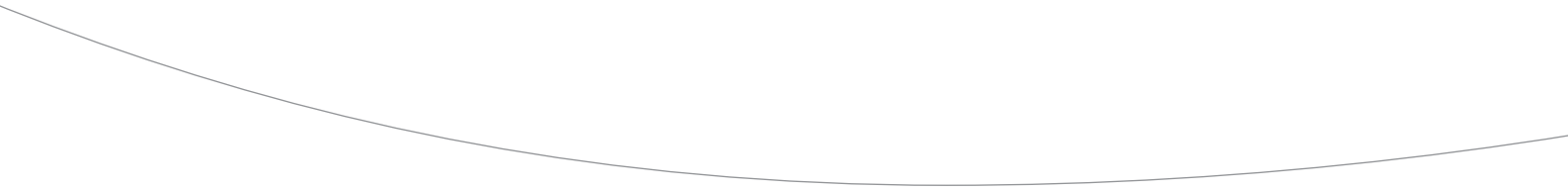




DEICHMANN

DEICHMANN

Kodeks postępowania



Niniejszy Kodeks postępowania firmy DEICHMANN zawiera Kodeks postępowania BSCI w wersji 1/2014. Grupa DEICHMANN przyjęła kodeks BSCI dostosowując go do własnej koncepcji graficznej, aby wzmocnić efekt kaskadowy BSCI.

Wstęp

My, Grupa DEICHMANN, czujemy się odpowiedzialni za kontynuację odpowiedzialnego utrzymywania standardów socjalnych i ekologicznych w naszej działalności na całym świecie. Niniejszy Kodeks postępowania firmy DEICHMANN (wersja 2016) ma za zadanie przedstawić nasze oczekiwania w tej kwestii partnerom handlowym, wszystkim powiązanym przedsiębiorstwom z łańcucha dostaw, pracownikom i innym podmiotom powiązanym. Wymagamy, aby wszyscy partnerzy biznesowi firmy DEICHMANN oraz wszystkie przedsiębiorstwa z łańcucha dostaw przestrzegały Kodeksu postępowania, którego stosowanie nie podlega negocjacji.

Niniejszy Kodeks postępowania firmy DEICHMANN opiera się na aktualnych zasadach Inicjatywy Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (Business Social Compliance Initiative (BSCI)) i bazuje na międzynarodowych umowach, takich jak: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, wytyczne w sprawie praw dziecka i zasad prowadzenia działalności biznesowej, zasady przewodnie ONZ „Gospodarka i Prawa Człowieka”, zasady przewodnie OECD oraz inicjatywy ONZ „Global Compact”. Uwzględnia również uzgodnienia i zalecenia Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), które są miarodajnymi wyznacznikami poprawy warunków pracy w obrębie łańcucha dostaw.

W oparciu o niniejszy Kodeks postępowania Grupa DEICHMANN we współpracy z partnerami biznesowymi i wszystkimi uczestnikami łańcucha dostaw ustanawia i wdraża dalej opisane standardy współpracy. W razie nieprzestrzegania zasad kodeksu kontakty biznesowe nie zostaną zerwane, lecz zaczną obowiązywać reguła wspólnego opracowania działań naprawczych.

W naszym przekonaniu wszyscy partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz przedsiębiorstwa powiązane w ramach łańcucha dostaw (podwykonawcy) muszą we wszystkich aspektach działań przestrzegać zasad wyszczególnionych w niniejszym dokumencie. Jeśli jedna z naszych zasad wyraża niższy standard niż prawo obowiązujące w danym kraju lub na danym obszarze, zawsze obowiązują przepisy krajowe i tym samym wyższy standard. W takim przypadku partnerzy biznesowi firmy DEICHMANN są zobowiązani do niezwłocznego poinformowania o tym fakcie Grupy DEICHMANN. Tym samym nie unieważnia się istniejących ponadlokalnych przepisów i postanowień o wyższym standardzie, które zachowują obowiązującą moc prawną.



Heinrich O. Deichmann, prezes zarządu i rady dyrektorów wykonawczych

„Partner biznesowy DEICHMANN” jest stroną umowy odpowiedzialną za produkt, proces lub usługę i z uwagi na swoją pozycję w łańcuchu dostaw musi zapewnić standardy socjalne. Niniejsza definicja może dotyczyć właścicieli fabryk, firm dystrybucyjnych, importerów, firm montażowych, organizacji świadczących usługi, itp..

„Podwykonawcą” jest podmiot gospodarczy w obrębie łańcucha dostaw zaopatrujący dostawcę bezpośrednio lub pośrednio w ważne towary i/lub usługi, które są wykorzystywane w/do produkcji towarów i/lub udostępnienia usług dostawcy.

1. Udział i ochrona pracowników

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw mają obowiązek dostosować swoje działania do sprawdzonych metod zarządzania, aby włączyć pracowników oraz ich przedstawicieli do obiegu wymiany istotnych informacji dotyczących miejsca pracy. Muszą umożliwić przeprowadzenie właściwych działań chroniących pracobiorców DEICHMANN zgodnie z celami Kodeksu postępowania firmy oraz podjąć konkretne kroki, aby wyjaśnić pracownikom ich prawa i obowiązki.

Ponadto partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw mają obowiązek nadać kadrze kierowniczej, pracobiorcom i przedstawicielom pracowników odpowiednie zakresy kompetencji, aby mogli oni z powodzeniem wprowadzić je do praktyki biznesowej. Niezbędne jest ciągle pogłębianie umiejętności związanych ze wszystkimi obszarami działalności, ze szczególnym uwzględnieniem bezpieczeństwa pracy.

Na szczeblu zakładowym partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw muszą opracować skuteczne mechanizmy składania skarg przez osoby oraz grupy osób, które mogły ucieść na skutek negatywnych działań firmy i brać w nich udział. Nawet tam, gdzie systemy prawne są skuteczne i stabilne, mechanizmy obiegu skarg mogą przynosić spore korzyści, np. szybki dostęp do godnej zaufania osoby oraz szybką reakcję na ewentualnie zaistniałe sytuacje negatywne.

2. Praca dzieci i ochrona pracowników młodocianych

Za pracę dziecka uznawana jest każda praca wykonana przez osobę poniżej 15-ego roku życia, chyba że lokalne ustawodawstwo przewiduje wyższy wiek minimalny lub dłuższy okres obowiązkowego szkolnego. W takim przypadku obowiązuje zasada wyższego wieku. Jeśli jednak zgodnie z wyjątkami określonymi w konwencji nr 138 Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) dla krajów rozwijających się ustawowy wiek minimalny wynosi 14 lat, wówczas obowiązuje zasada niższego wieku.

„Pracownikami młodocianymi” są pracownicy starsi od osoby zdefiniowanej jako dziecko zgodnie z powyższą wykładnią i mający mniej niż 18 lat.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw nie mogą, tak bezpośrednio jak i pośrednio, korzystać z pracy dzieci rozumianej w świetle powyższej definicji ani jej tolerować. Zobowiązują się do stworzenia rzetelnych procedur zatrudniania pozwalających na ustalenie wieku kandydata do pracy. Procedury te w żadnym razie nie mogą prowadzić do poniżającego i niegodnego traktowania pracowników.

Gdyby doszło do zatrudnienia dzieci, w rozumieniu ww. definicji, i dzieci te zostałyby z pracy zwolnione, partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą opracować i udokumentować metody i procedury, które zagwarantują takim dzieciom bezpieczeństwo, zdrowie, wykształcenie i rozwój. Z procedurami takimi należy zapoznać pracowników oraz inne zainteresowane strony.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw muszą udzielać tym

dzieciom odpowiedniego wsparcia takiego jak np. uczęszczanie do szkoły tak długo, aż w świetle powyższej definicji przestaną być dziećmi.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw muszą opracować i udokumentować metody i procedury wspomagające kształcenie dzieci podlegających obowiązkowi szkolnemu lub chodzących do szkoły zgodnie z zaleceniem nr 146 ILO. Muszą także zapoznać z nimi swoich pracowników oraz inne zainteresowane strony. Chodzi tutaj o działania, które zagwarantują, że żadne dziecko, ani żaden młodociany pracownik nie będzie pracował w czasie trwania zajęć szkolnych i że łączny czas dojazdu (do/z pracy lub szkoły), zajęcia szkolne i praca nie przekroczy dziennie 10 godzin.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw muszą zadbać o to, aby młodociani pracownicy nie wykonywali pracy w nocy i byli chronieni także poza miejscem pracy przed warunkami zagrażającymi ich zdrowiu, bezpieczeństwu, moralności oraz rozwojowi psychicznemu i fizycznemu. Przedsiębiorstwa muszą zagwarantować młodocianym pracownikom dostęp do skutecznych mechanizmów skarg i zażaleń, systemów szkolnych i programów bezpieczeństwa pracy.

3. Praca przymusowa

Pracą przymusową jest każda praca lub usługa, która jest żądana od osoby pod groźbą kary i której ta osoba nie wykonuje z własnej woli.

Partnerom biznesowym DEICHMANN oraz podwykonawcom łańcucha dostaw nie wolno korzystać lub tolerować jakiegokolwiek formy pracy przymusowej, obowiązkowej, łącznie z niewolni-

czą, pańszczyźnianą, handlem ludźmi czy pracą więźniów.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw ponoszą ryzyko postawienia im zarzutów bycia współsprawcą, jeśli by mieli odnosić korzyści z takiego typu pracy ze względu na uczestnictwo w takich procedurach ich partnerów biznesowych z łańcucha dostaw.

Podczas przyjmowania do pracy partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw nie mogą żądać od osób zatrudnianych zdeponowania kaucji czy dokumentów osobistych. Pracownicy mają prawo do swobodnego opuszczania miejsca pracy i wypowiedzenia stosunku pracy z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

4. Działania dyscyplinarne

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw muszą zadbać o to, aby zatrudnieni nie byli narażeni na niehumanitarne i poniżające traktowanie, wymuszanie usług seksualnych, kary cielesne, przymus psychiczny i fizyczny i/lub obrazę werbalną.

Konieczne działania dyscyplinarne należy zawsze dokumentować w formie pisemnej. Ponadto należy je przekazać pracownikom w formie ustnej w sposób klarowny i zrozumiały.

5. Dyskryminacja

W trakcie zatrudniania partnerom biznesowym DEICHMANN oraz podwykonawcom z łańcucha dostaw nie wolno dyskryminować w zakresie wynagrodzenia, kształcenia, awansowania,

zwalniania czy odchodzenia na emeryturę żadnej osoby z uwagi na jej rasę, kastę, urodzenie, klasę społeczną, etniczne pochodzenie, religię, upośledzenie, orientację seksualną, członkostwo w organizacji, przekonania polityczne, zobowiązania rodzinne czy płeć, ani tolerować żadnych przejawów takiej dyskryminacji.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw nie będą przeszkadzać pracownikom w korzystaniu z ich prawa do stosowania się do ideologii i postępowania czy spełniania potrzeb, które są związane z rasą, klasą społeczną, narodowością, religią, upośledzeniem, płcią, orientacją seksualną, członkostwem w organizacji, przynależnością do organizacji politycznej.

Partnerom biznesowym DEICHMANN oraz podwykonawcom z łańcucha dostaw nie wolno dopuszczać się zachowania, łącznie z gestami, wypowiedziami czy kontaktami fizycznymi, które pociągają za sobą przemoc seksualną, molestowanie, wykorzystywanie lub jakiegokolwiek inne zagrożenie.

Pracownikom należy zapewnić co najmniej ustawowy okres ochrony macierzyńskiej przed i po porodzie. Pracownik nie wolno zwalniać z powodu ciąży. Pracownice w ciąży nie mogą wykonywać prac zagrażających ich zdrowiu.

6. Zatrudnienie na godnych zasadach

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy łańcucha dostaw mają obowiązek zadbać o to, aby warunki zatrudnienia nie wywoływały poczucia niepewności lub socjalnego czy ekono-

micznego zagrożenia pracowników. Ponadto muszą zadbać o to, by wszystkie prace wykonywane były na bazie uznanego i udokumentowanego stosunku pracy, spełniającego krajowe przepisy odpowiadające zwyczajom i praktykom oraz międzynarodowym normom pracy, w zależności od tego, które z nich zapewniają większą ochronę.

Przed rozpoczęciem stosunku zatrudnienia partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą w sposób zrozumiały poinformować pracowników o ich prawach i obowiązkach, warunkach pracy, w tym o czasie pracy, wynagrodzeniu, prawie do urlopu, ochronie przed zwolnieniem, ochronie macierzyńskiej i warunkach płacowych.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą zapewniać godziwe warunki pracy. Chodzi tutaj o wspieranie pracowników w wykonywaniu obowiązków rodzicielskich lub opiekuńczych, szczególnie w odniesieniu do pracowników wędrownych, sezonowych, których dzieci pozostały w rodzinnych miejscowościach migrantów.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw nie mogą wykorzystywać stosunku pracy w sposób niespełniający wymogów ustawowych. Za stosunek pracy niespełniający wymogów uznaje się w szczególności (a) programy kształceniowe, których celem nie jest uzyskanie kwalifikacji lub regularnego zatrudnienia, (b) pracę sezonową czy dorywczą, jeśli ta prowadzi do ograniczenia ochrony pracowników i (c) umowy wyłącznie o wynajem siły roboczej. Także korzystanie z umów z podwykonawcami nie może prowadzić do ograniczenia praw pracowników.

7. Odpowiednie wynagrodzenie

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw są odpowiedzialni za to, aby płace i pensje wypłacane za standardowy tydzień pracy odpowiadały przynajmniej wymogom ustawowym lub standardom w przemyśle określonym na mocy układów zbiorowych, jeśli te są wyższe, i aby realizowane były ustawowe świadczenia socjalne. Płace i pensje muszą wystarczać co najmniej na pokrycie podstawowych potrzeb personelu, muszą umożliwiać zatrudnionym i ich rodzinom godne życie i zapewniać określone dochody, które można byłoby wykorzystać na dowolny cel.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw są zobowiązani do przekazywania pracownikom dokładnych zestawień płac i pensji oraz świadczeń dodatkowych. Potrącenia od wypłaty dopuszczalne są wyłącznie pod warunkiem spełnienia ustawowych wymogów oraz postanowień określonych w układach zbiorowych. Nie dopuszcza się redukcji płac z uwagi na kary dyscyplinarne. Wysokość wynagrodzenia musi odzwierciedlać poziom kwalifikacji i wykształcenia pracownika i musi być skorelowana z regularnym czasem pracy.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą zapewniać punktualną, regularną i zgodną ze wszystkimi stosowanymi przepisami wypłatę płac i świadczeń dodatkowych. Wypłata musi być realizowana w obowiązującej walucie i w sposób korzystny dla pracowników. Dopuszcza się wypłaty częściowe w postaci świadczeń rzeczowych zgodnie z wytycznymi ILO.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą zapobiegać zjawisku podnajmowania pracowników oraz pozorowanych stosunków pracy, które służą do obejścia obowiązków pracodawcy w stosunku do pracowników wynikających z obowiązujących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz innych postanowień.

8. Dopuszczalny czas pracy

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą przestrzegać obowiązujących przepisów i standardów przemysłowych dotyczących czasu pracy. W żadnym razie nie wolno żądać od pracowników, aby regularnie pracowali ponad 48 h w tygodniu. Na każdy tydzień pracy musi zostać przyznany co najmniej jeden dzień wolny. Grupa DEICHMANN uznaje jednak także wyjątki określone przez ILO. Obowiązujące przepisy prawa krajowego, porównywalne standardy w przemyśle oraz układy zbiorowe należy interpretować w obrębie określonych przez ILO międzynarodowych uwarunkowań ramowych.

W przypadkach wyjątkowych określonych przez ILO może zostać przekroczona ww. górna granica godzin pracy. W takiej sytuacji dopuszczalne są godziny nadliczbowe na zasadzie dobrowolności. Jeśli z pracownikami partnerów biznesowych DEICHMANN oraz podwykonawców z łańcucha dostaw zostaną ustalone godziny nadliczbowe (ponad regularny tygodniowy czas pracy), wówczas należy zadbać o to, aby zapłata za nie wyliczona została według stawki premii w wysokości nie mniejszej niż $1\frac{1}{4}$ taryfy normalnej. Godziny nadliczbowe powinny stanowić wyjątek, a zatrudnieni zawsze decydują się na nie dobrowolnie.

9. Wolność zrzeszania się i negocjacje dotyczące stawek

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw respektują prawo wszystkich pracowników do zrzeszania się według własnego uznania i wyboru, wstępowania do nich oraz prowadzenia negocjacji płacowych.

W sytuacjach, gdy prawo do swobody zrzeszania się i negocjacji taryfowych jest ustawowo ograniczone partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą umożliwić tym pracownikom porównywalne sposoby niezależnego i swobodnego zrzeszania się, aby mogli przystąpić do rozmów z pracodawcą dotyczących miejsc pracy.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw nie dyskryminują pracowników ze względu na przynależność do związków zawodowych i nie utrudniają przedstawicielom związków dostępu do pracowników w miejscu pracy i nie przeszkadzają im w kontaktach z pracownikami.

10. Zdrowie i bezpieczeństwo

Przyjmując, że partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw najlepiej znają branżę i ewentualne występujące w niej specyficzne zagrożenia, muszą zatroszczyć się o bezpieczne, czyste i zdrowe środowisko życia i pracy. Muszą wyznaczyć jednego przedstawiciela kierownictwa firmy, który będzie odpowiadał za zapewnienie całej załodze zdrowych i bezpiecznych warunków oraz przestrzegania zasad ujętych w przepisach dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą podjąć odpowiednie działania zapobiegające wypadkom w pracy i uszczerbkom na zdrowiu, do których może dojść w pracy dbając o minimalizowanie potencjalnych przyczyn zagrożeń istniejących w środowisku pracy, wynikających z charakteru pracy lub związanych z pracą. Osoby indywidualne wymagające ochrony w szczególności pracownicy młodociani, młode matki, kobiety w ciąży oraz osoby niepełnosprawne muszą otrzymać specjalną ochronę.

Podczas wdrażania systemów zabezpieczenia zdrowotnego i tworzenia bezpiecznego środowiska pracy, bardzo ważna jest aktywna współpraca pomiędzy kierownictwem firmy i pracownikami lub ich przedstawicielami. Można ją osiągnąć poprzez tworzenie komisji ds. ochrony pracy. Przedsiębiorstwa zagwarantują utworzenie systemów identyfikacji, oceny, zapobiegania i zwalczania potencjalnych zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracobiorców. Podejmą także skuteczne działania w celu zapobieżenia potencjalnym wypadkom, zranieniom, zachorowaniom zatrudnionych, które związane są z procesami pracy lub z nich wynikają. Te działania mają na celu minimalizowanie zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy. Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą zapewnić pracownikom właściwe, wymagane przepisami szkolenie nt. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Szkolenia te muszą być organizowane po raz kolejny dla wszystkich nowych i ponownie przyjmowanych pracowników.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw podejmą starania, aby poprawić ochronę pracowników przed wypadkami, m.in. poprzez systemy obowiązkowych ubez-

pieczeń społecznych. W ramach swoich możliwości i wpływów podejmą wszelkie właściwe działania, aby zapewnić dobry stan i bezpieczeństwo wykorzystywanych przez nich urządzeń i budynków, łącznie z kwaterami dla pracowników, jeśli ich zapewnienie leży w gestii pracodawcy, oraz zabezpieczą je przed wszelkimi przewidywalnymi sytuacjami awaryjnymi.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw będą przestrzegać prawa pracowników do opuszczania terenu zakładu, w celu oddalenia się ze strefy bezpośredniego niebezpieczeństwa, bez obowiązku pytania o pozwolenie.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw zapewnią odpowiednią opiekę medyczną i związane z nią wyposażenie.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw zapewnią dostęp do czystej wody pitnej, bezpiecznych i czystych jadalni i pomieszczeń socjalnych przeznaczonych na odpoczynek oraz bezpiecznych i czystych miejsc na przygotowanie posiłków. Ponadto na stałe udostępnią wszystkim zatrudnionym bezpłatne, skuteczne środki ochrony osobistej (PSA).

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą zapewnić zatrudnionym miejsca noclegowe, o ile ich organizacja leży w gestii pracodawcy, oraz zagwarantować czyste, bezpieczne i odpowiadające podstawowym potrzebom toalety i miejsca do mycia się.

11. Ochrona środowiska naturalnego

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą kontrolować działania operacyjne przedsiębiorstwa pod kątem stopnia ich wpływu na środowisko naturalne oraz określić skuteczne wytyczne i procedury, które odzwierciedlać będą poczucie odpowiedzialności za środowisko. Muszą także zatroszczyć się o maksymalną efektywność wykorzystywania surowców naturalnych. Należy przestrzegać przepisów dotyczących ekologii obowiązujących w kraju, w którym przedsiębiorstwo prowadzi działalność.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw zagwarantują wdrożenie odpowiednich kroków w celu sumarycznego zmniejszenia negatywnego oddziaływania na wspólnotę, naturalne zasoby i środowisko. W miarę możliwości należy zawsze unikać niebezpiecznych substancji i wykorzystywać je wyłącznie pod warunkiem przestrzegania zasad prawidłowego stosowania i niepowodowania szkód w środowisku.

Usuwanie odpadów i pojemników musi następować zgodnie z zasadami poszanowania środowiska naturalnego. Jest to warunek konieczny, który w razie wezwania należy udokumentować. Całość powstałych podczas produkcji odpadów musi być utylizowana we właściwy sposób.

12. Gospodarowanie zgodnie z zasadami etyki

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw zobowiązują się do nieuczestniczenia w korupcji, szantażach

i sprzeniewierzeniach, ani w żadnej innej formie przekupstwa, do których należą między innymi obietnice, oferty czy zapewnienia nieuczciwych finansowych gratyfikacji i innych zachęt.

Oczekuje się, że Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw dysponują właściwymi informacjami nt. działalności, struktury i zadań i że stosują je w zgodzie z obowiązującymi przepisami i porównywalnymi praktykami z przemysłu.

Partnerom biznesowym DEICHMANN oraz podwykonawcom z łańcucha dostaw nie wolno brać udziału w fałszowaniu niniejszej informacji oraz w podejmowaniu działań pozorowanych. Ponadto muszą z należytą starannością rejestrować, wykorzystywać i chronić dane osobowe (łącznie z danymi pracowników, partnerów biznesowych, klientów i konsumentów ze swojego obszaru działania). Rejestracja danych osobowych, ich wykorzystywanie i ochrona podlegają zasadom ochrony danych i bezpieczeństwa informacji zgodnie z przepisami prawa.

13. Systemy zarządzania

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą podjąć stosowne działania, w celu spełnienia wymogów stawianych przez niniejszy Kodeks postępowania. Wytyczne w nim zawarte należy zintegrować ze wszystkimi procesami firmowymi. Należy także wprowadzić je do filozofii i polityki przedsiębiorstwa jako ich integralną część.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą wyznaczyć managera, który przejmie obowiązki wynikające

z Kodeksu postępowania firmy DEICHMANN wewnątrz przedsiębiorstwa.

Szczebel kierowniczy firmy, partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw mają obowiązek cyklicznego sprawdzania wdrażania wytycznych Kodeksu postępowania firmy DEICHMANN.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw ponoszą odpowiedzialność za stosowanie postanowień Kodeksu postępowania DEICHMANN w odniesieniu do wszystkich pracowników, nad którymi sprawują nadzór i zgadzają się na:

- powierzenie w każdym zakładzie, który posiadają lub którym kierują jednej osobie obowiązków związanych z wdrożeniem postanowień Kodeksu postępowania DEICHMANN;
- zapoznanie wszystkich pracowników DEICHMANN z Kodeksem postępowania poprzez przetłumaczenie jego treści na zrozumiały dla pracowników język i przeprowadzanie regularnych szkoleń na jego temat;
- odstąpienie od działań dyscyplinarnych, zwolnień czy innych kroków dyskryminujących w stosunku do pracowników dostarczających informacji nt. przestrzegania Kodeksu postępowania.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą udowodnić poprzez właściwe zapisy, że spełniają wymogi Kodeksu postępowania DEICHMANN. Muszą zapewnić jednostkom wyznaczonym przez Grupę DEICHMANN do kontroli stosowania zasad Kodeksu, dostęp do właściwych zapisów i rejestrów i udostępnić im odpowiednie informacje na ten temat.

Partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw muszą uczynić z faktu stosowania zasad Kodeksu postępowania firmy DEICHMANN zasadę, której przestrzeganie jest obowiązkowe we wszystkich umowach zawieranych z podwykonawcami. Umowy takie muszą zobowiązywać podwykonawców do spełniania wszystkich zasad Kodeksu postępowania (łącznie z niniejszą klauzulą) i udziału w działaniach kontrolnych w stosunku do dostawców w razie wezwania.

14. Kontrola i monitoring

Aby ocenić stosowanie zasad Kodeksu postępowania firmy DEICHMANN, Grupa DEICHMANN będzie także zatrudniać osoby niezależne, które na jej zlecenie będą przeprowadzały audyt socjalny i środowiska pracy. Zależnie od roli partnera Grupy w łańcuchu dostaw mają zastosowanie odpowiednie zasady wdrożenia Kodeksu.

My, Grupa DEICHMANN, mamy prawo monitorować przestrzeganie zasad niniejszego Kodeksu postępowania w drodze systematycznych, niezapowiedzianych inspekcji. Inspekcje będą przeprowadzane przez członków Grupy DEICHMANN lub niezależnych audytorów zgodnie z wytycznymi Inicjatywy Społecznej Odpowiedzialności Biznesu (BSCI).

15. Działania korygujące i brak realizacji

Kodeks postępowania firmy DEICHMANN określa zasady, których przestrzegania oczekujemy od partnerów biznesowych DEICHMANN oraz podwykonawców z łańcucha dostaw.

Jesteśmy świadomi tego, że niektóre z tych oczekiwań nie zawsze i nie wszędzie mogą zostać na-

tychmiast spełnione. Grupa DEICHMANN chce, aby w razie niespełnienia zasad partnerzy biznesowi DEICHMANN oraz podwykonawcy z łańcucha dostaw podjęli wszystkie niezbędne działania naprawcze i zmienili stan faktyczny w ten sposób, aby po upływie niezbędnego czasu byli w stanie spełniać wymogi stawiane przez Kodeks postępowania. Czas wdrożenia zmian zależy od rodzaju działań wymagających poprawy oraz stopnia zagrożenia. Należy go zawsze uzgodnić z Grupą DEICHMANN.

W razie powtarzania się działań niepożądanych bez jednoczesnego podejmowania przez partnerów biznesowych DEICHMANN oraz podwykonawców z łańcucha dostaw odpowiednich środków naprawczych, będziemy zmuszeni do zakończenia współpracy.

