto qualche tipo di minaccia (es. licenziamento) o per guadagnare almeno il salario minimo, e che non vengano presi depositi dai lavoratori per oggetti necessari al posto di lavoro.

Nel caso in cui sia presente forza lavoro migrante, ci aspettiamo che i nostri partner la tratti in modo equo e privo di discriminazioni e garantisca che può usufruire della protezione della legge sul lavoro come delineato dai *Principi di Dacca per una migrazione dignitosa*.

Se nel processo di ricerca, selezione o assunzione dei lavoratori sono coinvolte agenzie per il lavoro o qualsiasi altro intermediario, ci aspettiamo che i nostri partner sottopongano le agenzie a dei controlli per garantire pratiche di assunzione eque. Queste includono, come minimo, le seguenti:

- le agenzie per il lavoro devono operare sotto licenza commerciale valida ai sensi della legge nazionale.
- Non ci sono tasse o costi di assunzione in totale o in parte a carico di lavoratori o di chi cerca lavoro.
- I termini di assunzione presentati al momento della selezione non differiscono da quelli forniti dall'azienda (incluso il tipo di lavoro dichiarato).
- I lavoratori vengono informati prima dell'assunzione (e, se applicabile, prima di lasciare il proprio paese/regione di origine) sugli aspetti fondamentali dei termini e condizioni di lavoro in forma scritta tramite lettera o contratto di assunzione nella loro lingua locale, come definito dalla legge.
- Ai lavoratori migranti vengono forniti contratti uguali a quelli dei loro colleghi e vengono trattati allo stesso modo.
- Le agenzie per il lavoro hanno dichiarato di rispettare il presente Codice.

(4) CORRUZIONE, CONTROLLO COMMERCIALE, RICICLAGGIO DI DENARO

Rifiutiamo tutte le forme di abuso e corruzione e ci impegniamo nell'evitare qualsiasi cosa si avvicini a queste pratiche non etiche, come garantire o accettare vantaggi indebiti. Tutti i partner commerciali e i loro dipendenti devono comportarsi in modo che non sorgano dipendenze, obblighi o influenze personali. La base della relazione commerciale dovrebbe essere caratterizzata dall'equità e dalla conformità agli standard nazionali e internazionali in vigore in qualsiasi momento. Inoltre, il partner commerciale introduce una politica antiabuso e anticorruzione in tutte le aree aziendali previste. Se in alcuni paesi è consuetudine e segno di gentilezza elargire doni, si deve garantire che questo non generi situazioni di dipendenza e che vengano osservati gli standard in vigore nel paese.

Nell'eventualità di sospetto di condotta corruttiva, questo deve essere immediatamente riferito a BIRKENSTOCK (cfr. numero 17).

Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali agiscano in conformità ai regolamenti applicabili in materia di controllo delle importazioni ed esportazioni e che rispettino i requisiti legali per la prevenzione del riciclaggio di denaro.

(5) EQUA CONCORRENZA

I nostri partner commerciali devono sostenere i principi di una concorrenza libera ed equa. Proibiamo severamente qualsiasi accordo anticoncorrenziale e ci impegniamo ad aderire alle leggi antitrust in vigore. Rifiutiamo i benefici concorrenziali dovuti a pratiche commerciali non eque e ci aspettiamo che i nostri partner commerciali agiscano conformemente.

(6) DATI PERSONALI, PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI CONFIDENZIALI E PROPRIETÀ INTELLETTUALE

Rispettiamo i diritti alla privacy dei nostri dipendenti, partner commerciali e clienti e rispettiamo i requisiti e regolamenti applicabili in materia di protezione e sicurezza dei dati quando gestiamo informazioni personali e ci aspettiamo che lo facciano anche i nostri partner commerciali.

I partner commerciali garantiscono che i segreti aziendali e altre informazioni confidenziali affidati loro da altri partner e clienti siano adeguatamente protetti da acquisizione, uso e divulgazione non autorizzati, per lo meno ai sensi delle relative disposizioni legali per la protezione dei segreti aziendali.

Rispettiamo la proprietà intellettuale dei nostri partner commerciali, clienti e altre terze parti. Quando trasferiamo competenze e tecnologie, ci assicuriamo che vengano prese precauzioni sufficienti a proteggere i diritti di proprietà intellettuale e ci aspettiamo che i nostri partner commerciali facciano lo stesso.

(7) PROTEZIONE AMBIENTALE

I partner commerciali garantiscono la conformità agli standard ambientali applicabili. Ci aspettiamo che vengano fatti sforzi continui per prevenire e mitigare l'impatto ambientale. Si devono garantire procedure e standard in vigore applicabili in materia di gestione dei rifiuti, gestione di sostanze chimiche e altre sostanze pericolose e relativo smaltimento e quelli relativi alle emissioni e al trattamento delle acque reflue. Si deve porre particolare attenzione alla protezione e preservazione delle basi naturali della vita, inclusi il rischio di deforestazione e degrado forestale.

Sono proibite le azioni che potrebbero causare cambiamenti nocivi al suolo, inquinamento dell'aria, emissioni acustiche pericolose e un uso eccessivo di acqua con un impatto negativo sulle risorse per la preservazione e la produzione di cibo, accesso all'acqua potabile e ai servizi sanitari o che nuocciano alla salute di un individuo.

Dove applicabile, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali rispettino il divieto di esportare e importare rifiuti pericolosi e altri rifiuti ai sensi della Convenzione di Basilea: il divieto di produzione e uso del mercurio nei prodotti e il divieto di uso improprio dei rifiuti di mercurio ai sensi della Convenzione di Minamata e di rispettare il divieto di gestione non ecocompatibile di inquinanti organici persistenti (POP) ai sensi della Convenzione di Stoccolma.

(8) RISPETTO PER LE PERSONE INDIGENE E COMUNITÀ LOCALI

I diritti e il sostentamento delle comunità locali e delle persone indigene devono essere rispettati. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali si astengano da sfratti illegali e dal prendere illegalmente terra, foreste e acque in caso di acquisizione, sviluppo o altro impiego di terra, foreste e acque, il cui uso assicura il sostentamento di una persona. A tale proposito, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali garantiscano che, prima di ogni attività che potrebbe influire su diritti, terra, risorse, territori e/o sicurezza alimentare delle persone indigene e delle comunità locali, venga ottenuto il loro consenso libero, previo e informato (FPIC) ai sensi della Dichiarazione dei diritti dei popoli indigeni delle Nazioni Unite.

DIRITTI E PROTEZIONE DEI LAVORATORI

(9) SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

Si devono osservare le disposizioni statutarie in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro. I partner commerciali devono garantire che l'ambiente di lavoro sia sicuro e sano.

I partner commerciali prendono qualsiasi misura necessaria a prevenire il verificarsi di incidenti e danni alla salute in relazione al lavoro. A tale proposito, i partner commerciali creano sistemi capaci di rilevare e prevenire qualsiasi potenziale pericolo per la salute e sicurezza dei propri dipendenti o di reagire a ciò.

Inoltre, garantiscono che i dipendenti siano informati e aggiornati regolarmente sui regolamenti in vigore in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e sulle misure di sicurezza.

Si garantiscono misure protettive per evitare l'esposizione a sostanze chimiche, fisiche o biologiche. Le uscite di emergenza devono rimanere sbloccate e senza ostacoli e gli estintori e l'equipaggiamento di emergenza devono essere disponibili quando necessario. Inoltre, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali comunichino adeguatamente con le organizzazioni lavorative in materia di ore di lavoro e pause per prevenire un eccessivo sforzo fisico e mentale. I partner commerciali devono documentare gli aspetti di quanto sopra.

Si garantiscono servizi igienici puliti e l'accesso ad acqua potabile pulita in quantità sufficienti. Se sono forniti alloggi, questi devono essere puliti e sicuri e soddisfare i requisiti di base.

(10) PERSONALE DI SICUREZZA

Nell'eventualità di impiego di forze di sicurezza pubbliche o private, i partner commerciali garantiscono che il proprio personale di sicurezza segua i principi stabiliti dal presente Codice di Condotta. Quando si esercita l'uso della forza, il personale di sicurezza non deve nuocere fisicamente i dipendenti e le comunità locali, deve astenersi da qualsiasi forma di molestia o trattamento degradante e non deve impedire l'esercizio di libera associazione.

(11) DOCUMENTAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

I partner commerciali garantiscono la documentazione scritta delle condizioni di lavoro (es. l'inizio e la fine del rapporto lavorativo, le ore di lavoro, il salario e i bonus) dei loro dipendenti direttamente coinvolti. I dipendenti devono anche avere accesso a queste informazioni che devono essere in una lingua che possono leggere o capire. Devono essere informati sulle e capire le loro condizioni di lavoro. Devono essere registrati il nome, la data, il luogo di nascita e, se possibile, l'indirizzo di residenza del dipendente. I partner commerciali garantiscono che il lavoro sia svolto sulla base di rapporti lavorativi riconosciuti stabiliti dalla legge e dalla pratica nazionale. È proibito aggirare i regolamenti in vigore in materia di impiego interno e sicurezza sociale.

Inoltre, il presente Codice di Condotta deve essere esposto nella lingua nazionale in modo liberamente accessibile e chiaramente visibile a beneficio di tutti i dipendenti dei partner commerciali. In caso di analfabetismo, il Codice di Condotta deve essere spiegato oralmente.

I partner commerciali garantiscono che tutte le agenzie per il lavoro temporaneo o i (sub)appaltatori con cui lavorano rispettino gli obblighi di documentazione e che gli stessi partner commerciali documentino quanti lavoratori a termine vengono impiegati e per quali periodi. I partner commerciali hanno una panoramica di tutti i subappaltatori coinvolti nella produzione di merce, materiali, componenti o servizi di Birkenstock e, su richiesta, devono fornirne una lista completa.

(12) ORE DI LAVORO

Le ore di lavoro, inclusi straordinari, pause e congedi annuali, devono rispettare i più rigidi requisiti in vigore in ogni momento ai sensi delle leggi vigenti, degli standard industriali o delle Convenzioni OIL. Si applica il numero massimo di ore di lavoro settimanali ai sensi della legislazione nazionale. Tuttavia, il numero di ore di lavoro non deve superare le 48 ore alla settimana e un massimo di 60 ore alla settimana se sono inclusi gli straordinari. Inoltre, i relativi standard nazionali e internazionali, in particolare le eccezioni OIL, sono applicati alle singole operazioni e forme di impiego e nel caso di una seria interruzione delle normali attività.

Il dipendente ha diritto ad almeno un giorno (24 ore consecutive) libero dopo aver lavorato sei giorni di seguito. I giorni festivi o le festività religiose e i congedi annuali sono rispettati ai sensi della legge applicabile e/o del contesto sociale. Tutti gli straordinari devono essere remunerati in conformità degli standard locali. Il lavoro straordinario deve avere luogo su base volontaria.

(13) REMUNERAZIONE

I partner commerciali garantiscono che il salario pagato ai dipendenti equivalga perlomeno al salario minimo statutario o al salario minimo abituale nel settore industriale, a prescindere da quanto sia elevato. Con il salario pagato si garantisce almeno il minimo salariale.

Sono proibite le deduzioni illegali e ingiustificate, in particolare sotto forma di misure

disciplinari dirette o indirette. Il pagamento del salario deve avere luogo regolarmente (almeno una volta al mese) e puntualmente e in un modo che sia pratico per dipendenti (es. in contanti o assegno). I dipendenti devono essere informati in modo comprensibile e dettagliato sull'interruzione dei loro salari.

(14) DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

I dipendenti devono essere protetti da qualsiasi forma di trattamento discriminatorio in relazione al loro impiego e diretto contro la libertà di associazione.

Deve essere accettato il loro diritto di costituire associazioni e organizzazioni di propria scelta per promuovere e proteggere gli interessi dei dipendenti, di unirsi a o abbandonare queste associazioni o organizzazioni e di lavorare per loro. In questo caso, la loro prestazione lavorativa non deve esserne influenzata. Inoltre, deve essere rispettata la prestazione dei rappresentanti dei lavoratori mentre eseguono i loro doveri senza disturbare le operazioni aziendali. Ci aspettiamo altresì che i nostri partner commerciali rispondano, dove applicabile, a una richiesta di contrattazione in buona fede, in conformità della legge pertinente, e che, dove rilevante, forniscano ai rappresentanti dei lavoratori le strutture appropriate per lo sviluppo di contratti collettivi efficaci, che, per esempio, permettano di prendere le ferie necessarie.

Nel caso in cui le leggi locali limitino il diritto di associazione e contrattazione collettiva, ci aspettiamo che venga almeno garantito il diritto dei dipendenti di associarsi per motivi di negoziazione in modo libero e indipendente.

(15) DISCRIMINAZIONE

Tutti i lavoratori devono essere trattati allo stesso modo e senza discriminazioni. È proibita la discriminazione in fase di assunzione e impiego, in particolare ogni discriminazione attiva o passiva, esclusione o preferenza basate, per esempio, su nazionalità o origine etnica, provenienza sociale, stato di salute, disabilità, orientamento sessuale, età, genere, opinione politica, religione o credo o appartenenza a un'organizzazione sindacale. A tale proposito, ci aspettiamo anche che i nostri partner commerciali rispettino i principi di parità retributiva per lavori di pari valore. Secondo l'OIL, la parità retributiva per lavori di pari valore indica non solo i casi in cui uomini e donne svolgono lo stesso lavoro o simile (parità retributiva per pari lavoro), ma comprende anche i casi in cui uomini e donne fanno lavori diversi di pari valore, quando valutati in base a criteri oggettivi e liberi da discriminazioni di genere.

(16) MISURE DISCIPLINARI

Tutti i dipendenti devono essere trattati con dignità e rispettati. Sanzioni, multe, altre penalità o misure disciplinari possono essere applicate solo in linea con gli standard nazionali e internazionali in vigore e i diritti umani internazionalmente riconosciuti.

Nessun dipendente deve essere sottoposto a violenza verbale, mentale, fisica, sessuale e/o corporale, coercizione o molestia nel posto di lavoro.

(17) PROCEDURA DI RECLAMO

Prendiamo seriamente ogni violazione del Codice di Condotta. Ci aspettiamo che i nostri partner commerciali implementino meccanismi di reclamo adeguati per i lavoratori e i membri della comunità che potrebbero essere influenzati negativamente dalle operazioni aziendali. Azioni pratiche per un meccanismo di reclamo adeguato potrebbero comprendere:

- meccanismi di reclamo facilmente accessibili, affidabili ed equi.
- Informare tutti i dipendenti dell'esistenza dei meccanismi di reclamo.
- Processo trasparente di gestione dei reclami.
- Possibilità per i dipendenti di presentare reclami in forma anonima.
- Coinvolgimento dei rappresentanti dei dipendenti, se necessario.
- Documentazione scritta dei casi di reclamo e loro risoluzione.
- Nessuna sanzione contro i dipendenti per aver sporto un reclamo.

Inoltre, incoraggiamo i nostri partner commerciali a comunicare ai loro lavoratori la possibilità di presentare reclami attraverso il nostro sistema. I reclami o informazioni sulla violazione del presente Codice di Condotta possono essere riportati a BIRKENSTOCK – anche in forma anonima – tramite il sistema di denuncia di BIRKENSTOCK SpeakUP Line, accessibile dal sito Internet BIRKENSTOCK Group.

La persona che compila il modulo di reclamo lo inoltra se ha ogni ragione di credere che la corrispondente informazione sia accurata.

Tutti i partner commerciali garantiscono di astenersi dal prendere misure dannose o disciplinari ai danni di una persona che presenta un reclamo. Inoltre, lavorano per assicurare che anche i propri fornitori stabiliscano meccanismi di reclamo.

SISTEMA DI GESTIONE

(18) GESTIONE DEI RISCHI

I partner commerciali introducono nelle loro operazioni un adeguato sistema di gestione dei rischi per implementare, adeguarsi a ed esaminare i principi stabiliti nel presente Codice di Condotta. Allo stesso tempo, devono anche pretenderlo dai loro fornitori e partner commerciali. Il sistema di gestione adeguato deve contenere responsabilità e procedure chiare e una documentazione adatta. La documentazione, implementazione, osservazione e continuo miglioramento dei principi stabiliti nel seguente Codice di Condotta devono avvenire a cadenza regolare. Questi controlli

devono essere documentati. I partner commerciali diretti garantiscono che le altre persone autorizzate coinvolte aderiscano ai principi stabiliti nel presente Codice di Condotta.

(19) MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEL CODICE DI CONDOTTA

BIRKENSTOCK è autorizzata a monitorare e verificare la conformità ai requisiti delineati nel presente Codice di Condotta usando i mezzi adeguati. Questa verifica può, a discrezione di BIRKENSTOCK, prendere la forma per esempio di un questionario, autovalutazione o ispezione in loco da parte di BIRKENSTOCK stessa o terze parti da essa autorizzate. I partner commerciali diretti garantiscono che, se necessario, BIRKENSTOCK stessa o terze parti da essa autorizzate hanno il diritto di monitorare la conformità ai principi stabiliti nel presente Codice di Condotta di chi direttamente coinvolto o interessato. I partner commerciali, inoltre, daranno a BIRKENSTOCK o a terze parti autorizzate accesso illimitato a tutti i suoi siti e stabilimenti di produzione e ai relativi registri.

(20) SANZIONI E MISURE CORRETTIVE

Ci adoperiamo per relazioni commerciali stabili e durature e per un dialogo aperto, trasparente e costruttivo con i nostri partner commerciali per potenziare la cooperazione al fine di un continuo miglioramento, dove necessario e possibile. Se viene rilevata un'inadempienza, ci aspettiamo che i nostri partner commerciali informino immediatamente BIRKENSTOCK per creare un rapporto sull'incidente e prendere adeguate misure correttive.

Riteniamo che l'interruzione di un rapporto commerciale debba essere l'ultima risorsa. A tale proposito, BIRKENSTOCK si riserva il diritto di riconsiderare e mettere fine al rapporto contrattuale con i propri partner commerciali se questi non sono disposti ad agire in linea con il presente Codice di Condotta per migliorare la situazione. Questo si applica in particolare nel caso in cui l'implementazione di un piano con misure e un calendario concreto non ponga rimedio alla situazione (una volta decorsi i termini) o non ci sia una prospettiva reale di cambiamento e la violazione del Codice di Condotta persiste.

Le parti firmatarie si impegnano a rispettare il presente Codice di Condotta. (Luogo,

data) _____

Azienda:

_____ (Nome dell'azienda)

_____ (Via, n.)

_____ (Città, codice postale)

_____ (Paese)

_____ (Rappresentata da, titolo professionale)

(Firma)