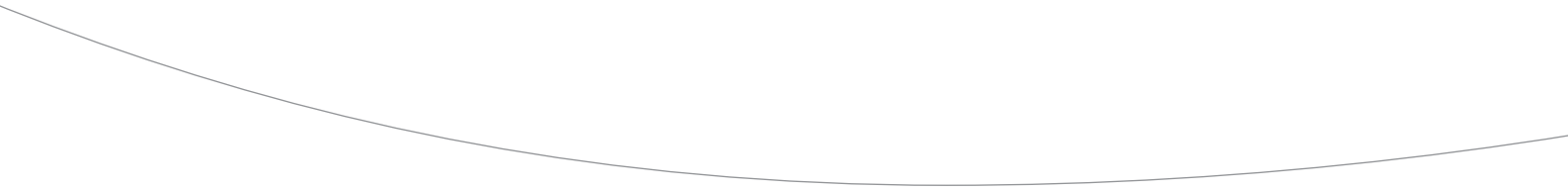




DEICHMANN

DEICHMANN

Codul de conduită



Acest cod de conduită DEICHMANN conține codul de conduită BSCI versiunea 1/2014. Grupul DEICHMANN a recunoscut codul de conduită BSCI și l-a adaptat la o schemă proprie, pentru a putea contribui mai bine la efectul de cascadă BSCI.

Preambul

Noi, grupul DEICHMANN, ne vedem obligați să purtăm și pe viitor responsabilitatea pentru compatibilitatea socială și cu mediul înconjurător a activității noastre globale. Pentru a clarifica poziția noastră față de partenerii noștri de afaceri și față de toate companiile partenere din lanțul de aprovizionare, față de angajatele și angajații noștri și față de alți participanți, am elaborat acest cod de conduită DEICHMANN (Versiunea 2016). Din punctul nostru de vedere, este o cerință ne-negociabilă, obligatorie, ca toți partenerii de afaceri DEICHMANN și companiile partenere din lanțul de aprovizionare să urmeze fără excepție acest cod de conduită.

Acest cod de conduită DEICHMANN urmărește principiile actuale de bază ale Business Social Compliance Initiative (BSCI) și se sprijină pe acordurile internaționale ca Declarația Generală a Drepturilor Omului, liniile directoare ale drepturilor copiilor și ale comerțului dintre întreprinderi, liniile directoare ale Națiunilor Unite „Economia și drepturile omului”, principiile OECD precum și UN Global Compact și acordul și recomandările Organizației Internaționale a Muncii (ILO), care sunt determinante pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru în lanțul de furnizori.

Cu acest cod de conduită DEICHMANN urmăm să introducem și să dezvoltăm în continuare principiile noastre de bază împreună cu partenerii de afaceri DEICHMANN și cu toți participanții din lanțul de aprovizionare. În cazul neîndeplinirii cerințelor, relațiile comerciale nu se încheie pur și simplu ci lucrăm împreună la îmbunătățiri.

Regula noastră de bază este că toți partenerii de afaceri DEICHMANN și companiile partenere din lanțul de aprovizionare (sub-furnizorii) trebuie să urmeze - în toate activitățile - principiile de bază prestabilite aici. Dacă unul din principiile noastre de bază solicită un standard mai redus decât prevede legislația unei țări sau a unei zone, atunci sunt valabile întotdeauna legile țării și implicit standardul superior. Într-un asemenea caz, partenerii de afaceri DEICHMANN trebuie să aducă imediat la cunoștința grupului DEICHMANN acest lucru. Dacă anumite norme sau reguli prevăzute în principiile noastre de bază implică un standard superior celui prevăzut în legislația locală, atunci aceste norme sau reguli trebuie considerate ca fiind valabile și trebuie respectate.



Heinrich O. Deichmann, președintele consiliului de administrație și al directorilor administrativi

Un „partener de afaceri DEICHMANN” este un partener contractual care poartă răspunderea pentru un produs, un proces sau un serviciu și care, datorită poziției lui în lanțul de aprovizionare, este în situația să garanteze că se îndeplinesc standardele sociale. Această definiție se poate aplica la fabricanți, firme de comercializare, importatori, firme de montaj, organizații de prestări servicii etc.

O „Sub-întreprindere” este o unitate economică în cadrul lanțului de aprovizionare, care aprovizionează furnizorul direct sau indirect cu produse și/sau servicii care se folosesc respectiv la realizarea produselor și/sau la pregătirea serviciilor, fiind importante pentru acestea.

1. Participarea și protecția angajatorilor și angajaților

Partenerul de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderea din lanțul de aprovizionare trebuie să stabilească practici de management fiabile, pentru a cointeresa angajatele și angajații, precum și pe reprezentanții lor în schimbul de informații fundamentate privind locul de muncă. Ei trebuie să permită măsuri adecvate, pentru a proteja angajații în concordanță cu țelurile stabilite de codul de conduită DEICHMANN, precum și să întreprindă pașii concreți, pentru a explica angajaților drepturile și obligațiile lor.

Pe lângă acestea, partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare sunt obligați să fundamenteze competențe suficiente pentru cadrele de conducere, angajați și reprezentanți ai angajaților pentru a încorpora măsurile cu succes în întreprinderea comercială. O formare și perfecționare continuă la toate nivelurile de activitate sunt indispensabile, în special cu privire la protecția muncii.

La nivelul întreprinderii, partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să instituie sau să participe la mecanisme de reclamații eficiente pentru persoanele individuale și comunitățile care pot fi afectate de efectele negative. Chiar și acolo unde sistemele juridice sunt eficiente și bine dotate, mecanismul de reclamații poate oferi avantaje deosebite cum ar fi accesul rapid la o persoană de încredere precum și remedierea rapidă a posibilelor anomalii.

2. Munca efectuată de copii și protecția angajatorilor și angajaților tineri

Se consideră muncă efectuată de copii orice muncă efectuată de o persoană sub 15 ani, exceptând cazul în care legislația locală prevede o vârstă minimă mai mare, respectiv o durată mai mare. În acest caz este determinantă vârsta mai mare. În cazul în care totuși vârsta minimă legală, conform excepțiilor stabilite de Convenția ILO 138 pentru țările în curs de dezvoltare este de 14 ani, determinantă este vârsta mai mică.

Ca „angajat tânăr” sunt desemnați angajatele și angajații care sunt mai în vârstă decât un copil în sensul menționat mai sus și mai tineri de 18 ani.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare nu au voie să utilizeze sau să tolereze munca efectuată de copii direct sau indirect în sensul menționat mai sus. Ei se obligă ca, în cadrul procesului de angajare să instituie mecanisme fiabile care să nu poată duce în nicio împrejurare la un tratament degradant sau nedemn al angajatului.

Pentru cazul în care copiii au fost victime ale muncii efectuate de copii în sensul menționat mai sus și au fost concediați, partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să introducă metode și procedee, să le documenteze și să le negocieze cu angajatele și angajații și alte părți interesate care asigură securitatea, formarea și dezvoltarea acestor copii.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să permită acestor copii, printr-un sistem de susținere echitabil, să frecventeze școala până ce nu mai sunt copii în sensul menționat mai sus.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să introducă, să documenteze și să respecte metode și procedee pe care să le negocieze cu angajatele și angajații și alte părți interesate care promovează formarea copiilor afectați de Recomandarea ILO 146, se supun legilor locale de obligativitate a școlii sau frecventează școala. Printre acestea se numără măsurile care garantează ca niciun copil sau angajat și angajat tânăr să nu fie angajați în perioada de studii și ca timpul pierdut în total pentru transport (deplasări de la și la lucru și școală), învățământ și lucru să nu depășească 10 ore pe zi.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare se asigură că angajatele și angajații tineri nu fac muncă de noapte și sunt protejați și în afara locului de muncă împotriva condițiilor care le pun în pericol sănătatea, securitatea, moralul, precum și dezvoltarea psihică și fizică. Companiile asigură angajaților tineri accesul la mecanismele de reclamații eficiente, la sistemele de învățământ și la programele cu tema protecția muncii.

3. Munca forțată

Se consideră muncă forțată orice muncă sau prestație de servicii care se pretinde unei persoane sub amenințarea cu o pedeapsă și pentru care persoana susmenționată nu s-a oferit în mod voluntar.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare nu au voie să facă uz, respectiv să tolereze în niciun fel munca forțată sau obligatorie, inclusiv înrobirea pentru datorii, aservirea, comerțul uman sau munca corecțională.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare riscă formularea împotriva lor de acuzații de complicitate, în cazul în care profită prin partenerii lor de afaceri de această formă de muncă.

La angajare, nu este permis a se cere de către partenerii de afaceri DEICHMANN sau de către sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare angajatului să prezinte o cauțiune sau documente personale. Angajatele și angajații au dreptul să părăsească oricând nestingheriți locul lor de muncă și să rezilieze o relație de muncă cu respectarea unei perioade de preaviz adecvate.

4. Măsurile disciplinare

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare se asigură că angajații nu sunt supuși niciunui tratament neomenos sau înjositor, constrângeri sexuale, pedepse fizice, constrângeri psihice sau fizice și/sau unor ultraje verbale.

Măsurile disciplinare necesare se vor depozita în permanență sub formă scrisă și trebuie explicate angajaților verbal, în cuvinte clare, inteligibile.

5. Discriminarea

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare nu au voie, în special la angajare, remunerare, perfecționare, avansare, concediere sau pensionare, să discrimineze o persoană pe baza rasei, castei, originii, clasei sociale, provenienței etnice sau naționale, religiei, dizabilității, orientării sexuale, statutului de membru al unei organizații, apartenenței politice,

obligărilor familiale sau sexului sau să tolereze o asemenea discriminare.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare nu vor împiedica angajatele și angajații să-și exercite drepturile, să urmeze cursuri de teorie sau practică sau să-și îndeplinească necesitățile legate de rasă, clasa socială, proveniența națională, religie, dizabilitate, sex, orientare sexuală, statutul de membru al unor organizații sau de apartenență politică.

Nu este permis partenerilor de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderilor din lanțul de aprovizionare să admită un comportament, inclusiv gesturi, expresii verbale sau contacte fizice care implică o constrângere sexuală, amenințare, abuz sau exploatare.

Angajatelor trebuie să li se asigure înainte și după naștere cel puțin perioada de protecție legală. Nu este permisă concedierea angajatelor din cauza sarcinii. Nu este permisă utilizarea angajatelor gravide la locuri de muncă care influențează negativ starea lor de sănătate.

6. Fără angajare precară

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare poartă răspunderea ca relațiile lor de muncă să nu ducă la nesiguranță sau la periclitarea socială sau economică a angajatelor și angajaților. Ei se asigură că toate activitățile sunt exercitate pe baza relațiilor de muncă consacrate și documentate care se realizează în concordanță cu prescripțiile legale naționale, uzanțele sau practicile și normele de muncă internaționale, în funcție de cea care oferă protecție mai amplă.

Înainte de începerea relației de muncă, partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să pună la dispoziția angajatelor și angajaților informații clare privind drepturile lor, obligațiile și condițiile de muncă, inclusiv programul de lucru, remunerarea, dreptul la concediu, protecția împotriva concedierii, protecția mamei și condițiile de plată.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să ofere condiții demne de muncă. Printre acestea se numără și sprijinul acordat angajatelor și angajaților în rolul de părinți și întreținători, în special cu privire la forțele de muncă pasagere sau sezoniere ai căror copii au fost probabil lăsați în orașele natale din care au migrat.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare nu au voie să folosească relațiile de muncă într-un fel care, în mod conștient, nu corespunde scopului inițial. Aceasta conține – dar nu se limitează la – (a) programe de calificare care nu au ca scop intermedierea unor calificări sau a unor angajări regulate, (b) muncă sezonieră sau ocazională dacă aceasta se folosește la subminarea protecției angajatelor și angajaților și (c) contracte exclusiv pentru forța de muncă. În continuare, nu este permisă utilizarea contractelor sub-întreprinderilor la subminarea dreptului angajatelor și angajaților.

7. Remunerația echitabilă

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să se asigure că salariile și retribuțiile plătite pentru o săptămână de lucru standard corespund cel puțin prescripțiilor legale sau, în caz că sunt mai

mari, standardelor industriale aprobate pe baza negocierilor colective și că se respectă prestațiile sociale acordate legal. Salariile și retribuițiile plătite ar trebui în orice caz să fie suficiente pentru a satisface nevoile de bază ale personalului, a permite angajaților și familiilor lor un trai decent și a le asigura un anumit venit liber disponibil.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare se asigură că alcătuirea exactă a salariilor, retribuițiilor și prestațiilor auxiliare este – în mod regulat și în detaliu - adusă la cunoștința lucrătorilor. Reținerile sunt admise numai în condițiile prescrise legal sau stabilite prin contracte colective. Reținerile disciplinare sunt inadmisibile. Nivelul retribuiției trebuie să reflecte calificarea și nivelul profesional al angajaților și se referă la timpul de lucru normal.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare asigură plata salariilor și a prestațiilor auxiliare în mod regulat și în deplină concordanță cu toate legile aplicabile și efectuarea plății printr-un mijloc de plată legal și într-un mod favorabil pentru angajate și angajați. Este admisibilă o plată parțială sub forma unor prestații în natură conform indicațiilor ILO.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare se asigură că nu se recurge la plasarea redusă a forțelor de muncă și la relații de perfecționare simulate care să servească la eludarea obligațiilor față de angajatele și angajații ocupați conform legilor aplicabile, a legislației privind asigurările sociale și a dispozițiilor corespunzătoare.

8. Programele de lucru rezonabile

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să respecte legile aplicabile și standardele industriale în raport cu programele de lucru. În niciun caz nu este permis a se cere angajatelor și angajaților să lucreze regulat mai mult de 48 de ore pe săptămână. Trebuie asigurată cel puțin o zi liberă pe săptămâna de lucru. Grupul DEICHMANN recunoaște excepțiile stabilite de ILO. Prescripțiile legale naționale aplicabile, standardele industriale comparabile sau contractele colective se vor interpreta în sensul condițiilor-cadru internaționale stabilite de ILO.

În cazurile de excepție stabilite de ILO este permisă depășirea limitei superioare pentru numărul de ore de lucru evidențiat; în acest caz se admit orele suplimentare efectuate în mod benevol. Dacă se convine cu angajatele și angajații partenerilor de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare efectuarea de ore suplimentare (mai multe decât timpul de lucru săptămânal normal), trebuie asigurată retribuirea lor întotdeauna la un barem de premiere care să nu fie mai mic decât unu și un sfert din tariful normal. Orele suplimentare trebuie să fie o excepție și se vor presta de angajat întotdeauna în mod benevol.

9. Libertatea de asociere și negocierile privind tariful

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare respectă dreptul tuturor angajatelor și angajaților de a forma și adera în mod liber la asociațiile de angajați după propria alegere, precum și de a purta negocieri colective.

În situațiile în care dreptul la libertatea de asociere și negocieri colective este limitat prin lege, partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să înlesnească acestor angajate și angajați căi comparabile de asociere independentă și liberă pentru a deschide un dialog cu angajatorul privind întrebările legate de locul de muncă.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare nu exercită nicio discriminare față de angajate și angajați, pe baza apartenenței la un sindicat și nu împiedică accesul reprezentantului acestora la angajați la locul de muncă sau interacțiunea cu ei.

10. Sănătatea și securitatea

Pornind de la faptul că partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare cunosc cel mai bine branșa și riscurile speciale posibile, aceștia trebuie să asigure un mediu de viață și lucru sigur, curat și sănătos. Ei trebuie să numească un reprezentant al conducerii întreprinderii care să fie responsabil pentru sănătatea și securitatea întregului personal, precum și pentru realizarea elementelor de sănătate și securitate ale acestei directive.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru a preveni accidentele de muncă sau vătămările de sănătate care se petrec în timpul lucrului, care rezultă din acesta sau sunt legate de acesta, prin diminuarea cauzelor pericolelor imanente mediului de lucru. Persoanele individuale care au nevoie de protecție ca – dar fără a se limita la – angajații tineri, mamele tinere și gravidele, precum și persoanele cu dizabilități primesc o protecție deosebită.

Colaborarea activă dintre conducerea întreprinderii și angajate și angajați, respectiv reprezentanții lor este de importanță deosebită în transpunerea unor sisteme de asigurare a unui mediu de lucru sigur și sănătos. Acest lucru se poate obține prin constituirea unor comisii de protecție a muncii. Companiile se asigură că sunt instituite sisteme de stabilire, evaluare, evitare și combatere a pericolelor potențiale pentru sănătatea și securitatea angajaților. Ele iau măsuri eficiente pentru prevenirea accidentelor potențiale, vătămărilor și îmbolnăvirilor angajaților care sunt legate de procesul de muncă sau se petrec în cadrul acestuia. Aceste măsuri trebuie să diminueze pericolele legate de mediul de lucru. Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să se asigure că angajatele și angajații beneficiază de o instruire privind securitatea și sănătatea conform prescripțiilor și documentată și că această instruire se repetă pentru toți angajații noi și cei reangajați.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare vor întreprinde eforturi pentru a îmbunătăți protecția angajaților, printre altele prin sisteme de asigurare obligatorii. Ei iau în cadrul unei zone de influență toate măsurile adecvate pentru a asigura stabilitatea și securitatea instalațiilor și clădirilor utilizate, inclusiv a locuințelor amenajate pentru angajați dacă aceste spații de cazare au fost puse la dispoziție de angajator, precum și pentru asigurarea angajaților împotriva eventualelor cazuri de urgență previzibile.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare acordă atenție dreptului angajatelor și angajaților de a părăsi terenul întreprinderii fără a trebui să ceară pentru aceasta permisiunea companiei, în scopul de a evita un pericol imediat.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare asigură o îngrijire adecvată în domeniul de medicină a muncii și amenajărilor legate de aceasta.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare asigură accesul la apă potabilă curată, zone de servit masa și de repaus sigure și curate, precum și zone sigure și curate pentru prepararea și păstrarea alimentelor. Pe lângă aceasta pun la dispoziția tuturor angajaților un echipament personal de protecție (EPP) eficient.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să se asigure că spațiile de cazare pentru dormit, în cazul în care asemenea spații sunt puse la dispoziția angajaților, toaletele și spălătoarele sunt curate și sigure și corespund necesităților de bază.

11. Protecția mediului

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să verifice dacă afacerea operativă are efecte considerabile asupra mediului și să stabilească normative și procedee care să reflecte responsabilitatea lor pentru mediu și să poarte răspunderea utilizării cât mai eficiente a resurselor naturale. Trebuie totodată respectate legile și dispozițiile aplicabile în privința protecției mediului din țara în care își desfășoară activitatea.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare se vor asigura de transpunerea în practică a măsurilor adecvate pentru a reduce efectele negative asupra comunității, a resurselor naturale și a mediului. Substanțele periculoase trebuie evitate oricând

este posibil sau utilizate numai în mod limitat. Este permisă folosirea lor numai atunci când sunt utilizate corect și mediul nu suferă prejudicii prin utilizarea lor.

Trebuie garantată și, la cerere dovedită, înlăturarea în conformitate cu prescripțiile de protecție a mediului a deșeurilor și recipientelor. Întreaga cantitate de deșeuri provenită în timpul producției trebuie eliminată ca deșeu în mod corect.

12. Gospodărirea etică

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare se obligă să nu ia parte la corupție, șantaj sau fraudă și la nici o altă formă de mituire, inclusiv - dar fără a se limita la - promiterea, oferirea sau garantarea unui stimulente financiar sau de altă natură ilicit.

Se așteaptă ca ei să dispună de informații corecte privind activitățile, structura și serviciile lor și să le dezvăluie pe acestea în concordanță cu prescripțiile în vigoare și cu practicile industriale similare.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare nu au voie să ia parte la falsificarea acestor informații, nici la o acțiune falsă în lanțul de aprovizionare. Suplimentar, ei trebuie să achiziționeze, să folosească și să protejeze cu grija cuvenită datele personale (inclusiv datele angajaților, partenerilor de afaceri, clienților și consumatorilor din zona dumneavoastră de influență). Această achiziție, folosire sau protecție a datelor personale trebuie să se realizeze conform prescripțiilor legale și a cerințelor legale în raport cu protecția datelor.

13. Sistemele de management

În toate procesele

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să ia măsuri clare pentru a îndeplini cerințele codului de conduită DEICHMANN, a le integra pe acestea în toate procesele lor de întreprindere și a le face parte componentă integrală a filozofiei și politicii companiei.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să atribuie unui manager responsabilitatea pentru toate problemele din cadrul organizației referitoare la codul de conduită DEICHMANN.

Conducerea companiei, în cazul partenerilor de afaceri DEICHMANN și a sub-întreprinderilor din lanțul de aprovizionare, trebuie să verifice la intervale regulate transpunerea în practică a cerințelor codului de conduită DEICHMANN.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare preiau răspunderea pentru respectarea cerințelor codului de conduită DEICHMANN în raport cu toate angajatele și toți angajații pe care îi au în supraveghere și consimt,

- în fiecare loc de amplasare pe care îl dețin sau conduc, să transfere cuiva răspunderea pentru transpunerea în practică a codului de conduită DEICHMANN;
- să se asigure că toate angajatele și angajații cunosc codul de conduită DEICHMANN, prin transmiterea conținutului într-una din limbile cunoscute de angajat și efectuarea în mod regulat de școlarizări privind codul de conduită DEICHMANN;

- să se distanțeze de măsurile disciplinare, concedieri sau alte discriminări față de angajații care furnizează informații privind respectarea codului de conduită DEICHMANN.

Partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare trebuie să dovedească prin înregistrări corespunzătoare că ei corespund cerințelor codului de conduită DEICHMANN. Ei trebuie să fie în situația de a asigura accesul la înregistrări părților angajate de grupul DEICHMANN care doresc să verifice respectarea cerințelor și să le pună la dispoziție informații adecvate.

Pentru partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare, respectarea codului de conduită DEICHMANN trebuie să devină o condiție care să fie conținută în toate acordurile detaliate cu sub-întreprinderile. Aceste acorduri trebuie să oblige sub-întreprinderile să corespundă tuturor cerințelor codului de conduită DEICHMANN (inclusiv acestei clauze) și, la cerere, să ia parte la activitățile de control ale furnizorilor.

14. Verificarea și monitorizarea

Pentru a evalua respectarea codului de conduită DEICHMANN, grupul DEICHMANN va angaja și verificatori independenți care execută, pe baza comenzii grupului DEICHMANN verificări sociale de mediu. În funcție de rolul din lanțul de aprovizionare, pentru partenerii de afaceri DEICHMANN sunt valabile diferite condiții de mediu.

Noi, grupul DEICHMANN avem dreptul de a monitoriza respectarea acestui cod de conduită prin inspecții sistematice, neanunțate. Inspecțiile se

execută de către membrii grupului DEICHMANN sau de către auditori independenți conform directivelor Business Social Compliance Initiative (BSCI).

15. Măsurile de corecție și neîndeplinirea obiectivelor

Codul de conduită DEICHMANN stabilește principiile de bază a căror respectare o așteptăm din partea partenerilor de afaceri DEICHMANN și a sub-întreprinderilor din lanțul de aprovizionare.

Ne este cunoscut faptul că unele din aceste așteptări nu pot fi transpuse în practică imediat și peste tot. Pentru grupul DEICHMANN este important ca partenerii de afaceri DEICHMANN și sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare, în caz de neîndeplinire a obiectivelor, să întreprindă toți pașii de corecție necesari pentru îmbunătățirea situației și îndeplinirea acestor principii de bază într-un interval de timp rezonabil. Această amânare în timp depinde de tipul măsurii de corectat și de gradul de periclitare și se va conveni cu grupul DEICHMANN.

Dacă se ajunge la încălcări repetate ale acestei dispoziții fără ca partenerii de afaceri DEICHMANN sau sub-întreprinderile din lanțul de aprovizionare să întreprindă pașii de corecție corespunzători, ne vedem obligați să încheiem colaborarea.

