

Kötelezettségvállalási nyilatkozat

A BIRKENSTOCK Csoporthoz tartozó vállalatok magatartási kódexe

A BIRKENSTOCK számára a gazdasági, környezeti és társadalmi felelősségvállalás a felelős magatartás kulcsfontosságú területét képezi. Ugyanilyen magatartást várunk el beszállítóinktól is.

Ez a magatartási kódex az általunk elvárt minimumszabályokat tartalmazza. (A kódex a „Business Social Compliance Initiative”-hez (BSCI), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (a továbbiakban: ILO) egyezményeihez, az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatához, az ENSZ gyermek jogairól szóló, valamint a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezményhez, az ENSZ Globális Megállapodásához, valamint az OECD multinacionális vállalkozások számára szóló iránymutatásaihoz igazodik.)

1. Hatály

A jelen magatartási kódex valamennyi, a termékeink gyártásával és forgalmazásával összefüggő üzleti kapcsolat elengedhetetlen részét képezi. Különösen vonatkozik a termékeinket vagy a termékeink alkotóelemeit gyártó összes üzemre. Hatálya kiterjed a BIRKENSTOCK Csoporthoz tartozó összes vállalatra, valamint valamennyi közvetlen és közvetett üzleti partnerünkre. Üzleti partnereink kötelesek betartani a magatartási kódexben foglalt alapelveket.

2. Jogsabályi követelmények

A gyártóüzemekben kötelező a hatályos nemzeti és nemzetközi törvények és előírások, az ipari minimumszabályok, az ILO és az ENSZ egyezményeinek, valamint minden egyéb vonatkozó rendelkezés (a továbbiakban együttesen: a „normák”) betartása. A normákat nem csak formailag, hanem azok tényleges értelmét tekintve is be kell tartani.

3. Gyermekmunka

Tilos a gyermekmunka és a gyermekek kizsákmányolása.

A foglalkoztatás alsó korhatára nem lehet alacsonyabb, mint az az életkor, amelyben a tankötelezettség megszűnik, és nem lehet 15 év alatt, kivéve, ha ezt az ILO kivételei kifejezetten megengedik. Biztosítani kell a gyermekmunka tilalmának betartását, valamint a fiatakorúak foglalkoztatásra vonatkozó korlátozásokat. A fiatakorúakat tilos kitenni veszélyes, nem biztonságos vagy egészségkárosító helyzeteknek. E tilalom megsértése esetén az üzleti partner köteles haladéktalanul a gyermekek és fiatakorúak számára megfelelő korrekciós intézkedéseket bevezetni. A korrekciós intézkedéseket dokumentálni kell. Ezenkívül olyan intézkedéseket és eljárásokat kell foganatosítani, amelyek az érintett gyermekek rehabilitációját és társadalmi beilleszkedését szolgálják, és lehetővé teszik számukra, hogy a nemzeti előírásoknak megfelelően általános középiskolai végzettséget szerezzenek. A BIRKENSTOCK jogosult az együttműködést különösen e 3. pont megsértése esetén haladéktalanul felmondani.

A 79., 138., 142. és 182. ILO-egyezménnyel, valamint a 146. ILO-ajánlással összhangban.

4. Hátrányos megkülönböztetés

Tilos a hátrányos megkülönböztetés az alkalmazás és foglalkoztatás során. Tilos különösen a fajon, kaszton, bőrszínen, nemen, életkoron, hitvalláson, politikai véleményen, munkavállalói szervezetben való tagságon, fizikai vagy szellemi fogyatékosságon, etnikai, nemzeti és társadalmi származáson, nemzetiségen, szexuális irányultságon vagy egyéb személyes jellemzőkön alapuló bármilyen aktív vagy passzív megkülönböztetés, kirekesztés vagy előnyben részesítés.

A 100., 111., 143., 158. és 159. ILO-egyezménnyel összhangban.

5. Egyesülési jog és a kollektív tárgyaláshoz való jog

A munkavállalókat védeni kell minden olyan megkülönböztető bánásmódtól, amely foglalkoztatásukhoz kapcsolódik, és amely az egyesülési szabadság ellen irányul. Tiszteletben kell tartani azon jogukat, hogy szabadon alapítsanak a foglalkoztatottak érdekeit előmozdító és védő egyesületeket vagy szervezeteket, csatlakozzanak ezekhez, kilépjenek ezekből, vagy ilyen szervezeteknek dolgozzanak. Ez azonban nem akadályozhatja a foglalkoztatás gyakorlását.

Amennyiben a nemzeti normák korlátozzák az egyesülési és a kollektív tárgyaláshoz való jogot, lehetővé kell tenni és meg kell engedni legalább a munkavállalók szabad és független szövetkezését tárgyalások lefolytatása céljából.

A 87., 98., 135. és 154. ILO-egyezménnyel, valamint a 143. ILO-ajánlással összhangban.

6. Kényszmunka

Tilos a kényszmunka és a kötelező munka, az adósrabszolgaság, a szolgaság vagy a rabszolgamunka, valamint a rabszolgasághoz hasonló helyzetek. A börtönmunka semmilyen formája nem megengedett. Egyetlen munkavállalót sem szabad közvetlen vagy közvetett módon erőszakkal és/vagy megfélemlítéssel foglalkoztatásra kényszeríteni. A munkavállalók csak abban az esetben foglalkoztathatók, ha foglalkoztatásukat önként vállalták

A 29. és 105. ILO-egyezménnyel összhangban.

7. Fegyelmi intézkedések

Minden munkavállalót méltósággal és tisztelettel kell kezelni. Szankciókat, pénzbírságot, egyéb büntetéseket vagy fegyelmi intézkedéseket csak az alkalmazandó nemzeti és nemzetközi normákkal és nemzetközileg elismert emberi jogokkal összhangban lehet kiszabni.

Egyetlen munkavállalót sem érhet a munkahelyén verbális, pszichés, fizikai, szexuális és/vagy testi erőszak, kényszer vagy zaklatás.

8. Munkaidő

A munkaidőnek meg kell felelnie az alkalmazandó jogszabályok, ipari szabványok vagy a vonatkozó ILO-egyezmények szerinti legszigorúbb követelményeknek. A nemzeti jogszabályok szerinti maximális megengedett heti munkaidő érvényes. Ez azonban rendszeresen nem haladhatja meg a 48 órát, és a túlórákat is beleértve a legfeljebb 60 órát. Egyebekben a vonatkozó nemzeti és nemzetközi előírásokat, különösen az ILO kivételeit kell alkalmazni az egyes szakmákra és foglalkoztatási formákra, valamint a rendes műveletek súlyos zavarainak esetére.

A munkavállalókat hat egymást követő munkanap után legalább egy szabadnap illeti meg. A teljesített túlórákat a nemzeti előírásoknak megfelelően külön kell javadalmazni. A túlórákat önkéntes alapon kell teljesíteni.

A 1. és 14. ILO-egyezménnyel összhangban.

9. A munkaviszony dokumentálása

Az üzleti partnerek garantálják a munkavállalók munkakörülményeinek (pl. a munkaviszony kezdete és tartama, munkaidő, bérek és juttatások) írásos dokumentációját az őket közvetlenül érintő gyártási szakaszok vonatkozásában. Nyilvántartásba kell venni a munkavállaló nevét, születési idejét és helyét, és ha lehetséges, a lakcímét.

A közvetlen üzleti partnerek emellett garantálják az általuk igénybe vett egyéb megbízottak általi megfelelő dokumentációt is.

Tilos az alkalmazandó nemzeti munkaügyi és társadalombiztosítási előírások megkerülése.

10. Javadalmazás

Az üzleti partnerek garantálják, hogy a munkavállalóknak fizetett munkabér legalább megegyezik a törvényben előírt minimálbérrel vagy az ipari ágazatban általában előírt minimálbérrel, attól függően,

hogy melyik magasabb. A fizetett munkabérnek elegendőnek kell lennie a munkavállalók alapvető szükségleteinek kielégítésére.

Tilos az illegális és indokolatlan bérlevonás, különösen közvetlen vagy közvetett fegyelmi intézkedések formájában. A munkabért a munkavállaló számára praktikus módon kell kifizetni (pl. készpénzben vagy csekken). A munkavállalókat érthető formában rendszeresen és részletesen tájékoztatni kell javadalmazásuk összetételéről. A 26. és 131. ILO-egyezménnyel összhangban.

11. Egészség és biztonság

Be kell tartani a munkavédelemre vonatkozó törvényi rendelkezéseket. Az üzleti partnereknek gondoskodniuk kell a biztonságos és egészséges munkakörnyezetről.

Megteszik a szükséges intézkedéseket a tevékenységgel összefüggésben esetlegesen adódó balesetek és egészségkárosodás elkerülése érdekében. Ebből a célból az üzleti partner rendszereket vezet be a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető lehetséges kockázatok felderítése, elkerülése vagy azokra történő reagálás érdekében. Biztosítja továbbá, hogy a munkavállalók rendszeresen tájékoztatásban és képzésben részesüljenek az alkalmazandó egészségvédelmi és biztonsági előírásokra és biztonsági intézkedésekre vonatkozóan. Az üzleti partnernek dokumentálnia kell a fentieket.

Biztosítani kell a tiszta illemhelyeket és az ivóvízhez való megfelelő hozzáférést. Amennyiben hálólhelyiségeket is biztosítanak, azoknak tisztának és biztonságosnak kell lenniük, és meg kell felelniük az alapvető követelményeknek.

A 155. ILO-egyezménnyel összhangban.

12. Környezetvédelem

A természet és a környezet védelme létfontosságú. Az üzleti partnereknek be kell tartaniuk a mindenkor érvényes környezetvédelmi előírásokat. Elvárjuk, hogy üzleti partnereink folyamatosan törekedjenek a környezetszennyezés elkerülésére és csökkentésére. Be kell tartani a hulladékkezelésre, a vegyi anyagok és más veszélyes anyagok kezelésére és ártalmatlanítására, valamint a kibocsátásokra és a szennyvízkezelésre vonatkozó hatályos eljárásokat és előírásokat. Különös figyelmet kell fordítani a természetes környezet védelmére és megőrzésére. Támogatni kell a környezet és a társadalom szempontjából elfogadható termelést.

13. Tájékoztatás/kommunikáció

Ezt a magatartási kódexet elérhetővé kell tenni legalább az adott nemzeti nyelven, és az üzleti partnerek minden munkavállalója számára szabadon hozzáférhető és jól látható helyen. Írástudatlanság esetén a magatartási kódex tartalmát szóban kell ismertetni.

14. Megvesztegetés és korrupció

Tilos a megvesztegetés vagy korrupció bármilyen formája. Minden üzleti partnernek és azok munkavállalóinak úgy kell viselkednie, hogy ne alakuljon ki személyes függőség, kötelezettség vagy befolyás. Az üzleti magatartás alapelvei a korrektség és a mindenkor hatályos nemzeti és nemzetközi normák betartása. Ezenkívül az üzleti partner bevezet egy minden üzleti területen betartandó megvesztegetés és korrupcióellenes politikát. Amennyiben az egyes országokban szokás ajándékot adni, vagy udvariasságból ajándékot adnak, ügyelni kell arra, hogy az ne eredményezzen semmiféle kötelező függőséget, és hogy a hatályos nemzeti jogszabályokat betartsák.

Ha korrump magatartás gyanúja merül fel, azt be kell jelenteni a BIRKENSTOCK-nak (lásd a 18. pontot).

15. Irányítási rendszerek

Az üzleti partnerek irányítási rendszert vezetnek be a jelen magatartási kódexnek megfelelően kialakított elvek végrehajtására, betartására és ellenőrzésére. Az irányítási rendszernek egyértelmű felelősségi köröket és eljárásokat, valamint megfelelő dokumentációt kell tartalmaznia. Az e magatartási kódexnek megfelelően kialakított elvek

dokumentálása, végrehajtása, fenntartása és folyamatos javítása rendszeres ellenőrzést igényel. Az ellenőrzéseket dokumentálni kell. A közvetlen üzleti partner biztosítja, hogy az általa igénybe vett egyéb megbízottak betartsák a jelen magatartási kódexben meghatározott elveket.

16. A magatartási kódex felülvizsgálata

A BIRKENSTOCK síkraszáll a magatartási kódex elveinek betartásáért. A BIRKENSTOCK kérésére az üzleti partnerek kötelesek szociális auditot lefolytatni a gyártóüzemekben.

A közvetlen üzleti partner garantálja, hogy a BIRKENSTOCK saját maga vagy az általa megbízott harmadik félen keresztül szükség esetén közvetlenül az üzleti partnernél vagy az általa igénybe vett egyéb megbízottnál ellenőrizheti a jelen magatartási kódexben meghatározott elvek betartását, különösen saját maga vagy az általa megbízott harmadik fél által, előzetes bejelentés nélkül tett látogatások útján. Ebből a célból megfelelően megnevezi a gyártóüzemet, és akadálytalan hozzáférést biztosít a BIRKENSTOCK vagy az arra felhatalmazott harmadik felek számára az összes rendszerhez.

17. Szankciók és korrekciós intézkedések

A BIRKENSTOCK jogosult ellenőrizni a jelen magatartási kódex alapján meghatározott elveket. Amennyiben az elveknek való meg nem felelést állapítja meg, az üzleti partner köteles haladéktalanul megtenni a megfelelő korrekciós intézkedéseket.

A BIRKENSTOCK Csoport érintett vállalkozásának azon jogát, hogy felmondja az üzleti partnerrel fennálló üzleti kapcsolatot, ez nem korlátozza, függetlenül attól, hogy maga a közvetlen üzleti partner vagy az általa igénybe vett egyéb megbízott sértette-e meg a jelen magatartási kódex alapján meghatározott elveket.

18. Panasztételi eljárás

Kifogásokat vagy a jelen magatartási kódex megsértésével kapcsolatos bejelentéseket bármikor meg lehet tenni a Birkenstock GmbH & Co. KG-nek vagy a BIRKENSTOCK Csoport érintett vállalatának – névtelen formában is – a következő gyűjtőcímen: sourcing@birkenstock.com

A bejelentést tevő személy csak olyan kifogásokat és információkat jelenthet be, amelyekről jóhiszeműen úgy véli, hogy azok helyesek.

Minden üzleti partner garantálja, hogy tartózkodik a bejelentő személlyel szembeni hátrányos vagy fegyelmi intézkedésektől.

Alulírott vállalja, hogy eleget tesz a BIRKENSTOCK-kal szembeni jelen kötelezettségvállalásnak. (Hely, dátum)

Beszállító:

_____ (cég)

_____ (utca)

_____ (irányítószám, hely)

_____ (ország)

(pecsét és aláírás)