



DEICHMANN

DEICHMANN

윤리규범

이 DEICHMANN의 윤리규범에는 2014년 1월자 기업의 사회적 책임 계획(BSCI) 윤리규범이 포함됩니다. DEICHMANN 그룹은 기업의 사회적 책임 계획(BSCI) 윤리규범을 인정하며 기업의 사회적 책임 계획(BSCI)의 계단식 방식에 기여하기 위해 본사의 윤리규범에 이를 활용했습니다.

머리말

DEICHMANN 그룹은 본사의 전세계 사업 운영에 있어 사회적 수용성과 환경 친화성에 대한 책임을 지는 기업이 되기 위해 최선을 다하고 있습니다. DEICHMANN 윤리규범(2016년 버전)은 DEICHMANN의 협력사들, 공급망과 연계된 모든 기업들, 직원 그리고 그 밖의 여타 당사자들에게 DEICHMANN의 입장을 설명하기 위해 마련된 것입니다. DEICHMANN의 모든 협력사와 공급망 관련 기업들이 어떠한 예외도 없이 DEICHMANN 윤리규범을 준수하는 것은 재고의 여지가 없는 필수 요건입니다.

이 DEICHMANN 윤리규범은 최신의 기업의 사회적 책임 계획(BSCI, Business Social Compliance Initiative)의 원칙을 준수하며 공급망 기업들의 노동 조건의 개선에 필수적인 세계 인권 선언, 아동권리와 경영원칙의 지침과 UN의 기업과 인권에 대한 이행 원칙, OECD 지침서, UN 글로벌 콤팩트와 국제 노동기구의 협약 및 권고와 같은 국제 협약에 기반하고 있습니다.

DEICHMANN은 윤리규범을 통해 DEICHMANN의 사업 협력체들과 공급망과 연계된 모든 당사자들과의 긴밀한 협력을 통해 이러한 원칙들을 도입하고 더욱 발전시키고자 합니다. 윤리규범을 위반할 경우 재고의 여지 없이 사업 관계를 종료합니다.

DEICHMANN의 기본 규칙은 DEICHMANN의 모든 사업 협력체들과 공급망 상의 기업들(하청업체)들이 수행하는 모든 업무에 있어 본 문서에 담긴 원칙들을 반드시 준수해야 한다는 것입니다. 본사의 원칙 중 하나가 특정 국가나 지역의 법, 국법의 기준에 미치지 못할 경우 보다 높은 기준이 적용됩니다. 이런 경우 DEICHMANN의 협력사들은 반드시 즉각 이러한 사항을 DEICHMANN 그룹에 알려야 합니다. 법보다 높은 기준을 제시하는 조항이나 규제들은 무효로 간주하는 것이 아니라 반드시 준수해야 합니다.



이사회 의장 및 임원, Heinrich O. Deichmann

“DEICHMANN의 협력사”는 제품, 공정 또는 서비스를 제공할 책임을 맡고 공급망 상의 입지로 인하여 사회적 기준을 준수할 수 있도록 보장하는 계약적 협력자입니다. 이 정의는 제조업체, 유통업체, 수입업체, 조립업체, 서비스 제공업체 등에 적용될 수 있습니다.

“하청업체”는 공급망을 따라 직간접적으로 연결되는 경제 객체로, 공급업체가 사용하거나/또는 그 맥락상 필수적인 제품의 생산 또는 서비스 제공에 필요한 상품 및/또는 서비스를 공급업체에 제공합니다.

1. 직원 참여 및 보호

DEICHMANN의 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원들과 대변인들이 업무 관련 문제와 관련된 정보의 교류에 참여하기 위해 입증된 경영 방식을 규정해야 합니다. 협력사들과 하청업체들은 DEICHMANN의 윤리규범 목표와 일치하도록 직원들을 보호할 적절한 조치를 허용하는 한편, 직원들이 그들의 권리와 의무를 인지할 수 있도록 구체적인 조치를 취해야 합니다.

뿐만 아니라 DEICHMANN의 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 임직원, 직원 대표들과 함께 이러한 경영방식이 사업 운영에 성공적으로 정착할 수 있도록 경영 기술을 개발하는 일에 착수합니다. 결국 전체 운영 차원, 특히 산업 안전과 관련하여 지속적인 교육과 고급 교육 훈련이 요구됩니다.

개별 사업체에서 DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 부정적인 영향을 받을 수 있는 개인과 그룹을 위해 효과적인 이의제기 제도를 마련하거나 참여해야 합니다. 비록 효과적이고 효율적인 법적 시스템이 구축되어 있다고 해도 이의제기 제도는 믿을 만한 사람에게 신속히 연결하거나 불만 사항에 대한 신속한 보상을 제공하거나 비용의 절감 및 국경을 초월하는 지원활동을 제공하는 등의 면에서 특히 진가를 발휘할 수 있습니다.

2. 아동 노동과 청소년 보호

아동 노동은 15세 미만 어린이들의 모든 노동을 의미합니다. 이에 대한 예외는 현지법이 보다 높은 나이를 최소 연령으로 정하거나 보다 장기간에 걸친 의무 교육을 지정하여 보다 높은 나이가 적용되는 경우

입니다. 그럼에도 불구하고 개발도상국의 경우 국제 노동기구(ILO) 협약 138조의 예외 조항에 제시된 바와 같이 법정 최소 연령 14세와 같은 낮은 연령이 적용됩니다.

“청년 직원”은 상기 의미에 따른 아동보다 나이가 많거나 18세 미만의 직원을 말합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 절대 직간접적으로 상기 의미에 따른 아동 노동을 이용하거나 좌시해서는 안 됩니다. 기업들은 절대 직원들을 모욕하거나 비하해서는 안 되는 채용 과정에서 적절한 노동 연령 결정 기제를 검토하는 데 착수합니다.

만일 어린이들이 상기 정의된 바에 부합하는 아동 노동에 착취당하다가 풀려났을 경우, DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 해당 아동의 안전, 건강, 교육 및 개발을 보장할 수 있는 방법과 절차를 도입하고 문서화하는 한편 직원과 다른 이해 관계자들에게 이를 알려야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 이러한 아동들이 상기 정의에 따라 더 이상 어린이가 아닐 때까지 학교에 다닐 수 있도록 지원해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 국제 노동기구(ILO)의 권고 146조에 의해 현지 의무교육법의 대상이거나 학교에 다니는 어린이들의 교육을 촉진하는 방법과 절차를 도입하고 문서화하는 한편 직원과 다른 이해 관계자들에게 이를 알려야 합니다. 여기에는 그 어떤 어린이나 청년 직원이 학교 수업 일시에 근무하지 않고 출퇴근에 걸리는 시간(직장과 학교 및 집 통근), 학교 출석 및 근무

가 10일을 넘지 않도록 보장하는 조치가 포함됩니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 청년 직원들이 야근을 하지 않도록 하는 한편, 직장 밖에서도 직원들이 건강, 안전, 윤리적, 정서적 그리고 신체적 발달을 위협하게 만들 만한 상황으로부터 보호하도록 보장해야 합니다. 기업들은 청년 근로자들이 효과적인 이익제기 메커니즘, 학교 시스템과 산업 안전 프로그램을 이용할 수 있도록 제공하게 됩니다.

3. 강제 노동

강제 노동은 처벌 위협을 통해 개인이 자원하지 않은 일이나 서비스를 강요하는 것을 말합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직간접적으로 상기 의미에 따른 채무 노동, 노예제도, 인신매매, 수감자 노역과 같은 강제 노동 또는 강요된 노역을 이용하거나 좌시해서는 안 됩니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들이 이러한 형태의 노동으로부터 이윤을 벌어들인 경우 해당 DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 강제 노동의 공범으로 기소 당할 위험에 처하게 됩니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원 채용시 절대 보증금을 요구하거나 개인적인 서류들을 넘기도록 요구해서는 안 됩니다. 직원들은 합당한 통지기간을 두고 언제든지 아무런 어려움 없이 일을 그만두거나 고용 계약을 종료할 수 있습니다.

4. 징계 처분

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원들이 비인간적인 처우나 모욕적인 취급, 성폭력, 체벌, 감정적 또는 신체적 구속 및/또는 언어 폭력에 노출되지 않도록 보장해야 합니다.

필수불가결한 징계 처분은 반드시 언제나 서면으로 규정되어야 하며 명확하고 이해하기 쉽게 직원에게 구두로 설명해야 합니다.

5. 차별

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 특히 직원 채용, 고등 교육훈련, 승진, 고용 계약 종료 및 퇴직과 관련하여 직원의 인종, 카스트, 출생지, 사회적 계급, 민족, 국적, 종교, 장애, 성적 취향, 단체 가입, 정치적 소속, 가족 의무 또는 성별에 의한 차별을 하거나 이러한 차별을 묵과해서는 안 됩니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원들이 인종, 사회적 계급, 국적, 종교, 장애, 성별, 성적 취향, 단체 가입, 정치적 소속에 따른 가르침, 행동 또는 필요를 충족시킬 권리를 막지 않습니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 절대 성폭력, 위협, 학대 또는 체스처 또는 착취를 암시하는 체스처, 구두 표현 또는 신체적 접촉을 포함하는 그 어떤 행동도 묵과해서는 안 됩니다.

여직원들은 최소한 법령에 따른 산전 및 산후 모성 보호를 받을 권리를 갖습니다. 여직원들은 절대 임

신 사유로 해고되어서는 안 됩니다. 절대 임산부를 건강에 위협을 주는 작업장에서 일하도록 해서는 안 됩니다.

6. 안정적인 고용

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원들의 불안정한 일자리, 사회적, 경제적 위험으로 이어지지 않는 안정된 근무 조건을 보장합니다. 기업들은 모든 업무가 국가의 법과 규제, 관행, 관습 그리고 국제 노동기준 중 가장 높은 보호 수준에 맞으며 유효하고 문서화된 근로 계약서에 기반하여 이루어지도록 보장합니다.

직원이 업무를 시작하기 전에 DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 근무시간, 급여, 휴가 권리, 모성 보호 및 보수 지급 조건을 아우르는 직원들의 권리와 의무, 근로 조건에 대한 포괄적인 정보를 제공해야만 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 인도적인 근로 조건을 제공해야 합니다. 여기에는 직원들이 부모나 간병인으로서의 역할을 수행하도록 지원하는 것이 포함되며 특히 자녀가 본국에 남겨진 이주 노동자와 계절 노동자의 경우 더욱 중요합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 절대 의도적으로 법의 실제 목적에 반하는 방식으로 고용 관계를 이용해서는 안 됩니다. 여기에는 다음과 같은 것들이 포함되나 이에 국한되지 않습니다. (a) 자격 제공이나 정규직 달성을 목표로 하지 않는 훈련 프로그램, (b) 직원 보호를 저해하는 데 사용할 수 있는 계절 노동이나 비일상적 업무, (c) 노동자

에게만 적용되는 계약. 뿐만 아니라 하청 계약도 절대 직원의 권리를 침해해서는 안 됩니다.

7. 적절한 보수

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 직원들이 표준 근무 주에 대해 단체 교섭 협약에 따라 정해진 산업 기준에 맞춰 최소 법적 요건을 준수하거나 또는 그 이상의 급여와 월급을 받을 수 있도록 보장하며 법적인 사회적 급여를 포함시켜야 합니다. 지급된 급여와 월급은 반드시 직원의 기본적인 욕구를 충족시키고 직원과 그 가족들이 남부럽지 않은 생활을 어느 정도 영위하고 자유롭게 소비할 수 있는 수입을 보장해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 정기적으로 정확한 급여, 월급, 복리 후생비의 정확한 내역에 대한 투명성을 보장합니다. 공제는 법이나 단체 교섭 협약에 따라 허가된 경우에만 가능합니다. 징벌적 삭감은 허용되지 않습니다. 보수의 수준은 반드시 직원의 자격과 교육 수준을 반영하고 정규 근무시간에 맞춰 정해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 모든 관련법에 따라 법정 지폐로 직원에게 유리한 방식으로 정기적으로 급여와 복리 후생비를 지급하도록 보장합니다. 국제 노동기구(ILO)는 부분적인 현물 지급의 허용성에 대해 규정합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원에 대한 하청계약이나 산업법, 사회보장법 및 여타 규제에 따른 직원에 대한 의무를 회피하기 위한 허위 도제 제도를 두지 않도록 보장합니다.

8. 합리적인 근로 시간

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 근로시간에 대한 관련 법과 산업 기준을 준수해야 합니다. 그 어떤 경우에도 직원에게 정기적으로 주당 48시간 이상을 근무하도록 요구할 수는 없습니다. 근로 주간에는 반드시 최소 하루의 휴무가 허용되어야 합니다. 그러나 DEICHMANN 그룹은 국제노동기구(ILO)의 예외를 인정합니다. 관련 국법과 규제, 비슷한 산업 기준이나 단체교섭협약들은 반드시 국제노동기구(ILO)에서 정한 국제 기본 조건의 틀 안에서 규정되어야 합니다.

국제노동기구(ILO)에서 정한 예외의 경우 자발적인 초과근무가 허용되어 상기 근로시간의 상한선을 초과할 수 있습니다. DEICHMANN 협력사들이나 공급망에 연계된 하청업체들과 직원간에 초과 근무(정기 근무 주를 초과하는 시간)가 합의될 경우 언제나 반드시 일반 급여 기준 1과 1/4 이상의 높은 급여 요율로 지불되어야 합니다. 초과 근무는 예외여야 하며 언제나 반드시 자발적으로 수행되어야 합니다.

9. 집회 결사와 단체 교섭의 자유

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 모든 직원들이 자신의 자유로운 선택에 따라 노동조합을 구성하거나 단체 교섭에 가입하고 동참할 자유를 존중합니다.

집회 결사와 단체 교섭의 자유가 법에 의해 제한될 경우 DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 직원들에게 업무 관련 문제를 논의할 수 있는 자유롭고 독립적으로 조합을 구성할 수 있는 방법을 제공해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원들이 노동조합에 가입했거나 회사 대변인의 작업장 출입을 막거나 또는 직원들과 상호활동을 했다는 것을 사유로 해당 직원을 차별하지 않습니다.

10. 보건 및 안전

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들이 그 분야와 고유한 위험을 가장 잘 안다는 가정 하에 이들 기업들은 반드시 안전하고, 청결하며, 건강한 생활 및 근무 환경을 보장해야 합니다. 기업들은 반드시 전체 직원의 보건과 안전에 대한 책임을 지고 본 윤리규범의 보건과 안전 부문을 완벽하게 준수할 임원 대표를 선출해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 근무 환경에 내재된 위험 요소들을 최소화함으로써 직원들이 근무하는 동안, 또는 업무와 관련되거나 업무와 어떤 방식으로든 연관된 산업 사고 또는 직원들의 건강에 부정적인 영향을 예방하기 위한 조치를 취해야 합니다. 청년 직원, 젊은 어머니 및 임산부와 장애인을 포함하나 이에 국한되지 않는 보호가 필요한 개인들은 특별한 보호를 받게 됩니다.

안전하고 건강한 근무 환경을 보장하기 위한 시스템을 시행하려면 경영진과 직원 및/또는 그 대표들 간에 적극적인 협력이 필요합니다. 이러한 유형의 협력의 하나로 산업안전위원회를 들 수 있습니다. 기업은 직원의 보건과 안전에 대한 잠재적인 위험을 결정, 평가, 예방 및 적극 대응하는 시스템이 잘 정착되도록 보장해야 합니다. 기업은 근무 환경 내의 위험을 최소화함으로써 직원들이 근무 중 또는 근무와 연관된 잠재적 사고, 부상, 질병을 예방할 효과적인 조치

를 취합니다. DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 직원들에게 적절하고 문서화된 보건 및 안전 교육을 제공하며 이러한 교육들을 모든 신입 및 재고용 직원들에게 반복하여 제공하도록 해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 사고 발생시 의무적 보험 가입과 같은 직원들을 보다 잘 보호하기 위해 모든 노력을 기울입니다. 기업들은 영향력을 미치는 범위 내에서 모든 적절한 조치를 취하여 직원들의 사택을 포함하여 직원들이 사용하는 공장들과 건물들을 안정적이고 안전하게 유지하는 한편, 예측 가능한 위기 상황을 예비할 수 있도록 적절한 모든 조치를 취합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원들이 즉각적인 위험에서 벗어나기 위해 필요한 경우 허락을 구하지 않고 회사 구내에서 벗어날 권리를 존중합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 적절한 수준의 산업 의류와 관련 시설을 제공합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원들이 깨끗한 식수, 안전하고 청결한 식사 및 휴식 공간 그리고 음식을 준비하고 저장할 깨끗한 공간을 이용할 수 있도록 보장합니다. 기업들은 또한 모든 직원들에게 언제나 무료로 효과적인 개인 보호장비(PPE)를 제공합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 직원들이 사용할 수 있는 경우 기숙사, 화장실, 세탁 시설을 깨끗하고 안전하게 유지하고 기본적으로 필요한 것들을 갖추도록 해야 합니다.

11. 환경 보호

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 자신들의 사업 운영이 가져올 수 있는 주요한 환경 영향을 검토하고 환경에 대한 책임을 반영할 수 있는 효과적인 지침과 절차를 결정해야 합니다. 기업들은 반드시 가능한 한 가장 효율적으로 천연 자원을 사용해야 합니다. 사업을 운영하는 국가의 환경 보호 관련 법과 규제를 반드시 준수해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 지역사회, 천연 자원 그리고 전체 환경에 악영향을 최소화하기 위한 적절한 조치가 시행되도록 합니다. 가급적 유해 물질의 사용을 피하고 사용하는 경우 극소량만 사용해야 합니다. 유해물질들은 정확한 방법에 따라 사용하고 그 사용이 환경에 해를 끼치지 않는 경우에만 사용할 수 있습니다.

반드시 환경적으로 용인되는 쓰레기 처리와 용기를 사용하고 요청할 경우 이를 증명해야 합니다. 생산 과정에서 생성되는 모든 쓰레기들은 반드시 알맞고 정확한 처리 방식으로 폐기해야 합니다.

12. 윤리적 사업

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 부패, 착취나 횡령 또는 부적절한 금전적 또는 여타 인센티브에 대한 약속, 제안 또는 승인을 포함하나 이에 국한되지 않는 그 어떤 형태의 뇌물에도 연루되지 않습니다.

DEICHMANN은 DEICHMANN의 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들이 자체 활동, 구조, 성과에

대해 정확한 정보를 보유하고 있고 관련 규제 및 산업 관행에 따라 이를 공개할 것으로 기대합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 절대 이러한 정보의 위조 또는 공급망 관련 속임수에 연루되어서는 안 됩니다. 기업들은 또한 반드시 합당한 주의를 기울이는 한편, 개인정보 보호 및 정보 보안 법과 규제에 따라 개인 정보(직원, 사업 협력체, 고객 및 소비자 포함)를 수집, 사용 및 보호해야 합니다.

13. 경영 시스템

DEICHMANN의 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 본 지침에 명시된 요건들을 준수할 수 있는 명확한 조치를 취하고 이를 그들의 사업 활동에 내재화함으로써 각자의 기업 철학과 방침의 필수적인 부분으로 정착시켜야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 각자의 조직 내에서 DEICHMANN 윤리규범과 관련한 모든 사안들을 담당할 매니저를 선출해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들의 이사회는 반드시 정기적으로 DEICHMANN 윤리규범에서 정한 기준들의 실행을 확인해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 자신들의 감독 하에 있는 모든 직원들과 관련하여 DEICHMANN 윤리규범에서 정한 기준들이 실행되도록 책임을 지는 한편, DEICHMANN 윤리규범

의 내용을 직원들이 이해할 수 있는 언어로

- 전달하고 DEICHMANN 윤리규범에 대한 정기적인 직원 교육을 통해 직원들이 DEICHMANN 윤리규범에 대해 숙지할 수 있도록
-
- 각자가 보유하거나 관리하는 각 사업장에 DEICHMANN 윤리규범을 실천하는 업무를 맡을 직원을 파견하고,
-
- DEICHMANN 윤리규범의 준수에 대한 정보를 제공하는 직원에 대해 징계를 내리거나 해고하거나 그 밖의 다른 방식으로 차별하지 않도록 하는데 동의해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 DEICHMANN 윤리규범의 기준을 충족하고 있다는 것을 문서를 통해 입증해야 합니다. 기업들은 반드시 DEICHMANN 그룹이 이러한 기준들이 준수되고 있는지 점검하도록 위탁한 당사자에게 문서와 적절한 정보를 제공해야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들은 반드시 모든 하청 업체들과의 모든 계약에서 DEICHMANN 윤리규범 준수 규정을 포함시켜야 합니다. 이러한 계약들은 반드시 하청업체들이 DEICHMANN 윤리규범(이 조항 포함)에서 명시한 모든 기준들을 충족시키고 요청시 공급업체 감사에 참여하는 것을 의무조항으로 두어야 합니다.

14. 감사 및 감독

DEICHMANN 그룹은 또한 DEICHMANN 윤리규범의 준수 여부를 점검하기 위해 DEICHMANN 그룹을 대신하여 사회 및 환경 감사를 진행할 독립적인 감사

기관을 사용합니다. 다양한 DEICHMANN 협력사들은 공급망에서 맡고 있는 역할에 따라 각기 다른 실행 조건의 대상이 됩니다.

DEICHMANN 그룹은 체계적이고 예고 없는 조사를 통해 DEICHMANN 윤리규범의 준수 여부를 감독할 권리를 보유하고 있습니다. 이러한 조사는 기업의 사회적 책임 계획(BSCI) 안내 지침에 따라 DEICHMANN 그룹이나 독립적 감사기관의 직원이 시행하게 됩니다.

15. 시정 조치 및 준수 위반

DEICHMANN 윤리규범은 DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들이 준수해야 하는 원칙들을 명시한 것입니다.

DEICHMANN은 모든 기업들이 이러한 사항 모두를 즉각적으로 충족시키지는 못한다는 사실을 이해합니다. DEICHMANN 그룹에게 있어 중요한 것은 준수 위반이 발생할 경우 해당 DEICHMANN 협력사와 공급망에 연계된 하청업체가 상황을 개선하기 위해 필요한 모든 조치를 취하고 순리를 따라 이들 원칙을 준수하도록 하는 것입니다. 위반된 사항이 개선되기 까지 얼마만큼의 시간이 허용되는가는 시정 조치의 종류와 위험의 정도에 따라 다르며 반드시 DEICHMANN 그룹과 합의되어야 합니다.

DEICHMANN 협력사들과 공급망에 연계된 하청업체들이 시정 조치를 취하지 않고 DEICHMANN 윤리규범을 반복적으로 위반할 경우 협력 관계를 종료시킬 수밖에 없습니다.

