

Erklæring om forpliktende engasjement

Firmastandard for foretaket BIRKENSTOCK Group

For BIRKENSTOCK er økonomisk, økologisk og sosialt ansvar kjernen i en ansvarlig bedrift. En slik type bedrift er også det vi forventer av våre leverandører.

Firmastandarden representerer minstestandarden som vi forventer. (De retter seg etter "Business Social Compliance Initiative" (BSCI), konvensjonene til International Labour Organisation (heretter "ILO"), de FNs verdenserklæring for menneskerettigheter, FN-konvensjonene om barns rettigheter og eliminering av enhver form for diskriminering av kvinner, prinsippene i UN Global Compact samt OECD-retningslinjene og flernasjonale selskaper.)

1. Gyldighetsområde

Firmastandarden er bestanddel av alle forretningsrelasjoner som opprettes ved produksjon og distribusjon av våre produkter. De gjelder spesielt for alle produksjonsanlegg for våre produkter eller bestanddeler for våre produkter. De gjelder for alle selskaper i BIRKENSTOCK Group samt for alle umiddelbare og middelbare forretningspartnere. Våre forretningspartnere er forpliktet til å overholde firmastandarden.

2. Lovbestemte krav

Ved produksjonsanleggene skal gjeldende nasjonale og internasjonale lover og forskrifter, bransjerelaterte minstestandarder, konvensjonene til ILO og FN samt alle andre relevante bestemmelser (heretter betegnet samlet som "standarder") overholdes. Overholdelse må videre følges i den faktiske betydningen til standardene, og ikke bare formelt.

3. Barnearbeid

Barnearbeid og utnyttelse av barn og ungdom er forbudt.

Minstealder for godkjent ansettelse må ikke være under alderen for når skoleplikten opphører, og ikke ligge under 15 år dersom ILO uttrykkelig gir unntak for dette.

Overholdelse av forbudet mot barnearbeid samt begrensning av ansettelse av ungdommer må garanteres. Ungdommer må ikke utsettes for farlige, usikre eller helseskadelige situasjoner. I tilfelle brudd på forbudet skal det straks iverksettes egnede hjelpetiltak for barna og ungdommene fra forretningspartneres side. Hjelpetiltakene skal dokumenteres. I tillegg skal også slike tiltak og prosedyrer som gjør at de berørte barna rehabiliteres og integreres sosialt og muliggjør en forlengelse av en generell fullføring av skolegangen i henhold til nasjonale krav, iverksettes. BIRKENSTOCK har rett til å avslutte samarbeidet, spesielt ved brudd på regel nr. 3 uten videre frist.

I samsvar med ILO-konvensjonene 79, 138, 142, 182 samt ILO-anbefaling 146.

4. Diskriminering

Diskriminering ved ansettelse er forbudt. Spesielt er enhver aktiv eller passiv forskjellsbehandling, utelukkelse eller fortrinnsrett som foretas på grunnlag av rase, kaste, hudfarge, kjønn, alder, trosbekjennelse, politisk mening, medlemskap i en fagforening, fysisk eller psykisk funksjonshemming, etnisk, nasjonalt eller sosialt opphav, nasjonalitet, seksuell orientering eller andre personlige egenskaper, forbudt.

I samsvar med ILO-konvensjonene 100, 111, 143, 158 og 159.

5. Rett til å organisere seg og føre kollektive forhandlinger

Ansatte skal beskyttes mot enhver forskjellsbehandling som gjelder deres ansettelse og som retter seg mot friheten til å organisere seg. Man skal respektere retten til å stifte foreninger eller organisasjoner etter eget valg

med den hensikt å ivareta mål og beskytte de ansattes interesser samt retten til å bli med i og representere disse. Den ansattes utøvelse må ikke begrenses i denne hensikt.

Såfremt nasjonale standarder begrenser retten til å organisere seg og retten til å føre kollektive forhandlinger, må i det minste en fri og uavhengig sammenslutning av ansatte for å føre forhandlinger muliggjøres og være tillatt.

I samsvar med ILO-konvensjonene 87, 98, 135 og 154 samt ILO-anbefaling 143.

6. Tvangsarbeid

Alle former for tvangsarbeid og pliktarbeid, trelldom, livegenskap eller slavearbeid samt liknende slaveritilstander er forbudt. Enhver form for fangearbeid er ikke tillatt. Ingen ansatt må tvinges direkte eller indirekte ved makt og/eller trusler til arbeid. Medarbeidere skal bare ansettes når de har søkt om ansettelse frivillig.

I samsvar med ILO-konvensjonene 29 og 105.

7. Disiplinære sanksjoner

Alle ansatte skal behandles med verdighet og respekt. Sanksjoner, mulkt, andre straffer eller disiplinære sanksjoner må bare foretas i samsvar med gjeldende nasjonale og internasjonale standarder samt de internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.

Ingen ansatt må utsettes for verbal, psykisk, fysisk, seksuell og/eller kroppslig vold, utnyttelse eller trakassering på arbeidsplassen.

8. Arbeidstider

Arbeidstidene må følge de til enhver tid strengeste angivelsene etter gjeldende rett, bransjestandarder eller relevante ILO-konvensjoner. Den maksimalt tillatte ukentlige arbeidstiden etter den nasjonale lovgivningen gjelder. Denne må dog ikke overskride 48 timer og inkludert overtid ikke 60 timer over lengre tid. I tillegg gjelder relevante nasjonale og internasjonale standarder, spesielt unntakene i ILO for de enkelte bransjer og ansettelsesformer samt i tilfelle alvorlige forstyrrelser av den regelmessige driften.

Den ansatte skal ha minst en dag fri etter seks arbeidsdager på rad. Overtid skal betales separat i henhold til nasjonale standarder. Overtid må ytes på frivillig basis.

I samsvar med ILO-konvensjonene 1 og 14.

9. Dokumentasjon av arbeidsforholdet

Forretningspartneren garanterer skriftlig dokumentasjon av arbeidsforholdene (f.eks. arbeidsforholdets start og slutt, arbeidstimer, lønn og tillegg) til de ansatte med hensyn til de umiddelbart berørte produksjonsfaser. Navn, fødselsdato og -sted samt hjemmehadresse – så langt det er mulig – til den ansatte skal registreres.

De direkte forretningspartnerne garanterer i tillegg den respektive dokumentasjonen for det øvrige personalet som finnes i virksomheten.

Omgåelse av gjeldende nasjonale arbeids- og trygdeordninger er ikke tillatt.

10. Avlønning

Forretningspartnerne garanterer at den betalte lønnen til de ansatte, tilsvarer minst den lovbestemte eller den normale minstelønnen i bransjen, alt etter hvilken av de to som er høyest. Den utbetalte lønnen skal være tilstrekkelig til å dekke de ansattes grunnbehov.

Ulovlig og uberettigede lønnstrekk, spesielt i form av direkte eller indirekte disiplinære sanksjoner, er forbudt. Utbetaling av lønnen skal foretas på en praktisk måte for den ansatte (f.eks. kontant eller per sjekk). De ansatte skal informeres regelmessig og detaljert om sammensetningen av avlønningen på en forståelig måte.

I samsvar med ILO-konvensjonene 26 og 131.

11. Helse og sikkerhet

Lovbestemmelsene om arbeidssikkerhet og helsevern skal overholdes. Forretningspartnerne er ansvarlige for å sørge for et sikkert og sunt arbeidsmiljø.

De må treffe nødvendige tiltak for å unngå ulykker og helseskader som kan oppstå som følge av virksomheten. Forretningspartnerne må i denne forbindelse innrette systemer som oppdager en potensiell far for helsen og

sikkerheten til de ansatte, og unngår eller reagerer på denne. De garanterer i tillegg at de ansatte informeres og opplæres regelmessig i gjeldende HMS-bestemmelser samt sikkerhetstiltak. Forretningspartneren skal dokumentere punktene ovenfor.

Det skal sørges for rene toaletter samt tilgang til drikkevann i tilstrekkelig mengde. Hvis det i tillegg sørges for losji, må denne være ren og sikker samt tilfredsstillende grunnleggende krav.

I samsvar med ILO-konvensjonene 155.

12. miljøvern

Vern av natur og miljø er av vesentlig betydning. Forretningspartnerne må overholdes de til enhver tid gjeldende miljøstandardene. Det forventes at det arbeides kontinuerlig for å unngå og redusere miljøbelastninger. Gjeldende prosedyrer og standarder for avfallsbehandling, håndtering av kjemikalier og andre farlige stoffer samt avhending av disse og utslipps- og avløpsvannbehandling skal overholdes. Vern om og bevaring av det naturlige livsgrunnlaget skal spesielt tas hensyn til. Det kreves en miljø- og sosialkompatibel produksjon.

13. Informasjon / kommunikasjon

Firmastandarden skal henges opp fritt tilgjengelig og godt synlig for alle ansatte og forretningspartnere på det aktuelle språket. I tilfelle analfabetisme må firmastandarden forklares muntlig.

14. Bestikkelse og korrupsjon

Enhver form for bestikkelse og korrupsjon er forbudt. Alle forretningspartnere og deres ansatte skal opptre på en slik måte at ingen personlig avhengighet, forpliktelse eller påvirkning oppstår. Basisreglene for forretningsmessig atferd skal være rettferdighet og overholdelse av de til enhver tid gjeldende nasjonale og internasjonale standarder. Videre innfører forretningspartneren en antibestikk- og antikorrupsjonspolitikk innenfor alle forretningsområdene. I den grad gaver er en del av tradisjonene og høflig opptreden i landet, skal man være oppmerksom på at det ikke oppstår forpliktende avhengighetsforhold og at gjeldende bestemmelser i landet blir fulgt.

Hvis det er mistanke om korrumpert atferd, skal dette meldes til BIRKENSTOCK

(se pkt. 18).

15. Managementsystemer

Forretningspartneren innfører et managementsystem til iverksetting, overholdelse og kontroll av grunnprinsippene angitt i firmastandarden. Managementsystemet må inneholde klare ansvarsforhold og prosedyrer samt en egnet dokumentasjon. Dokumentasjon, iverksetting, garanti og kontinuerlig forbedring av grunnprinsippene som utgår av firmastandarden, krever en regelmessig kontroll. Kontrollene skal dokumenteres. Den direkte forretningspartneren garanterer at de øvrige ansatte som brukes av ham, overholder grunnprinsippene som utgår av firmastandarden.

16. Overvåkning av firmastandarden

BIRKENSTOCK bidrar til å sikre grunnprinsippene i firmastandarden. Så langt BIRKENSTOCK ønsker det, er forretningspartneren forpliktet til å tillate at det gjennomføres en sosialrevidering på produksjonsanleggene.

Den direkte forretningspartneren garanterer at BIRKENSTOCK selv eller en tredjepart autorisert av ham foretar kontroll av overholdelse av grunnprinsippene i firmastandarden hos de direkte ansatte eller innleide arbeidere når det er behov for det, spesielt uanmeldte besøk i egen regi eller av en tredjepart på oppdrag fra ham. Til dette må det sørges for at BIRKENSTOCK eller tredjepart på oppdrag fra ham, skal ha uhindret tilgang til alle anleggene på produksjonsanleggene.

17. Sanksjoner og utbedringstiltak

BIRKENSTOCK er berettiget til kontroll av overholdelse av grunnprinsippene som utgår av denne firmastandarden. Hvis det oppdages manglende overholdelse, er forretningspartneren forpliktet til å innføre tilsvarende utbedringstiltak omgående uten opphør.

Retten til oppsigelse av forretningsforhold med forretningspartneren fra det aktuelle selskapet i BIRKENSTOCK Group begrenses ikke herav, uansett om den direkte forretningspartneren selv eller annen innleid arbeidskraft hos ham bryter grunnprinsippene som utgår av denne firmastandarden.

18. Reklamasjonsprosedyrer

Klager eller henvisninger om overtredelser av denne atferdskoden kan når som helst rapporteres til Birkenstock GmbH & Co. KG eller aktuelt foretak innenfor BIRKENSTOCK Group – også i anonymisert form – til felles adresse nedenfor: sourcing@birkenstock.com

Denne personen er forpliktet til å melde bare slike klager og henvisninger i meldingen som det finnes rimelig grunn til å tro at stemmer overens med virkeligheten.

Alle forretningspartnere garanterer å gi avkall på diskriminerende tiltak eller disiplinære sanksjoner ovenfor den personen som anmelder forholdet.

Undertegnende forplikter seg hermed til overholdelse av denne forpliktelse ovenfor BIRKENSTOCK.

(Sted, dato)_____

Leverandør:

_____(Firma)

_____(Gate)

_____(Poststed)

_____(Land)

(Stempel og underskrift)