

## Verpflichtungserklärung

### Code of Conduct der Unternehmen der BIRKENSTOCK Group

Für BIRKENSTOCK sind ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung Kerninhalte eines verantwortlichen Handelns. Ein solches Handeln erwarten wir auch von unseren Lieferanten.

Dieser Verhaltenskodex stellt den von uns erwarteten Mindeststandard dar. (Er orientiert sich an der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), den Konventionen der International Labour Organisation (im Folgenden „ILO“), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen.)

#### 1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex ist unabdingbarer Bestandteil aller Geschäftsbeziehungen, die in Zusammenhang mit der Herstellung und dem Vertrieb unserer Produkte bestehen. Er gilt insbesondere für alle Produktionsstätten unserer Produkte oder von Bestandteilen unserer Produkte. Er gilt für alle Unternehmen der BIRKENSTOCK Group sowie für alle unmittelbaren und mittelbaren Geschäftspartner. Zur Einhaltung der Grundsätze dieses Verhaltenskodexes sind unsere Geschäftspartner verpflichtet.

#### 2. Gesetzliche Anforderungen

In den Produktionsstätten sind die geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, industriellen Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN sowie alle anderen relevanten Bestimmungen (im Folgenden insgesamt „Normen“) einzuhalten. Die Einhaltung muss auch nach dem tatsächlichen Sinn der Normen und nicht nur der Form halber erfolgen.

#### 3. Kinderarbeit

Kinderarbeit und die Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen ist verboten. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und nicht unter 15 Jahren liegen, es sei denn, dies ist durch Ausnahmen der ILO ausdrücklich zulässig. Die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit sowie die Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung sind sicherzustellen. Jugendliche dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot sind durch den Geschäftspartner unverzüglich für die Kinder und Jugendlichen geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Die Abhilfemaßnahmen sind zu dokumentieren. Zudem sind solche Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen, die der Rehabilitation und sozialen Eingliederung der betroffenen Kinder dienen und diesen die Erlangung eines allgemeinen Schulabschlusses entsprechend innerstaatlicher Normen ermöglichen. BIRKENSTOCK ist berechtigt, die Zusammenarbeit insbesondere bei einem Verstoß gegen diese Nr. 3 fristlos zu beenden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182 sowie der ILO Empfehlung 146.

#### 4. Diskriminierung

Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ist verboten. Insbesondere ist jede aktive oder passive Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer persönlicher Merkmale vorgenommen wird, verboten. Im Einklang mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159.

#### **5. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektiv-Verhandlungen**

Die Beschäftigten sind vor jeder unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung im Zusammenhang steht und die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet, zu schützen. Ihr Recht, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder auszutreten sowie für diese tätig zu sein, ist zu achten. Die Ausübung der Beschäftigung darf dabei nicht beeinträchtigt werden. Soweit innerstaatliche Normen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie der ILO Empfehlung 143.

#### **6. Zwangsarbeit**

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit sowie der Sklaverei ähnliche Zustände sind verboten. Jegliche Form der Gefängnisarbeit ist nicht zulässig. Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

#### **7. Disziplinarmaßnahmen**

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen. Kein Beschäftigter darf an seinem Arbeitsplatz verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

#### **8. Arbeitszeiten**

Die Arbeitszeiten müssen den jeweils strengsten Vorgaben nach geltendem Recht, industriellen Standards oder relevanten ILO-Konventionen entsprechen. Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung. Diese darf auf regelmäßiger Basis jedoch nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Mehrarbeit nicht mehr als 60 Stunden betragen. Es gelten im Übrigen für einzelne Gewerbe und Beschäftigungsformen sowie im Falle von ernstlichen Störungen des regelmäßigen Betriebs die einschlägigen nationalen und internationalen Normen, insbesondere die Ausnahmen der ILO. Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend den innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

#### **9. Dokumentation Arbeitsverhältnis**

Die Geschäftspartner garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitsbedingungen (z.B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) ihrer Beschäftigten in Bezug auf die sie unmittelbar betreffenden Fertigungsphasen. Name, Geburtsdatum und -ort, sowie möglichst die Heimatanschrift des Beschäftigten sind zu erfassen.

Die direkten Geschäftspartner garantieren zudem die entsprechende Dokumentation bei den von ihnen eingesetzten sonstigen Beauftragten.

Umgehungen geltender innerstaatlicher Arbeits- und Sozialversicherungsnormen sind verboten.

#### **10. Vergütung**

Die Geschäftspartner gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Industriebranche üblicherweise vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht, je nachdem welcher von beiden höher ist. Der gezahlte Lohn sollte zur Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten ausreichen.

Illegale und unberechtigte Lohnabzüge, insbesondere solche in Form von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Die Auszahlung des Lohnes hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise (z.B. in bar oder per Scheck) zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig und detailliert über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren. Im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131.

#### **11. Gesundheit & Sicherheit**

Die gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind einzuhalten. Die Geschäftspartner haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen. Sie treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Hierzu wird der Geschäftspartner Systeme einrichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Sie gewährleisten zudem, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Der Geschäftspartner hat Vorstehendes zu dokumentieren.

Es sind saubere Toiletten sowie der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge bereitzustellen. Sofern zudem Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grunderfordernissen entsprechen.

Im Einklang mit der ILO-Konvention 155.

#### **12. Umweltschutz**

Der Schutz von Natur und Umwelt ist von wesentlicher Bedeutung. Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Umweltnormen einzuhalten. Es wird erwartet, dass kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen gearbeitet wird. Geltende Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maß zu berücksichtigen. Eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion soll gefördert werden.

#### **13. Information / Kommunikation**

Dieser Verhaltenskodex ist mindestens in der jeweiligen Landessprache und für alle Beschäftigten der Geschäftspartner frei zugänglich und gut sichtbar auszuhängen. In Fällen von Analphabetismus muss der Verhaltenskodex mündlich erläutert werden.

#### **14. Bestechung und Korruption**

Jegliche Form der Bestechung oder Korruption ist verboten. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Grundsätze des geschäftlichen Verhaltens sollen Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen sein. Ferner führt der Geschäftspartner eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

Soweit der Verdacht von korruptem Verhalten besteht, ist dieser BIRKENSTOCK zu melden (siehe Ziffer 18).

#### **15. Managementsysteme**

Die Geschäftspartner führen zur Umsetzung, Einhaltung und Überprüfung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze ein Managementsystem ein. Das Managementsystem muss klare Verantwortlichkeiten und Verfahren beinhalten sowie eine angemessene Dokumentation. Die Dokumentation, Umsetzung, Wahrung und kontinuierliche Verbesserung der nach diesem Verhaltenskodex

aufgestellten Grundsätze bedarf einer regelmäßigen Überprüfung. Die Überprüfungen sind zu dokumentieren. Der direkte Geschäftspartner stellt sicher, dass die von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze einhalten.

#### 16. Überwachung Verhaltenskodex

BIRKENSTOCK tritt für die Sicherstellung der Grundsätze dieses Verhaltenskodexes ein. Soweit BIRKENSTOCK dies wünscht, sind die Geschäftspartner verpflichtet, in den Produktionsstätten ein Sozialaudit durchführen zu lassen.

Der direkte Geschäftspartner garantiert, dass BIRKENSTOCK selbst oder von ihr autorisierte Dritte im Bedarfsfall bei dem direkten oder dem von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze, insbesondere unangekündigt selbst oder durch beauftragte Dritte Besuche vornehmen darf. Er wird hierfür die Produktionsstätten entsprechend benennen und BIRKENSTOCK oder beauftragten Dritten ungehinderten Zugang zu allen Anlagen gewähren.

#### 17. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

BIRKENSTOCK ist zur Überwachung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze berechtigt. Sofern die Nichteinhaltung festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten.

Das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen mit dem Geschäftspartner durch das betroffene Unternehmen der BIRKENSTOCK Group wird hierdurch nicht eingeschränkt, unerheblich ob der direkte Geschäftspartner selbst oder aber der von diesem eingesetzte sonstige Beauftragte gegen die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verstößt.

#### 18. Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit der Birkenstock Group B.V. & Co. KG oder dem betroffenen Unternehmen der BIRKENSTOCK Group – auch in anonymisierter Form – an [welcome@birkenstock.com](mailto:welcome@birkenstock.com) gemeldet werden.

Die anzeigende Person ist gehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet.

Alle Geschäftspartner garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der anzeigenden Person zu unterlassen.

Der Unterzeichner verpflichtet sich hiermit zur Einhaltung dieser Verpflichtung gegenüber BIRKENSTOCK.

Lieferant:

\_\_\_\_\_ (Firmenname)

\_\_\_\_\_ (Straße / Hausnummer)

\_\_\_\_\_ (PLZ / Stadt)

\_\_\_\_\_ (Land)

\_\_\_\_\_ (repräsentiert von/vertreten durch)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift)

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)