

CÓDIGO DE CONDUTA PARA PARCEIROS COMERCIAIS

Para o Grupo BIRKENSTOCK B.V. & Co. KG e as suas subsidiárias (doravante designados por «BIRKENSTOCK» ou «a Empresa»), a condução responsável dos negócios está intimamente ligada à nossa longa herança e tradição. Esperamos igualmente essa conduta dos nossos parceiros comerciais, que podem incluir fornecedores, revendedores e outros parceiros B2B [doravante referidos como parceiros de negócios].

Este Código de Conduta define os padrões mínimos que esperamos. Baseia-se em normas internacionais, incluindo a Iniciativa de Conformidade Social Empresarial (BSCI), as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (PIDESC), as Convenções das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança e sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, os Princípios do Pacto Global das Nações Unidas, a Convenção de Basileia, os Princípios de Dacca para a Migração com Dignidade e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) para Empresas Multinacionais, bem como os requisitos descritos na Lei Alemã sobre as Obrigações de Diligência Devida das Empresas nas Cadeias de Abastecimento (LkSG).

ÂMBITO E REQUISITOS LEGAIS

Este Código de Conduta aplica-se a todas as relações comerciais relacionadas com o fabrico, vendas, marketing e distribuição dos nossos produtos. Este Código de Conduta define os requisitos mínimos para o cumprimento das normas ambientais, sociais e de governação. Aplica-se a toda a nossa cadeia de valor. Aplica-se a todas as empresas afiliadas da BIRKENSTOCK e a todos os parceiros comerciais das empresas da BIRKENSTOCK. Os nossos parceiros comerciais são obrigados a respeitar os princípios deste Código de Conduta, e esperamos que conduzam os seus negócios com integridade, transparência e em conformidade com todas as leis e regulamentos aplicáveis em cada país onde operamos.

As leis e regulamentos nacionais e internacionais em vigor, as Convenções da OIT e da ONU, bem como quaisquer outras disposições relevantes (doravante designadas conjuntamente por «normas») devem ser respeitadas. A conformidade deve também ocorrer de acordo com o verdadeiro espírito destas normas e não apenas de acordo com a letra da lei, por mera formalidade.

Nos casos em que as leis nacionais contradigam ou sejam mais rigorosas do que este Código de Conduta, as leis nacionais prevalecerão. Se as leis nacionais não cumprirem as normas internacionais de direitos humanos, trabalho e outros temas abrangidos pelo presente Código de Conduta, exigimos que os nossos parceiros de negócio cumpram os termos deste Código de Conduta.

PRÁTICAS EMPRESARIAIS ÉTICAS E INTEGRIDADE

(1) TRABALHO INFANTIL

O trabalho infantil e a exploração de crianças são proibidos. A idade mínima para o emprego não deve ser inferior à idade em que termina a escolaridade obrigatória e não deve ser inferior aos 15 anos, a menos que tal seja explicitamente permitido pela legislação nacional, em conformidade com as exceções previstas pela OIT.

Os fornecedores devem garantir o cumprimento da proibição do trabalho infantil. Além disso, devem tomar medidas para a reabilitação e integração social das crianças afetadas, permitindo-lhes obter um diploma de conclusão do ensino básico, em conformidade com as normas locais. Caso ocorra uma violação, os parceiros comerciais devem tomar imediatamente as medidas corretivas adequadas em benefício das crianças, documentando essas medidas.

(2) A PROTEÇÃO DOS JOVENS TRABALHADORES

Os jovens trabalhadores com idades compreendidas entre os 15 e os 18 anos só podem ser empregados em trabalhos que não sejam prejudiciais à sua saúde e desenvolvimento e que não interfira com a sua educação. As restrições relativas ao emprego de jovens devem ser garantidas. Os jovens não devem ser expostos a quaisquer situações que sejam perigosas, inseguras ou prejudiciais à sua saúde, em particular horas extraordinárias, trabalho noturno ou trabalho perigoso. Em caso de violação da proibição, os parceiros comerciais devem tomar imediatamente medidas corretivas adequadas em benefício dos jovens. As medidas corretivas devem ser documentadas.

(3) TRABALHO FORÇADO

São proibidas todas as formas de trabalho forçado e obrigatório, qualquer forma de servidão por dívida, servidão ou qualquer forma de escravidão moderna e práticas análogas à escravidão. Todas as formas de trabalho prisional ou trabalho ilegal são inadmissíveis. Nenhum colaborador pode ser obrigado, direta ou indiretamente, a trabalhar através de força e/ou intimidação. Os colaboradores só podem ser contratados se tiverem declarado voluntariamente a sua disponibilidade para trabalhar.

Neste contexto, exigimos que os nossos parceiros comerciais garantam que os trabalhadores/candidatos

- não sejam obrigados a pagar taxas, cauções ou fianças para garantir o emprego.
- não sejam obrigados a entregar os seus passaportes, documentos de identidade, documentos pessoais ou outros pertences à empresa.
- sejam livres de deixar o emprego após um pré-aviso razoável e no final do seu turno.
- não sejam obrigados a trabalhar horas ou dias em excesso, para além dos limites previstos na legislação nacional ou no acordo coletivo, e
- não trabalhem horas extraordinárias sob qualquer forma de ameaça (por exemplo, despedimento) ou com o objetivo de ganhar pelo menos o salário mínimo, e que não sejam cobrados depósitos aos trabalhadores para a aquisição de artigos essenciais no local de trabalho.

Nos casos em que exista mão de obra migrante, esperamos que os nossos parceiros os tratem de forma igualitária e sem discriminação e garantam que beneficiem da proteção da legislação laboral, tal como descrito nos *Princípios de Dada para a Migração com Dignidade*.

Quando agências de recrutamento ou quaisquer outros intermediários estiverem envolvidos no processo de recrutamento, seleção ou contratação de trabalhadores, esperamos que os nossos parceiros parceiros de negócios selecionem cuidadosamente os recrutadores de mão de obra para garantir práticas de recrutamento justas. Estas incluem, no mínimo, o seguinte:

- As agências de recrutamento devem operar ao abrigo de uma licença comercial válida, de acordo com a legislação nacional.
- Nenhuma taxa ou custo de recrutamento é suportado, no todo ou em parte, pelos trabalhadores ou candidatos a emprego.
- As condições de emprego apresentadas no momento do recrutamento não diferem das que são oferecidas na empresa (incluindo o tipo de trabalho indicado).
- Os trabalhadores são informados antes do início do emprego (incluindo, se for o caso, antes de deixarem o seu país ou região de origem) sobre os aspetos essenciais relativos aos termos e condições do contrato, por escrito, através de uma carta de contratação ou contrato, conforme exigido por lei, na sua língua local.
- Os trabalhadores migrantes recebem contratos idênticos aos dos seus colegas e são tratados de forma igual.
- As agências de recrutamento concordaram em cumprir este Código.

(4) CORRUPÇÃO, CONTROLO COMERCIAL, BRANQUEAMENTO DE CAPITALS

Rejeitamos todas as formas de suborno e corrupção e estamos empenhados em evitar qualquer aparência destas práticas antiéticas, tais como conceder ou aceitar vantagens. Todos os parceiros comerciais e os seus colaboradores devem comportar-se de forma a não dar origem a quaisquer dependências, obrigações ou influência. A base da relação comercial deve caracterizar-se pela equidade e pelo cumprimento das normas nacionais e internacionais em vigor em cada momento. Além disso, o parceiro comercial deve implementar uma política antissuborno e anticorrupção em todas as áreas de negócio, cujo cumprimento é exigido. Se for costume e cortesia oferecer presentes em determinados países, deve-se ter o cuidado de garantir que isso não dê origem a situações de dependência vinculativa e que as normas em vigor no país sejam respeitadas.

Em caso de suspeita de conduta corrupta, tal deve ser imediatamente comunicado à BIRKENSTOCK (ver ponto 17).

Esperamos que os nossos parceiros comerciais ajam em conformidade com os regulamentos de controlo de importação e exportação aplicáveis e cumpram os requisitos legais para a prevenção do branqueamento de capitais.

(5) CONCORRÊNCIA LEAL

Espera-se que os nossos parceiros comerciais subscrevam os princípios da concorrência livre e leal. Proibimos estritamente quaisquer acordos anti concorrências e estamos empenhados em cumprir as leis antitrust aplicáveis. Rejeitamos vantagens competitivas devido a práticas comerciais desleais e esperamos que os nossos parceiros comerciais ajam em conformidade com isto.

(6) DADOS PESSOAIS, PROTEÇÃO DE INFORMAÇÃO CONFIDENCIAL E PROPRIEDADE INTELECTUAL

Respeitamos os direitos de privacidade dos nossos colaboradores, parceiros comerciais e clientes e cumprimos os requisitos e regulamentos aplicáveis em matéria de proteção de dados e segurança no tratamento de informações pessoais, esperando que os nossos parceiros comerciais também os cumpram.

Os parceiros comerciais devem assegurar que os segredos comerciais e outras informações confidenciais que lhes sejam confiadas por outros parceiros comerciais e clientes sejam adequadamente protegidos contra a aquisição, utilização e divulgação não autorizadas, pelo menos em conformidade com as disposições legais relevantes para a proteção de segredos comerciais.

Respeitamos a propriedade intelectual dos nossos parceiros comerciais, clientes e outros terceiros. Asseguramos que são tomadas todas as precauções necessárias para proteger os direitos de propriedade intelectual aquando da transferência de conhecimentos especializados e tecnologias e esperamos que os nossos parceiros de negócios ajam em conformidade com isso.

(7) PROTEÇÃO AMBIENTAL

Os parceiros comerciais devem garantir o cumprimento das normas ambientais aplicáveis.

Espera-se que sejam envidados esforços contínuos para prevenir e mitigar os impactos ambientais. Devem ser assegurados todos os procedimentos e normas aplicáveis em vigor relativos à gestão de resíduos, ao manuseamento de produtos químicos e outras substâncias perigosas e à sua eliminação, bem como os relativos às emissões e ao tratamento de águas residuais, devem ser assegurados. Deve ser dada especial atenção à proteção e à preservação da base natural da vida, incluindo o risco de desflorestação e degradação florestal. São proibidas as ações que possam causar alterações prejudiciais ao solo, poluição atmosférica, emissões sonoras nocivas, poluição da água e utilização excessiva da água, que tenham um impacto negativo nos recursos necessários à preservação e produção de alimentos, ao acesso à água potável e a instalações sanitárias, ou que prejudiquem a saúde das pessoas

Sempre que aplicável, esperamos que os nossos parceiros comerciais respeitem a proibição de exportação e importação de resíduos perigosos e outros resíduos ao abrigo da Convenção de Basileia ; a proibição da produção e utilização de mercúrio em produtos e a proibição do tratamento inadequado de resíduos de mercúrio ao abrigo da Convenção de Minamata e para cumprir a proibição da gestão não ambientalmente correta dos poluentes orgânicos persistentes (POP), nos termos da Convenção de Estocolmo.

(8) RESPEITO PELOS POVOS INDÍGENAS E COMUNIDADES LOCAIS

Os direitos e meios de subsistência das comunidades locais e dos povos indígenas devem ser respeitados. Esperamos que os nossos parceiros comerciais se abstenham de proceder a despejos ilegais e à apropriação ilegal de terras, florestas e águas na aquisição, desenvolvimento ou outra utilização de terras, florestas e águas, cuja utilização garanta o sustento de uma pessoa. A este respeito, esperamos que os nossos parceiros comerciais garantam, antes de qualquer atividade que possa afetar os direitos, as terras, os recursos, os territórios e/ou a segurança alimentar dos povos indígenas e das comunidades locais, que o seu consentimento livre, prévio e informado (FPIC) seja obtido em conformidade com a Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas (UNDRIP).

DIREITOS E PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES

(9) SAÚDE E SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

As disposições legais em matéria de segurança e saúde no local de trabalho devem ser respeitadas. Os parceiros comerciais devem garantir que o ambiente de trabalho é seguro e saudável.

Os parceiros comerciais devem tomar todas as medidas necessárias para evitar a ocorrência de acidentes e danos para a saúde relacionados com o trabalho. Nesse sentido, o parceiro comercial deve implementar sistemas capazes de detetar e prevenir potenciais riscos para a saúde e a segurança dos seus colaboradores ou de reagir aos mesmos.

Além disso, devem assegurar que os colaboradores sejam regularmente informados e formados sobre os regulamentos e medidas de segurança e saúde no local de trabalho em vigor.

Devem ser asseguradas medidas de proteção para evitar a exposição a substâncias químicas, físicas ou biológicas. As saídas de emergência devem permanecer destrancadas e desobstruídas, e os extintores de incêndio e o equipamento de emergência devem estar disponíveis quando necessário. Além disso, esperamos que os nossos parceiros comerciais abordem adequadamente a organização do trabalho em termos de horários de trabalho e pausas para descanso, a fim de prevenir a fadiga física e mental excessiva. O parceiro comercial deve documentar os aspetos acima referidos.

Devem ser asseguradas casas de banho limpas e acesso a água potável em quantidade suficiente. Caso sejam disponibilizados alojamentos, estes devem estar limpos, seguros e cumprir os requisitos básicos.

(10) PESSOAL DE SEGURANÇA

No caso de contratação de forças de segurança públicas ou privadas, os parceiros comerciais devem garantir que o seu pessoal de segurança siga os princípios estabelecidos no presente Código de Conduta. Ao recorrer ao uso da força, o pessoal de segurança não deve causar danos físicos aos trabalhadores nem às comunidades locais, devem abster-se de qualquer forma de assédio ou tratamento degradante e não devem prejudicar exercício

da liberdade de associação.

(11) DOCUMENTAÇÃO DA RELAÇÃO LABORAL

Os parceiros comerciais devem garantir a documentação por escrito das condições de trabalho (por exemplo, o início e o fim da relação laboral, o horário de trabalho, o salário e os bónus) dos seus colaboradores que lhes digam diretamente respeito. Os colaboradores devem também ter acesso a estas informações, que devem estar redigidas numa língua que possam ler ou compreender. Devem ser informados sobre as suas condições de trabalho e compreender as mesmas. O nome, a data e o local de nascimento e, se possível, a morada do colaborador, devem ser registados. Os parceiros comerciais devem assegurar que o trabalho realizado se baseia em relações laborais reconhecidas, estabelecidas pela legislação e prática nacionais. É proibida a evasão da legislação nacional em vigor assim como da legislação também em vigor sobre a segurança social.

Além disso, este Código de Conduta deve ser afixado no idioma nacional correspondente, no mínimo de forma livremente acessível e claramente visível, para benefício de todos os funcionários dos parceiros comerciais. Em casos de analfabetismo, o Código de Conduta deve ser explicado verbalmente.

Os parceiros comerciais devem assegurar que as agências de trabalho temporário ou os (sub)contratados com quem colaboram, cumprem as obrigações de documentação e que os próprios parceiros comerciais registam os períodos e o número de trabalhadores temporários mobilizados. Os parceiros comerciais devem ter uma visão geral e, mediante solicitação, fornecer uma lista de todas as subcontratações envolvidas na produção dos produtos, materiais, componentes ou serviços da Birkenstock.

(12) HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho, incluindo horas extraordinárias, pausas para descanso e férias anuais, deve cumprir os requisitos mais rigorosos em vigor em cada momento, nos termos da legislação em vigor, das normas setoriais ou das convenções pertinentes da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Aplica-se o número máximo de horas de trabalho semanais previsto na legislação nacional. No entanto, o número de horas de trabalho não deve exceder 48 horas por semana e um máximo de 60 horas por semana, se forem incluídas horas extraordinárias. Além disso, as normas nacionais e internacionais relevantes, em particular as exceções da OIT, aplicam-se a setores e formas de emprego específicos e em caso de perturbações graves das operações normais.

O trabalhador tem direito a pelo menos um dia (24 horas consecutivas) de folga após trabalhar seis dias consecutivos. Os feriados públicos ou religiosos e as férias anuais devem ser respeitados de acordo com a legislação aplicável e/ou o contexto local. Qualquer trabalho extraordinário deve ser remunerado de acordo com as normas locais. O trabalho extraordinário deve ser realizado numa base voluntária.

(13) REMUNERAÇÃO

Os parceiros comerciais devem garantir que o salário pago aos funcionários seja, no mínimo, igual ao salário mínimo legal ou ao salário mínimo

habitual no setor industrial, consoante o que for mais elevado. O salário pago deve garantir o respetivo salário mínimo digno.

São proibidas deduções salariais ilegais e injustificadas, particularmente sob a forma de medidas disciplinares diretas ou indiretas. O pagamento do salário deve ocorrer regularmente (pelo menos uma vez por mês), em dia e de uma forma que seja prática do ponto de vista dos funcionários (por exemplo, em dinheiro ou por cheque). Os funcionários devem ser informados de forma compreensível e detalhada sobre a composição dos seus salários.

(14) DIREITO DE ASSOCIAÇÃO E DIREITO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Os trabalhadores devem ser protegidos contra qualquer tratamento discriminatório relacionado com o seu emprego e que viole a liberdade de associação.

O seu direito de constituir associações ou organizações da sua escolha com o objetivo de promover e proteger os interesses dos trabalhadores, de aderir ou sair dessas associações ou organizações e de trabalhar para as mesmas deve ser respeitado. A este respeito, o desempenho das suas funções profissionais não deve ser afetado.

Além disso, o desempenho dos representantes dos trabalhadores no exercício das suas funções, desde que não perturbe as operações da empresa, deve ser respeitado. Esperamos também que os nossos parceiros comerciais respondam, quando aplicável, a um pedido de negociação de boa-fé, em conformidade com a legislação aplicável, e que proporcionem, quando relevante, aos representantes dos trabalhadores as condições adequadas para a elaboração de um acordo coletivo eficaz, nomeadamente permitindo-lhes ausentar-se do trabalho durante o tempo necessário.

Nos casos em que a legislação nacional restringe o direito de associação e de negociação coletiva, esperamos, no mínimo, que seja garantido o direito dos trabalhadores de se associarem para fins de negociação de forma livre e independente.

(15) DISCRIMINAÇÃO

Todos os trabalhadores devem ser tratados de forma igualitária e sem discriminação. É proibida a discriminação na contratação e no emprego, em particular qualquer discriminação ativa ou passiva, exclusão ou preferência baseada, por exemplo, na origem nacional ou étnica, origem social, estado de saúde, deficiência, orientação sexual, idade, género, opinião política, religião ou crença, ou filiação numa organização de trabalhadores. A este respeito, esperamos também que os nossos parceiros comerciais respeitem o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. De acordo com a OIT, igual remuneração por trabalho de igual abrange não só os casos em que homens e mulheres realizam um trabalho idêntico ou semelhante (salário igual para trabalho igual), mas também os casos em que homens e mulheres realizam trabalhos diferentes de valor igual, quando avaliados com base em critérios objetivos e isentos de discriminação com base no sexo.

(16) MEDIDAS DISCIPLINARES

Todos os colaboradores devem ser tratados com dignidade e respeito. Sanções, multas, outras penalizações ou medidas disciplinares só podem ser aplicadas em conformidade com as normas nacionais e internacionais em vigor e com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Nenhum colaborador pode ser sujeito a violência verbal, psicológica, física, sexual e/ou corporal, coação ou assédio no seu local de trabalho.

(17) PROCEDIMENTO DE RECLAMAÇÕES

Levamos a sério qualquer violação do Código de Conduta. Esperamos que os nossos parceiros de negócio implementem mecanismos de reclamação adequados para os trabalhadores e membros da comunidade que possam ser afetados negativamente pelas operações da empresa. As ações práticas para um mecanismo de reclamação adequado podem envolver:

- Mecanismos de reclamação facilmente acessíveis, fiáveis e justos
- Informação a todos os colaboradores sobre a existência de mecanismos de reclamação
- Processo transparente para o tratamento de reclamações
- Possibilidade de os colaboradores apresentarem reclamações de forma anónima
- Envolvimento de representantes dos colaboradores, se necessário
- Documentação escrita dos casos de reclamação e da sua resolução
- Ausência de sanções contra os colaboradores por apresentarem reclamações.

Além disso, incentivamos os nossos parceiros comerciais a comunicarem aos seus colaboradores a possibilidade de apresentarem reclamações através do nosso mecanismo. As reclamações ou informações relativas a violações deste Código de Conduta podem ser comunicadas à BIRKENSTOCK – mesmo de forma anónima – através do Sistema de Denúncias da BIRKENSTOCK SpeakUP Line, acessível no site do Grupo BIRKENSTOCK.

A pessoa que apresentar a denúncia só deve apresentar as denúncias e informações relativamente às quais tenha todos os motivos para acreditar que a notificação correspondente é exata.

Todos os parceiros comerciais garantem que se absterão de tomar quaisquer medidas desfavoráveis ou disciplinares contra uma pessoa que apresente uma reclamação. Além disso, devem envidar esforços para garantir que os seus fornecedores também estabeleçam mecanismos de reclamação.

SISTEMAS DE GESTÃO

(18) GESTÃO DE RISCOS

Os parceiros comerciais devem implementar um sistema adequado de gestão de riscos, a fim de aplicar, cumprir e verificar os princípios estabelecidos no presente Código de Conduta no âmbito das suas próprias atividades. Ao mesmo tempo, são

também obrigados a transmitir estas expectativas aos seus fornecedores e parceiros comerciais. O sistema de gestão adequado deve incluir responsabilidades e procedimentos claros, bem como documentação adequada. A documentação, a implementação, o cumprimento e a melhoria contínua dos princípios estabelecidos no presente Código de Conduta devem ser avaliadas regularmente. Estas verificações devem ser documentadas. O parceiro comercial direto, deve assegurar-se de que as outras pessoas autorizadas, por ele contratadas, cumprem os princípios estabelecidos no presente Código de Conduta

(19) CONTROLO DO CUMPRIMENTO DO CÓDIGO DE CONDUTA

A BIRKENSTOCK tem o direito de monitorizar e verificar o cumprimento dos requisitos descritos no presente Código de Conduta, utilizando os meios adequados. Esta verificação pode, a critério da BIRKENSTOCK, assumir a forma, por exemplo, de questionários, autoavaliações ou auditorias no local realizadas pela própria BIRKENSTOCK ou por terceiros por ela autorizados. O parceiro comercial direto garante que, se necessário, a própria BIRKENSTOCK ou terceiros por ela autorizados têm o direito de monitorizar o cumprimento dos princípios estabelecidos neste Código de Conduta por parte daqueles que estão diretamente ou de outra forma envolvidos com ela. O parceiro comercial concederá também à BIRKENSTOCK ou a terceiros autorizados acesso irrestrito a todas as suas instalações de produção e fábricas, bem como aos registos relacionados.

(20) SANÇÕES E MEDIDAS CORRETIVAS

Procuramos estabelecer relações comerciais duradouras e manter um diálogo aberto, transparente e construtivo com os nossos parceiros comerciais, com vista a reforçar a cooperação para melhoria contínua, sempre que necessário e possível. Caso seja detetado um incumprimento, esperamos que o nosso parceiro comercial informe a BIRKENSTOCK sem demora, elabore um relatório do incidente e tome as medidas corretivas adequadas.

Consideramos a rescisão da relação comercial como último recurso. Neste contexto, a BIRKENSTOCK reserva-se o direito de reavaliar e rescindir a relação contratual com os seus parceiros comerciais, caso estes não estejam dispostos a agir em conformidade com este Código de Conduta para melhorar a situação. Isto aplica-se particularmente nos casos em que a implementação de um plano com medidas e um calendário concreto, não corrigir a situação (após o prazo ter expirado) ou quando não houver perspetivas realistas de mudança e as violações do Código de Conduta persistirem.

O sócio abaixo assinado compromete-se a cumprir o presente Código de

Conduta.

(Local, data)_____

Empresa:

_____(Nome da empresa)

_____(Rua/n.º)

_____(Cidade/código postal)

_____(País)

_____(representada por/cargo)

(Assinatura)