

Åtagandeförklaring

Uppförandekod för företag i BIRKENSTOCK Group

För BIRKENSTOCK utgör ekonomiskt, miljömässig och socialt ansvar kärnan i en ansvarsfull företagsstyrning. Vi förväntar oss samma ansvarstagande från våra leverantörer.

I den här uppförandekoden fastställs våra minimistandarder i detta avseende. (Uppförandekoden grundar sig på "Business Social Compliance Initiative" (BSCI), konventionerna från Internationella arbetsorganisationen (nedan kallad ILO), FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, FN-konventionerna om barns rättigheter och om eliminering av diskrimineringen av kvinnor, principerna i FN:s Global Compact och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.)

1. Giltighetsområde

Den här uppförandekoden är en integrerad del av alla våra affärsrelationer i samband med tillverkning och försäljning av våra produkter. Den gäller särskilt för alla produktionsanläggningar där våra produkter eller delar av våra produkter tillverkas. Den gäller för alla företag i BIRKENSTOCK Group samt för alla direkta och indirekta affärspartner. Våra affärspartner är förpliktade att följa principerna i denna uppförandekod.

2. Rättsliga krav

Verksamheten i våra produktionsanläggningar regleras av gällande nationella och internationella lagar och bestämmelser, minimistandarderna för industrin, tillämpliga konventioner från ILO och FN och övriga relevanta bestämmelser (nedan kallade normer). I detta sammanhang är det viktigt att normernas faktiska innebörd efterlevs och inte bara deras form.

3. Barnarbete

Barnarbete och utnyttjande av barn eller ungdomar är förbjudet.

Minimiåldern för anställning får inte ligga under den ålder då skolplikten upphör och inte under 15 år, såvida detta inte uttryckligen tillåts i ILO:s undantag.

Efterlevnaden av förbudet mot barnarbete samt begränsning av ungdomsarbete ska säkerställas. Ungdomar får inte utsättas för farliga, otrygga eller hälsoskadliga

situationer. Om detta förbud överträds ska affärspartnern omedelbart vidta lämpliga korrigerande åtgärder till förmån för barnen och ungdomarna. De korrigerande åtgärderna ska dokumenteras. Dessutom ska man genomföra åtgärder och insatser för att rehabilitera och integrera de berörda barnen och ungdomarna i samhället samt göra den möjligt för dem att slutföra sin grundläggande skolutbildning, i enlighet med nationella regler. BIRKENSTOCK har rätt att omedelbart avbryta samarbetet om dessa bestämmelser överträds, särskilt punkt 3.

I överensstämmelse med ILO-konventionerna 79, 138, 142, 182 och ILO-rekommendation 146.

4. Diskriminering

Diskriminering är förbjuden i samband med anställning och sysselsättning. Det är i synnerhet förbjudet att aktivt eller passivt särskilja, stänga ute eller prioritera personer baserat på ras, kast, hudfärg, kön, ålder, trosbekännelse, politisk åskådning, medlemskap i en arbetstagarorganisation, fysisk eller mental funktionsnedsättning, etnisk, nationell och social bakgrund, nationalitet, sexuell läggning eller andra personliga egenskaper.

I överensstämmelse med ILO-konventionerna 100, 111, 143, 158 och 159.

5. Organisationsrätt och rätt till kollektivavtal

De anställda ska skyddas mot alla former av orättvis behandling som står i samband med deras anställning och som riktar sig mot organisationsrätten. De anställda har rätt att grunda, gå i eller ur samt vara verksamma för föreningar och organisationer som syftar till att främja och ta tillvara de anställdas rättigheter. Detta får dock inte ha en negativ inverkan på arbetet.

Om nationella normer begränsar organisationsrätten och rätten till kollektivavtal, måste man istället åtminstone tillåta och göra det möjligt för de anställda att bilda fria och oberoende sammanslutningar i syfte att föra förhandlingar.

I överensstämmelse med ILO-konventionerna 87, 98, 135 och 154 samt ILO-rekommendation 143.

6. Tvångsarbete

Alla former av tvångsarbete och obligatoriskt arbete, skuldslaveri, trälldom, slavarbete och slaveri eller liknande är förbjudna. All form av fängelsearbete är förbjuden. Ingen anställd får tvingas till arbete direkt eller indirekt genom våld och/eller hot. Endast medarbetare som frivilligt ställt sig till förfogande ska anställas.

I överensstämmelse med ILO-konventionerna 29 och 105.

7. Disciplinära åtgärder

Alla anställda ska behandlas med vördnad och respekt. Sanktioner, böter samt övriga straff eller disciplinära åtgärder får endast genomföras i enlighet med gällande nationella och internationella normer samt internationella erkända mänskliga rättigheter.

Ingen anställd får utsättas för våld, tvång eller trakasserier av verbal, psykisk, sexuell och/eller fysisk natur på arbetsplatsen.

8. Arbetstider

Arbetstiderna ska uppfylla de strängaste riktlinjerna enligt respektive gällande rätt, industristandarder eller tillämpliga ILO-konventioner. Den högsta tillåtna arbetstiden i veckan är den som föreskrivs i nationell lagstiftning. Denna tid får dock inte regelbundet överstiga 48 timmar eller 60 timmar med övertid inkluderat. För enskilda grenar och anställningsformer samt vid allvarliga störningar i den normala verksamheten gäller för övrigt tillämpliga nationella och internationella normer, i synnerhet undantagen från ILO.

Efter sex på varandra följande arbetsdagar har de anställda rätt till minst en ledig dag. Merarbete ska kompenseras i enlighet med nationella bestämmelser. Merarbete måste ske på frivillig basis.

I överensstämmelse med ILO-konventionerna 1 och 14.

9. Dokumentation av anställningsförhållandet

Affärspartnern är skyldig att skriftligt dokumentera sina anställdas arbetsvillkor (t.ex. arbetsförhållandets början och varaktighet, arbetstimmar, lön och ersättning), i fråga om de direkt berörda produktionsfaserna. De anställdas namn, födelsedatum och födelseort samt om möjligt hemadressen ska registreras.

Direkta affärspartner ska dessutom genomföra motsvarande dokumentation för övrig anlitad personal.

Det är inte tillåtet att kringgå gällande nationella arbets- och socialförsäkringsregler.

10. Ersättning

Affärspartnern förpliktar sig att ge sina anställda minst den lagstadgade minimilönen eller den minimilön som normalt föreskrivs inom branschen, beroende på vilken som här högst. Lönen ska räcka för att täcka de anställdas grundläggande behov.

Olagliga eller oberättigade löneavdrag, i synnerhet i form av direkta eller indirekta disciplinära åtgärder, är förbjudna. Lönen ska betalas ut på ett sätt som lämpar sig för den anställda (t.ex. kontant eller med check). De anställda ska regelbundet och detaljerat på ett förståeligt sätt få information om lönens sammansättning.

I överensstämmelse med ILO-konventionerna 26 och 131.

11. Hälsa och säkerhet

De lagstadgade bestämmelserna om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen ska beaktas. Affärspartnerna måste säkerställa att arbetsmiljön är säker och sund.

De ska vidta nödvändiga åtgärder för att undvika olyckor och hälsoskador i samband med arbetet. I detta syfte ska affärspartneren inrätta system som gör det möjligt att identifiera och undvika eller reagera på potentiella risker för de anställdas hälsa och säkerhet. De anställda måste dessutom regelbundet informeras om och utbildas i gällande regler för hälsoskydd och säkerhet samt om säkerhetsåtgärder. Detta ska dokumenteras av affärspartneren.

De anställda ska ha tillgång till rena toaletter och dricksvatten i tillräcklig mängd. Om det finns vilorum på arbetsplatsen ska dessa vara rena och säkra och uppfylla gällande grundkrav.

I överensstämmelse med ILO-konvention 155.

12. Miljöskydd

Skyddet av naturen och vår miljö är en av våra viktigaste prioriteringar. Affärspartneren ska beakta gällande miljöregler. Affärspartneren förväntas kontinuerligt arbeta för att undvika och minimera sin miljöpåverkan. Gällande metoder och standarder för avfallshantering, hantering av kemikalier och andra farliga ämnen och deras omhändertagande samt för utsläpp och behandling av avloppsvatten ska beaktas. På samma sätt ska de naturliga livsmiljöerna skyddas och bevaras. I detta sammanhang är det viktigt att främja en miljömässigt och socialt hållbar produktion.

13. Information och kommunikation

Alla anställda hos affärspartneren ska ha fri tillgång till den här uppförandekoden på minst det nationella språket, genom att den hängs upp på en väl synlig plats. För analfabeter måste uppförandekoden läsas upp.

14. Mutor och korrupcion

Det är förbjudet med mutor och korrupcion i alla former. Alla affärspartner och deras anställda ska agera på ett sådant sätt att det inte uppstår beroende, skyldigheter eller påverkan hos personer. Principerna för affärsverksamheten ska vara rättvisa och efterlevnad av gällande nationella och internationella normer. Affärspartneren ska dessutom införa regler för bekämpning av mutor och korrupcion inom samtliga affärsområden. Om det i vissa länder är sedvänja att erbjuda gåvor, är det viktigt att se till att detta inte medför bindande beroendeförhållanden och att gällande rättsliga normer följs.

Vid misstanke om korrupcion ska man vända sig till BIRKENSTOCK.

(se punkt 18).

15. Styrningssystem

Affärspartneren ska införa ett styrningssystem för införande, efterlevnad och övervakning av principerna i denna uppförandekod. Styrningssystemet ska omfatta tydliga ansvarsområden och metoder, samt lämplig dokumentation. Dokumentationen, införandet, efterlevnaden och den kontinuerliga förbättringen av principerna i denna uppförandekod ska kontrolleras med jämna mellanrum. Kontrollerna ska dokumenteras. Den direkta affärspartneren måste säkerställa att övrig anlitad personal följer principerna i denna uppförandekod.

16. Övervakning av uppförandekoden

För BIRKENSTOCK är det viktigt att principerna i denna uppförandekod efterlevs. På begäran av BIRKENSTOCK är affärspartneren skyldig att låta genomföra en granskning av de sociala villkoren i sina produktionsanläggningar.

Den direkta affärspartneren ger BIRKENSTOCK eller auktoriserad tredje part tillstånd att vid behov kontrollera efterlevnaden av principerna i denna uppförandekod hos affärspartneren eller hos övrig anlitad personal som arbetar för affärspartneren. Detta kan i synnerhet ske i form av oanmälda besök av BIRKENSTOCK själva eller behörig tredje part. Affärspartneren ska i så fall uppge de berörda produktionsanläggningarna och ge BIRKENSTOCK eller auktoriserad tredje part obehindrat tillträde till alla anläggningar.

17. Sanktioner och korrigerande åtgärder

BIRKENSTOCK har rätt att övervaka att principerna i denna uppförandekod efterlevs. Om det visar sig att principerna inte efterlevs, är affärspartneren skyldig att genast vidta korrigerande åtgärder.

Detta begränsar inte rätten för berört företag inom BIRKENSTOCK Group att avbryta samarbetet med affärspartneren, oberoende av om det är affärspartneren själv eller någon av dennes övriga personal som brutit mot principerna i uppförandekoden.

18. Klagomål

Klagomål eller tips om överträdelser av denna uppförandekod kan när som helst inlämnas till Birkenstock GmbH & Co. KG eller det berörda företaget inom BIRKENSTOCK Group – även anonymt. Vänd dig i så fall till följande kontaktperson.

Van Walrafen (van.walrafen@birkenstock.com).

Personer som lämnar in klagomål eller tips är endast skyldiga att göra detta om de i god tro anser att dessa uppgifter är korrekta.

Alla affärspartner förpliktar sig att avstå från att vidta skadliga eller disciplinära åtgärder mot den anmälade personen.

Undertecknaren förpliktar sig härmed att efterleva denna uppförandekod från BIRKENSTOCK.

(Ort, datum) _____

Leverantör::

_____ (företag)

_____ (gata)

_____ (postkod, ort)

_____ (land)

(Stämpel och underskrift)