



DEICHMANN

DEICHMANN

magatartási kódex

DEICHMANN

DOSENBACH

OCHSNER

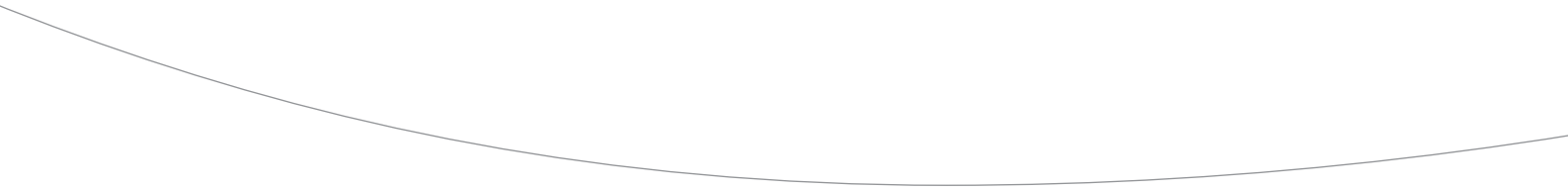
vanHaren

ROLAND

RACK ROOM SHOES

OFF BROADWAY
SHOES

MY SHOES
BY DEICHMANN



A DEICHMANN magatartási kódex tartalmazza a BSCI magatartási kódex 1/2014 verzióját. A DEICHMANN csoport elismerte és saját formátumához igazította a BSCI magatartási kódexet, hogy még jobban hozzájáruljon a BSCI dominóhatáshoz.

Preambulum

Mi, a DEICHMANN csoport, kötelességünknek érezzük, hogy a világszerte folytatott üzleti tevékenységünk során továbbra is társadalmi és környezetvédelmi felelősséget vállaljunk. Annak érdekében állítottuk össze a jelen DEICHMANN magatartási kódexet (2016-os verzió), hogy álláspontunkat egyértelműen ismertessük üzleti partnereinkkel és az ellátási láncban szereplő összes vállalattal, alkalmazottainkkal és a többi érintett személlyel. Részünkről tárgyalási alapot nem jelentő elvárás, hogy az összes DEICHMANN üzleti partner és az ellátási láncban részt vevő összes alvállalkozás kivétel nélkül betartsa a magatartási kódexet.

A jelen DEICHMANN magatartási kódex a Business Social Compliance Initiative (BSCI) aktuális alapelveit követi, és olyan nemzetközi egyezményekre támaszkodik, mint például az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a gyermekek jogai és a vállalati kereskedelemmel kapcsolatos iránymutatások, az ENSZ „Gazdaság és emberi jogok” iránymutatásai, az OECD iránymutatásai, valamint az ENSZ Globális Megállapodása és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei és javaslatai, amelyek irányadóak az ellátási láncban részt vevők munkakörülményeinek javításához.

Célunk a jelen DEICHMANN magatartási kódexszel, hogy a DEICHMANN üzleti partnereivel és az ellátási láncban szereplő összes vállalattal együtt bevezessük és továbbfejlesszük alapelveinket. Nem teljesítés esetén nem zárjuk le egyszerűen az üzleti kapcsolatokat, hanem közösen dolgozunk a jobbá tételén.

Alapszabályunk szerint a DEICHMANN minden üzleti partnerének és az ellátási lánc minden résztvevő vállalatának (alvállalkozások) minden tevékenységük során követniük kell az itt meghatározott alapelveket. Ha alapelveink egyike egy adott ország vagy terület nemzeti jogával szemben alul marad, akkor mindig a nemzeti törvények, és ezáltal a magasabb szintű szabványok érvényesek. Ilyen esetben a DEICHMANN üzleti partnerének azonnal tájékoztatnia kell a DEICHMANN csoportot. A helyi törvényeken túlmenően fennálló előírások és magasabb szabványokat tartalmazó rendelkezések ezzel nem veszítik hatályukat, és azokat szintén be kell tartani.



Heinrich O. Deichmann, az igazgatótanács és az ügyvezető igazgatók elnöke

A „DEICHMANN üzleti partner” olyan szerződéses partner, aki egy termékért, folyamatért vagy szolgáltatásért felelős, és az értékesítési láncban elfoglalt helyzete miatt biztosítani kell, hogy megfeleljen a társadalmi szabványoknak. Ez a meghatározás gyártókra, forgalmazó vállalatokra, importőrökre, szerelővállalatokra, szolgáltató szervezetekre stb. is vonatkozhat.

Az „alvállalkozás” olyan gazdasági egység az ellátási láncban belül, amely közvetlenül vagy közvetve árut és/vagy szolgáltatást biztosít a beszállítók számára, amelynek használatára az áruk gyártása és/vagy a beszállítói szolgáltatások biztosítása során kerül sor, és amelyek ezekhez alapvető fontossággal bírnak.

1. A munkavállalók részvétele és védelme

A DEICHMANN üzleti partnerei és az értékesítési lánc alvállalkozásai kötelesek bevált vezetési gyakorlatokat meghatározni annak érdekében, hogy a munkavállalók, valamint képviselőik részt vegyenek a munkahelyi kérdéseket érintő megalapozott információk cseréjében. Megfelelő intézkedéseket kell biztosítaniuk ahhoz, hogy a DEICHMANN magatartási kódex célkitűzéseivel összhangban védjék az alkalmazottakat, valamint konkrét lépéseket kell tenniük annak érdekében, hogy a munkavállalókat jogaikkal és kötelezettségeikkel ismertessék.

Emellett a DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek a vezetőknek, a munkavállalóknak és a munkavállalók képviselőinek megfelelő hatáskört biztosítani ahhoz hogy ezeket az intézkedéseket sikeresen beágyazzák a vállalat ügymenetébe. Elengedhetetlen az összes tevékenységi szintet érintő ki- és továbbképzés, különösen a munkavédelem tekintetében.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek üzemi szinten hatékony panaszkezelési eljárásokat kialakítani a negatív tapasztalatot szerzett vagy abban részt vevő egyes személyek és közösségek számára. A panaszkezelési eljárások még ott is előnyökkel járhatnak, ahol hatékony és jól kiépült a jogrendszer, például azáltal, hogy gyorsan elérhető egy megbízható személy, valamint gyors segítség nyújtható a visszas helyzetekben.

2. Gyermekmunka és a fiatalkorú munkavállalók védelme

Gyermekmunkának minősül minden olyan munka, amely 15 év alatti személyeket érint, kivéve, ha a helyi törvénykezés magasabb alsó korhatárt, illetve hosszabb iskolakötelezettséget állapít meg. Ebben az esetben a magasabb életkor az irányadó. Ha azonban a 138. számú ILO egyezményben a fejlődő országokra vonatkozóan meghatározott kivételek alapján a törvényileg meghatározott legalacsonyabb életkor 14 év, akkor az alacsonyabb életkor az irányadó.

„Fiatalkorú munkavállalónak” nevezzük azokat a munkatársakat, akik a fentiek értelmében már nem gyermekek, de 18 év alattiak.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai sem közvetlenül, sem közvetve nem használhatnak, illetve nem tűrhetnek meg a fentiek értelmében gyermekmunkának minősülő tevékenységet. Kötelezik magukat, hogy a felvételi eljárás során alkalmazott, az életkor megállapítására vonatkozó eljárásokat vezetnek be, amelyek semmilyen esetben sem teszik lehetővé, hogy a munkavállalókat megalázóan vagy méltatlanul kezeljék.

Abban az esetben, ha a fentiek értelmében gyermekeket gyermekmunkára alkalmaztak, majd elbocsátották őket, akkor a DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek olyan módszereket és eljárásokat bevezetni, dokumentálni és a munkatársak és egyéb érdekelt felek tudomására hozni, amelyek a gyermekek biztonságát, egészségét, képzését és fejlődését biztosítják.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai megfelelő támogatás nyújtásával

kötelesek az ilyen gyermekek számára lehetővé tenni, hogy addig látogassák az iskolát, amíg a fentiek értelmében már nem minősülnek gyermeknek.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek olyan módszereket és eljárásokat bevezetni, dokumentálni és a munkatársak és egyéb érdekelt felek tudomására hozni, amelyek a 146. számú ILO javaslat által érintett, a helyi törvények szerint iskolaköteles vagy iskolába járó gyermekek képzését támogatja. Ide tartoznak azok az intézkedések, amelyek biztosítják, hogy egyetlen gyermeket vagy fiatalkorú munkavállalót se alkalmazzanak tanítási időben, és hogy a közlekedés (oda-vissza utazás a munkába és iskolába), az oktatás és a munka teljes ideje ne haladja meg a napi 10 órát.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai gondoskodnak arról, hogy a fiatalkorú munkavállalók ne dolgozzanak éjszaka, és a munkahelyen kívül is védve legyenek olyan körülményekkel szemben, amely egészségüket, biztonságukat, jellemüket, valamint szellemi és fizikai fejlődésüket veszélyezteti. A vállalkozások hozzáférést biztosítanak a fiatalkorú munkavállalók számára a hatékony panaszrendezési eljárásokhoz, valamint a munkavédelemmel kapcsolatos oktatási rendszerekhez és programokhoz.

3. Kényszersmunka

Kényszersmunkának minősül minden olyan munka vagy szolgáltatás, amelyet egy személy büntetés terhe mellett végez, és amelyhez a megnevezett személy nem önként áll rendelkezésre.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai semmilyen kényszer- vagy kötele-

ző munkát nem használhatnak, illetve tűrhetnek, beleértve az adósszolgálatot, a jobbágyságot, az emberkereskedelmet és a börtönmunkát is.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai bűnrészesség miatti felelősségre vonást kockáztatnak, ha az ellátási láncban részt vevő üzleti partnereik ilyen jellegű munkáltatásából hasznot húznak.

A DEICHMANN üzleti partneri vagy az ellátási lánc alvállalkozásai nem követelhetik meg az alkalmazottaiktól, hogy kauciót vagy személyes dokumentumokat helyezzenek letétbe. Az alkalmazottaknak bármikor joguk van feltartás nélkül elhagyni a munkahelyüket, és a megadott felmondási idő betartásával megszüntetni a munkáltatóval fennálló munkaviszonyukat.

4. Fegyelmi intézkedések

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai biztosítják, hogy az alkalmazottak semmilyen embertelen vagy megalázó bánásmódnak, szexuális zaklatásnak, testi fenyegetésnek, szellemi vagy fizikai zaklatásnak és/vagy verbális szidalmazásnak ne legyenek kitéve.

A szükséges fegyelmi intézkedéseket mindig írásban kell rögzíteni, és ezeket világos, egyértelmű módon el kell magyarázni a munkavállalóknak.

5. Diszkrimináció

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai különösen a felvétel, javadalmazás, továbbképzés, előléptetés, felmondás és nyugdíjazás során egyetlen személy ellen sem gyakorolnak hátrányos megkülönböztetést faja,

kasztja, születése, társadalmi osztálya, etnikai vagy nemzeti származása, vallása, fogyatékosága, szexuális orientációja, szervezeti tagsága, politikai hovatartozása, családi kötelezettségei vagy neme miatt, illetve nem tűrik el az ilyen jellegű hátrányos megkülönböztetéseket.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai nem korlátozzák a munkavállalókat jogaik gyakorlásában, szakképzésükben és cselekvésükben vagy igényeik kielégítésében, amennyiben ezek faji, társadalmi osztályi, nemzeti hovatartozási, vallási, fogyatékosági, nemi, szexuális beállítottsági, szervezeti tagsági vagy politikai hovatartozási jelleggel bírnak.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai nem engedélyezhetik az olyan viselkedést, gesztusokat, szóbeli megnyilatkozásokat vagy fizikai kontaktusokat, amelyek szexuális zaklatást, fenyegetést, visszaélést vagy kizsákmányolást foglalnak magukban.

A női munkatársak számára biztosítani kell a szülés előtti és utáni, törvényileg előírt anyavédelmet. Terhesség miatt egyetlen női munkavállalót sem szabad elbocsátani. Az állapotos munkatársakat nem szabad olyan munkahelyeken alkalmazni, amely negatív hatással lenne az egészségi állapotukra.

6. Tilos a kétes foglalkoztatás

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai gondoskodnak arról, hogy a munkaviszony ne vezessen az alkalmazottak bizonytalanságához, illetve szociális vagy gazdasági fenyegetettségéhez. Biztosítják, hogy minden tevékenységet az elismert és dokumentált munkaviszonyok alapján gyakorolnak, amelyek össz-

hangban vannak a nemzeti törvényi előírásokkal, szokásokkal vagy gyakorlatokkal és nemzetközi munkajogi szabványokkal, attól függően, hogy melyik biztosít átfogóbb védelmet.

A munkaviszony létrejötte előtt a DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek a jogaikra, kötelezettségeikre és munkakörülményeikre - beleértve a munkaidőt, javadalmazást, szabadságolást, felmondás korlátozását, anyavédelmet és fizetési feltételeket - vonatkozó érthető információval ellátni a munkatársakat.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek emberséges munkakörülményekről gondoskodni. Ide tartozik az is, hogy támogatják a munkatársak szülői és gondviselői szerepét, különösen azon bevándorló és szezonális munkaerő esetében, akiknek gyermekei esetleg a bevándorlók születési helyén maradtak.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai nem használhatják a munkaviszonyt olyan módon, amely tudatosan nem felel meg a törvény valódi céljának. Ez – nem kizárólagosan – a következőket tartalmazza: (a) képzési programok, amelyeknek nem célja képesítések nyújtása vagy a rendszeres foglalkoztatás, (b) időny- és alkalmi munkák, ha ezeket a munkatársak védelmének csökkentésére használják és (c) munkaerő-kölcsönzési szerződések. Emellett az alvállalkozói szerződések igénybevétele nem használható a munkavállalók jogainak csökkentésére.

7. Megfelelő javadalmazás

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek biztosítani, hogy a nor-

mál munkahétre kifizetett bérek és járandóságok megfeleljenek a törvényi előírásoknak vagy magasabb összeg esetén a kollektív tárgyalások alapján elfogadott iparági normáknak, és hogy betartsák a törvényileg biztosított szociális juttatásokat. A kifizetett béreknek és járandóságoknak minden esetben elegendőnek kell lenniük ahhoz, hogy kielégítsék a személyzet alapvető igényeit, emberséges életet biztosítsanak a munkavállalók és családjuk számára, és egy bizonyos összegű szabadon felhasználható bevételt biztosítsanak.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai gondoskodnak arról, hogy az alkalmazottak béreinek, járandóságainak és mellékkezeseteinek pontos összetételét rendszeres időközönként, részletesen elmagyarázzák. Levonások csak törvényileg előírt vagy a kollektív szerződések által meghatározott feltételek esetén engedélyezettek. A fegyelmi okból történő fizetéslevonások nem engedélyezettek. A javadalmazás mértéke tükrözze a munkavállaló képesítését és képzettségi szintjét, és a hagyományos munkaidőre vonatkozik.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai biztosítják, hogy a bérek és mellékjuttatások kifizetése időben, rendszeresen és az összes alkalmazandó törvénnyel teljes összhangban történik, valamint a kifizetés törvényes fizetőeszközzel és a munkavállaló számára kedvező módon történik. A természetbeni juttatások formájában történő részletfizetés az ILO előírásai szerint engedélyezett.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai biztosítják, hogy nem kerül sor munkaerő olyan továbbkövetítésére vagy olyan színlelt képzési viszonyokra, amelyek azt a célt szolgálják, hogy megkerüljék a munka- és társadalombiztosítási törvénykezés alkalmazott tört-

vényeinek és a vonatkozó rendelkezéseknek a foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni kötelezettségeit.

8. Elfogadható munkaidők

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek betartani a munkaidőkkel kapcsolatosan alkalmazandó törvényeket és ipari szabványokat. Semmi esetre sem várható el a munkatársaktól, hogy rendszeresen heti 48 óránál többet dolgozzanak. Minden munkahéten legalább egy szabadnapot biztosítani kell. Mindazonáltal a DEICHMANN csoport elismeri az ILO által meghatározott kivételeket. Az egyes országokban alkalmazandó jogi előírásokat, vonatkozó iparági szabványokat vagy kollektív szerződéseket az ILO által meghatározott nemzetközi keretfeltételek mellett kell értelmezni.

Az ILO által meghatározott kivételes esetekben túlléphető az előbb megadott munkaóraszám felső határa. Ebben az esetben túlóra csak önkéntes alapon végezhető. Ha a DEICHMANN üzleti partnerei vagy az ellátási lánc alvállalkozásai túlórában (a szabályos heti munkaidő felett) állapodnak meg a munkavállalókkal, akkor biztosítsák, hogy az általuk kapott prémium legalább a normál díj negyedével több legyen. Túlórák kivételes esetekben kérhetők, és az alkalmazottak mindig önként kell vállalják.

9. Egyesülési szabadság és bértárgyalások

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai elismerik a munkavállalók jogát, melynek alapján tetszés szerint, szabadon hozzanak létre munkavállalói szervezeteket, és ezekbe

belépjenek, valamint kollektív tárgyalásokat szerveznek.

Azokban a helyzetekben, amikor törvényileg korlátozott az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalások joga, a DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek hasonló módokat biztosítani munkavállalóik számára független és szabad egyesületek létrehozására, és párbeszéd folytatására a munkáltatóval a munkahellyel kapcsolatos kérdésekben.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai nem részesítik hátrányos megkülönböztetésben a munkavállalókat szakszervezeti tagságuk miatt, és nem akadályozzák a képviselőjüket abban, hogy a munkahelyet illető kérdésekben felkeressék őket vagy párbeszédet kezdeményezzenek.

10. Egészség és biztonság

Abból kiindulva, hogy a DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai a lehető legjobban ismerik az ágazatot és a lehetséges speciális kockázatokat, gondoskodniuk kell a biztonságos, tiszta és egészséges élet- és munkatérrel. Meg kell nevezniük az ügyvezetés egy képviselőjét, aki a teljes személyzet egészségéért és biztonságáért, valamint a jelen irányelv egészségügyi és biztonsági elemeinek betartásáért felelős.

A DEICHMANN üzleti partnereinek és az ellátási lánc alvállalkozásainak megfelelő intézkedéseket kell hozniuk annak érdekében, hogy megelőzzék a munka során jelentkező, abból adódó vagy azzal összhangban álló munkabaleseteket és egészségkárosodásokat azáltal, hogy minimálisan csökkentik a veszélyek munkakörnyezeten

belül rejtőző okait. Az egyes védelemre szoruló személyek, például – de nem kizárólagosan – a fiatalok munkavállalók, a fiatal anyák és terhes nők, valamint a fogyatékkal élő személyek különleges védelmet kapnak.

A vállalatvezetés és az alkalmazottak, illetve képviselőik közötti aktív együttműködés kiemelt jelentőséggel bír a biztonságos és egészséges munkakörnyezetet biztosító rendszerek megvalósíthatóságánál. Ez munkavédelmi bizottságok alapításával érhető el. A vállalatok biztosítják, hogy megvalósulnak a munkavállalók egészségét és biztonságát fenyegető potenciális veszélyeket megállapító, értékelő, megelőző és megszüntető rendszerek. Hatékony intézkedéseket hoznak a munkafolyamattal összefüggő és annak során jelentkező potenciális balesetek, sérülések és megbetegedések megelőzéséhez. Ezek az intézkedések csökkentik a munkakörnyezettel kapcsolatos veszélyeket. A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek biztosítani, hogy az összes munkatárs az előírásoknak megfelelő és dokumentált egészségügyi és biztonsági oktatásban részesüljön, és ezt az oktatást minden új és visszatérő munkavállaló megkapja.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy többek között kötelező biztosítási rendszerekkel javítsák a munkavállalók védelmét balesetek esetén. Saját befolyási területükön belül minden megfelelő intézkedést megtesznek az általuk használt létesítmények és épületek stabilitása és biztonsága valamint az esetleges előrelátható vészhelyzetek megelőzésének érdekében, beleértve az alkalmazottak lakóhelyeit is, amennyiben ezt a szállást a munkáltató biztosítja.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai elismerik a munkavállalók azon jogát, hogy a vállalat engedélye nélkül elhagyhatják az üzemi területet, amennyiben ezzel közvetlen veszély elől menekülnek.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai gondoskodnak megfelelő munkaegészségügyi ellátásról és ehhez szükséges be-
rendezésekről.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai gondoskodnak a tiszta ivóvízhez férésről, biztonságos és tiszta étkező- és pihenő-területekről és az ételkészítésére és tárolására szolgáló tiszta és biztonságos területekről. Emellett minden alkalmazott számára mindig ingyenesen biztosítanak hatékony személyi védőfelszereléseket.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai ellenőrzik, hogy az alkalmazottak számára esetlegesen biztosított szálláshelyek, valamint a mellékhelyiségek és mosdók tiszták és biztonságosak legyenek, és megfeleljenek az alapigényeknek.

11. Környezetvédelem

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek az operatív társaság jelentős környezeti hatásait megvizsgálni, és olyan hatékony irányelveket és eljárásokat meghatározni, amelyek tükrözik a környezet iránti felelősségvállalásukat, és gondoskodnak arról, hogy a természeti erőforrásokat a lehető leghatékonyabban használják ki. Eközben tartásuk be az adott ország tevékenység szerinti környezetvédelemmel kapcsolatos alkalmazandó törvényeit és rendelkezéseit.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai megfelelő intézkedések megvalósításával biztosítják, hogy csökkentsék a közösséget, a természeti erőforrásokat és a környezetet összességében érintő hátrányos hatásokat. A veszélyes anyagok használatát minden lehetséges esetben kerüljük, vagy csak korlátozottan használjuk. Csak megfelelően alkalmazva használhatók, ha semmilyen kárt nem okoznak a környezetben.

Biztosítsa és felkérésre igazolja a hulladék és tartályok környezetkímélő eltávolítását. A termelés során keletkező összes hulladékot a megfelelő módon kell ártalmatlanítani.

12. Etikus gazdálkodás

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelezettséget vállalnak, hogy sem korrupcióban, zsarolásban vagy hűtlen kezelésben, sem a megvesztegetés semmilyen formájában nem vesznek részt, beleértve – de nem kizárólagosan – a tisztességtelen pénzügyi vagy egyéb ösztönzés ígéretét, kínálatát vagy biztosítását.

Elvárjuk, hogy tevékenységükre, vállalati felépítésükre és teljesítményükre vonatkozóan helyes információkkal rendelkezzenek, és ezeket az érvényes előírásokkal és a vonatkozó iparági gyakorlatokkal összhangban hozzák nyilvánosságra.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc kereskedelmében nem vehetnek részt. Emellett a személyes adatokat (beleértve a saját befo-lyási területükhöz tartozó munkavállalók, üzleti partnerek, ügyfelek és fogyasztók adatait) megfelelő gondossággal kell rögzíteniük, használniuk és védeniük. A személyes adatok ezen rögzítése,

használata és védelme a törvényi előírásoknak, valamint az adatvédelemre és az információbiztonságra vonatkozó jogi követelményeknek megfelelően kell történnjen.

13. Irányítási rendszerek

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek egyértelmű intézkedéseket hozni a DEICHMANN magatartási kódex követelményeinek teljesítéséhez és összes üzelmeltetési folyamatba ágyazásához, valamint a vállalati filozófia és politika szerves részévé tételéhez.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai kötelesek a szervezeten belül egy igazgatónak átadni a DEICHMANN magatartási kódexet érintő összes üggyel kapcsolatos felelősséget.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásainak vállalatvezetése köteles rendszeres időközönként megvizsgálni, hogy teljesülnek-e a DEICHMANN magatartási kódex követeléselei.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai felelősséget vállalnak azért, hogy a felügyeletük alatt álló összes alkalmazott betartsa a DEICHMANN magatartási kódex követeléseit, és belegyeznek abba,

- hogy az általuk birtokolt vagy vezetett helyen megbíznak egy személyt a DEICHMANN magatartási kódex átültetésének felügyeletével;
- hogy biztosítják, hogy az összes munkatársuk ismerje a DEICHMANN magatartási kódex tar-

talmát, és ehhez a kódex tartalmát az alkalmazottak által érthető nyelven közvetítik, és rendszeresen tartanak a DEICHMANN magatartási kódex tartalmával kapcsolatos oktatásokat;

- hogy tartózkodnak olyan alkalmazottak elleni fegyelmi intézkedésektől, elbocsátásoktól és egyéb hátrányos megkülönböztetésektől, akik a DEICHMANN magatartási kódex betartásával kapcsolatos információkat szolgáltatnak.

A DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai megfelelő dokumentumokkal kötelesek bizonyítani, hogy megfelelnek a DEICHMANN magatartási kódex követeléseinek. A DEICHMANN csoport által alkalmazott, a követelések betartását ellenőrző szervek számára hozzáférést kell biztosítaniuk a dokumentumokhoz, és rendelkezésre kell bocsátaniuk a megfelelő információkat.

A DEICHMANN üzleti partnereinek és az ellátási lánc alvállalkozásainak a DEICHMANN magatartási kódex betartását olyan feltétellel kel tenniük, amely az alvállalkozással kötött összes megállapodásuknak részét képezi. Ezek a megállapodások kötelezzék arra az alvállalkozásokat, hogy a DEICHMANN magatartási kódex követeléseinek (beleértve a jelen záradékot is) megfeleljenek, és kérésre részt vegyenek a beszállítók ellenőrzésének tevékenységeiben.

14. Ellenőrzés és felügyelet

A DEICHMANN magatartási kódex betartásának megítéléséhez a DEICHMANN csoport független vizsgálószemélyeket is alkalmazhat, akik megbízatásuk során elvégzik a DEICHMANN csoport társadalmi és környezetvédelmi vizsgálatait.

Az ellátási láncban elfoglalt szereptől függően a DEICHMANN üzleti partnereire különböző átültetési feltételek vonatkoznak.

Nekünk, a DEICHMANN csoportnak jogunkban áll a jelen magatartási kódex betartását szisztematikus, bejelentés nélküli vizsgálatokkal felügyelni. A vizsgálatokat a DEICHMANN csoport tagjai vagy független auditorok végzik a BSCI irányelvei alapján.

15. Korrekciós intézkedések és nemteljesítés

A DEICHMANN magatartási kódex meghatározza azokat az alapelveket, amelyek betartását elvárjuk a DEICHMANN üzleti partnereitől és az ellátási lánc alvállalkozásaitól.

Tudatában vagyunk annak, hogy az elvárások közül néhányat nem lehet mindig és mindenhol azonnal megvalósítani. A DEICHMANN csoport számára fontos, hogy ha a DEICHMANN üzleti partnerei és az ellátási lánc alvállalkozásai nem teljesítik az előírásokat, akkor minden szükséges javítóintézkedést megtegyenek annak érdekében, hogy megfelelő időn belül javítsanak a helyzeten, és teljesítsék ezeket az alapelveket. Az időhaladék a javítóintézkedéstől és a veszély mértékétől függ, és a DEICHMANN csoporttal kell egyeztetni.

Ha anélkül kerül sor visszaélésekre, hogy a DEICHMANN üzleti partnerei vagy a szállítási lánc alvállalkozásai megfelelő korrekciós lépéseket végeznének, akkor kötelességünknek érezzük, hogy befejezzük az együttműködést.

