

Dichiarazione di impegno

Code of Conduct delle aziende del Gruppo BIRKENSTOCK

BIRKENSTOCK vede nella responsabilità economica, ecologica e sociale degli aspetti fondamentali di un agire responsabile. Ci aspettiamo un comportamento altrettanto responsabile anche da parte dei nostri fornitori.

Questo codice di condotta rappresenta lo standard minimo che ci aspettiamo. (Si orienta alla "Business Social Compliance Initiative" (BSCI), alle convenzioni della International Labour Organisation (in seguito "ILO"), alla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite, alle convenzioni ONU sui diritti dell'infanzia e sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione delle donne, ai principi dell'United Nations Global Compact nonché alle Linee guida destinate alle imprese multinazionali.)

1. Campo di applicazione

Questo codice di condotta è parte integrante imprescindibile di tutti i rapporti commerciali che hanno come finalità la produzione e la distribuzione dei nostri prodotti. Vale in special modo per tutti gli stabilimenti in cui vengono fabbricati i nostri prodotti o i componenti per i nostri prodotti. Vale per tutte le aziende del Gruppo BIRKENSTOCK nonché per tutti i partner commerciali diretti e indiretti. I nostri partner commerciali sono tenuti a rispettare questo codice di condotta.

2. Requisiti di legge

Negli stabilimenti di produzione vanno rispettate le leggi e le prescrizioni nazionali e internazionali, gli standard minimi industriali, le convenzioni ILO e ONU nonché tutte le altre disposizioni in materia (in seguito "norme"). Tale rispetto non deve essere soltanto formale, bensì deve rispecchiare l'effettiva finalità delle norme.

3. Lavoro minorile

Il lavoro minorile e lo sfruttamento di bambini e giovani è vietato.

L'età minima per l'ammissione al lavoro non può essere inferiore all'età alla quale termina l'obbligo scolastico, e comunque non ai 15 anni, a meno che ciò non sia espressamente ammesso da eccezioni della ILO.

È necessario assicurare il rispetto del divieto del lavoro minorile nonché la limitazione dell'occupazione giovanile. I giovani non devono essere esposti a situazioni di pericolo, non sicure o nocive per la salute. In caso di violazione del divieto, il partner commerciale è tenuto ad avviare tempestivamente misure correttive adatte per i bambini e i giovani.

Tali misure correttive devono essere documentate. Inoltre, vanno applicati i provvedimenti e i procedimenti volti alla riabilitazione e all'inserimento sociale dei bambini interessati, oltre che al conseguimento da parte loro di un titolo di studio generale in conformità alle norme nazionali. BIRKENSTOCK ha il diritto di terminare il rapporto di collaborazione senza preavviso, specialmente in caso di violazione del punto n. 3.

In accordo con le convenzioni ILO 79, 138, 142, 182 nonché con la raccomandazione ILO 146.

4. Discriminazione

La discriminazione al momento dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro è vietata. In particolare, è vietata ogni distinzione, esclusione o parzialità attiva o passiva che si fonda su razza, casta, colore della pelle, sesso, età, confessione religiosa, orientamento politico, appartenenza a un'organizzazione dei lavoratori, disabilità fisica o mentale, provenienza etnica, nazionale e sociale, nazionalità, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali.

In accordo con le convenzioni ILO 100, 111, 143, 158 e 159.

5. Diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva

I lavoratori devono essere tutelati da qualsiasi diversità di trattamento nell'ambito del rapporto lavorativo, volta a pregiudicare la libertà di associazione. Va tutelato il diritto di fondare liberamente associazioni o organizzazioni al fine di promuovere e tutelare gli interessi dei lavoratori, di aderire o uscire da tali associazioni o organizzazioni nonché di essere attivi al loro interno. L'esercizio del lavoro non deve risultarne pregiudicato.

Qualora le norme nazionali limitassero il diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, in via alternativa è necessario almeno consentire e ammettere l'associazione libera e indipendente dei lavoratori ai fini dello svolgimento della negoziazione.

In accordo con le convenzioni ILO 87, 98, 135 e 154 nonché con la raccomandazione ILO 143.

6. Lavoro forzato

Tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio, sottomissione tramite debiti, servitù nonché lavoro schiavile e condizioni lavorative analoghe sono vietate. Qualsiasi forma di lavoro all'interno delle carceri non è ammesso. Nessun lavoratore può essere obbligato direttamente o indirettamente al lavoro mediante la violenza e/o l'intimidazione. I lavoratori vanno assunti solo se si sono proposti volontariamente per lo svolgimento del lavoro.

In accordo con le convenzioni ILO 29 e 105.

7. Misure disciplinari

Tutti i lavoratori devono essere trattati con dignità e rispetto. Sanzioni, ammende, pene o misure disciplinari di altro tipo devono essere applicate solo in accordo con le norme nazionali e internazionali vigenti nonché con i diritti umani internazionalmente riconosciuti.

Nessun lavoratore deve essere esposto a violenze, coercizione o molestie di natura verbale, psichica, fisica, sessuale e/o corporale sul posto di lavoro.

8. Orari di lavoro

Gli orari di lavoro devono rispettare le direttive più severe previste dal diritto vigente, dagli standard industriali o dalle convenzioni ILO in materia. Vale l'orario di lavoro settimanale massimo ammesso dalla legislazione nazionale. Tuttavia, di norma esso non deve superare le 48

ore oppure le 60 ore, straordinari inclusi. Inoltre, per forme commerciali e lavorative singole nonché in caso di gravi turbamenti della regolare operatività aziendale valgono le norme nazionali e internazionali in materia, specie le eccezioni della ILO. I lavoratori hanno diritto ad almeno un giorno libero dopo sei giorni di lavoro consecutivi. Le ore di lavoro straordinarie vanno retribuite a parte in conformità alle norme nazionali. Le ore di lavoro straordinario devono essere svolte volontariamente.

In accordo con le convenzioni ILO 1 e 14.

9. Documentazione del rapporto di lavoro

I partner commerciali garantiscono la documentazione scritta delle condizioni di lavoro (ad es. inizio e durata del rapporto di lavoro, ore di lavoro, stipendio e indennità) dei relativi lavoratori in merito alle fasi di produzione che li interessano direttamente. Vanno indicati il nome, la data e il luogo di nascita nonché, se possibile, l'indirizzo di casa.

I partner commerciali diretti garantiscono inoltre lo svolgimento di tale documentazione anche da parte delle persone da essi incaricate.

È vietato eludere le norme in materia di lavoro e previdenza sociale vigenti a livello nazionale.

10. Retribuzione

I partner commerciali garantiscono che lo stipendio corrisposto ai lavoratori sia pari almeno all'importo minimo previsto per legge o generalmente prescritto all'interno del settore industriale, a seconda di qual è il più alto. Lo stipendio corrisposto deve essere sufficiente per coprire i bisogni primari dei lavoratori.

Trattenute salariali illegali o ingiustificate, specialmente sotto forma di misure disciplinari dirette o indirette, sono vietate. Il pagamento dello stipendio deve avvenire secondo una modalità pratica per il lavoratore (ad es. in contanti o a mezzo assegno). I lavoratori devono essere informati con regolarità e in modo comprensibile e dettagliato sulla composizione della retribuzione. In accordo con le convenzioni ILO 26 e 131.

11. Salute e sicurezza

Le disposizioni di legge in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute vanno rispettate. I partner commerciali devono assicurare la presenza di un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

Prendono le misure necessarie a prevenire incidenti e danni alla salute che potrebbero risultare dall'attività svolta. A tal fine i partner commerciali provvedono a stabilire dei sistemi che permettano di individuare e prevenire oppure di reagire a un'eventuale messa in pericolo della salute e della sicurezza dei lavoratori. Garantiscono, inoltre, che i lavoratori vengano regolarmente informati e istruiti in merito alle norme di tutela della salute e della sicurezza vigenti nonché alle misure di sicurezza. Il partner commerciale è tenuto a documentare quanto descritto sopra.

Vanno messi a disposizione servizi igienici puliti nonché l'accesso all'acqua potabile in misura sufficiente. Qualora vengano messi a disposizione dei dormitori, essi devono essere puliti e sicuri, oltre che soddisfare i requisiti di base.

In accordo con la convenzione ILO 155.

12. Tutela ambientale

La tutela della natura e dell'ambiente è di fondamentale importanza. I partner commerciali sono tenuti a rispettare le norme vigenti in materia ambientale. Ci si aspetta un costante impegno volto alla prevenzione e alla diminuzione dell'impatto ambientale. Vanno rispettati i processi vigenti e gli standard in merito alla gestione dei rifiuti, al maneggiamento di sostanze chimiche e di altre sostanze pericolose nonché al relativo smaltimento, oltre che in merito alle emissioni e al trattamento delle acque reflue. In particolare va data grande importanza alla tutela e al rispetto delle basi naturali della vita. Deve essere promossa una produzione sostenibile dal punto di vista ambientale e sociale.

13. Informazione / Comunicazione

Questo codice di condotta deve essere reso liberamente accessibile, esposto in modo ben visibile e formulato almeno nella lingua nazionale per tutti i lavoratori dei partner commerciali. Il codice di condotta deve essere spiegato oralmente in caso di analfabetismo.

14. Corruzione e favoritismi

È vietata qualsiasi forma di corruzione e favoritismo. Tutti i partner commerciali e i relativi lavoratori sono tenuti a comportarsi in modo tale che non si vengano a creare rapporti di dipendenza, obbligo o condizionamento. I principi alla base dei rapporti commerciali devono essere la correttezza e il rispetto delle norme nazionali e internazionali vigenti. Inoltre, il partner commerciale introduce una politica anticorruzione e antifavoritismo da seguire in tutti gli ambiti di attività. Qualora in alcune nazioni fosse segno di gentilezza e cortesia fare dei regali, è necessario accertarsi che non vengano a crearsi rapporti di dipendenza e obbligo e che vengano rispettate le norme nazionali vigenti.

Il comportamento va segnalato a BIRKENSTOCK in caso di sospetto di corruzione.

(v. punto 18).

15. Sistemi di management

I partner commerciali introducono un sistema di management volto all'attuazione, al rispetto e al controllo dei principi contenuti in questo codice di condotta. Il sistema di management deve contenere chiare responsabilità e procedimenti nonché una documentazione adeguata. La documentazione, l'attuazione, la salvaguardia e il costante miglioramento dei principi contenuti in questo codice di condotta devono essere controllati regolarmente. I controlli devono essere documentati. Il partner commerciale diretto assicura che le persone da lui incaricate si attengano ai principi contenuti in questo codice di condotta.

16. Controllo del codice di condotta

BIRKENSTOCK si impegna perché i principi di questo codice di condotta vengano garantiti. Qualora BIRKENSTOCK lo desiderasse, i partner commerciali sono tenuti a far eseguire un controllo etico e sociale all'interno degli stabilimenti di produzione.

Il partner commerciale diretto garantisce che, in caso di necessità, BIRKENSTOCK o una terza persona definita da quest'ultimo possa eseguire un controllo circa il rispetto dei principi contenuti in questo codice di condotta presso il relativo incaricato diretto o indiretto, anche senza preavviso o servendosi della visita di terzi. Provvederà a specificare gli stabilimenti di produzione e a garantire a BIRKENSTOCK o a terze persone incaricate il libero accesso a tutti gli impianti.

17. Sanzioni e misure correttive

BIRKENSTOCK ha il diritto di controllare il rispetto dei principi contenuti in questo codice di condotta. Qualora si constataste una violazione, il partner commerciale è tenuto ad avviare tempestivamente delle misure correttive adeguate.

Il diritto dell'azienda interessata del Gruppo BIRKENSTOCK di terminare i rapporti con il partner commerciale non risulta pregiudicato, a prescindere che sia lo stesso partner commerciale o il suo incaricato ad aver violato i principi contenuti in questo codice di condotta.

18. Procedimento per reclami e segnalazioni

Per reclami o segnalazioni di infrazione del presente codice di comportamento, puoi rivolgerti in ogni momento a Birkenstock GmbH & Co. KG o all'azienda interessata del BIRKENSTOCK Group (anche in forma anonima), scrivendo all'indirizzo collettivo: sourcing@birkenstock.com

La segnalazione di eventuali contestazioni e reclami deve essere sempre accompagnata da buona fede. Tutti i partner commerciali garantiscono di non prendere misure svantaggiose o disciplinari nei confronti della persona denunciante.

Con la presente il firmatario si impegna a rispettare questa dichiarazione di impegno nei confronti di BIRKENSTOCK.

(Luogo, data)_____

Fornitore:

_____ (Azienda)

_____ (Via)

_____ (CAP Località)

_____ (Paese)

(Timbro e firma)