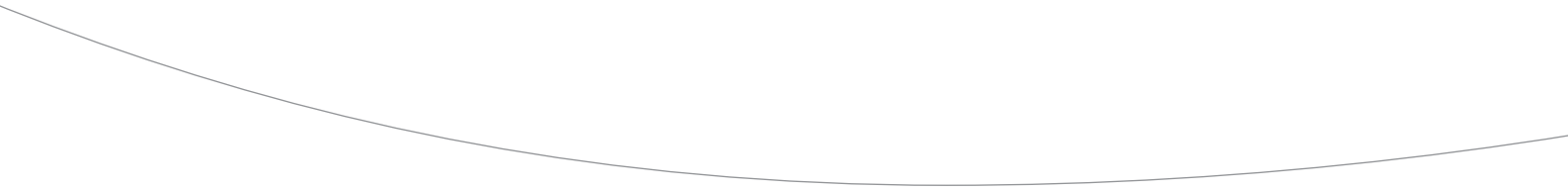




DEICHMANN

DEICHMANN

# Gedragrcode



Deze DEICHMANN-gedragcode omvat de BSCI-gedragcode versie 1/2014. De DEICHMANN-groep heeft de BSCI-gedragcode erkend en aangepast aan een eigen lay-out om beter te kunnen bijdragen aan het positieve BSCI-lawine-effect.

# Voorwoord

Wij van de DEICHMANN-groep zien het als onze plicht om de verantwoordelijkheid voor de sociale en milieukundige aspecten van onze wereldwijde activiteiten te blijven dragen. Om onze positie tegenover onze zakenpartners en alle participerende ondernemingen uit de productieketen, onze medewerkers en andere participanten duidelijk te maken, hebben wij deze DEICHMANN-gedragscode (versie 2016) opgesteld. Het is een niet onderhandelbare eis van onze kant dat alle DEICHMANN-zakenpartners en de participerende ondernemingen uit de productieketen deze gedragscode zonder uitzonderingen naleven.

Deze DEICHMANN-gedragscode volgt de actuele principes van het Business Social Compliance Initiative (BSCI) en is gebaseerd op internationale verdragen zoals de Algemene Verklaring van de Rechten van de Mens, de Richtlijnen voor Kinderrechten en het Bedrijfsleven, de richtlijnen van de Verenigde Naties 'Economie en Mensenrechten', de OECD-principes, de UN Global Compact en de verdragen en adviezen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), die bepalend zijn voor het verbeteren van de werkomstandigheden in de productieketen.

Met deze DEICHMANN-gedragscode stellen wij ons ten doel om onze principes samen met de DEICHMANN-zakenpartners en alle participanten uit de productieketen te implementeren en verder te ontwikkelen. Wanneer een partij aan bepaalde voorwaarden niet voldoet, wordt er samengewerkt aan verbeteringen.

Onze basisregel luidt dat alle DEICHMANN-zakenpartners en de participerende ondernemingen uit de productieketen (onderaannemers) bij al hun activiteiten de hier gestelde beginselen moeten naleven. Mocht een van onze beginselen achterblijven bij de nationale rechtspraak van een land of gebied, dan geldt altijd de nationale wetgeving en daarmee de hogere standaard. In zo'n geval moeten de DEICHMANN-zakenpartners de DEICHMANN-groep hiervan onverwijld op de hoogte stellen. Bestaande voorschriften die verder gaan dan de lokale wetten of bepalingen met hogere standaards zijn daarmee niet opgeheven en moeten worden nageleefd.



Heinrich O. Deichmann, voorzitter van de raad van beheer en de managing directors

Een 'DEICHMANN-zakenpartner' is een contractuele partner die voor een product, een proces of een dienst verantwoordelijk is en die op basis van zijn positie in de productieketen in staat is om te waarborgen dat aan de sociale standaards wordt voldaan. Deze definitie kan van toepassing zijn op fabrikanten, verkoopfirma's, importeurs, montagefirma's, dienstverlenende organisaties etc.

Een 'onderaannemer' is een economische eenheid binnen de productieketen, die de leverancier direct of indirect van goederen en/of diensten voorziet, welke bij resp. voor de productie van de goederen en/of levering van de diensten van de leverancier worden gebruikt en die hiervoor wezenlijk zijn.

## 1. Participatie en bescherming van de medewerkers

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten in de praktijk beproefde managementpraktijken vastleggen om medewerkers en hun vertegenwoordigers deel te laten nemen aan de uitwisseling van gefundeerde informatie over vragen omtrent de werkplek. Ze moeten geschikte maatregelen mogelijk maken om de werknemers in harmonie met de doelstellingen van de DEICHMANN-gedragscode te beschermen, en concrete stappen zetten om de werknemers in te lichten over hun rechten en plichten.

Daarnaast zijn de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen verplicht om voldoende bekwaamheid bij leidinggevend personeel, werknemers en werknemersvertegenwoordigers op te bouwen, teneinde deze maatregelen met succes in het dagelijkse bedrijf te implementeren. Een doorlopend aanbod van cursussen en opleidingen op alle werkniveaus is onontbeerlijk, met name met het oog op veilig werken.

Op bedrijfsniveau moeten de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen effectieve klachtenmechanismen voor individuele personen en gemeenschappen, die last zouden kunnen ondervinden van negatieve effecten, inrichten of zich hierbij aansluiten. Zelfs daar waar juridische systemen effectief en goed uitgerust zijn, kunnen klachtenmechanismen bijzondere voordelen bieden, bijvoorbeeld een snelle toegang tot een betrouwbaar persoon en een snelle beëindiging van mogelijke misstanden.

## 2. Kinderarbeid en bescherming van jeugdige medewerkers

Als kinderarbeid geldt al het werk dat wordt verricht door een persoon jonger dan 15 jaar, tenzij de lokale wetgeving een hogere minimumleeftijd voorschrijft resp. een langere duur van de schoolplicht. In dat geval is de hogere leeftijd bepalend. Wanneer echter de wettelijke minimumleeftijd overeenkomstig de in de ILO-conventie 138 vastgelegde uitzonderingen voor ontwikkelingslanden bij 14 jaar ligt, dan is de lagere leeftijd bepalend.

Met 'jeugdige werknemers' worden medewerkers bedoeld die ouder zijn dan een kind in de bovenstaande betekenis en jonger dan 18 jaar.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen mogen geen kinderarbeid in de bovenstaande zin van het woord direct of indirect toepassen of dulden. Zij verplichten zich, in het kader van de aanstellingsprocedure betrouwbare mechanismen in het leven te roepen om de leeftijd vast te stellen. Deze mechanismen mogen in geen geval leiden tot een vernederende of onwaardige behandeling van de werknemers.

Voor het geval dat kinderen het slachtoffer waren van kinderarbeid in de bovenstaande betekenis en hiervan werden vrijgesteld, moeten de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen methoden en procedures introduceren, documenteren en aan hun medewerkers en andere geïnteresseerde partijen doorgeven, welke veiligheid, gezondheid, opleiding en ontwikkeling van deze kinderen waarborgen.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten zulke kinderen door een fatsoenlijke ondersteuning

ertoe in staat stellen, net zo lang naar school te gaan totdat ze geen kind meer zijn in de bovenstaande betekenis.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten methoden en procedures introduceren, documenteren, naleven en deze doorgeven aan hun medewerkers en aan andere geïnteresseerde partijen, welke de opleiding van de in ILO-advies 146 bedoelde kinderen die onder de lokale leerplichtwet vallen of die naar school gaan, bevorderen. Daartoe behoren maatregelen die waarborgen dat er geen kinderen of jeugdige werknemers tijdens lesuren aan het werk zijn en dat de in totaal aan vervoer (reizen van en naar werk en school), onderwijs en werk bestede tijd niet meer bedraagt dan 10 uur per dag.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen waarborgen dat jeugdige werknemers geen nachtwerk verrichten en ook buiten de werkplek om zijn beschermd tegen omstandigheden die hun gezondheid, veiligheid, ethisch bewustzijn alsmede psychische en fysieke ontwikkeling in gevaar brengen. De ondernemingen verlenen jeugdige werknemers toegang tot effectieve klachtenmechanismen, tot schoolsystemen en programma's met betrekking tot veilig werken.

### 3. Dwangarbeid

Als dwangarbeid geldt elke arbeid of dienstverlening die van een persoon onder dreiging van een straf wordt geëist en waarvoor de betreffende persoon zich niet vrijwillig beschikbaar heeft gesteld.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen mogen van geen enkele vorm van dwang- of verplichte arbeid, inclusief

lijfeigenschap, horigheid, mensenhandel of gevangenenwerk gebruik maken noch deze dulden.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen lopen het risico dat ze te maken krijgen met het verwijt van medeplichtigheid wanneer ze van deze vorm van arbeid door hun zakenpartners in de productieketen profiteren.

Van werknemers mag bij hun aanstelling door de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen niet worden verlangd dat ze een borg betalen of persoonlijke documenten afgeven. De medewerkers hebben het recht, hun werkplek te allen tijde ongehinderd te verlaten en met inachtneming van een redelijke opzegtermijn bij de werkgever hun ontslag in te dienen.

### 4. Disciplinaire maatregelen

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen waarborgen dat de werknemers niet zijn blootgesteld aan een onmenselijke of vernederende behandeling, seksuele intimidatie, lichamelijke bestraffing, psychische of fysieke intimidatie en/of verbale beledigingen.

Noodzakelijke disciplinaire maatregelen moeten altijd schriftelijk worden bijgehouden en moeten de werknemers mondeling in duidelijke, begrijpelijke woorden worden uitgelegd.

### 5. Discriminatie

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen mogen met name bij aanstelling, salariering, cursussen, promotie, ontslag of pensionering geen persoon op basis van

ras, kaste, geboorte, maatschappelijke klasse, etnische of nationale oorsprong, religie, handicap, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vereniging, politieke kleur, familieverbindingen of geslacht discrimineren of discriminatie op basis hiervan dulden.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen zullen de medewerkers niet hinderen bij het uitoefenen van hun rechten om leerstellingen of handelwijzen te volgen of praktijken te beoefenen die te maken hebben met ras, maatschappelijke klasse, nationale oorsprong, religie, handicap, geslacht, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vereniging of politieke kleur.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen mogen geen gedrag, inclusief gebaren, mondelinge uitingen of fysieke contacten tolereren, dat seksuele intimidatie, bedreiging, misbruik of uitbuiting impliceert.

Aan medewerkers moet minstens het wettelijke ouderschapsverlof vóór en na de geboorte worden verleend. Medewerkers mogen niet worden ontslagen op basis van zwangerschap. Zwangere werknemers mogen niet worden ingezet op werkplekken die hun gezondheidstoestand negatief beïnvloeden.

## 6. Geen preciaire werkgelegenheid

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen zorgen ervoor dat hun dienstbetrekkingen noch tot onzekerheid leiden noch tot een sociaal of economisch risico voor de medewerkers. Ze waarborgen dat alle activiteiten worden uitgeoefend op basis van een erkende en gedocumenteerde dienstbetrekking, welke

in overeenstemming met de nationale juridische voorschriften, gebruiken of praktijken en internationale arbeidsnormen tot stand is komen, al naargelang wat uitgebreidere bescherming biedt.

Alvorens in dienst te treden, moeten de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen hun medewerkers begrijpelijke informatie verstrekken over hun rechten, plichten en werkomstandigheden, inclusief de werktijden, salariëring, aanspraken op vakantie, ontslagbescherming, ouderschapsverlof en bepalingen voor de betaling.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten menswaardige werkomstandigheden bieden. Daartoe behoort ook de ondersteuning van medewerkers in hun rol als ouders of voogden, met name met het oog op rondtrekkende werknemers en seizoensarbeiders wier kinderen eventueel werden achtergelaten in de landen waar de migranten vandaan komen.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen mogen de dienstbetrekkingen niet gebruiken op een manier die bewust indruist tegen het eigenlijke doel van de wet. Dit omvat – is echter niet beperkt tot – (a) opleidingsprogramma's die niet het verschaffen van kwalificaties of een reguliere aanstelling als doel hebben, (b) seizoens- of gelegenheidswerk, wanneer dit wordt gebruikt om de bescherming van medewerkers te ondermijnen, en (c) labour-only-contracten. Verder mag het gebruikmaken van contracten met onderaannemers er niet toe dienen om het recht van de medewerkers te ondermijnen.

## 7. Redelijke vergoeding

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten waarborgen dat de voor een standaard werkweek betaalde lonen en salarissen minstens overeenkomen met de wettelijke voorschriften of, wanneer deze hoger liggen, met de op basis van cao's afgesproken industriestandaarden, en dat wettelijk geldende sociale premies in acht worden genomen. De betaalde lonen en salarissen moeten in elk geval voldoende zijn om de basisbehoeften van het personeel te bevredigen, voor medewerkers en hun gezinnen een menswaardig leven mogelijk te maken en een zeker vrij inkomen te garanderen.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen waarborgen dat details over de exacte samenstelling van lonen, salarissen en bijkomende premies regelmatig aan de werknemers duidelijk worden gemaakt. Inhoudingen zijn enkel toegestaan binnen de wettelijk voorgeschreven of door cao's vastgelegde voorwaarden. Disciplinaire inhoudingen zijn niet toegestaan. De hoogte van de vergoeding dient de kwalificatie en het opleidingsniveau van de medewerker te weerspiegelen en heeft betrekking op de reguliere werktijd.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen garanderen dat lonen en bijkomende premies op tijd, regelmatig en in volledige overeenstemming met alle toepasselijke wetten worden uitgekeerd en dat de vergoeding in een wettelijk betalingsmiddel en op een voor de medewerkers gunstige manier wordt uitbetaald. Een deel mag volgens de regels van de ILO in natura worden uitgekeerd.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen waarborgen dat

er geen situaties met meervoudig bemiddelde werknemers en met pseudo-opleidingen ontstaan die ertoe dienen, hun verplichtingen tegenover de aangestelde medewerkers overeenkomstig de toepasselijke wetten op het vlak van arbeid en sociale verzekeringen en desbetreffende bepalingen te omzeilen.

## 8. Acceptabele werktijden

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen zijn gehouden aan de toepasselijke wetten en industriestandaarden wat betreft de werktijden. In geen geval mag van medewerkers worden geëist dat ze regelmatig meer dan 48 uur per week werken. Per werkweek moet minstens één vrije dag worden verleend. De DEICHMANN-groep erkent evenwel de door de ILO vastgelegde uitzonderingen. Toepasbare juridische voorschriften van individuele staten, vergelijkbare industriestandaarden of cao's moeten binnen de door de ILO vastgelegde internationale randvoorwaarden worden uitgelegd.

In de door de ILO vastgelegde uitzonderingsgevallen mag de bovengrens voor het bovenstaande aantal werkuren worden overschreden; in dat geval zijn overuren op vrijwillige basis toegestaan. Wanneer met de medewerkers van de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen overuren (meer dan de wekelijkse reguliere werktijd) afgesproken worden, dan dient gewaarborgd te worden dat deze altijd tegen een tarief van niet minder dan één-eenvierde van het normale tarief worden vergoed. Overuren moeten een uitzondering vormen en dienen door de werknemer altijd op vrijwillige basis te worden gemaakt.

## 9. Vrijheid van vereniging en tariefonderhandelingen

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen respecteren het recht van alle medewerkers om op een vrije manier werknemersverenigingen van hun keuze te vormen en hier lid van te worden alsmede om collectieve onderhandelingen te voeren.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten in situaties waarin het recht op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wettelijk beperkt is, deze medewerkers vergelijkbare wegen bieden naar onafhankelijke en vrije verenigingen, om een dialoog aan te gaan met de werkgever over kwesties rond het werk.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen oefenen tegenover de medewerkers geen discriminatie uit op basis van lidmaatschap van een vakbond en hinderen vakbondvertegenwoordigers niet bij de toegang tot de medewerkers op de werkplek of bij de interactie met hen.

## 10. Gezondheid en veiligheid

Ervan uitgaande dat de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen de branche en mogelijke speciale risico's het beste kennen, moeten deze voor een veilige, schone en gezonde leef- en werkomgeving zorgen. Ze moeten een vertegenwoordiger van de directie benoemen die verantwoordelijk is voor de gezondheid en veiligheid van het hele personeel en het voldoen aan de gezondheids- en veiligheidselementen van deze richtlijn.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten de nodige maatregelen treffen om arbeidsongevallen of gezondheidsklachten te voorkomen, welke tijdens het werk optreden, hier een gevolg van zijn of ermee verband houden, en wel door de met de werkomgeving verband houdende oorzaken van de gevaren te reduceren. Individuele personen die bescherming behoeven, zoals – maar niet beperkt tot – jeugdige werknemers, jonge moeders, zwangere vrouwen en mensen met een handicap krijgen een bijzondere bescherming.

De actieve samenwerking tussen de bedrijfsleiding en de medewerkers resp. hun vertegenwoordigers is van wezenlijk belang om systemen ter garantie van een veilige en gezonde werkomgeving in de praktijk te brengen. Dit kan worden bereikt door commissies voor werkveiligheid in het leven te roepen. De ondernemingen waarborgen dat systemen voor het constateren, beoordelen, vermijden en bestrijden van potentiële gevaren voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers zijn ingericht. Ze treffen effectieve maatregelen om potentiële ongelukken, verwondingen en aandoeningen van het personeel, die verband houden met het arbeidsproces of daarbij plaatsvinden, te voorkomen. Deze maatregelen moeten de met de werkomgeving verbonden gevaren reduceren. De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten waarborgen dat medewerkers een correcte en gedocumenteerde training op het gebied van gezondheid en veiligheid krijgen en dat deze training voor alle nieuwe en weer in dienst genomen medewerkers wordt herhaald.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen zullen inspanningen doen om de bescherming van de werknemers bij ongevallen, onder andere door verplichte verze-

keringssystemen, te verbeteren. Binnen hun invloedssfeer treffen ze alle passende maatregelen om voor de stabiliteit en veiligheid van de door hen gebruikte installaties en gebouwen, inclusief de wooneenheden voor het personeel, wanneer deze accommodaties door de werkgever worden aangeboden, te zorgen en deze te beveiligen tegen mogelijke, voorspelbare calamiteiten.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen respecteren het recht van de medewerkers om het bedrijfsterrein te verlaten teneinde geen direct gevaar te lopen, zonder de onderneming daarvoor om toestemming te moeten vragen.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen zorgen voor passende medische zorg op de werkplek en voor de daarmee verbonden inrichtingen.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen zorgen voor toegang tot schoon drinkwater, veilige en schone eet- en rustzones en schone en veilige zones voor het bereiden en bewaren van levensmiddelen. Verder stellen ze elke werknemer te allen tijde gratis effectieve persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) ter beschikking.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten waarborgen dat slaapverblijven, wanneer die aan het personeel ter beschikking worden gesteld, toiletten en sanitair schoon en veilig zijn en voldoen aan de basisbehoeften.

## 11. Milieubescherming

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten de operationele activiteiten controleren op aanzienlijke milieueffecten en effectieve richtlijnen en methoden vastleggen die hun verantwoordelijkheid voor het milieu weerspiegelen en ervoor zorgen dat natuurlijke hulpbronnen zo efficiënt mogelijk worden benut. De relevante wetten en bepalingen met betrekking tot de milieubescherming van een land waarin ze actief worden, moeten daarbij worden nageleefd.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen zullen ervoor zorgen dat passende maatregelen worden gerealiseerd om de nadelige effecten op de maatschappij, natuurlijke hulpbronnen en het milieu in zijn geheel te reduceren. Gevaarlijke stoffen moeten, waar mogelijk, worden vermeden of slechts in beperkte mate worden ingezet. Ze mogen alleen worden gebruikt wanneer er correct mee wordt omgegaan en het milieu door inzet ervan geen schade oploopt.

Milieuvriendelijk afvoeren van afval en verpakkingen moet gegarandeerd en op aanvraag aangetoond worden. Al het tijdens de productie veroorzaakte afval moet op een correcte manier worden afgevoerd.

## 12. Ethisch handelen

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen verplichten zich ertoe, af te zien van corruptie, afpersing of fraude alsmede van enige vorm van omkoping, inclusief – maar niet beperkt tot – het beloven, aanbieden of verlenen van een oneerlijke financiële of andere stimulans.

Verwacht wordt dat zij over correcte informatie over hun activiteiten, structuur en prestaties beschikken en deze in overeenstemming met de geldende voorschriften en vergelijkbare industriënormen transparant maken.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen mogen noch deelnemen aan het vervalsen van deze informatie noch aan enig ander bedrog binnen de productieketen. Bovendien moeten zij persoonlijke gegevens (inclusief de gegevens van werknemers, zakenpartners, klanten en consumenten binnen hun invloedssfeer) met de nodige zorg registreren, gebruiken en beschermen. Dit registreren, gebruiken en beschermen van persoonlijke gegevens moet geschieden volgens de wettelijke voorschriften en eisen met betrekking tot gegevensbescherming en informatieveiligheid.

### 13. Managementsystemen

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten duidelijke maatregelen treffen om aan de eisen van de DEICHMANN-gedragscode te voldoen, deze in al hun bedrijfsprocessen te implementeren en tot een integraal onderdeel van hun bedrijfsfilosofie en -beleid te maken.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten een manager benoemen die binnen hun organisatie verantwoordelijk is voor alle kwesties rondom de DEICHMANN-gedragscode.

De bedrijfsleiding van de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moet in regelmatige afstanden de

implementatie van de eisen uit de DEICHMANN-gedragscode controleren.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen nemen de verantwoording op zich voor het naleven van de eisen van de DEICHMANN-gedragscode voor wat betreft alle medewerkers op wie zij het toezicht uitoefenen, en gaan ermee akkoord,

- op elke locatie die zij bezitten of leiden, iemand verantwoordelijk te stellen voor het omzetten van de DEICHMANN-gedragscode;
- te waarborgen dat alle medewerkers de DEICHMANN-gedragscode kennen, door de inhoud ervan in een voor het personeel begrijpelijke taal naar buiten te brengen en scholingen inzake de DEICHMANN-gedragscode regelmatig te laten plaatsvinden;
- afstand te nemen van disciplinaire maatregelen, ontslagen of andere vormen van discriminatie tegenover werknemers die informatie leveren over het naleven van de DEICHMANN-gedragscode.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten door de nodige papieren/documenten aantonen dat ze voldoen aan de eisen van de DEICHMANN-gedragscode. Ze moeten ertoe in staat zijn de door de DEICHMANN-groep ingeschakelde partijen, die het naleven van de eisen willen controleren, toegang te verlenen tot de papieren/documenten en fatsoenlijke informatie beschikbaar te stellen.

De DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen moeten de naleving van de DEICHMANN-gedragscode tot een voorwaarde maken die in alle met onderaannemers te treffen overeenkomsten is inbegrepen. Deze over-

eenkomsten moeten de onderaannemers ertoe verplichten, aan alle eisen van de DEICHMANN-gedragscode (inclusief deze clausule) te voldoen en op aanvraag deel te nemen aan de controleactiviteiten van de leverancier.

## 14. Controle en toezicht

Om het naleven van de DEICHMANN-gedragscode te beoordelen zal de DEICHMANN-groep ook onafhankelijke inspecteurs inzetten die in opdracht van de DEICHMANN-groep sociale en milieu audits houden. Afhankelijk van de rol in de productieketen gelden voor de DEICHMANN-zakenpartners verschillende voorwaarden voor de implementatie.

Wij van de DEICHMANN-groep hebben het recht om toe te zien op het naleven van deze gedragscode door systematische, onaangekondigde inspecties. De inspecties worden uitgevoerd door leden van de DEICHMANN-groep of door onafhankelijke auditors overeenkomstig de richtlijnen van het Business Social Compliance Initiative (BSCI).

## 15. Corrigerende maatregelen en niet-naleving

De DEICHMANN-gedragscode legt de beginselen vast waarvan wij verwachten dat de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen deze naleven.

Wij zijn ons ervan bewust dat sommige van deze verwachtingen niet altijd en overal meteen gerealiseerd kunnen worden. Voor de DEICHMANN-groep is het belangrijk dat de DEICHMANN-zakenpartners en onderaanne-

mers uit de productieketen in geval van niet-naleving alle noodzakelijke corrigerende stappen ondernemen om de situatie te verbeteren en binnen een redelijke termijn aan deze beginselen te voldoen. Dit uitstel hangt af van het soort corrigerende maatregel en van de mate van het dreigende gevaar en moet met de DEICHMANN-groep worden afgestemd.

Mochten er herhaaldelijk overtredingen plaatsvinden zonder dat de DEICHMANN-zakenpartners en onderaannemers uit de productieketen hiervoor corrigerende maatregelen treffen, dan zien wij ons genoodzaakt de samenwerking te beëindigen.

