

**CODE DE
CONDUITE
POUR LES
PARTENAIRES
COMMERCIAUX**

Pour BIRKENSTOCK Group B.V. & Co. KG et ses filiales (ci-après dénommées « BIRKENSTOCK » ou « la Société »), mener nos activités de manière responsable va de pair avec notre longue tradition. Nous attendons également une telle conduite de la part de nos partenaires commerciaux, incluant fournisseurs, revendeurs et autres partenaires B2B (ci-après dénommés « partenaires commerciaux »). Dans ce document, l'emploi du masculin générique pour désigner les partenaires commerciaux n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

Le présent Code de conduite décrit les normes minimales de conduite exigée de la part de nos partenaires commerciaux. Il est fondé sur les normes internationales, notamment l'initiative Business Social Compliance Initiative (BSCI), les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (PIDCP) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), les Conventions des Nations Unies relatives aux droits de l'enfant et sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, les principes du Pacte mondial des Nations Unies, la Convention de Bâle, les principes de Dhaka pour une migration dans la dignité et les principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales. Sans oublier les exigences énoncées dans la loi allemande sur les obligations de diligence raisonnable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG).

PORTÉE ET EXIGENCES LÉGALES

Le présent Code de conduite s'applique à toutes les relations commerciales liées à la fabrication, à la vente, à la commercialisation et à la distribution de nos produits. Il décrit les exigences minimales de conformité aux normes environnementales, sociales et de gouvernance. Il s'applique à l'ensemble de notre chaîne de valeur. Il s'applique à toutes les sociétés affiliées au sein de BIRKENSTOCK et à tous les partenaires commerciaux des sociétés au sein de BIRKENSTOCK. Nos partenaires commerciaux sont tenus de respecter les principes du présent Code de conduite et nous attendons d'eux qu'ils mènent leurs activités avec intégrité, transparence et en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables dans chaque pays où nous opérons.

Les lois et règlements nationaux et internationaux en vigueur, les conventions de l'OIT et de l'ONU ainsi que toute autre disposition pertinente (ci-après dénommées conjointement « normes ») doivent être respectés. La conformité doit également se faire conformément à l'esprit même de ces normes et pas uniquement conformément à ce qui y est énoncé, c'est-à-dire simplement pour des raisons de forme.

Lorsque les législations nationales sont en contradiction avec le présent code de conduite ou sont plus strictes que celui-ci, les législations nationales s'appliquent. Si les lois nationales ne respectent pas les normes internationales en matière de droits de l'homme, de travail et d'autres sujets abordés dans ce Code de conduite, nous exigeons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les termes de ce Code de conduite.

PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES ET INTÉGRITÉ

(1) LE TRAVAIL DES ENFANTS

Le travail et l'exploitation des enfants sont interdits. L'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge de la fin de la scolarité obligatoire et ne doit pas être inférieur à l'âge de 15 ans, sauf si cela est expressément autorisé par la législation nationale, conformément aux exceptions prévues par l'OIT.

Les fournisseurs doivent s'assurer du respect de l'interdiction du travail des enfants. En outre, ils doivent prendre les mesures nécessaires pour réadapter et intégrer socialement les enfants touchés, leur permettant d'obtenir un diplôme général de fin d'études conforme aux normes locales. En cas de violation, les partenaires commerciaux doivent immédiatement prendre les mesures correctives appropriées en faveur des enfants et documenter ces mesures.

(2) LA PROTECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les jeunes travailleurs-euses âgée-s de 15 à 18 ans ne peuvent être employé-es que pour des travaux qui ne nuisent pas à leur santé et à leur développement, et qui n'interfèrent pas avec leur éducation. Les restrictions concernant l'emploi des jeunes doivent être assurées. Les jeunes ne doivent pas être exposés à des situations dangereuses ou nocives pour leur santé, en particulier les heures supplémentaires, le travail de nuit ou les travaux dangereux. En cas de violation de l'interdiction, les partenaires commerciaux doivent immédiatement prendre des mesures correctives appropriées en faveur des jeunes. Les mesures correctives doivent être documentées.

(3) LE TRAVAIL FORCÉ

Toutes les formes de travail forcé et obligatoire, toute forme de servitude pour dettes, de servitude ou toute forme d'esclavage moderne et de pratiques analogues à l'esclavage sont interdites. Toutes les formes de travail en prison ou de travail illégal sont inadmissibles. Aucun-e employé-e ne peut être contraint-e directement ou indirectement à travailler de force et/ou par intimidation. Les employé-es ne peuvent être employé-es que s'ils ou elles ont volontairement déclaré leur disponibilité au travail.

Dans ce contexte, nous demandons à nos partenaires commerciaux de veiller à ce que les travailleurs-euses ou candidat-es

- ne soient pas tenu-es de payer des frais, des dépôts ou des cautions afin de garantir un emploi.
- ne soient pas tenu-es de déposer leurs passeports ou documents d'identité, documents personnels ou autres effets personnels auprès de l'entreprise.
- soient libres de quitter leur emploi après avoir donné un préavis raisonnable et à la fin de leur quart de travail.
- ne soient pas obligé-es de travailler des heures ou des jours excessifs au-delà des limites prescrites par la législation nationale ou les conventions collectives et
- ne travaillent pas des heures excédentaires sous une forme quelconque de menace (par exemple, de licenciement) ou afin de gagner au moins le salaire minimum, et

qu'aucun dépôt ne soit prélevé sur le salaire des travailleurs.euses pour les articles essentiels liés au lieu de travail.

Lorsqu'une main-d'œuvre issue de l'immigration est présente, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils la traitent de manière égale et sans discrimination et qu'ils s'assurent que cette main d'œuvre bénéficie de la protection du droit du travail, comme le prévoient les *Principes de Dhaka pour une migration digne*.

Lorsque des agences de recrutement ou tout autre intermédiaire sont impliqués dans le processus de recrutement, de sélection ou d'embauche de travailleurs, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils sélectionnent les agent.es de recrutement de la main-d'œuvre afin de garantir des pratiques de recrutement équitables. Il s'agit, au minimum, des éléments suivants :

- Les agences de recrutement doivent opérer sous une licence commerciale valide conformément à la législation nationale.
- Aucun frais de recrutement n'est supporté en tout ou en partie par les travailleurs-euses ou les demandeurs-euses d'emploi.
- Les conditions d'emploi présentées au moment du recrutement ne diffèrent pas de ce qui est fourni dans l'entreprise (y compris le type de travail indiqué).
- Les travailleurs-euses sont informé-es avant leur embauche (y compris, le cas échéant, avant de quitter leur pays ou région d'origine) des aspects clés des conditions d'emploi par écrit via une lettre ou un contrat de travail, conformément à la loi, dans leur langue locale.
- Les travailleurs-euses issu-es de l'immigration bénéficient de contrats égaux à ceux de leurs collègues et sont traité-es sur un pied d'égalité.
- Les agences de recrutement ont accepté de se conformer à ce présent Code.

(4) CORRUPTION, CONTRÔLE DU COMMERCE, BLANCHIMENT D'ARGENT

Nous rejetons toutes les formes de corruption et de pots-de-vin. Nous nous engageons à éviter tout semblant de pratiques contraires à l'éthique, telles que l'octroi ou l'acceptation d'avantages injustes. Tous les partenaires commerciaux et leurs membres du personnel doivent se conduire d'une manière qui ne donne lieu à aucune dépendance, obligation ou influence personnelle. La base de la relation d'affaires doit être caractérisée par l'équité et le respect des normes nationales et internationales en vigueur à tout moment. En outre, le partenaire commercial doit mettre en place une politique de lutte contre la corruption dans tous les domaines d'activité auxquels il est attendu de se conformer. S'il est coutumier et poli d'accorder des cadeaux dans certains pays, il faut veiller à ce que cela n'entraîne aucune situation de dépendance contraignante et à ce que les normes en vigueur dans le pays soient respectées.

En cas de suspicion de corruption, la situation doit être immédiatement signalée à BIRKENSTOCK (voir numéro 17).

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent conformément aux réglementations applicables en matière de contrôle des importations et des exportations et qu'ils se conforment aux exigences légales en matière de prévention du blanchiment d'argent.

(5) CONCURRENCE LOYALE

Nos partenaires commerciaux sont censés endosser les principes d'une concurrence libre et loyale. Nous interdisons strictement tout accord anticoncurrentiel et nous nous engageons à respecter les lois antitrust applicables. Nous rejetons les avantages concurrentiels dus à des pratiques commerciales déloyales et attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent en conséquence.

(6) DONNÉES PERSONNELLES, PROTECTION DES INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Nous respectons les droits à la vie privée de nos membres du personnel, partenaires commerciaux et client·es et adhérons aux exigences et réglementations applicables en matière de protection des données et de sécurité lors du traitement des informations personnelles; Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils s'y conforment également.

Les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que les secrets commerciaux et autres informations confidentielles que d'autres partenaires commerciaux et client·es leur confient soient adéquatement protégés contre l'acquisition, l'utilisation et la divulgation non autorisées, au moins conformément aux dispositions légales applicables en matière de protection des secrets d'affaires.

Nous respectons la propriété intellectuelle de nos partenaires commerciaux, clients et autres tiers. Nous veillons à ce que des précautions suffisantes soient prises pour protéger les droits de propriété intellectuelle lors du transfert d'expertise et de technologies. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils agissent en conséquence.

(7) PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Les partenaires commerciaux doivent veiller à la conformité aux normes environnementales applicables. Nous nous attendons à ce que des efforts continus soient déployés pour prévenir et atténuer les charges environnementales. Toutes les procédures et normes applicables en vigueur pour la gestion des déchets, la manipulation des produits chimiques et autres substances dangereuses et leur élimination, ainsi que celles relatives aux émissions et au traitement des eaux usées, doivent être respectées. Une attention particulière est accordée à la protection et à la préservation de la base naturelle de la vie, y compris le risque de déforestation et de dégradation des forêts.

Sont interdites les actions qui peuvent causer des changements nocifs au sol, la pollution atmosphérique, les émissions sonores nocives, la pollution de l'eau et l'utilisation excessive de l'eau qui ont un impact négatif sur les ressources nécessaires à la conservation et à la production de nourriture, l'accès à l'eau potable et aux installations sanitaires, ou qui nuisent à la santé d'une personne.

Le cas échéant, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent l'interdiction d'exporter et d'importer des déchets dangereux et d'autres déchets prévue par la Convention de Bâle, l'interdiction de la production et de l'utilisation de mercure dans les produits et l'interdiction du traitement inapproprié des déchets de mercure en

vertu de la Convention de Minamata et qu'ils se conforment à l'interdiction de la gestion non écologiquement rationnelle des polluants organiques persistants (POP) en vertu de la Convention de Stockholm.

(8) RESPECT DES PEUPLES AUTOCHTONES ET DES COMMUNAUTÉS LOCALES

Les droits et les moyens de subsistance des communautés locales et des peuples autochtones doivent être respectés. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils s'abstiennent d'effectuer des expulsions illégales et des prises illégales de terres, de forêts et d'eaux dans le cadre de l'acquisition, de la mise en valeur ou de toute autre utilisation de terres, de forêts et d'eaux dont l'utilisation assure la subsistance d'une personne. À cet égard, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'avant toute activité susceptible d'affecter les droits, les terres, les ressources, les territoires et/ou la sécurité alimentaire des peuples autochtones et des communautés locales, que leur consentement libre, préalable et éclairé (FPIC) soit obtenu conformément à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP).

DROITS ET PROTECTIONS DES TRAVAILLEURS-EUSES

(9) SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les dispositions légales relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail doivent être respectées. Les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que l'environnement de travail soit sûr et sain.

Les partenaires commerciaux doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter tout accident ou atteinte à la santé en relation avec le travail. Dans cette optique, le partenaire commercial doit mettre en place des systèmes capables de détecter et de prévenir tout danger potentiel pour la santé et la sécurité de ses employé·es ou d'y réagir.

En outre, ils veillent à ce que les employé·es soient régulièrement informé·es et formé·es sur les règlements et les mesures de sécurité en vigueur en matière de santé et de sécurité au travail.

Des mesures de protection doivent être prises pour éviter l'exposition à des substances chimiques, physiques ou biologiques. Les issues de secours doivent rester déverrouillées et dégagées, et des extincteurs et des équipements d'urgence doivent être disponibles au besoin. De plus, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils abordent adéquatement l'organisation du travail en termes d'heures de travail et de pauses afin de prévenir une fatigue physique et mentale excessive. Le partenaire commercial doit documenter les aspects mentionnés ci-dessus.

Des toilettes propres et un accès à une eau potable propre en quantité suffisante doivent être assurés. Si des couchages sont fournis, ils doivent être propres et sûrs et répondre aux exigences de base.

(10) PERSONNEL DE SÉCURITÉ

En cas d'embauche de forces de sécurité publiques ou privées, les partenaires commerciaux doivent s'assurer que leur personnel de sécurité respecte les principes établis dans le présent Code de conduite. Lorsqu'il fait usage de la force, le personnel de sécurité ne doit pas blesser physiquement les travailleurs-euses et les communautés locales, doivent s'abstenir de toute forme de harcèlement ou de traitement dégradant. De plus, il ne doit pas entraver l'exercice de la liberté

d'association.

(11) DOCUMENTATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Les partenaires commerciaux doivent garantir la documentation écrite des conditions de travail (par exemple, le début et la fin de la relation de travail, les heures de travail, le salaire et les primes) de leurs employé-es les concernant directement. Les employé-es doivent également avoir accès à ces informations, qui doivent être rédigées dans une langue qu'ils ou elles peuvent lire ou comprendre. Les employé-es doivent être informé-es de leurs conditions d'emploi et doivent être à même de les comprendre. Le nom, la date et le lieu de naissance et, si possible, l'adresse domiciliaire de l'employé-e doivent être consignés. Les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que le travail effectué soit effectué sur la base de relations de travail reconnues établies par la législation et la pratique nationales. Il est interdit de contourner les réglementations nationales en vigueur en matière d'emploi et de sécurité sociale.

En outre, le présent Code de conduite doit être affiché dans la langue nationale correspondante, du moins de manière librement accessible et clairement visible, au bénéfice de tous les employé-es des partenaires commerciaux. En cas d'analphabétisme, le Code de conduite doit être expliqué oralement.

Les partenaires commerciaux doivent veiller à ce que les agences de travail intérimaire ou les sous-traitant-es direct-es et indirect-es avec lesquelles ils travaillent respectent les obligations en matière de documentation et à ce que leurs partenaires commerciaux documentent eux-mêmes les périodes de travail temporaire et le nombre de travailleurs-euses temporaires déployés. Les partenaires commerciaux doivent avoir une vue d'ensemble et doivent être en mesure de fournir, sur demande, une liste de toutes les sous-traitances impliquées dans la production des produits, matériaux, composants ou services de BIRKENSTOCK.

(12) HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, les pauses et les congés annuels, doivent respecter les exigences les plus strictes en vigueur à tout moment en vertu des lois en vigueur, des normes industrielles ou des conventions pertinentes de l'OIT. Le nombre maximal d'heures de travail hebdomadaires prévu par la législation nationale s'applique. Toutefois, le nombre d'heures de travail ne doit pas dépasser 48 heures par semaine et un maximum de 60 heures par semaine si les heures supplémentaires sont incluses. En outre, les normes nationales et internationales pertinentes, en particulier les exceptions de l'OIT, s'appliquent aux différents métiers et formes d'emploi et en cas de perturbation grave des activités normales.

L'employé-e a droit à au moins un jour (24 heures consécutives) de congé après avoir travaillé pendant six jours consécutifs. Les jours fériés ou religieux et les congés annuels doivent être respectés conformément à la loi applicable et/ou au contexte local. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées conformément aux normes locales. Les heures supplémentaires doivent être effectuées sur une base volontaire.

(13) RÉMUNÉRATION

Les partenaires commerciaux garantissent que le salaire versé aux salarié-es est au

moins égal au salaire minimum légal ou au salaire minimum habituel dans le secteur industriel, le plus élevé de ces deux montants étant retenu. Le salaire versé assure le salaire minimum vital correspondant.

Les retenues salariales illégales et injustifiées, notamment sous forme de mesures disciplinaires directes ou indirectes, sont interdites. Le paiement du salaire doit avoir lieu régulièrement (au moins une fois par mois), à temps et de manière pratique du point de vue des employé-es (par exemple, en espèces ou par chèque). Les employé-es doivent être informé-es de manière compréhensible et détaillée de la répartition de leurs salaires.

(14) DROIT D'ASSOCIATION ET DROIT À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les salarié-es sont protégé-es contre tout traitement discriminatoire dans le cadre de leur emploi et allant à l'encontre de la liberté syndicale.

Elles ou ils ont le droit de créer des associations ou des organisations de leur choix dans le but de promouvoir et de protéger les intérêts des travailleurs-euses, d'adhérer à de telles associations ou organisations ou de les quitter et de travailler pour elles. À cet égard, l'exercice de leurs fonctions professionnelles ne doit pas être affecté. En outre, le travail des représentant-es des travailleurs-euses dans l'exercice de leurs fonctions d'une manière qui ne perturbe pas les activités de l'entreprise doit être respecté. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils répondent, le cas échéant, à une demande de négociation de bonne foi, conformément à la loi applicable, et qu'ils fournissent, le cas échéant, aux représentant-es des travailleurs-euses les facilités appropriées pour l'élaboration d'une convention collective efficace, par exemple en leur permettant de prendre le temps nécessaire pour s'absenter du travail.

Dans les cas où les lois nationales restreignent le droit d'association et de négociation collective, nous attendons, au minimum, que le droit des employé-es de s'associer librement et indépendamment à des fins de négociation soit garanti.

(15) DISCRIMINATION

Tous-tes les travailleurs-euses doivent être traité-es sur un pied d'égalité et sans discrimination. La discrimination lors de l'embauche et de l'emploi est interdite, en particulier toute discrimination active ou passive, exclusion ou préférence fondée, par exemple, sur l'origine nationale ou ethnique, l'origine sociale, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, le sexe, les opinions politiques, la religion ou les croyances, ou l'appartenance à une organisation d'employés. À cet égard, nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Selon l'OIT, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale couvre non seulement les cas où les hommes et les femmes effectuent un travail identique ou similaire (salaire égal pour un travail égal), mais elle englobe également les cas où les hommes et les femmes accomplissent des tâches différentes et de valeur égale, évaluées sur la base de critères objectifs et exempts de discrimination fondée sur le sexe.

(16) MESURES DISCIPLINAIRES

Tous les membres du personnel doivent être traités avec dignité et respect. Les sanctions, amendes, autres peines ou mesures disciplinaires ne peuvent être prises que conformément aux normes nationales et internationales en vigueur et aux droits de l'homme internationalement reconnus.

Aucun·e employé·e ne peut être soumis·e à la force verbale, mentale, physique ou sexuelle, à la contrainte ou au harcèlement sur son lieu de travail.

(17) PROCÉDURE DE PLAINTE

Nous prenons au sérieux toute violation du Code de conduite. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils mettent en place des mécanismes de plainte appropriés pour les travailleurs·euses et les membres de la communauté qui pourraient être affecté·es négativement par les activités de l'entreprise. Les actions pratiques pour un mécanisme de plainte approprié peuvent comprendre :

- des mécanismes de plainte facilement accessibles, fiables et équitables ;
- des informations mises à disposition de tous les employé·es sur l'existence de mécanismes de plainte ;
- des processus transparents de traitement des plaintes ;
- la possibilité pour les employé·es de déposer des plaintes anonymement ;
- l'implication des représentant·es des travailleurs·euses si nécessaire ;
- la documentation écrite des plaintes et de leur résolution ;
- pas de sanctions contre les employé·es pour avoir déposé des plaintes.

De plus, nous encourageons nos partenaires commerciaux à communiquer à leurs employé·es la possibilité de déposer des plaintes par le biais de notre mécanisme. Les plaintes ou les informations concernant les violations du présent Code de conduite peuvent être signalées à BIRKENSTOCK, même de manière anonyme, via le système de signalement de BIRKENSTOCK SpeakUp Line, accessible sur le site web du groupe BIRKENSTOCK.

La personne qui dépose la plainte ne doit présenter que les plaintes et les renseignements à l'égard desquels elle a toutes les raisons de croire que la notification correspondante est exacte.

Tous les partenaires commerciaux garantissent qu'ils s'abstiendront de prendre des mesures désavantageuses ou disciplinaires contre une personne déposant une plainte. En outre, ils veillent à ce que leurs fournisseurs mettent également en place des mécanismes de plainte.

SYSTÈMES DE GESTION

(18) GESTION DES RISQUES

Les partenaires commerciaux doivent mettre en place un système adéquat de gestion des risques afin de mettre en œuvre, de respecter et d'examiner les principes énoncés

dans le présent code de conduite dans le cadre de leurs propres activités. En même temps, ils sont également tenus de transmettre ces attentes à leurs fournisseurs et partenaires commerciaux. Le système de gestion adéquat doit contenir des responsabilités et des procédures claires, et une documentation appropriée. La documentation, la mise en œuvre, l'observation et l'amélioration continue des principes énoncés dans le présent code de conduite doivent être évaluées régulièrement. Ces vérifications doivent être documentées. Le partenaire commercial direct veille à ce que les autres personnes autorisées qu'il engage respectent les principes énoncés dans le présent Code de conduite.

(19) CONTRÔLE DU RESPECT DU CODE DE CONDUITE

BIRKENSTOCK a le droit de surveiller et de vérifier le respect des exigences énoncées dans le présent Code de conduite en utilisant les moyens appropriés. Cette vérification peut, à la discrétion de BIRKENSTOCK, prendre la forme, par exemple, d'un questionnaire, d'auto-évaluations ou d'audits sur site par BIRKENSTOCK elle-même ou par des tiers autorisés par elle. Le partenaire commercial direct garantit que, le cas échéant, BIRKENSTOCK elle-même ou des tiers autorisés par elle sont habilités à contrôler le respect des principes énoncés dans le présent Code de conduite par les personnes directement ou autrement engagées par elle. Le partenaire commercial accordera également à BIRKENSTOCK ou à des tiers autorisés un accès illimité à tous ses sites de production et usines et aux documents connexes.

(20) SANCTIONS ET MESURES CORRECTIVES

Nous nous efforçons d'établir des relations d'affaires sur le long terme et d'instaurer un dialogue ouvert, transparent et constructif avec nos partenaires commerciaux afin d'améliorer la coopération en vue d'une amélioration continue, lorsque cela est nécessaire et possible. Si une non-conformité est détectée, nous attendons de notre partenaire commercial qu'il en informe BIRKENSTOCK sans tarder, qu'il crée un rapport d'incident et prenne les mesures correctives appropriées.

Nous considérons que la résiliation de la relation commerciale est un dernier recours. Dans ce contexte, BIRKENSTOCK se réserve le droit de réévaluer et de mettre fin à la relation commerciale contractuelle avec ses partenaires commerciaux s'ils ne souhaitent pas agir conformément au présent Code de conduite pour améliorer la situation. Cela vaut en particulier lorsque la mise en œuvre d'un plan assorti de mesures et d'un calendrier concret ne remédie pas à la situation (après l'expiration du délai) ou lorsqu'il n'y a pas de perspective réaliste de changement et que des violations du Code de conduite persistent.

Le partenaire soussigné s'engage à respecter le présent Code de conduite. (Lieu, date)

Société :

_____ (Nom de la société)

_____ (Voie/numéro de voie)

_____ (Ville/code postal)

_____ (Pays)

_____ (représenté par/intitulé du poste)

(Signature)