



DEICHMANN

DEICHMANN

Кодекс гілової етику

DEICHMANN

DOSENBACH

OCHSNER

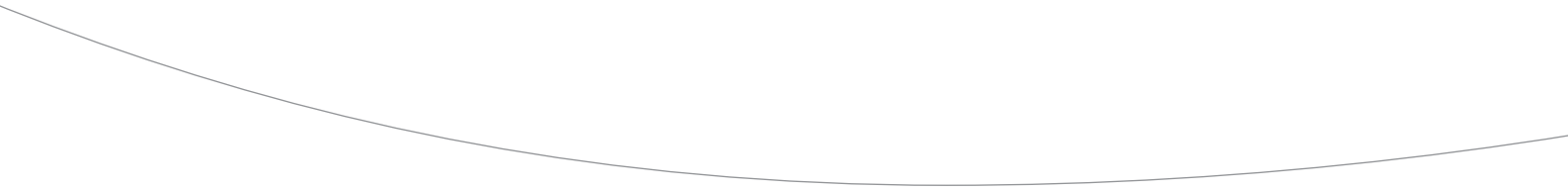
vanHaren

ROLAND

RACK ROOM SHOES

OFF BROADWAY
BOSTON

MY SHOES



Цей Кодекс гілової етики DEICHMANN включає в себе версію Кодексу гілової етики BSCI від січня 2014 року. DEICHMANN Group визнає Кодекс гілової етики BSCI, і наш власний Кодекс було розроблено для забезпечення кращого виконання Кодексу BSCI.

Преамбула

DEICHMANN Group прагне дотримуватися зобов'язання щодо соціальної прийнятності та захисту навколишнього середовища у своїх підрозділах у всьому світі. Цей Кодекс гілової етики DEICHMANN (версія 2016 р.) було розроблено, щоб пояснити нашу позицію гіловим партнерам і всім компаніям у нашому ланцюзі поставок, нашим працівникам і іншим сторонам. Нашою безумовною вимогою є повне дотримання цього Кодексу гілової етики всіма партнерами і компаніями у ланцюзі поставок DEICHMANN.

Цей Кодекс гілової етики DEICHMANN відповідає останнім принципам Ініціативи соціальної відповідальності бізнесу (BSCI) і ґрунтується на міжнародних угодах, таких як Загальна декларація прав людини, Керівництво щодо дотримання прав дитини та принципів ведення бізнесу, Керівні принципи ООН щодо дотримання прав бізнесу та людини, Керівні принципи Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Глобальний договір ООН, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП), які мають важливе значення для поліпшення умов праці у нашому ланцюзі поставок.

За допомогою цього Кодексу гілової етики DEICHMANN ми маємо намір впровадити і в подальшому розвивати наші принципи в тісній співпраці з нашими гіловими партнерами і всіма сторонами у всьому ланцюзі поставок DEICHMANN. У разі невиконання цих принципів ми не просто припинимо гілові відносини.

Наше основне правило полягає в тому, що всі гілові партнери і компанії у ланцюзі поставок (субпідрядники) DEICHMANN повинні дотримуватися принципів, викладених у цьому документі, у всіх аспектах їхньої діяльності. Якщо один з наших принципів передбачає меншу відповідальність, ніж законодавство певної країни або регіону, то буде застосовуватися місцеве законодавство і, отже, більш суворий стандарт. У такому випадку гілові партнери DEICHMANN повинні негайно повідомляти про це DEICHMANN Group. Будь-які положення або правила, що відрізняються від вимог законодавства і, як наслідок, вимагають дотримання більш суворих стандартів, не вважаються недійсними, їх треба виконувати.



Генріх О. Дайхманн (Heinrich O. Deichmann), голова ради директорів і виконавчих директорів

«Бізнес-партнер DEICHMANN» — договірний партнер, який несе відповідальність за вироби, процеси або послуги і який на підставі своєї ролі у ланцюзі поставок може гарантувати дотримання соціальних стандартів. Це визначення може бути застосовано до виробників, дистриб'юторів, імпортерів, монтажників, постачальників послуг тощо.

«Субпідрядник» — господарюючий суб'єкт у ланцюзі поставок, який прямо або непрямо надає постачальнику товари та/або послуги, які постачальник використовує при виробництві та/або для виробництва товарів або надання послуг і які мають важливе значення в цьому контексті.

1. Участь персоналу та захист

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні застосовувати перевірені методи управління для надання можливості своїм співробітникам і представникам брати участь в обміні відповідною інформацією щодо питань, пов'язаних з роботою. Вони повинні вживати відповідні заходи для захисту персоналу відповідно до цілей Кодексу гілової етики DEICHMANN і вдаватися до конкретних заходів для інформування співробітників про їхні права та обов'язки.

Крім того, ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні забезпечувати набуття керівниками, співробітниками та представниками співробітників навичок в такій мірі, що дозволить успішно інтегрувати ці методи в комерційну діяльність. Це вимагає безперервного навчання і підвищення кваліфікації на всіх рівнях роботи, зокрема, в галузі промислової безпеки.

В окремих галузях ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні створювати або реалізовувати ефективні механізми подачі скарг окремими особами та групами, для яких можуть виникати негативні наслідки. Навіть там, де застосовуються ефективні і гнучкі правові системи, механізми подачі скарг можуть бути особливо корисними, наприклад для забезпечення швидкого доступу до компетентної особи, оперативного реагування на будь-яку скаргу з метою її урегулювання, зниження витрат і забезпечення можливості звернення на транснаціональному рівні.

2. Дитяча праця і захист молоді

Дитяча праця — будь-яка робота, яка виконується особами у віці до 15 років, крім випадків, коли місцевим законодавством передбачено більш високий мінімальний вік або встановлено довший строк обов'язкового шкільного навчання, — в таких випадках буде застосовуватися більший вік. Однак, якщо встановлений законом мінімальний вік становить 14 років, як передбачено винятками для країн, що розвиваються, встановлюваними в Конвенції МОП 138, буде застосовуватися менший вік.

«Працівник-підліток» — працівник, який за віком старше дитини, означення щодо віку якої наведено вище, але якому ще не виповнилося 18 років.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN не повинні прямо або непрямо використовувати або дозволяти використовувати працю осіб, що є дітьми відповідно до наведеного вище означення. Вони зобов'язуються впроваджувати відповідні механізми визначення віку при прийомі на роботу, які не будуть принижувати або ображати працівників.

У разі, якщо дитина стає жертвою дитячої праці відповідно до наведеного вище означення та звільнюється від такої праці, ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні запровадити, задокументувати і передати своєму персоналу та іншим зацікавленим сторонам методи і процедури для забезпечення безпеки, здоров'я, освіти і розвитку таких дітей.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні підтримувати таких гітей, щоб надати їм можливість відвідувати школу до тих пір, поки вони є гітими згідно в наведеному вище означенням.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні запроваджувати, документувати і передавати своєму персоналу та іншим зацікавленим сторонам методи та процедури, що сприятимуть отриманню освіти гітими, визначеними в Рекомендації МОП 146, до яких застосовуються місцеві закони про обов'язкове шкільне навчання або які відвідують школу. До них відносяться заходи, які гарантують, що жодна дитина або працівник-підліток не будуть прийматися на роботу у той час, коли вони повинні відвідувати шкільні заняття, і що кількість часу, що витрачається на поїздки (між місцем роботи, школою та домом), відвідування школи та працю на робочому місці, не буде перевищувати 10 годин на добу.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні гарантувати, що працівники-підлітки не будуть працювати в нічний час і що за межами їхнього робочого місця вони також будуть захищені від умов, які ставлять під загрозу їхнє здоров'я, безпеку, моральний стан, емоційний і фізичний розвиток. Компанії повинні надавати працівникам-підліткам доступ до ефективних механізмів подачі скарг, шкільних систем і програм з промислової безпеки.

3. Примусова праця

Примусова праця — це виконання будь-якої роботи чи надання будь-якої послуги особою під загрозою покарання, а не добровільно.

Діловим партнерам та субпідрядникам у ланцюзі поставок DEICHMANN заборонено використовувати або дозволити використовувати примусову працю, включаючи підневільну працю, кріпачтво, торгівлю людьми або працю ув'язнених.

Якщо вони отримують прибуток від таких форм праці, що застосовуються їхніми гіловими партнерами у ланцюзі поставок, гілові партнери та субпідрядники DEICHMANN у ланцюзі поставок ризикують бути звинуваченим у співучасті.

Під час прийому на роботу гілові партнери або субпідрядники DEICHMANN у ланцюзі поставок не повинні просити людей передавати гроші або особисті документи. Працівники мають право залишати свою роботу безперешкодно у будь-який час і розривати трудові договори шляхом надання повідомлення у розумний строк.

4. Дисциплінарне стягнення

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні гарантувати, що будуть поводитися з працівниками так, щоб останні не зазнавали приниження людської гідності, сексуального насильства, тілесних покарань, емоційних або фізичних принижень та/або словесних образ.

Будь-які необхідні дисциплінарні заходи завжди повинні бути викладені в письмовій формі та пояснені усно співробітникам в чіткій зрозумілій формі.

5. Дискримінація

Особливо при вирішенні питань, пов'язаних з прийомом на роботу, оплатою праці, підвищенням кваліфікації, просуванням по службі, повідомленням про припинення трудових відносин, виходом на пенсію, ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN не мають права виявляти дискримінації особи на підставі її расової приналежності, приналежності до певної касты, соціального класу, місця народження, етнічної приналежності, національності, релігійних вподобань, інвалідності, сексуальної орієнтації, членства в асоціації, політичної приналежності, сімейного стану або статі та не повинні допускати такої дискримінації.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN не мають права перешкоджати своїм співробітникам здійснювати їхні права щодо слідування вченню або поведінки або задовольняти потреби у зв'язку з расовою приналежністю, приналежністю до певного соціального класу, національністю, релігією, інвалідністю, статтю, сексуальною орієнтацією, членством в асоціаціях або політичною приналежністю.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN не повинні допускати будь-яку поведінку, включаючи жести, усні висловлювання або фізичний контакт, що становлять сексуальне насильство, погрозу, насильство або експлуатацію.

Жіночий персонал має право щонайменше на встановлений законом захист у допологовий і післяпологовий період. Заборонено звільняти жінок з причини вагітності. Забороняється примушувати

вагітних жінок працювати на робочих місцях, де їхнє здоров'я знаходиться під загрозою.

6. Нестабільна робота

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні гарантувати, що умови працевлаштування не будуть створювати ризики нестабільності або соціальної або економічної небезпеки для персоналу. Вони повинні гарантувати, що всі роботи будуть виконуватися на основі визнаних і документально оформлених трудових договорів відповідно до національних законів і правил, практики, звичаїв і міжнародних трудових норм, в залежності від того, що забезпечує максимальний захист.

Перед працевлаштуванням ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні надавати працівникам зрозумілу інформацію про їхні права, обов'язки і умови праці, включаючи інформацію про робочий час, заробітну плату, права на відпочинок, охорону материнства і умови оплати.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні забезпечувати гуманні умови праці. Це включає в себе надання підтримки своїм співробітникам як батькам або особам, які здійснюють догляд, особливо працівникам-мігрантам та сезонним робітникам, чиї діти, можливо, залишилися в місцях, звідки мігранти приїхали.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN не повинні використовувати трудові відносини у спосіб, що навмисно суперечить

фактичній меті закону. Це включає в себе без обмеження: а) навчальні програми, які не мають на меті надання кваліфікації або постійної роботи; б) сезонні роботи або випадкові роботи, які не передбачають захист персоналу; с) договори, у яких не передбачено нічого, крім роботи. Крім того, супідрядні договори не повинні порушувати будь-які права співробітників.

7. Відповідна платня

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні забезпечити відповідність заробітної плати за робочий тиждень щонайменше правовим вимогам або, якщо вимагається дотримання більш високих стандартів, промисловим стандартам, визначеним в колективних договорах, та надання встановлених законом соціальних пільг. Заробітна плата повинна бути достатньою для задоволення основних потреб персоналу, надання співробітникам та їхнім родинам можливості вести гідне життя та мати деякі кошти для вільного застосування.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні гарантувати прозоре розкриття точних даних про заробітну плату, оклад та пільги на регулярній основі. Робити відрахування дозволяється тільки відповідно до законодавства або колективних договорів. Дисциплінарні стягнення не допускаються. Рівень оплати праці повинен відповідати кваліфікації та рівню освіти персоналу та залежати від кількості робочих годин.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні гарантувати, що

заробітна плата і пільги будуть виплачуватися регулярно в повній відповідності з усіма застосовними законами, із застосуванням таких засобів та методів оплати, які будуть сприятливі для персоналу. МОП передбачає допустимість часткових виплат у натуральній формі.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні гарантувати, що не будуть укладатися договори субпідряду або призначатися недійсні періоди учнівства, які мають на меті уникнення від виконання зобов'язань перед своїм співробітниками відповідно до законодавства у сфері промисловості та соціального страхування та інших подібних правил.

8. Розумні робочі години

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні дотримуватися чинного законодавства та промислових стандартів щодо робочого часу. В жодному разі не дозволяється примушувати співробітників регулярно працювати більше 48 годин на тиждень. Повинен надаватися щонайменше один вихідний день на робочий тиждень. DEICHMANN Group визнає виключення МОП. Чинні національні закони і нормативні акти, які можна порівняти з промисловими стандартами або колективними договорами, треба тлумачити відповідно до основних міжнародних умов, що встановлено МОП.

Згідно з винятками, що встановлено МОП, верхню межу зазначеної вище кількості робочих годин може бути перевищено, і в цьому випадку допускається понаднормова робота на добровільних засадах. Якщо понаднормову роботу (з перевищенням

звичайного робочого часу) було погоджено зі співробітниками бізнес-партнерів або субпідрядників у ланцюзі поставок DEICHMANN, необхідно гарантувати, що оплата за неї буде здійснюватися по преміальній ставці з коефіцієнтом не менше 1,25 від стандартної ставки. Понаднормова робота повинна бути винятком і завжди виконуватися на добровільній основі.

9. Свобода об'єднання та укладання колективних договорів

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні поважати права всіх співробітників вільно за своїм вибором створювати робочі об'єднання, приєднуватися до них та брати участь в укладанні колективного трудового договору.

У ситуаціях, коли свобода об'єднання і право укладання колективних трудових договорів обмежені законом, ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні забезпечити своїм співробітникам аналогічні засоби вільного та незалежного об'єднання для обговорювання з роботодавцем питань, пов'язаних з роботою.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN не повинні допускати дискримінації співробітника на підставі його членства в профспілці або перешкоджати доступу представника співробітника до нього на робочому місці останнього або їхній взаємодії.

10. Охорона праці та техніка безпеки

Виходячи з того, що ділові партнери

та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN знають про галузеві та будь-які особливі ризики, вони повинні забезпечувати відповідні з точки зору безпеки та чистоти побутові та робочі умови. Вони повинні призначити представника керівництва, який буде нести відповідальність за охорону здоров'я і безпеку всіх працівників у повній відповідності до розділів цього Кодексу про охорону здоров'я і техніку безпеки.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні вживати заходи для запобігання промислових аварій або негативного впливу на здоров'я своїх співробітників, який може виникати під час їхньої роботи або у зв'язку з їхньою роботою або бути іншим чином пов'язаним з їхньою роботою, шляхом зведення до мінімуму причин ризиків, властивих для робочого середовища. Особам, що потребують захисту, включаючи без обмеження працівників-підлітків, вагітних жінок, жінок, які недавно народили малят, та осіб з обмеженими можливостями, буде забезпечуватися спеціальний захист.

Впровадження систем, що гарантують безпечне робоче середовище, вимагає активної співпраці керівництва та працівників та/або їхніх представників. Однією з таких форм співпраці є промислові комітети з охорони праці. Компанії повинні гарантувати створення систем для визначення, оцінки, профілактики та усунення потенційних ризиків для здоров'я та безпеки працівників. Вони повинні вживати ефективні заходи для запобігання можливих нещасних випадків, травм і захворювань серед співробітників під час їхньої роботи або у зв'язку з їхньою роботою шляхом мінімізації ризиків в робочому середовищі. Ділові партнери та субпідрядники

у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні проводити для співробітників належну і документовану підготовку з питань охорони здоров'я та безпеки, а також забезпечувати таку підготовку для всіх нових і повторно прийнятих на роботу працівників.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні докладати всіх зусиль для поліпшення захисту співробітників у разі аварій, наприклад за допомогою системи обов'язкового страхування. В межах своєї сфери впливу вони повинні вживати всі необхідні заходи, щоб зробити надійними та безпечними споруди та будівлі, які використовуються ними, включаючи побутові приміщення для співробітників, якщо вони надаються роботодавцем, та запобігти передбачуваним надзвичайним ситуаціям.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні поважати право персоналу залишати приміщення компанії без дозволу у разі потреби для уникнення безпосередньої небезпеки.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні забезпечувати надання відповідної медичної допомоги на роботі та у медичних закладах.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні забезпечити доступ до чистої питної води, безпечних і чистих приміщень для прийому, приготування та зберігання їжі. Вони також завжди повинні надавати співробітникам безкоштовні та ефективні засоби індивідуального захисту (ЗІЗ).

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі

поставок DEICHMANN повинні слідувати за тим, щоб гуртожитки, якщо вони надаються персоналу, туалети, умивальники були чистими і безпечними і відповідали основним вимогам.

11. Охорона навколишнього середовища

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні перевіряти, чи не спричинює їхня діяльність будь-який серйозний вплив на навколишнє середовище, і визначити ефективні принципи і процеси, які будуть відображати їхню відповідальність за навколишнє середовище. Вони повинні гарантувати максимально можливе ефективне використання природних ресурсів. Вимагається дотримання чинних законів та нормативних актів, що стосуються охорони навколишнього середовища та діють в країні ведення діяльності.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні забезпечувати застосування відповідних заходів, метою яких є зниження негативного впливу на суспільство, природні ресурси і навколишнє середовище в цілому. Скрізь, де це можливо, слід уникати використання небезпечних речовин або використовувати їх в дуже обмеженій мірі. Використовувати небезпечні речовини дозволяється тільки тоді, коли забезпечується їх правильне використання та не спричиняється шкода навколишньому середовищу.

Вимагається екологічно безпечне знищення відходів та контейнерів та надання підтвердження цього за запитом. Всі відходи, що утворюються в процесі виробництва, треба утилізувати відповідним чином.

12. Корпоративна етика

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN зобов'язуються не бути причетними до корупції, злих справ, розтрат або будь-якої форми хабарництва, включаючи без обмеження обіцянки, пропозиції або неналежне надання фінансів або інші засоби заохочення.

Ми очікуємо, що ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN мають правильну інформацію про свою діяльність, структуру та показники діяльності та розкривають таку інформацію відповідно до чинних правил і порівнянної галузевої практики.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN не повинні бути причетними до фальсифікації такої інформації або будь-якого обману у ланцюзі поставок. Вони повинні також збирати, використовувати і захищати персональні дані (в тому числі дані, що належать співробітникам, діловим партнерам, клієнтам і споживачам) з розумною обережністю з дотриманням законів і правил щодо забезпечення безпеки та конфіденційності інформації.

13. Системи управління

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні вживати чіткі заходи щодо виконання вимог, викладених в цьому Кодексі, інтегрувати їх у всі свої бізнес-процеси і зробити їх невід'ємною частиною своєї корпоративної філософії і політики.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні призначити керівника, що буде нести відповідальність за всі питання, які стосуються Кодексу ділової етики DEICHMANN в рамках організації.

Виконавчі ради ділових партнерів та субпідрядників у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні перевіряти втілення стандартів, викладених в Кодексі ділової етики DEICHMANN, на регулярній основі.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні нести відповідальність за виконання стандартів, викладених в Кодексі ділової етики DEICHMANN, по відношенню до всіх співробітників, що перебувають під їхнім контролем і погоджуються:

- призначити особу на кожному із підприємств, якими вони володіють або управляють, яка буде відповідати за втілення Кодексу ділової етики DEICHMANN;
- слідкувати за тим, щоб всі працівники мали змогу ознайомитися і знати Кодекс ділової етики DEICHMANN, шляхом викладення його змісту на мові, зрозумілій для працівників, та проведення регулярних занять для вивчення Кодексу ділової етики DEICHMANN;
- не вживати дисциплінарних заходів до працівників, не звільняти або іншим чином не дискримінувати працівників, які надають інформацію про дотримання Кодексу ділової етики DEICHMANN.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні надавати підтвердження у вигляді документації дотримання Кодексу гілової етики DEICHMANN. Вони повинні надавати доступ до таких документів і надавати відповідну інформацію сторонам, що уповноважені DEICHMANN Group перевіряти дотримання стандартів.

Ділові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN повинні включати положення про дотримання Кодексу гілової етики DEICHMANN у всі угоди з субпідрядниками. Ці угоди повинні зобов'язувати субпідрядників дотримуватися всіх стандартів, викладених в Кодексі гілової етики DEICHMANN (включаючи цей пункт), а також, на прохання, брати участь в перевірках постачальника.

14. Аудиторські перевірки і моніторинг

Щоб провести переконатися у дотриманні Кодексу гілової етики DEICHMANN, DEICHMANN Group також буде залучати незалежних аудиторів для проведення перевірок щодо виконання соціальних вимог та вимог з охорони навколишнього середовища від імені DEICHMANN Group. До гілових партнерів DEICHMANN будуть застосовуватися різні умови проведення перевірок, відповідно до їхньої ролі в ланцюзі поставок.

DEICHMANN Group залишає за собою право здійснювати контроль за дотриманням

цього Кодексу гілової етики шляхом проведення систематичних перевірок без повідомлення. Ці перевірки будуть проводитися членами DEICHMANN Group або незалежними аудиторами відповідно до керівних принципів Ініціативи соціальної відповідальності бізнесу (BSCI).

15. Коригувальні дії і недотримання

Кодекс гілової етики DEICHMANN встановлює принципи, дотримання яких очікується від гілових партнерів і субпідрядників у ланцюзі поставок DEICHMANN.

Ми розуміємо, що деяких з цих очікувань не завжди відразу вдається дотримуватися. Для DEICHMANN Group важливо, щоб у разі недотримання гілові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN вживали усі необхідні заходи для поліпшення ситуації і надалі дотримувалися цих принципів. Час, необхідний для цього, буде залежати від типу коригувальних дій і ступеня ризику, і його необхідно узгоджувати з DEICHMANN Group.

Якщо гілові партнери та субпідрядники у ланцюзі поставок DEICHMANN продовжують порушувати цей Кодекс гілової етики, не вживають заходів щодо виправлення становища, ми вважаємо своїм обов'язком припинити співпрацю.

