

Verbintenisverklaring

Gedragcode van de ondernemingen van de BIRKENSTOCK Group

Volgens BIRKENSTOCK vormen economische, ecologische en sociale verantwoordelijkheid de basis voor verantwoordelijk handelen. Een dergelijk handelen verwachten wij ook van onze leveranciers.

Deze gedragscode vormt de door onze verwachte minimumnorm. (Deze is gebaseerd op de „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna „IAO“), de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties, de VN-verdragen voor de Rechten van het Kind en inzake de Uitbanning van alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen, de beginselen van de UN Global Compact evenals de OECD-richtlijnen voor multinationals.)

1. Toepassingsgebied

Deze gedragscode vormt een bindend bestanddeel van alle zakelijke relaties die samenhangen met de productie en de verkoop van onze producten. Hij geldt met name voor alle fabrieken en werkplaatsen waarin onze producten of bestanddelen van onze producten worden geproduceerd. Hij geldt voor alle ondernemingen van de BIRKENSTOCK Group evenals voor alle directe en indirecte zakenpartners. Onze zakenpartners zijn verplicht zich aan de grondbeginselen van deze gedragscode te houden.

2. Wettelijke vereisten

In de fabrieken en werkplaatsen dienen de geldende nationale en internationale wetten en voorschriften, industriële minimumnormen, verdragen van de IAO en VN evenals alle andere relevante voorschriften (hierna samen „normen“ genoemd) te worden nageleefd. De inhoud van de normen dient daadwerkelijk en niet alleen pro forma te worden nageleefd.

3. Kinderarbeid

Kinderarbeid en de uitbuiting van kinderen en jongeren is verboden.

De minimumleeftijd voor aanstelling mag niet lager zijn dan de leeftijd waarop de leerplicht eindigt en niet onder 15 jaar liggen, tenzij dit door uitzonderingen van de IAO uitdrukkelijk is toegestaan.

De naleving van het verbod op kinderarbeid evenals de beperking van de aanstelling van jongeren moet worden gegarandeerd. Jongeren mogen niet worden blootgesteld aan gevaarlijke, onveilige of de gezondheid schadelijke situaties. Indien er een overtreding tegen dit verbod wordt begaan, dient de zakenpartner onmiddellijk geschikte corrigerende maatregelen te nemen om de kinderen en jongeren te beschermen.

Deze maatregelen moeten worden gedocumenteerd. Bovendien moeten maatregelen worden genomen voor de rehabilitatie en sociale integratie van de betrokken kinderen en hen het behalen van een algemeen schooldiploma in overeenstemming met de binnen het betreffende land geldende normen mogelijk worden gemaakt. BIRKENSTOCK heeft het recht de samenwerking in het bijzonder na een schending van dit artikel 3 op staande voet te beëindigen.

In overeenstemming met de IAO-verdragen 79, 138, 142, 182 evenals de IAO-aanbeveling 146.

4. Discriminatie

Discriminatie bij aanstelling of tewerkstelling is verboden. In het bijzonder is het actieve of passieve onderscheid maken, uitsluiten of voortrekken op basis van ras, kaste, huidskleur, geslacht, leeftijd, geloof, politieke mening, lidmaatschap van een vakbond, lichamelijke of geestelijke handicap, etnische, nationale en sociale afkomst, nationaliteit, seksuele voorkeur of andere persoonlijke kenmerken verboden.

In overeenstemming met de IAO-verdragen 100, 111, 143, 158 en 159.

5. Verenigingsrecht en recht op collectief onderhandelen

De werknemers dienen te worden beschermd tegen elke vorm van ongelijke behandeling die met hun aanstelling samenhangt en tegen het verenigingsrecht gericht is. Hun recht om naar eigen keuze en met het doel de belangen van werknemers te ondersteunen en te beschermen verenigingen of organisaties op te richten, bij of uit te treden of voor deze werkzaam te zijn, dient te worden gerespecteerd. De uitoefening van het werk mag hierdoor niet worden belemmerd.

Voor zover normen in de betreffende staat het verenigingsrecht en het recht op collectief onderhandelen beperken, moet als alternatief ten minste een vrij en onafhankelijk verbond van werknemers voor het voeren van onderhandelingen mogelijk gemaakt en geoorloofd worden.

In overeenstemming met de IAO-verdragen 87, 98, 135 en 154 evenals de IAO-aanbeveling 143.

6. Dwangarbeid

Alle vormen van dwangarbeid en verplichte arbeid, schuldarbeid, lijfeigenschap of slavenarbeid evenals slavernij-achtige toestanden zijn verboden. Elke vorm van gevangenisarbeid is niet toegestaan. Geen werknemer mag direct of indirect door middel van geweld en/of intimidatie tot aanstelling worden gedwongen. Medewerkers dienen alleen te worden aangesteld als ze zich vrijwillig voor aanstelling beschikbaar hebben gesteld.

In overeenstemming met de IAO-verdragen 29 en 105.

7. Disciplinaire maatregelen

Alle werknemers dienen waardig en met respect te worden behandeld. Sancties, boetes, overige straffen of disciplinaire maatregelen mogen uitsluitend in overeenstemming met de geldende nationale en internationale normen evenals de internationaal erkende mensenrechten worden toegepast.

Geen werknemer mag op zijn werkplek worden blootgesteld aan verbale, psychische, fysieke, seksuele en/of lichamelijke agressie, bedreiging of intimidatie.

8. Werktijden

De werktijden moeten voldoen aan de richtlijnen van de geldende wetten, industriële normen of relevante IAO-verdragen, al naargelang welke richtlijn de strengste is. De volgens de nationale wetten maximaal toegestane wekelijkse werktijden dienen te worden aangehouden. Deze mogen op regelmatige basis echter niet meer dan 48 uur en inclusief overwerk niet meer dan 60 uur bedragen. Daarnaast gelden de voor afzonderlijke sectoren en aanstellingsvormen evenals in geval van ernstige verstoring van het regelmatige bedrijf de toepasselijke nationale en internationale normen, in het bijzonder de uitzonderingen van de IAO. De werknemers hebben na zes opeenvolgende werkdagen recht op ten minste een vrije dag. Gewerkte overuren dienen in overeenstemming met de normen van het betreffende land afzonderlijk te worden vergoed. Overuren dienen op basis van vrijwilligheid te worden gewerkt.

In overeenstemming met de IAO-verdragen 1 en 14.

9. Documentatie dienstverband

De zakenpartners garanderen dat zij de arbeidscondities (bijv. begin en duur van het dienstverband, werkuren, loon en toelagen) van hun werknemers schriftelijk documenteren, met betrekking tot de hen direct betreffende productiefases. Naam, geboortedatum en -plaats en indien mogelijk ook het woonadres van de werknemers dienen te worden geregistreerd.

De directe zakenpartners garanderen bovendien deze documentatie ook bij door hen belaste overige contractanten te laten uitvoeren.

Het omzeilen van de binnen het betreffende land geldende arbeids- en sociale verzekeringsnormen is verboden.

10. Vergoeding

De zakenpartners garanderen dat het aan de werknemers uitbetaalde loon ten minste voldoet aan het wettelijk voorgeschreven of binnen de industriële sector gebruikelijke minimumloon, al naargelang welke van beide hoger is. Het uitbetaalde loon dient voldoende te zijn om de basisbehoeften van de werknemers te dekken.

Illegale en ongerechtvaardigde loonafrek, in het bijzonder in vorm van directe of indirecte disciplinaire maatregelen, is verboden. Het loon dient op een voor de werknemer nuttige manier (bijv. in contanten of per cheque) te worden uitbetaald. De werknemers dienen op een begrijpelijke manier en gedetailleerd over de samenstelling van hun vergoeding te worden geïnformeerd. In overeenstemming met de IAO-verdragen 26 en 131.

11. Gezondheid & veiligheid

De wettelijke bepalingen met betrekking tot de beroepsveiligheid en de bescherming van de gezondheid dienen te worden nageleefd. De zakenpartners dienen te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving.

Ze dienen de noodzakelijke maatregelen te nemen om ongevallen en schade aan de gezondheid die in samenhang met de werkzaamheden kunnen ontstaan, te voorkomen. Hiervoor dienen de zakenpartners systemen in te voeren waarmee potentiële risico's voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers kunnen worden geïdentificeerd en voorkomen of waarmee op deze risico's kan worden gereageerd. Ze garanderen bovendien dat de werknemers regelmatig over de geldende normen ter bescherming van de gezondheid, de veiligheidsnormen en de veiligheidsmaatregelen worden geïnformeerd en geschoold. De zakenpartner dient dit te documenteren.

Er dienen schone toiletten evenals toegang tot drinkwater in voldoende hoeveelheid beschikbaar te zijn. Indien slaapruidtes beschikbaar wordt gesteld, dienen deze schoon en veilig te zijn en te voldoen aan de basisbehoeften.

In overeenstemming met het IAO-verdrag 155.

12. Milieubescherming

De bescherming van natuur en milieu is van essentieel belang. De zakenpartners dienen de geldende milieunormen aan te houden. Er wordt verwacht dat er continu wordt gewerkt aan de voorkoming en vermindering van de belasting van het milieu. Geldende procedures en normen voor afvalverwerking, de omgang met chemicaliën en andere gevaarlijke stoffen evenals de verwijdering daarvan alsook voor emissies en de afvalwaterbehandeling moeten worden aangehouden. De bescherming en het behoud van natuurlijke levensbehoeften heeft daarbij bijzondere prioriteit. Er dient naar een milieuvriendelijke en sociaal aanvaardbare productie te worden gestreefd.

13. Informatie / communicatie

Deze gedragscode dient ten minste in de betreffende landstaal en voor alle werknemers van de zakenpartners vrij toegankelijk en goed zichtbaar te worden opgehangen. In geval van analfabetisme dient de gedragscode mondeling te worden toegelicht.

14. Omkoping en corruptie

Elke vorm van omkoping of corruptie is verboden. Alle zakenpartners en hun werknemers dienen zich zo te gedragen dat geen persoonlijke afhankelijkheid, verplichtingen of beïnvloeding ontstaan. Het zakelijk handelen dient op basis van eerlijkheid en de geldende nationale en internationale normen plaats te vinden. Bovendien voert de zakenpartner een anti-omkopings- en anticorruptiebeleid in, dat in alle delen van de onderneming dient te worden nageleefd. Indien geschenken in het betreffende land tot de goede zeden behoren of als een teken van beleefdheid worden beschouwd, dient erop te worden gelet dat hierdoor geen verplichtende afhankelijkheden ontstaan en de geldende wetten van het land worden aangehouden.

Zodra er een verdenking van corrupt gedrag bestaat, dient dit aan BIRKENSTOCK te worden meegedeeld (zie artikel 18).

15. Managementsystemen

De zakenpartners dienen voor de realisatie, naleving en controle van de in deze gedragscode opgestelde grondbeginselen een managementsysteem in te voeren. Tot dit managementsysteem dienen duidelijke verantwoordelijkheden en procedures evenals een adequate documentatie te behoren. De documentatie, realisatie, naleving en voortdurende verbetering van de in deze gedragscode opgestelde grondbeginselen dienen regelmatig te worden gecontroleerd. Deze controles dienen te worden gedocumenteerd. De directe zakenpartner dient ervoor te zorgen dat de door hem belaste contractanten de grondbeginselen van deze gedragscode eveneens naleven.

16. Monitoring gedragscode

BIRKENSTOCK zet zich in voor de naleving van deze gedragscode. Indien BIRKENSTOCK dit wenst, zijn de zakenpartners verplicht in de fabrieken en werkplaatsen een sociale audit te laten uitvoeren.

De directe zakenpartner garandeert dat BIRKENSTOCK zelf of een door BIRKENSTOCK geautoriseerde derde zo nodig bij de directe of bij door hem belaste overige contractanten de naleving van de in deze gedragscode opgestelde grondbeginselen mag controleren en deze vooral onaangekondigd zelf of door hiertoe geautoriseerde derden mag bezoeken. Hiervoor zal hij de betreffende fabrieken en werkplaatsen benoemen en BIRKENSTOCK of de geautoriseerde derden een ongehinderde toegang tot alle faciliteiten verlenen.

17. Sancties en corrigerende maatregelen

BIRKENSTOCK heeft het recht de naleving van de in deze gedragscode opgestelde grondbeginselen te controleren. Indien wordt vastgesteld dat deze niet worden nageleefd, is de zakenpartner verplicht onmiddellijk passende corrigerende maatregelen te nemen.

Het recht tot beëindiging van de zakenrelatie met de zakenpartner door de betrokken onderneming van de BIRKENSTOCK Group wordt hierdoor niet beperkt. Daarbij is het niet van belang of de directe zakenpartner zelf of een door hem belaste andere contractant de in deze gedragscode opgestelde grondbeginselen heeft geschonden.

18. Klachtenprocedure

Klachten of tips m.b.t. overtredingen tegen deze gedragscode kunnen te allen tijde – ook anoniem – worden gemeld aan Birkenstock GmbH & Co. KG of de betrokken onderneming van de BIRKENSTOCK Group via het volgende verzameladres: sourcing@birkenstock.com

De aangevende persoon wordt verzocht, alleen bezwaren en meldingen door te geven als deze naar zijn/haar beste weten juist zijn.

Alle zakenpartners garanderen dat zij geen nadelige of disciplinaire maatregelen tegenover de aangevende persoon zullen nemen.

De ondergetekende verplicht zich hiermee tegenover BIRKENSTOCK zich aan deze gedragscode te houden.

(Plaats, datum) _____

Leverancier:

_____ (bedrijf)

_____ (straat)

_____ (postcode plaats)

_____ (land)

(stempel en handtekening)