

مدونة قواعد السلوك للشركاء التجاريين

بالنسبة لمجموعة BIRKENSTOCK B.V. & Co. KG وشركاتها التابعة (يُشار إليها فيما يلي باسم "BIRKENSTOCK" أو "الشركة")، فإن ممارسة الأعمال بمسؤولية مُتجذرة في تراثنا وتقاليدنا الراسخة. كما نشدد على ضرورة التزام الشركاء التجاريين، بما في ذلك الموردون، وبائعو التجزئة، وشركاء الأعمال الآخرون (يُشار إليهم فيما يلي باسم "الشركاء التجاريين")، بمثل هذه السلوكيات.

تُشير مدونة قواعد السلوك هذه إلى الحد الأدنى من المعايير المتوقعة. استُرشِد في وضع هذه المدونة بالمعايير الدولية، بما في ذلك مبادرة الامتثال الاجتماعي للأعمال التجارية ((BSCI)، واتفاقيات منظمة العمل الدولية ((ILO)، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ((ICCPR)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ((ICESCR)، واتفاقيات الأمم المتحدة بشأن حقوق الطفل والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ومبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة، واتفاقية بازل، ومبادئ دكا بشأن الهجرة بكرامة، وإرشادات منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) للشركات متعددة الجنسيات، فضلاً عن المتطلبات الواردة ضمن القانون الألماني المتعلق بالإلزام بالفحص النافي للجهالة للشركات العاملة في سلاسل الإمدادات (LkSG).

النطاق والمتطلبات القانونية

تسري هذه المدونة على كل العلاقات التجارية فيما يتعلق بتصنيع، وبيع، وتسويق، وتوزيع منتجاتنا. وتحدد المدونة الحد الأدنى من المتطلبات اللازمة للالتزام بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة. فضلاً عن كونها تنطبق على سلسلة القيمة الخاصة بنا كاملةً. كما تنطبق على جميع الشركات التابعة لمجموعة BIRKENSTOCK وعلى جميع الشركاء التجاريين ضمن مجموعة BIRKENSTOCK. يتعين على شركائنا التجاريين الالتزام بمبادئ مدونة قواعد السلوك هذه، كما نتوقع منهم التقيد بالنزاهة والشفافية عند ممارسة الأعمال التجارية، وبما يتوافق مع جميع القوانين واللوائح المعمول بها في الدول التي نعمل فيها.

يُشار إلى ضرورة الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية والدولية القائمة، واتفاقيات منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة، وكل الأحكام الأخرى ذات الصلة (يُشار إليها مجتمعةً هنا بـ "المعايير"). لا يقتصر مفهوم الامتثال على مجرد تطبيق المعايير شكلياً، بل يتطلب أيضاً التوافق مع جوهر تلك المعايير.

في حال تعارض مدونة قواعد السلوك مع القوانين الوطنية، أو كانت القوانين أكثر صرامة، تُطبَّق القوانين الوطنية. في حال عدم تقيّد القوانين الوطنية بالقوانين الدولية لحقوق الإنسان، وقوانين العمل، والمواضيع الأخرى الواردة ضمن مدونة قواعد السلوك المعنية، يتعين على شركائنا التجاريين التقيد بأحكام مدونة قواعد السلوك هذه.

الممارسات التجارية الأخلاقية والنزاهة

(1) عمالة الأطفال

يُحظر تشغيل الأطفال واستغلالهم. يجب ألا يقل سن الالتحاق بالعمل عن سن انتهاء مرحلة التعليم الإلزامي، أو ألا يكون دون 15 عامًا، إلا إذا سمح القانون الوطني بذلك صراحةً وفقًا للاستثناءات المحددة من جانب منظمة العمل الدولية (ILO).

يجب على الموردين ضمان الالتزام بحظر عمالة الأطفال. كما يتعين عليهم اتخاذ الإجراءات المعنية بإعادة تأهيل الأطفال المتضررين وإدماجهم اجتماعيًا، وتمكينهم من الحصول على شهادة إتمام التعليم العام وفقًا للمعايير المحلية. في حال حدوث أي مخالفة، يتعين على الشركاء التجاريين اتخاذ إجراءات تصحيحية مناسبة لصالح الأطفال على الفور، مع توثيق هذه الإجراءات.

(2) حماية الشباب في العمل

لا يُسمح بتوظيف العمال الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و18 عامًا إلا في الأعمال التي لا تشكل ضررًا على صحتهم ونموهم ولا تُعيق تعليمهم. يجب الالتزام بكل القيود المفروضة على عمالة الشباب. يجب حماية الشباب من التعرض لأي ظروف خطيرة أو غير آمنة أو ضارة بصحتهم، ولا سيما خلال ساعات العمل الإضافي، والعمل المسائي، والعمل الخطر. في حال حدوث أي انتهاك، يجب على الشركاء التجاريين اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة لصالح الشباب على الفور. يجب توثيق الإجراءات التصحيحية المتخذة.

(3) العمل الجبري

تُحظر ممارسات جميع أشكال العمل الجبري والإجباري، وكل أشكال العبودية بسبب الدين، والرق، وأي شكل من أشكال العبودية الحديثة والممارسات الشبيهة بالعبودية. كما تُحظر جميع أشكال الأشغال العقابية أو العمل غير القانوني. لا يجوز إجبار أي موظف، بشكل مباشر أو غير مباشر، على العمل باستخدام القوة و/أو التهيب. ولا يجوز توظيف العاملين إلا إذا أبدوا طوعًا رغبتهم في العمل.

في هذا الإطار، نطالب شركاءنا التجاريين بضمان عدم مطالبة العاملين/المتقدمين

- بدفع أي رسوم أو تأمينات أو ضمانات مقابل الحصول على فرصة عمل.
- أو إلزامهم بتسليم جواز سفرهم أو وثائق هويتهم أو مستنداتهم الشخصية أو أي متعلقات أخرى إلى الشركة.
- للموظفين حرية ترك العمل بعد تقديم إخطار مُسبق بفترة معقولة وفي نهاية وظيفتهم.
- ولا يجوز إجبارهم على العمل لساعات طويلة أو أيام إضافية تتجاوز الحدود المقررة في القانون الوطني أو الاتفاقية الجماعية،
- كما لا يجوز إجبارهم على العمل لساعات إضافية تحت أي شكل من أشكال التهديد (مثل التهديد بالفصل) أو من أجل الحصول على الحد الأدنى للأجور على الأقل، كما يُحظر اقتطاع أي مبالغ مالية من رواتب العمال مقابل المستلزمات الأساسية للعمل.

في حال وجود عمالة وافدة، يتوجب على شركائنا التعامل معهم على قدم المساواة وعدم التمييز، وضمان تمتعهم بحماية قانون العمل، وفق ما تنص عليه مبادئ دكا بشأن الهجرة بكرامة.

في حال مشاركة وكالات التوظيف أو أي من الوسطاء الآخرين في عملية توظيف العمالة أو اختبارهم أو تعيينهم، يُتوقع من شركاء الأعمال التحقق من الجهات القائمة على عملية التوظيف وضمان الالتزام بممارسات التوظيف العادلة. وتشمل هذه الممارسات على الأقل ما يلي:

- يجب أن تعمل وكالات التوظيف بموجب ترخيص تجاري سارٍ وفقًا للقانون الوطني.
- ينبغي عدم تحميل العمالة أو الباحثين عن عمل أي رسوم أو تكاليف متعلقة بالتوظيف، سواء كليًا أو جزئيًا.
- يجب أن تتطابق شروط العمل المقدمة في وقت التوظيف مع الشروط الفعلية المذكورة من جانب الشركة (بما في ذلك النوع المُعلن للعمل).
- يجب إبلاغ العمالة قبل التوظيف (بما في ذلك، إذا لزم الأمر، قبل مغادرة بلد/منطقتهم الأصلية)، بالجوانب الأساسية المتعلقة بشروط وأحكام العمل كتابيًا عبر خطاب توظيف أو عقد عمل، باللغة المحلية للعمالة، وذلك وفقًا لما يقتضيه القانون.
- يجب تزويد العمالة الوافدة بعقود مماثلة لتلك الخاصة بزملائهم في العمل، فضلًا عن وجوب معاملتهم على قدم المساواة.
- يتعين على وكالات التوظيف الالتزام بالامتثال لمدونة قواعد السلوك قيد النظر.

(4) الفساد والرقابة التجارية وغسيل الأموال

نرفض جميع أشكال الرشوة والفساد، ونلتزم بتجنب أي مظهر من شأنه أن يُوحي بوجود هذه الممارسات غير الأخلاقية، مثل منح أو قبول أي ميزات غير مشروعة. يتعين على جميع الشركاء التجاريين وموظفيهم التصرف بمسؤولية للحول دون خلق أي تبعية شخصية أو التزامات أو نفوذ لصالحهم. يجب أن تُبنى علاقات العمل على أسس راسخة من النزاهة والالتزام بالمعايير الوطنية والدولية المعمول بها في كل الأوقات. علاوةً على ذلك، يتعين على الشركاء التجاريين وضع سياسة لمكافحة الرشوة والفساد تشمل جميع مجالات العمل، مع توقع الالتزام بها من قِبل الجميع. يُعتبر تقديم الهدايا عرْفًا أوبادرة تحية مقبولة في بعض البلدان، في حال تقديم الهدايا، يجب الحرص على ألا يخلق ذلك الأمر أي تبعية ملزمة، فضلًا عن وجوب مراعاة الالتزام بالمعايير المعمول بها في الدولة.

في حال الاشتباه بأي سلوك ينم عن فساد، يجب الإبلاغ عن الأمر فورًا لمجموعة BIRKENSTOCK (انظر البند 17).

نتوقع من شركائنا التجاريين الالتزام باللوائح والقوانين المعمول بها، والتي تحكم عمليات الاستيراد والتصدير، فضلًا عن الامتثال للمتطلبات القانونية المعنية بمكافحة غسل الأموال.

(5) المنافسة الشريفة

يتوقع من شركائنا التجاريين الالتزام بمبادئ المنافسة الحرة والشريفة. كما نُحذّر بشدة من إبرام الاتفاقيات المخلة بنظام المنافسة، كما نلتزم بالتقيد بقوانين مكافحة الاحتكار المعمول بها. فضلاً عن رفض أي ميزة تنافسية تُكتسب من خلال الممارسات التجارية غير الشريفة، كما نتوقع من شركائنا التجاريين الالتزام بالمبدأ ذاته.

(6) المعلومات الشخصية وحماية المعلومات السرية والملكية الفكرية

نحن نحترم خصوصية موظفينا وشركائنا التجاريين وعملائنا، وملتزم بجميع متطلبات وأنظمة حماية البيانات والأمن المعمول بها عند التعامل مع المعلومات الشخصية، كما نتوقع من شركائنا التجاريين الالتزام بالمعايير ذاتها.

يتعين على الشركاء التجاريين ضمان حماية الأسرار التجارية وغيرها من المعلومات السرية التي يعهد بها إليهم الشركاء التجاريون الآخرون أو العملاء، من أيّ استحواذ أو استخدام أو إفصاح غير مصرح به، وذلك على الأقل وفقاً لما تقتضيه الأحكام القانونية ذات الصلة والمعنية بحماية الأسرار التجارية.

نحن نحترم الملكية الفكرية لشركائنا التجاريين وعملائنا والجهات الخارجية الأخرى. كما نحرص على اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لحماية حقوق الملكية الفكرية عند نقل الخبرات والتقنيات، ونتوقع من شركائنا التجاريين التصرف بمسؤولية في هذا الشأن.

(7) حماية البيئة

يجب على الشركاء التجاريين الحرص على الامتثال للمعايير البيئية المعمول بها. وتؤكد على ضرورة بذل الجهود المستمرة لمنع وتخفيف الأعباء البيئية. فضلاً عن وجوب الالتزام بأيّ إجراءات ومعايير سارية تُعنى بالتعامل مع المخلفات، ومناولة المواد الكيميائية والمواد الخطرة الأخرى والتخلص منها، إلى جانب تلك الإجراءات المتعلقة بالانبعاثات ومعالجة مياه الصرف. وتُشدّد على أهمية الحماية والحفاظ على أسس الحياة الطبيعية، ويشمل ذلك مكافحة مخاطر إزالة الغابات وتدهورها. يُحظر على الشركاء التجاريين القيام بأيّ أنشطة قد ينجم عنها إحداث تغيرات ضارة بالتربة، أو تلوث الهواء، أو انبعاث الضوضاء الضارة، أو تلوث المياه، أو الاستخدام المفرط للمياه الذي يُهدد الموارد اللازمة لحفظ وإنتاج الغذاء، أو الحصول على مياه الشرب والوصول للمرافق الصحية، أو يلحق الضرر بصحة الإنسان.

حيثما كان منطبقاً، نتوقع من شركائنا التجاريين الالتزام بحظر تصدير واستيراد المخلفات الخطرة وغيرها من المخلفات، وذلك بموجب اتفاقية بازل؛ ومراعاة حظر إنتاج الزئبق واستخدامه في المنتجات، وكذلك حظر المعالجة غير السليمة لمخلفات الزئبق وذلك تماثياً مع اتفاقية ميناماتا، كما نتوقع من شركائنا التجاريين الامتثال لحظر الإدارة غير السليمة بيئياً للملوثات العضوية الثابتة (POPs)، وذلك وفقاً لاتفاقية ستوكهولم.

(8) احترام الشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية

نلتزم باحترام حقوق المجتمعات المحلية والشعوب الأصلية وسبل عيشهم. نتوقع من شركائنا التجاريين الإحجام عن الانخراط في عمليات الإخلاء غير القانونية والاستيلاء غير المشروع على الأراضي والغابات والمياه، سواءً خلال عمليات الاستحواذ أو التطوير أو الاستخدامات الأخرى لهذه الأراضي والغابات والمياه، لا سيما إذا كانت تُشكل هذه الموارد مصدر عيش لأي شخص. وفي هذا الصدد، نُشدّد على ضرورة حصول شركائنا التجاريين، قبل الانخراط في أي نشاط من شأنه التأثير على حقوق الشعوب الأصلية والمجتمعات المحلية وأراضيها ومواردها وأقاليمها وأمنها الغذائي، على موافقتهم الحرة والمسبقة والمستنيرة (FPIC)، وذلك اتساقاً مع إعلان الأمم المتحدة بشأن حقوق الشعوب الأصلية (UNDRIP).

حقوق العمال وحمايتهم

(9) الصحة والسلامة في مكان العمل

يجب الالتزام بالأحكام التنظيمية المعنية بالصحة والسلامة في مكان العمل. تقع على عاتق شركائنا التجاريين مسؤولية التأكد من أن بيئة العمل آمنة وصحية.

يتعين على الشركاء التجاريين اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للحول دون وقوع أي حوادث أو إصابات صحية ناتجة عن العمل. تحقيقاً لهذه الغاية، يتعين على الشريك التجاري وضع أنظمة قادرة على رصد أي مخاطر محتملة على صحة وسلامة موظفيه ومنع حدوثها والاستجابة لها.

علاوةً على ذلك، يجب عليهم الحرص على إطلاع الموظفين وتدريبهم بشكلٍ دوري على أنظمة السلامة والصحة المعمول بها في مكان العمل، فضلاً عن إجراءات السلامة ذات الصلة.

يجب ضمان إعمال التدابير الوقائية المعنية بتجنب التعرض للمواد الكيميائية أو الفيزيائية أو البيولوجية. يجب أن تظل مخارج الطوارئ غير مغلقة وخالية من العوائق، فضلاً عن وجوب توافر طفايات الحريق ومعدات الطوارئ عند الحاجة. بالإضافة إلى ذلك، نتوقع من شركائنا التجاريين الاهتمام بتنظيم العمل بشكل مناسب فيما يتعلق بساعات العمل وفترات الراحة، وذلك للحد من الإرهاق البدني والعقلي المفرط. يجب على الشريك التجاري توثيق الجوانب المتعلقة بتنظيم العمل سابقة الذكر.

يجب توفير دورات مياه نظيفة وإتاحة الوصول إلى مياه شرب نظيفة بكميات كافية. في حال توفير أماكن للنوم، يجب أن تكون نظيفة وآمنة وتلبي الاحتياجات الأساسية للعاملين.

(10) موظفو الأمن

عند التعاقد مع شركات أمن حكومية أو خاصة، يجب على الشركاء التجاريين ضمان التزام أفراد الأمن التابعين لهم بالمبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك قيد النظر. يجب على أفراد الأمن تجنب استخدام القوة البدنية ضد العمال والمجتمعات المحلية عند تنفيذ مهامهم الأمنية، فضلاً عن الامتناع عن أي شكل من أشكال المضايقة أو المعاملة المهينة، وعدم المساس بالحرية النقابية.

(11) توثيق علاقة العمل

يلتزم شركاؤنا التجاريون بضمان التوثيق الكتابي لشروط التوظيف (مثل: بداية ونهاية علاقة العمل، وساعات العمل، والراتب، والمكافآت) الخاصة بموظفيهم بصورة مباشرة. يجب أن تكون المعلومات المعنية متاحة للموظفين بلغة يفهمونها أو يمكنهم قراءتها. كما يجب إطلاع الموظفين على شروط عملهم وضمان فهمهم لها. فضلاً عن وجوب تسجيل اسم الموظف وتاريخ ومكان ميلاده، وعنوان منزله، إن أمكن. يجب على الشركاء التجاريين ضمان تنفيذ العمل من خلال علاقات عمل قانونية معترف بها، وهما للقوانين واللوائح الوطنية المعمول بها. كما يُحظر التحايل على أنظمة العمل المحلية القائمة ولوائح الضمان الاجتماعي.

علاوة على ذلك، يجب عرض قواعد مدونة السلوك هذه باللغة الوطنية على الأقل، بطريقة سهلة الوصول وواضحة الرؤية لجميع موظفي الشركاء التجاريين. أما في حالات عدم الإلمام بالقراءة والكتابة، فيجب شرح مدونة قواعد السلوك شفهيًا.

يجب على الشركاء التجاريين ضمان التزام وكالات التوظيف المؤقت والمقاولين (مقاولي الباطن) الذين يتعاملون معهم بمتطلبات التوثيق المتعلقة بالعمل، كما ينبغي على الشركاء التجاريين أنفسهم توثيق مدة التوظيف وعدد العمالة المؤقتة التي يتم توظيفها. يجب أن يكون الشركاء التجاريون على دراية بجميع مقاولي الباطن المشاركين في إنتاج منتجات أو مواد أو مكونات أو خدمات Birkenstock، وتقديم قائمة بهم عند الطلب.

(12) ساعات العمل

يجب أن تتوافق ساعات العمل، بما في ذلك ساعات العمل الإضافي، وقرارات الراحة والإجازات السنوية، مع أكثر المتطلبات صرامة المعمول بها في أي وقت، وذلك وفقًا لقوانين العمل الحالية والمعايير الصناعية واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. كما ينبغي التقيد بالحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية المنصوص عليه في القانون الوطني. وعليه، يجب ألا تتجاوز عدد ساعات العمل 48 ساعة في الأسبوع، بحد أقصى 60 ساعة في الأسبوع إذا تم احتساب ساعات العمل الإضافية. تُطبق أيضًا المعايير الوطنية والدولية ذات الصلة، لا سيما استثناءات منظمة العمل الدولية، على المهن وأشكال التوظيف الفردية وفي حالات الاضطرابات الخطيرة في العمليات التشغيلية المعتادة.

يجب للموظف الحصول على راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن يوم واحد (24 ساعة متتالية) بعد العمل لمدة ستة أيام متتالية. كما يجب احترام العطلات الرسمية أو الدينية والإجازات السنوية وفقًا للقانون المعمول به و/أو الإطار المحلي. فضلاً عن دفع الأجر لقاء أي عمل إضافي وفقًا للمعايير المحلية، كما يجب أن يكون العمل الإضافي طوعيًا.

(13) الأجور

يلتزم الشركاء التجاريون بضمان أن يكون الراتب المدفوع للموظفين على الأقل مساويًا لأعلى قيمة بين الحد الأدنى القانوني للأجور والحد الأدنى للأجور المتعارف عليه في القطاع الصناعي. يجب أن يضمن الراتب المدفوع توفير الحد الأدنى الملائم للعيش من الأجر.

ويُحظر القيام بالاقطاعات غير القانونية وغير المبررة من الأجور، لا سيما تلك التي تُفرض كإجراءات تأديبية مباشرة أو غير مباشرة. يجب دفع الراتب بانتظام (مرة واحدة على الأقل شهريًا) في الموعد المحدد وبطريقة ملائمة من وجه نظر الموظف (على سبيل المثال: نقدًا أو من خلال شيك). كما يجب إبلاغ الموظفين بطريقة واضحة ومفصلة بكل تفاصيل رواتبهم.

(14) الحق في الحرية النقابية وفي المفاوضة الجماعية

يُكفل للموظفين الحماية من أي معاملة تمييزية فيما يتعلق بعملهم أو كنتيجة لممارستهم لحقهم النقابي. يُضمن للموظفين حقهم في تأسيس الجمعيات أو النقابات العمالية وفق اختيارهم لتعزيز وحماية مصالحهم، كما يُقر بحقهم في الانضمام إليها أو تركها، والعمل لصالحها، مع مراعاة عدم تأثير ذلك على أداء واجباتهم الوظيفية. إضافة إلى ذلك، يوصى باحترام عمل ممثلي العمال أثناء أداء واجباتهم بما لا يتسبب في إعاقة عمليات الشركة. نتوقع من شركائنا التجاريين

الاستجابة، حيثما أمكن، لأي طلب تفاوض بحسن نية، وذلك وفقًا للقوانين المعمول بها، وإتاحة الإمكانيات اللازمة لممثلي العمال، عند الاقتضاء، للتوصل إلى اتفاقية جماعية فعالة، بما في ذلك منحهم الإجازات اللازمة من العمل.

في الحالات التي تُقيد فيها القوانين المحلية الحرية النقابية والتفاوض الجماعي، فإننا نتوقع، ضمان حق الموظفين في تكوين الجمعيات بحرية واستقلالية، على الأقل، لأغراض التفاوض.

(15) التمييز

يجب معاملة جميع الموظفين على قدم المساواة ودون تمييز. يُحظر القيام بأي ممارسات تمييزية في التوظيف والعمل، بما في ذلك التمييز الإيجابي أو السلبي والاستبعاد أو التفضيل على أساس أمور مثل الأصل القومي أو العرقي أو الخلفية الاجتماعية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو التوجه الجنسي أو العمر أو الجنس أو الآراء السياسية أو الدين أو المعتقد أو الانتماء إلى أي مؤسسة عمالية. وفي هذا الصدد، نتوقع أيضًا من شركائنا التجاريين الالتزام بمبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة. وفقًا لمنظمة العمل الدولية، فإن مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة لا يشمل فقط الحالات التي يقوم فيها الرجال والنساء بنفس العمل أو بعمل مشابه (الأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي)، بل يشمل أيضًا الحالات التي يقوم فيها الرجال والنساء بأعمال مختلفة ذات قيمة متساوية، وذلك عند تقييمها بناءً على معايير موضوعية وخالية من التمييز القائم على الجنس.

(16) الإجراءات التأديبية

يجب معاملة جميع الموظفين بكرامة واحترام. يُحظر فرض أي عقوبات أو غرامات أو جزاءات أخرى أو اتخاذ الإجراءات التأديبية إلا وفقًا للمعايير الوطنية والدولية المعمول بها وبما يتوافق مع حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا.

لا يجوز تعريض أي موظف للإكراه أو المضايقة أو الإساءة، سواء كانت لفظية أو نفسية أو جسدية أو جنسية و/أو جسدية، في مكان العمل.

(17) إجراءات تقييم الشكاوى

نحن نولي اهتمامًا بالغًا لأي انتهاك لمدونة قواعد السلوك. ونتوقع من شركائنا التجاريين اتخاذ ما يلزم لإعمال آليات مناسبة لتقديم الشكاوى من قبل العمال وأفراد المجتمع الذين قد يتأثرون سلبًا بعمليات الشركة. قد تتضمن الإجراءات العملية الخاصة بالآليات الفعالة لتقديم الشكاوى ما يلي:

- آلية تقديم شكاوى يسهل الوصول إليها وموثوق بها وعادلة
- إطلاع جميع الموظفين على وجود آلية لتقديم الشكاوى
- اتباع إجراءات شفافة لمعالجة الشكاوى
- إتاحة الفرصة للموظفين لتقديم شكاوى مجهولة الهوية
- إشراك ممثلي الموظفين عند الضرورة
- توثيق حالات الشكاوى وحلها كتابيًا
- عدم فرض أي عقوبات على الموظفين لتقديمهم الشكاوى.

علاوة على ذلك، نوصي شركاءنا التجاريين بإطلاع عمالهم على إمكانية تقديم الشكاوى من خلال آلية الشكاوى الخاصة بنا. يمكن الإبلاغ عن الشكاوى أو المعلومات المتعلقة بانتهاكات مدونة قواعد السلوك هذه إلى BIRKENSTOCK - حتى ولو بشكل مجهول - من خلال نظام الإبلاغ SpeakUP Line، الخاص بمجموعة BIRKENSTOCK، والذي يمكن الوصول إليه عبر الموقع الإلكتروني لمجموعة BIRKENSTOCK.

يجب على مقدم الشكاوى تقديم تلك الشكاوى والمعلومات الموثقة من صحتها فقط، والتي تدعم صحة البلاغ ذي الصلة.

يتعهد جميع الشركاء التجاريين بعدم اتخاذ أي إجراءات عقابية أو محجفة ضد مقدمي الشكاوى. علاوة على ذلك، سيعمل الشركاء المعنيون على ضمان قيام مورديهم أيضًا بإنشاء آليات لتقديم الشكاوى.

نُظم الإدارة

(18) إدارة المخاطر

يجب على الشركاء التجاريين الالتزام بإنشاء نظام إدارة مخاطر ملائم بغية ضمان تطبيق المبادئ الواردة في مدونة قواعد السلوك هذه، والامتثال لها واختبارها ضمن عملياتهم الخاصة. بالإضافة إلى التزامهم بتطبيق قواعد السلوك بأنفسهم، يتعين على الشركاء التجاريين إيصال هذه التوقعات إلى مورديهم وشركائهم التجاريين الآخرين. يجب أن يتضمن نظام الإدارة المناسب تحديدًا واضحًا للمسؤوليات والإجراءات، فضلًا عن أساليب التوثيق الملائمة. كما يجب تقييم أساليب التوثيق والتطبيق والمراقبة والتحسين المستمر المرتبطة بالمبادئ المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك هذه بصورة دورية. فضلًا عن وجوب توثيق نتائج هذه الفحوصات. يتعين على الشريك التجاري المباشر التأكد من التزام الأشخاص الآخرين المخولين الذي يتعامل معهم، بالمبادئ الواردة في مدونة قواعد السلوك هذه.

(19) مراقبة الامتثال لمدونة قواعد السلوك

لمجموعة BIRKENSTOCK الحق في المراقبة والتحقق من الالتزام بالمتطلبات المنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك

هذه بالاستعانة بالوسائل المناسبة. قد تشمل وسائل التحقق هذه، وهما لتقدير BIRKENSTOCK، الاستبيانات أو التقييمات الذاتية أو عمليات التدقيق الميدانية، التي قد تقوم بها BIRKENSTOCK بنفسها أو من خلال جهات خارجية مفوضة للقيام بالأمر. يضمن الشريك التجاري المباشر، إذا لزم الأمر، حق مجموعة BIRKENSTOCK نفسها أو الجهات الخارجية المخولة من قبل المجموعة، في مراقبة مدى امتثال الجهات التابعة للشريك، بشكل مباشر أو غير مباشر، للمبادئ الواردة في مدونة قواعد السلوك قيد النظر. يمنح الشريك التجاري أيضاً BIRKENSTOCK أو الجهات الخارجية المخولة من قبلها، حق الوصول غير المقيد إلى جميع مواقع الإنتاج والمصانع والسجلات ذات الصلة.

(20) العقوبات والإجراءات التصحيحية

نسعى في مجموعتنا إلى بناء علاقات تجارية طويلة الأمد، فضلاً عن قابليتنا لإقامة حوار مفتوح وشفاف وبناء مع شركائنا التجاريين بغية تعزيز التعاون بقصد التحسين المستمر، وذلك عند الحاجة وإذا كان ذلك ممكناً. في حال اكتشاف أي مخالفة للامتثال، نتوقع من شركائنا التجاريين إبلاغ BIRKENSTOCK على الفور دون تأخير، وإعداد تقرير عن حادث عدم الامتثال واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

لا نلجأ إلى إنهاء العلاقة التجارية إلا كحل أخير. وفي هذا الصدد، تحتفظ BIRKENSTOCK بالحق في إعادة تقييم العلاقة التجارية التعاقدية مع شركائها التجاريين وإنهائها، في حال عدم رغبتهم في التصرف وفقاً لمدونة قواعد السلوك هذه من أجل تحسين الوضع. ينطبق ذلك بشكل خاص على الحالات التي لا تؤدي فيها تنفيذ خطة عمل ذات إجراءات وجدول زمني محدد إلى معالجة الوضع (بعد انقضاء الموعد النهائي) أو في حال عدم وجود أي مجال واقعي للتغيير، واستمرار حالات انتهاك مدونة قواعد السلوك.

يُقر الشريك الموقع أدناه بالتزامه بالامتثال لمدونة قواعد السلوك هذه. (المكان، التاريخ) _____

الشركة:

(اسم الشركة) _____

(الشارع/رقم) _____

(المدينة/الرمز البريدي) _____

(الدولة) _____

(مقدم من قبل/المسمى الوظيفي) _____

(التوقيع)