



DEICHMANN

DEICHMANN

Tedarik zinciri katılımcıları için

Davranış Kuralları

DEICHMANN

DOSENBACH

vanHaren

OCHSNER
SHOES

OCHSNER
SPORT



snipes®

solebox.

supremo

urban
concepts

Buffalo



DEICHMANN

Bu DEICHMANN Davranış Kuralları, 2026 sürümü, amfori BSCI Davranış Kuralları'nın 2021 sürümünü içermektedir. DEICHMANN Grubu, BSCI kademeli etkisine daha etkin bir şekilde katkıda bulunmak amacıyla amfori BSCI Davranış Kuralları'nı kabul etmiş ve kendi yapısına uyarlamıştır.



DEICHMANN

Önzöz

Biz, DEICHMANN Grubu olarak, küresel faaliyetlerimizin sosyal ve çevresel uyumluluğuna ilişkin sorumluluğumuzu sürdürmeye kararlıyız. Küresel tedarik zincirlerimizdeki katılımcılar için pozisyonumuzu netleştirmek amacıyla, bu DEICHMANN Davranış Kuralları'nı (2026 sürümü) hazırladık. Bu kurallar, ortaklığa dayalı iş birliği yoluyla insan hakları ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri belirleme, önleme, durdurma veya en aza indirme konusunda yol gösterici niteliktedir.

„Tedarik zinciri katılımcıları“, doğrudan veya dolaylı olarak bize veya küresel doğrudan DEICHMANN sözleşmeli ortaklarımıza mal ve/veya hizmet tedarik eden, bu mal ve/veya hizmetlerin üretiminde ve/veya sağlanmasında kullanılan ve onlar için hayati önem taşıyan, kadın ve erkek çalışanları da dahil olmak üzere ekonomik kuruluşlardır. „Tedarik zinciri katılımcıları“, doğrudan veya dolaylı olarak bize veya küresel doğrudan DEICHMANN sözleşmeli ortaklarımıza mal ve/veya hizmet tedarik eden, bu mal ve/veya hizmetlerin üretiminde ve/veya sağlanmasında kullanılan ve onlar için hayati önem taşıyan, kadın ve erkek çalışanları da dahil olmak üzere ekonomik kuruluşlardır.

Bu DEICHMANN Davranış Kuralları, amfori İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi'nin (BSCI) geçerli ilkelerini takip eder ve Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, BM İşletme ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, BM İşletme ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin (UNGP) cinsiyet boyutları, OECD Sektör Rehber İlkeleri ve OECD Çokuluslu İşletmeler Rehber İlkeleri, BM Çocuk ve İşletme Hakları İlkeleri ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) temel çalışma standartları, sözleşmeleri ve tavsiyeleri gibi uluslararası anlaşmalara dayanmaktadır; bunlar tedarik zincirlerinde çalışma koşullarını iyileştirmek için elzemdir.

Bu DEICHMANN Davranış Kuralları ile, tedarik zincirlerimizdeki katılımcılarla iş birliği içinde ilkelerimizi uygulamayı ve daha da geliştirmeyi amaçlıyoruz. Kurallara uyulmaması durumunda, iş ilişkisi basitçe sonlandırılmayacak, ancak birlikte iyileştirmeler üzerinde çalışılacaktır.

İş ilişkilerimizi sonlandırırken, mümkün olduğunca, ilgili tüm tarafların çıkarlarını dikkate alarak ve adil geçiş düzenlemeleri oluşturarak, sosyal sorumluluk anlayışıyla hareket edeceğiz. Amacımız, uzun vadeli olumsuz sonuçları en aza indirmektir.

İş birliğimizin temel kuralı, tedarik zincirindeki tüm katılımcıların tüm faaliyetlerinde burada belirtilen ilkelere uymalarıdır. Ortak hedefimiz, gerekli özen yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde bütüncül bir yaklaşım izlemektir: insan hakları ve çevreye ilişkin olumsuz etkiler belirlenmeli, önlenmeli, hafifletilmeli ve giderilmelidir.

İlkelerimizden biri bir ülkenin veya bölgenin ulusal yasaları kapsamına giriyorsa, ulusal yasalar ve dolayısıyla en yüksek standart her zaman geçerlidir. Bu gibi durumlarda, tedarik zincirindeki katılımcılar DEICHMANN Grubu'nu derhal bilgilendirmelidir. Yerel yasaların ötesine geçen daha yüksek standartlara sahip mevcut kurallar veya düzenlemeler göz ardı edilmez ve bunlara uyulmalıdır.

Heinrich O. Deichmann,
Yönetim Kurulu Başkanı ve Genel Müdürler



DEICHMANN

1. Çalışanların katılımı ve korunması

Tedarik zincirindeki katılımcılar, insan hakları ve çevreye duyarlı yönetim uygulamaları oluşturmalı ve çalışanları ve temsilcilerini, insan hakları ve çevresel özen yükümlülükleri ile yerel yasal gereklilikler hakkında sağlam temellere dayalı bilgi alışverişine dahil etmelidir. Bu, cinsiyete özgü özen yükümlülüklerini de içerir.

Bu süreçler, diğer hususların yanı sıra, özellikle insan hakları, çevre standartları ve yasal gereklilikler açısından risklerin sistematik olarak incelenmesini ve değerlendirilmesini içerir. Uzun vadeli hedefler belirlemeli ve DEICHMANN Davranış Kuralları'nın amaçlarına uygun olarak çalışanları korumak için uygun önlemleri almalı ve çalışanları (özellikle savunmasız kişileri) hakları ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek için somut adımlar atmalıdır.

Ayrıca, tedarik zinciri katılımcılarının, bu önlemleri şirkete başarılı bir şekilde entegre etmek için yöneticiler, çalışanlar ve çalışan temsilcileri arasında yeterli yetkinlik oluşturmaları gerekmektedir. Faaliyetin tüm seviyelerinde sürekli eğitim ve öğretim şarttır.

Operasyonel düzeyde, tedarik zinciri katılımcıları, olumsuz etkilerden etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için etkili şikâyet mekanizmaları oluşturmalı veya bunlara katılmalı ve doğru kayıtlar tutmalıdır. Şikâyet mekanizması, BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin 31. maddesine uygun olarak uygulanmalıdır.

Operasyonel düzeyde, ilgili ulusal dillerde mevcut olmalı ve tüm ilgili taraflar arasında ortaklıklar ve koordinasyon yoluyla sorunların etkili bir şekilde çözülmesini sağlamalıdır. Yasal sistemlerin etkili ve iyi donanımlı olduğu durumlarda bile, şikâyet mekanizmaları, güvenilir bir kişiye hızlı erişim ve potansiyel eksikliklerin hızlı bir şekilde giderilmesi gibi özel faydalar sağlayabilir.

2. Çocuk işçiliği ve genç çalışanların korunması

Çocuk işçiliği, ILO tarafından tanınan istisnalar geçerli olmadığı veya yerel kanun daha yüksek bir asgari yaş veya daha uzun bir zorunlu eğitim süresi öngörmediği sürece, 15 yaşın altındaki bir kişi tarafından yapılan her türlü iştir. Bu gibi durumlarda, daha yüksek yaş esas alınır.

"Genç işçiler", yukarıda tanımlandığı gibi çocuktan daha büyük ve 18 yaşından küçük olan çalışanları ifade eder.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, yukarıda tanımlandığı gibi çocuk işçiliğini doğrudan veya dolaylı olarak kullanmayacak ve buna müsamaha göstermeyecektir. İşe alım prosedürlerinin bir parçası olarak, hiçbir koşulda ilgili kişilerin aşağılayıcı veya insanlık dışı muamelesine yol açmayacak güvenilir yaş belirleme yöntemleri oluşturacaklardır.

Yukarıda tanımlandığı gibi çocuk işçiliğinin kurbanı olmuş ve bundan kurtarılmış çocuklar söz konusu olduğunda, tedarik zincirindeki katılımcılar sorumlu olacaktır. Bu çocukların güvenliğini, sağlığını, eğitimini ve gelişimini sağlayacaklardır. Prosedürler belgelenecek ve tüm ilgili tarafların erişimine sunulacaktır. Çocuklar ve genç işçiler her türlü sömürüden korunmalıdır.

Tedarik zinciri katılımcıları, uygun destek sağlayarak, yukarıda tanımlandığı gibi çocuk oldukları sürece bu çocukların okula gitmelerini sağlamalıdır.



DEICHMANN

Yöntemler ve prosedürler oluşturulmalı, belgelenmeli, bunlara uyulmalı ve ilgili tüm taraflara iletilmelidir. Bu önlemler, ILO Tavsiyesi 146 kapsamındaki, zorunlu okul çağında olan veya okulda bulunan çocukların eğitimini desteklemelidir. Bu, hiçbir çocuğun veya gencin okul saatlerinde çalıştırılmamasını ve her gün ulaşım (işe ve okula gidiş-dönüş), okul ve iş için harcanan toplam sürenin on saati geçmemesini sağlamaya yönelik önlemleri içerir.

Tedarik zinciri katılımcıları, genç işçilerin gece çalışmasına dahil edilmemesini ve iş yeri dışında da sağlıklarını, güvenliklerini, ahlaklarını ve zihinsel ve fiziksel gelişimlerini tehlikeye atan koşullardan korunmalarını sağlamalıdır. İşletmeler, genç işçilere etkili şikâyet mekanizmalarına, okul sistemlerine ve iş sağlığı ve güvenliği programlarına erişim sağlamalıdır.

İşin 18 yaşın altındaki genç işçileri riske attığı tespit edilirse, gelir kaybı olmaksızın, tehlike kaynağından uygun bir çalışma alanına veya alternatif bir iş yerine derhal transfer edilmelidirler.

3. Zorla Çalıştırma

Zorla çalıştırma, herhangi bir kişiden ceza tehdidi altında zorla alınan ve kişinin gönüllü olarak sunmadığı her türlü iş veya hizmettir.

Tedarik zinciri katılımcıları, devlet tarafından dayatılan zorla çalıştırma, borç köleliği, serflik, insan ticareti veya hapisane işçiliği de dahil olmak üzere zorla veya mecburi çalıştırmayı kullanmamalı veya hoş görmemelidir. Tedarik zinciri katılımcıları, tedarik zincirindeki iş ortakları aracılığıyla bu tür bir çalışmadan faydalanırlarsa, suç ortaklığı suçlamalarıyla karşı karşıya kalabilirler.

Çalışanlardan, işe alım sırasında işverenler tarafından depozito veya kişisel belgelerin teslimi istenmemelidir. Uluslararası sorumlu insan kaynakları politikası ilkelere uyulması ve bu gerekliliğin işe alım ortaklarına da aktarılması beklenmektedir.

İş sözleşmelerine açık ve şeffaf şekilde ulaşabilmelidir. Çalışanlardan sözleşme yoluyla işe alım ücreti veya işletme maliyeti alınmamalıdır. Çalışanlar, herhangi bir engel olmaksızın istedikleri zaman iş yerlerinden ayrılma ve işverenle olan iş ilişkilerini uygun bir ihbar süresiyle sona erdirmeye hakkına sahiptir.

Ayrıca, çalışanlara ücretsiz uyuşmazlık çözümü, etkili yasal çözümler ve iş hukuku konularında kapsamlı, ücretsiz olarak erişilebilen bilgilere erişim garantisi verilmelidir.

Eğer ilkelere uyulmadığı ve bunun sonucunda çalışanların gözle görülür bir zarara uğradığı tespit edilirse, bu durum makul bir süre içinde ve geçerli uluslararası ilkelere uygun olarak adım adım giderilmelidir.



DEICHMANN

4. Disiplin önlemleri

Tedarik zincirindeki katılımcılar, çalışanların insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye, cinsel zorlamaya, fiziksel cezaya, psikolojik veya fiziksel baskıya ve/veya sözlü tacize maruz kalmamalarını sağlamalıdır.

Gerekli disiplin tedbirleri her zaman yazılı olarak belirtilmeli ve çalışanlara açık ve anlaşılır bir şekilde sözlü olarak da açıklanmalıdır. Disiplin tedbirleri ulusal yasalara uygun olmalıdır.

5. Ayrımcılık

Tedarik zinciri katılımcıları, çalışanlara saygı ve onurla davranmalıdır. Özellikle, bireyler işe alım, eğitim, terfi, ücretlendirme, işten çıkarma veya emeklilikte ayrımcılığa veya dışlanmaya maruz bırakılmamalıdır. Bu, etnik köken, milliyet, soy, yaş, cinsiyet, sosyal geçmiş, dini bağlılık, fiziksel veya zihinsel engellilik, işçi örgütlerine veya sendikalara üyelik, siyasi bağlılık veya görüş, cinsel yönelim, medeni durum, ailevi yükümlülükler, hamilelik, hastalıklar veya ayrımcılığa yol açabilecek diğer durumları içerir.

Tedarik zinciri katılımcıları, çalışanların haklarını kullanmalarını engellememelidir. Çalışanlar, ırk, sosyal sınıf, ulusal köken, din, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim, derneklere üyelik veya siyasi bağlılıkla ilgili inanç veya uygulamaları takip etmeli veya ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

Tedarik zinciri katılımcıları, sözlü, fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik istismar, zihinsel veya fiziksel zorlama, fiziksel ceza veya diğer taciz veya yıldırma biçimlerini oluşturan jestler, sözlü ifadeler veya fiziksel temas dahil olmak üzere davranışlara izin vermemelidir.

Kadın çalışanlara, en azından doğum öncesi ve sonrası dönemde yasal koruma sağlanmalıdır. Gebelik gereğiyle işten çıkarılmamalı ve sağlıklarını tehlikeye atacak işlerde çalıştırılmamalıdır.

6. Güvencesiz istihdam

Tedarik zinciri katılımcıları, işe alım süreçlerinin ve iş ilişkilerinin işçiler için güvensizliğe veya sosyal ya da ekonomik zarara yol açmamasını sağlamalıdır. Tüm faaliyetlerin yasal ve kayıtlı iş ilişkileri çerçevesinde yürütülmesini sağlarlar.

Bunlar, en kapsamlı korumayı sağlayan ulusal yasa, gelenek veya uygulama ve uluslararası çalışma standartlarına uygun olarak kurulmalıdır.

İş ilişkisine girmeden önce, tedarik zinciri katılımcıları, işçilere çalışma saatleri, ücret, tatil hakkı, işten çıkarılmaya karşı koruma, doğum izni sırasında koruma ve ödeme hükümleri de dahil olmak üzere hakları, yükümlülükleri ve çalışma koşulları hakkında anlayabilecekleri bir dilde bilgi vermelidir. Tedarik zinciri katılımcıları, işçilerin cinsiyetine bakılmaksızın, insana yakışır çalışma koşulları sunmalıdır. Özellikle, esnek çalışma koşulları, mümkün olduğu ölçüde, işçilerin ebeveyn veya bakıcı rollerini yerine getirmelerini desteklemelidir. Çocukları göçmenlerin memleketlerinde kalmış olabilecek göçmen ve mevsimlik işçilere özel önem verilmelidir.



DEICHMANN

Tedarik zinciri katılımcıları, istihdam ilişkilerini yalnızca yasanın gerçek amacına kasıtlı olarak uygun bir şekilde kullanabilirler. Bu, aşağıdakileri kapsamaz ancak bunlarla sınırlı değildir: (a) beceri veya düzenli istihdam sağlamayı amaçlamayan eğitim programları, (b) çalışan haklarını zayıflatmak için kullanılan mevsimlik veya geçici işler ve (c) imzalayanları dezavantajlı duruma düşüren tazminat sözleşmeleri ve (d) geçici işçileri sömürmek ve işçi haklarını kısıtlamak için kullanılan sözleşmeler. Ayrıca, taşeronluk sözleşmelerinin kullanımı işçi haklarını zayıflatmaya hizmet etmemelidir.

Tedarik zinciri katılımcıları, ücret ve yan hakların zamanında, düzenli ve tüm geçerli yasalara tam uyum içinde ödenmesini ve ücretlerin yasal para birimiyle ve çalışanlar için faydalı bir şekilde ödenmesini sağlamalıdır. ILO gerekliliklerine uygun olarak kısmi ödemeye izin verilir.

Tedarik zinciri katılımcıları, geçerli iş ve sosyal güvenlik yasaları ve benzeri düzenlemeler kapsamındaki yükümlülüklerini atlatmaya yarayan hiçbir iş bulma ajansı ve sahte eğitim koşulunun bulunmamasını sağlamalıdır.

7. Uygun ücret

Tedarik zinciri katılımcıları, standart bir çalışma haftası için ödenen ücret ve maaşların en az yasal gereklilikleri veya daha yüksekse, toplu pazarlık yoluyla onaylanan sektör standartlarını karşılamasını ve yasal olarak tanınan sosyal haklara saygı gösterilmesini sağlamalıdır.

Ücret ve maaşlar, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamaya, aileleri de dahil olmak üzere insanca bir yaşam sürmelerini sağlamaya ve bir miktar harcana-bilir gelir sağlamaya yeterli olmalıdır. İlgili bölgelerde olası sapmalar tespit edildiğinde, bunlar değerlendirilir ve çalışanlar ve aileleri için yeterli bir yaşam standardı sağlayan bir geçim ücreti ödeme yolunda adım adım ilerleme kaydedilir.

Tedarik zinciri katılımcıları, ücret ve sosyal hakların tam bileşiminin çalışanlara düzenli olarak ayrıntılı bir şekilde açıklanmasını sağlamalıdır. Kesintiler yalnızca kanunla öngörülen veya toplu sözleşmelerde belirtilen koşullar altında yapılabilir. Disiplin nedeniyle kesintilere izin verilmez. Ücret seviyesi, cinsiyetten bağımsız olarak, çalışanların niteliklerini ve eğitim seviyesini yansıtmalı ve standart çalışma saatleriyle ilgili olmalıdır.



DEICHMANN

8. Makul çalışma saatleri

Tedarik zincirindeki katılımcılar, çalışma saatleriyle ilgili geçerli yasalara ve sektör standartlarına uymak zorundadır. Hiçbir koşulda çalışanlardan düzenli olarak haftada 48 saatten fazla çalışmaları istenemez. Çalışma haftasında en az bir gün izin verilmeli ve günlük dinlenme molası hakkına saygı gösterilmelidir. Ancak, DEICHMANN Grubu, ILO tarafından tanımlanan istisnaları kabul etmektedir. Geçerli ulusal mevzuat, karşılaştırılabilir sektör standartları veya toplu sözleşmeler, ILO tarafından tanımlanan uluslararası çerçeve içinde yorumlanmalıdır.

ILO tarafından tanımlanan istisnai durumlarda, yukarıdaki çalışma saati sayısının üst sınırı aşılabılır; bu durumda fazla mesaiye gönüllülük esasına göre izin verilir. Tedarik zincirindeki katılımcıların çalışanlarıyla fazla mesai (normal haftalık çalışma saatlerinden fazla) konusunda anlaşma sağlanırsa, bu fazla mesainin her zaman normal saatlik ücretin en az %125'i oranında primli olarak ödenmesi sağlanmalıdır. Fazla mesai bir istisna olmalı ve çalışan için her zaman gönüllü olmalıdır.

9. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı

Tedarik zinciri katılımcıları, tüm işçilerin ayrımcılığa uğramadan ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin özgürce ve demokratik bir şekilde kendi seçtikleri sendikaları kurma, üye olma ve toplu pazarlık yapma haklarına saygı duyarlar.

Dernek kurma ve toplu pazarlık yapma özgürlüğünün yasal olarak kısıtlandığı durumlarda, tedarik zinciri katılımcıları bu işçilere, işyeri sorunları konusunda işverenle diyalog kurmak için kendi belirledikleri ve bağımsız dernekler kurmaları için benzer imkanlar sağlamalıdır.

Tedarik zinciri katılımcıları, işçilere sendika üyeliği temelinde ayrımcılık yapmamalı ve temsilcilerinin işyerindeki bireylerle etkileşim kurmasını veya onlara erişmesini engellememelidir.

10. ağılık ve emniyet

Tedarik zinciri katılımcılarının sektörü ve olası özel riskleri en iyi bilen kişiler olduğu varsayımına dayanarak, güvenli, temiz ve sağlıklı bir yaşam ve çalışma ortamı sağlamalıdır. Tüm iş gücünün sağlık ve güvenliğinden ve bu politikanın sağlık ve güvenlik yönlerinin yerine getirilmesinden sorumlu uygun komiteler kurmalıdırlar. İş yerinde veya diğer sağlanan tesislerde meydana gelen sağlık ve güvenlik olayları belgelenmelidir.

Tedarik zinciri katılımcıları, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin ulusal mevzuata veya ulusal mevzuatın zayıf veya yeterince uygulanmadığı durumlarda uluslararası standartlara uymalıdır.

Tedarik zinciri katılımcıları, iş sırasında, işten kaynaklanan veya işle ilgili iş kazalarını veya sağlık sorunlarını önlemek için uygun önlemleri almalıdır. Çalışma ortamındaki riskleri mümkün olduğunca azaltmakla yükümlüdürler. Genç işçiler, genç anneler ve hamile kadınlar ve engelli kişiler gibi savunmasız kişilere özel koruma sağlanmalıdır.



DEICHMANN

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sistemlerinin uygulanması için yönetim ve işçiler veya temsilcileri arasında aktif işbirliği şarttır. Bu, diğer şeylerin yanı sıra, çalışma ortamı komiteleri kurularak sağlanabilir. Şirketler, iç paydaşların sağlık ve güvenliğine yönelik potansiyel tehlikeleri (dış etkenlerden kaynaklanan tehlikeler de dahil olmak üzere) belirlemek, değerlendirmek, önlemek ve yönetmek için sistemlerin mevcut olmasını sağlarlar. Çalışma süreciyle ilgili veya çalışma sürecinden kaynaklanan olası kazaları, yaralanmaları ve hastalıkları önlemek için etkili önlemler alırlar. Bu önlemler, çalışma ortamıyla ilişkili tehlikeleri azaltmalıdır. Tedarik zinciri katılımcıları, çalışanların geçerli ve belgelenmiş sağlık ve güvenlik eğitimini almasını ve bu eğitimin tüm yeni ve yeniden işe alınan çalışanlar için tekrarlanmasını sağlamalıdır.

Tedarik zinciri katılımcıları, zorunlu sigorta planları da dahil olmak üzere, kaza durumunda çalışan korumasını iyileştirmek için çaba göstermelidir. Ulusal yasalara uygun olarak, gerekli tüm izinleri ve belgeleri almalı ve kullandıkları tesis ve binaların istikrarını ve güvenliğini sağlamak ve öngörülebilir acil durumlardan korumak için etki alanları dahilinde uygun önlemleri almalıdırlar. Bu, işveren konaklama sağlıyorsa çalışanlar için konaklamayı da içerir.

Tedarik zinciri katılımcıları, çalışanların acil tehlikeden kaçmak için şirketten izin istemeden tesisi terk etme hakkına saygı göstermelidir.

Tedarik zinciri katılımcıları, tüm çalışanların uygun iş sağlığı ve güvenliği bakımına, ilgili tesislere ve sigortaya eşit erişime sahip olmasını sağlamalıdır.

Tedarik zinciri katılımcıları, temiz içme suyuna, güvenli ve temiz gıda hazırlama ve depolama alanlarına, güvenli ve temiz yemek yeme ve dinlenme alanlarına erişimi sağlamalıdır. Ayrıca, tüm çalışanlara her zaman ve ücretsiz olarak etkili kişisel koruyucu ekipman (KKD) sağlamalıdırlar. Kişisel koruyucu ekipman, emziren veya hamile kadınlar gibi farklı çalışan kategorilerinin ihtiyaçlarını dikkate almalı ve işyerinin gereksinimlerini karşılamalıdır.

Tedarik zinciri katılımcıları, çalışanlara sağlanan uyku yerlerinin yanı sıra tuvalet ve yıkama tesislerinin temiz ve güvenli olmasını ve temel ihtiyaçları karşılamasını sağlamalıdır.

11. Çevre koruması

Tedarik zincirindeki katılımcılar, çevresel etkiler açısından iş operasyonlarını gözden geçirmeli ve çevreye karşı sorumluluklarını yansıtan ve doğal kaynakların mümkün olduğunca verimli kullanılmasını sağlayan etkili politikalar ve prosedürler oluşturmalıdır. Bu, faaliyet gösterdikleri ülkedeki çevre koruma ile ilgili ulusal yasa ve yönetmeliklere uygun olmalıdır.



DEICHMANN

Tedarik zincirindeki katılımcılar, toplum, doğal kaynaklar ve bir bütün olarak çevre üzerindeki olumsuz etkileri azaltmak için uygun önlemlerin uygulanmasını sağlamalıdır. Tehlikeli maddeler mümkün olduğunca kullanılmamalı veya sınırlı ölçüde kullanılmalıdır. Sadece uygun şekilde ele alındığında kullanılabilirler ve kullanımları çevreye zarar vermemelidir.

Atık, ambalaj, kimyasal madde, tehlikeli madde ve depolama kaplarının çevreye duyarlı bir şekilde bertaraf edilmesi garanti edilmeli ve talep üzerine belgelendirilmelidir. Üretim sırasında oluşan tüm atıklar, ulusal yasal gerekliliklere uygun olarak bertaraf edilmelidir. Çevre üzerinde olumsuz bir etki varsa, bu etki en aza indirilmeli veya ortadan kaldırılmalıdır.

12. Etik ticari davranış

Tedarik zinciri katılımcıları, yolsuzluk, gasp veya zimmete geçirme gibi eylemlere veya rüşvetin herhangi bir biçimine (bunlarla sınırlı olmamak üzere, uygunsuz mali veya diğer teşvikleri vaat etme, teklif etme, kabul etme veya verme dahil) karışmamayı taahhüt ederler.

Faaliyetleri, yapıları ve performansları hakkında doğru bilgilere sahip olmaları ve bunları ilgili düzenlemelere ve benzer sektör uygulamalarına uygun olarak açıklamaları beklenir.

Tedarik zinciri katılımcıları, bilgi tahrifatı veya herhangi bir aldatma biçimine karışmamalıdır. Ayrıca, kişisel verileri (etki alanlarındaki çalışanlar, iş ortakları, müşteriler ve tüketiciler hakkındaki veriler dahil) uygun özenle toplamalı, kullanmalı ve korumalıdır. Kişisel verilerin toplanması, kullanımı ve korunması, veri koruma ve bilgi güvenliği ile ilgili yasalara ve yasal gerekliliklere uygun olarak gerçekleştirilmelidir. Etik dışı davranışlara karşı politikalar, programlar ve önlemler konusunda farkındalığı artırmak için eğitim ve iletişim önlemleri uygulanmalıdır.

13. Yönetim sistemleri

Tedarik zinciri katılımcıları, bu Davranış Kuralları'nın gereksinimlerini karşılamak için net adımlar atmalı, bunları tüm operasyonel süreçlere entegre etmeli ve kurumsal felsefe ve politikalarının ayrılmaz bir parçası haline getirmelidir. DEICHMANN Davranış Kuralları'nın beklentilerine uygun olarak iş uygulamalarında süreç tabanlı ve risk tabanlı bir özen gösteriş sistemi uygulanmalıdır.

Tedarik zincirine katılanlar, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın içeriğini şirketin tüm alanlarına, iş ortaklarına ve ilgili paydaşlara aktif olarak iletmelidir.

Tedarik zincirine katılanlar, organizasyonlarındaki DEICHMANN Davranış Kuralları ile ilgili tüm konular için bir yönetici sorumluluğu vermek zorundadır.

Tedarik zincirindeki katılımcıların yönetimi, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın gerekliliklerinin uygulanmasını düzenli olarak gözden geçirmeli ve uygulamada sürekli iyileştirmeler için çaba göstermelidir.

Tedarik Zinciri Katılımcıları, denetledikleri ve kabul ettikleri tüm çalışanlarla ilgili DEICHMANN Davranış Kuralları'nın gerekliliklerine uyum sorumluluğunu üstlenirler:

- sahip oldukları veya işletildikleri ve DEICHMANN üretimi için kullandıkları her sahada DEICHMANN Davranış Kuralları içeriğinin uygulanması sorumluluğunu bireysel olarak atamak;
- tüm çalışanların DEICHMANN Davranış Kuralları'nın içeriğine aşina olmasını sağlamak ve çalışanların anlaşılabilir bir dilde iletilmesi ve DEICHMANN Davranış Kuralları hakkında düzenli eğitim vermesi;
- sorumlu tedarik uygulamalarını uygulamak ve tüm çalışanları buna göre eğitmek;



DEICHMANN

- Tedarik zincirindeki tüm çalışanları, özellikle evden çalışanlar, geçici çalışanlar ve göçmen işçiler gibi savunmasız grupları, bu seviyedeki zorlukları belirlemek ve iyileştirme için çaba göstermek için gerekli özen sürecine dahil etmek;
- DEICHMANN Davranış Kuralları'na uymadıkları hakkında bilgi veren çalışanlara karşı disiplin cezası, işten çıkarma veya diğer ayrımcılıktan kaçınmak;
- olumsuz etkilenebilecek bireyler ve topluluklar için operasyonel düzeyde etkili şikâyet mekanizmaları oluşturmak veya katılmak ve doğru kayıtlar tutmak.

Tedarik zincirine katılanlar, uygun belgelerle DEICHMANN Davranış Kuralları'nın gerekliliklerine uyduklarını göstermelidir. DEICHMANN Grubu tarafından belirlenen ve gerekli gereksinimlere uyumu doğrulamak isteyen taraflara arşivlere erişim sağlayabilecekleri ve uygun bilgi sağlayabileceklerdir.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, imzaladıkları tüm anlaşmalarda DEICHMANN Davranış Kuralları'nın içeriğine uyumu şart koşturmalıdır. Bu anlaşmalar, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın tüm gerekliliklerine uyulmasını ve talep üzerine izleme faaliyetlerine katılımı gerektirir.

14. Denetim ve izleme

DEICHMANN Davranış Kurallarına uyumu değerlendirmek amacıyla, DEICHMANN Grubu ayrıca sosyal ve çevresel zihinsel denetimler yapan bağımsız denetçiler de istihdam etmektedir. Tedarik zincirlerindeki role bağlı olarak, katılımcılar için farklı uygulama koşulları uygulanır.

Biz, DEICHMANN Grubu olarak, bu Davranış Kuralları'nın içeriğine uyumu sistematik ve duyurulmadan denetimler yoluyla izleme hakkına sahibiz. Denetimler, DEICHMANN Grubu üyeleri veya bağımsız denetçiler tarafından, Amfori İş Sosyal Uyum Girişimi (BSCI) yönergelerine veya bu Davranış Kuralları'na uygun olarak gerçekleştirilir. Bu amaçla, tedarik zinciri katılımcılarının çalışanlarının tesislerine ve kişisel verilerine sınırsız erişimin sağlanması gereklidir. Katılımcı tedarik zinciri şirketleri, DEICHMANN personeli ve DEICHMANN tarafından atanan personelin, verilerin gizli tutulması ve etkilenebilmesi koşuluyla şirket dışındaki ve sahada çalışanlarla görüşmelere izin vermektedir.

15. Düzeltici eylemler ve uyumsuzluk

DEICHMANN Davranış Kuralları, kendimizden ve tedarik zincirindeki katılımcılardan beklediğimiz ilkeleri belirler. Davranış Kuralları'nın içeriğinin kabulünden sonra uygulanan işlem, iş ilişkisinin sona erdiği zaman da dahil olmak üzere tüm süre boyunca geçerli olacaktır.

Bazı durumlarda bu beklentileri uygulamanın aşamalı bir yaklaşım gerektirdiğini anlıyoruz. DEICHMANN Grubu için, uyumsuzluk durumunda, tedarik zincirindeki katılımcıların durumu iyileştirmek ve bu ilkelere makul bir zaman diliminde uymak için gerekli tüm düzeltme adımlarını atması önemlidir. Bu dönem, düzeltici eylemin niteliğine ve risk derecesine bağlıdır ve DEICHMANN Grubu ile koordine edilmelidir.

Eğer tedarik zinciri katılımcıları uygun düzeltici önlemler almadan tekrar eden ihlaller gerçekleşirse, iş birliğini sonlandırmak zorundayız.

