DEICHMANN

DEICHMANN

Tedarik zinciri katılımcıları için

Davranış Kuralları

DEICHMANN DOSENBACH vanHaren OCHSNER SHOES OCHSNER SPORT RACKROOM SHOES snipes solebox supremo urbn concepts Buffalo

Bu DEICHMANN Davranış Kuralları, 2026 sürümü, amfori BSCI Davranış Kuralları'nın 2021 sürümünü içermektedir. DEICHMANN Grubu, BSCI ,nin etki yaratma yaklaşımına daha etkin bir şekilde katkıda bulunmak amacıyla amfori BSCI Davranış Kuralları'nı kabul etmiş ve kendi kurumsal düzenine uyarlamıştır.

Ön Söz

Biz, DEICHMANN Grubu olarak, küresel faaliyetlerimizin sosyal ve çevresel uygunluğuna ilişkin sorumluluğumuzu sürdürmeye kararlıyız. Küresel tedarik zincirlerimizdeki katılımcılar için pozisyonumuzu netleştirmek amacıyla, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın 2026 sürümünü 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", kadın ve erkek çalışanları da dâhil olmak üzere, doğrudan veya dolaylı olarak bize ya da dünya genelindeki doğrudan DEICHMANN sözleşmeli iş ortaklarımıza, malların üretiminde ve/veya hizmetlerin sunulmasında kullanılan ve bunlar için vazgeçilmez olan mal ve/veya hizmetleri sağlayan ekonomik kuruluşlardır.

Bu DEICHMANN Davranış Kuralları, Amfori İşletme Sosyal Uyumluluk Girişimi'nin (BSCI) geçerli ilkelerini takip eder ve Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM İşletme ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri, BM İşletme ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin (UNGP) cinsiyet boyutları, OECD Sektör Rehber İlkeleri ve OECD Çok Uluslu 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 büyük önem arz eder.

Bu DEICHMANN Davranış Kuralları ile tedarik zincirimizdeki katılımcılarla iş birliği içinde ilkelerimizi uygulamayı ve daha da geliştirmeyi amaçlıyoruz. Yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda, iş ilişkileri doğrudan sonlandırılmayacak; bunun yerine gerekli iyileştirmelerin birlikte gerçekleştirilmesi için 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 herhangi biri ülkenin veya bölgenin ulusal mevzuatının öngördüğü standardın altında kalıyorsa, 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

1. Çalışanların katılımı ve korunması

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

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 tedarikçi çalışanları korumak için uygun önlemleri almalı ve çalışanları hakları (özellikle hassas gruplar) ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek için somut adımlar atmalıdır.

Ayrıca, tedarik zinciri katılımcılarının, bu önlemleri işletme bünyesine entegre etmek için yöneticiler, çalışanlar ve çalışan temsilcileri arasında yeterli yetkinlik oluşturmaları gerekmektedir. Faaliyetlerin 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 kayıt tutmalıdır. Şikâyet mekanizması BM İş Dünyası ve İnsan Haklarına Dair Rehber İlkeler'in 31. İlkesi uygun olarak uygulanmalıdır.

Operasyonel düzeyde, ilgili ülkelerde kullanılan dillerde erişilebilir 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 15 yasından 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 işçiliğine maruz kalmış 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.

Yöntemler ve prosedürler oluşturulmalı, belgelenmeli, uygulanmalı ve ilgili tüm taraflara iletilmelidir. Bu önlemler, ILO Tavsiyesi 146 kapsamındaki, zorunlu okul çağında olan veya öğrenime devam eden çocukların eğitimi 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 karşılığı çalıştırma, serflik, insan ticareti veya hapishane işçiliği de dahil olmak üzere zorla veya mecburî 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 ilkelerine 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 erdirme hakkına sahiptir.

Ayrıca, çalışanlara ücretsiz uyuşmazlık çözümü, etkili yasal çözümler ve iş hukuku konularında kapsamlı, ücretsiz bilgilere erişimi güvence altına alınmalıdır.

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.

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 yürürlükteki ulusal mevzuata 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 özgürce sürdürebilmeli 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 gerekçesiyle işten çıkarılmamalı ve sağlıklarını tehlikeye atacak işlerde çalıştırılmamalıdırlar.

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, çalışanların cinsiyetine bakılmaksızın insana yakışır çalışma koşulları sağlamalıdır. Özellikle, mümkün olduğu ölçüde, esnek çalışma koşulları çalışanların ebeveynlik veya bakım sorumluluklarını yerine getirmelerini desteklemelidir. Çocuklarını kendi memleketlerinde bırakmak durumunda kalmış olabilecek göçmen ve mevsimlik çalışanların koşullarına özellikle dikkat edilmelidir.

7. Uygun ücret

Tedarik zinciri katılımcıları, standart bir çalışma haftası karşılığında ödenen ücret ve maaşların en az yasal gerekliliklerı veya daha yüksek olması hâlinde toplu pazarlık yoluyla belirlenen sektör standartlarını karşılamasını ve yasal sosyal hakların sağlanmasını güvence altına almalıdır.

Ücret ve maaşlar, çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamaya, kendileri ve aileleri için insana yakışır bir yaşam sağlamaya ve belirli bir miktarda harcanabilir gelir bırakmaya yeterli olmalıdır. İlgili bölgelerde mevcut ücretler ile geçim ücreti arasındaki olası farklar değerlendirilmeli ve çalışanlar ile aileleri için yeterli bir yaşam standardı sağlayan geçim ücretine ulaşılması yönünde aşamalı olarak ilerleme kaydedilmelidir.

Tedarik zinciri katılımcıları, ücret, maaş ve sosyal hakların ayrıntılı dökümünün çalışanlara düzenli olarak açık ve anlaşılır bir şekilde bildirilmesini sağlamalıdır. Kesintiler yalnızca kanunlarda öngörülen veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenen koşullar çerçevesinde yapılabilir. Disiplin amacıyla ücret kesintisi yapılamaz. Ücret düzeyi, cinsiyete bakılmaksızın çalışanların niteliklerini ve eğitim düzeyini yansıtmalı ve normal çalışma saatleri esas alınarak belirlenmelidir.

Tedarik zinciri katılımcıları, ücret, maaş ve sosyal hakların zamanında, düzenli ve yürürlükteki tüm mevzuata uygun olarak ödenmesini sağlamalıdır. Ücretler, yasal ödeme araçlarıyla ve çalışanların yararına olacak bir şekilde ödenmelidir. ILO gerekliliklerine uygun olarak ücretin bir kısmının ayni olarak ödenmesine izin verilebilir.

Tedarik zinciri katılımcıları, yürürlükteki iş ve sosyal güvenlik mevzuatı ile ilgili düzenlemeler kapsamındaki yükümlülüklerini bertaraf etmek amacıyla iş gücü aracılığına veya gerçekte eğitim niteliği taşımayan göstermelik eğitim ilişkilerine başvurulmamasını sağlamalıdır.

8. Makul çalışma saatleri

Tedarik zinciri katılımcıları, çalışma saatlerine ilişkin yürürlükteki yasalara ve sektörel standartlara uymak zorundadır. Çalışanların hiçbir koşulda düzenli olarak haftada 48 saatten fazla çalıştırılması talep edilemez. Her çalışma haftasında en az bir gün izin verilmeli ve günlük dinlenme araları hakkına uyulmalıdır. Bununla birlikte, DEICHMANN Grubu, ILO tarafından tanımlanan istisnaları kabul etmektedir. Yürürlükteki ulusal mevzuat, ilgili sektörel standartlar veya toplu iş sözleşmeleri, ILO tarafından belirlenen uluslararası çerçeveler doğrultusunda yorumlanmalıdır.

ILO tarafından tanımlanan istisnai durumlarda, yukarıda belirtilen çalışma saatleri üst sınırı aşılabilir; bu durumda fazla çalışma gönüllülük esasına dayanmalıdır. Tedarik zinciri katılımcılarının çalışanları ile fazla çalışma (haftalık normal çalışma süresini aşan çalışma) konusunda anlaşmaya varılması halinde, fazla çalışmanın normal saatlik ücretin en az %125'i oranında bir zamlı ücret üzerinden ödenmesi sağlanmalıdır. Fazla çalışma istisnai nitelikte olmalı ve çalışan açısından her zaman gönüllük 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. İş Sağlığı ve Güvenliği

Tedarik zinciri katılımcılarının sektörü ve olası özel riskleri en iyi bilen kişiler olduğu varsayımına dayanarak, güvenli, temiz ve sağlıklı bir yaşam ve çalışma ortamı sağlamalıdırlar. 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 çalışanlar, hamile veya yeni doğum yapmış çalışanlar ve engelli çalışanlar gibi özel koruma gerektiren kişilere uygun koruma sağlanmalıdır.

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sistemlerinin uygulanması için yönetim ve işçiler veya temsilcileri arasında aktif işbirliği şarttır. Bu, diğer şeylerin yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği 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.

DEICHMANN

11. Çevrenin Korunması

Tedarik zincirindeki katılımcılar, zorunlu sigorta sistemleri de dâhil olmak üzere, iş kazası durumunda çalışanların korunmasını güçlendirmek için gerekli önlemleri almalıdır.

Yürürlükteki ulusal mevzuata uygun olarak gerekli tüm izin ve belgeleri temin etmeli; kullandıkları tesis ve binaların yapısal sağlamlığını ve güvenliğini sağlamak ve öngörülebilir acil durumlara karşı koruma sağlamak amacıyla, kendi sorumluluk ve etki alanları kapsamında uygun önlemleri almalıdır.

Bu yükümlülükler, işveren tarafından çalışanlara konaklama imkânı sağlanması hâlinde, kullanılan konaklama tesislerini de kapsar.

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

Tedarik zincirindeki katılımcılar, tüm çalışanların uygun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine, ilgili sağlık ve güvenlik tesislerine ve gerekli sigorta kapsamına eşit erişimini sağlamalıdır.

Tedarik zincirindeki katılımcılar; temiz içme suyuna, güvenli ve hijyenik gıda hazırlama ve depolama alanlarına ve güvenli, temiz ve uygun yemek yeme ve dinlenme alanlarına erişim sağlamalıdır. Ayrıca, tüm çalışanlara gerekli ve uygun kişisel koruyucu donanımları (KKD) her zaman ve ücretsiz olarak temin etmelidir. Kişisel koruyucu donanımlar, hamile veya emziren çalışanlar gibi farklı çalışan gruplarının özel ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenmeli ve işin ve çalışma ortamının gerekliliklerine uygun olmalıdır.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, çalışanlara sağlanan yatakhanelerin veya diğer konaklama alanlarının yanı sıra tuvalet ve yıkanma alanlarının da temiz, güvenli, hijyenik ve temel ihtiyaçları karşılayacak nitelikte olmasını sağlamalıdır.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, faaliyetlerinin çevresel etkilerini değerlendirmeli ve çevreye karşı sorumluluklarını yansıtan etkili politika ve prosedürler oluşturmalıdır. Doğal kaynakların mümkün olduğunca verimli ve sorumlu bir şekilde kullanılmasını sağlamalıdır.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, faaliyet gösterdikleri ülkelerde çevrenin korunmasına ilişkin yürürlükteki ulusal mevzuata ve ilgili düzenlemelere uymalıdır.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, toplum, doğal kaynaklar ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmek amacıyla gerekli ve uygun önlemleri almalıdır.

Tehlikeli maddelerin kullanımından mümkün olduğunca kaçınılmalı veya kullanımları en aza indirilmelidir. Bu tür maddeler yalnızca güvenli ve uygun şekilde yönetilmeleri koşuluyla kullanılmalı; kullanımları insan sağlığına ve çevreye zarar vermemelidir.

Atıkların, ambalajların, kimyasal ve tehlikeli maddelerin ve bunlara ait depolama kaplarının çevreye duyarlı ve güvenli bir şekilde yönetilmesi ve bertaraf edilmesi sağlanmalı; ilgili işlemler talep edilmesi hâlinde belgelendirilebilmelidir.

Üretim faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan tüm atıklar, yürürlükteki ulusal mevzuata uygun şekilde yönetilmeli ve bertaraf edilmelidir. Çevre üzerinde olumsuz bir etki tespit edilmesi hâlinde, bu etki mümkün olduğunca azaltılmalı veya ortadan kaldırılmalıdır.

12. Etik İş Uygulamaları

Tedarik zincirindeki katılımcılar; yolsuzluk, gasp, zimmete geçirme veya rüşvet dâhil olmak üzere hiçbir etik dışı ya da yasa dışı uygulamaya karışmamayı taahhüt etmelidir. Bu kapsamda, uygunsuz mali veya diğer menfaatlerin vaat edilmesi, teklif edilmesi, kabul edilmesi veya sağlanması da yasaktır.

Tedarik zincirindeki katılımcıların faaliyetleri, kurumsal yapıları ve performansları hakkında doğru ve güvenilir bilgiler sunmaları ve bu bilgileri yürürlükteki mevzuata ve ilgili sektör uygulamalarına uygun şekilde açıklamaları beklenir.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, bilgilerin tahrif edilmesine veya herhangi bir aldatıcı uygulamaya karışmamalıdır. Ayrıca; çalışanlara, iş ortaklarına, müşterilere ve tüketicilere ait kişisel veriler dâhil olmak üzere, sorumluluk ve etki alanları kapsamındaki kişisel verileri gerekli özeni göstererek toplamalı, kullanmalı, işlemeli 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 zincirindeki katılımcılar, bu Davranış Kuralları'nın gerekliliklerini yerine getirmek için somut ve açık adımlar atmalı, bu gereklilikleri tüm operasyonel süreçlerine entegre etmeli ve kurumsal değer ve politikalarının ayrılmaz bir parçası hâline getirmelidir. DEICHMANN Davranış Kuralları'nın beklentileri doğrultusunda, iş süreçlerinde süreç ve risk temelli bir durum tespiti sistemi uygulanmalıdır.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın içeriğini şirketin tüm birimlerine, iş ortaklarına ve ilgili paydaşlara aktif bir şekilde iletmelidir.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, kuruluşları bünyesinde DEICHMANN Davranış Kuralları ile ilgili tüm konulardan sorumlu bir yönetici veya yetkili kişi belirlemelidir.

Tedarik zincirindeki katılımcıların yönetimi, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın gerekliliklerinin uygulanmasını düzenli olarak gözden geçirmeli ve uygulamaların sürekli iyileştirilmesini sağlamalıdır.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, kendi yönetim ve denetimleri altında bulunan tüm çalışanlar bakımından DEICHMANN Davranış Kuralları'nın gerekliliklerine uyulmasını sağlama sorumluluğunu üstlenmelidir. Bu kapsamda:

- Sahip oldukları veya işlettikleri ve DEICHMANN için üretim amacıyla kullandıkları her tesiste, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın uygulanmasından sorumlu bir kişi belirlemek;
- Tüm çalışanların DEICHMANN Davranış Kuralları'nın içeriği hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamak, içeriği çalışanların anlayabileceği bir dilde iletmek ve çalışanlara düzenli olarak eğitim vermek;
- Sorumlu tedarik uygulamalarını hayata geçirmek ve tüm çalışanlara bu konuda gerekli eğitimleri vermek;
- Özellikle evden çalışanlar, geçici çalışanlar ve göçmen işçiler gibi daha yüksek risk altında bulunabilecek gruplar olmak üzere, tedarik zincirindeki çalışanları durum tespiti süreçlerine dâhil etmek, karşılaşılan sorunları belirlemek ve iyileştirme sağlamak için gerekli çabayı göstermek;
- DEICHMANN Davranış Kuralları'na yönelik ihlalleri veya olası uyumsuzlukları bildiren çalışanlara karşı disiplin cezası, işten çıkarma veya herhangi bir ayrımcı ya da misilleme niteliğindeki uygulamadan kaçınmak;
- Faaliyetlerden olumsuz etkilenebilecek bireyler ve toplu luklar için operasyonel düzeyde etkili şikâyet mekanizmaları oluşturmak veya mevcut mekanizmal ara katılmak ve ilgili kayıtları doğru ve eksiksiz bir şekilde tutmak.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın gerekliliklerine uyduklarını uygun belgelerle gösterebilmelidir. DEICHMANN Grubu tarafından yetkilendirilen ve ilgili gerekliliklere uyumu doğrulamakla görevlendirilen taraflara, gerekli kayıt ve belgelere erişim sağlamalı ve talep edilen uygun bilgileri sunmalıdır.

Tedarik zincirindeki katılımcılar, imzaladıkları ilgili sözleşmelerde DEICHMANN Davranış Kuralları'nın hükümlerine uyulmasını şart koşmalıdır. Bu sözleşmeler, DEICHMANN Davranış Kuralları'nın tüm gerekliliklerine uyulmasını ve talep edilmesi hâlinde izleme faaliyetlerine katılım sağlanmasını gerektirmelidir.

14. Denetim ve İzleme

DEICHMANN Grubu, DEICHMANN Davranış Kuralları'na uyumu değerlendirmek amacıyla sosyal ve çevresel denetimler gerçekleştiren bağımsız denetim kuruluşlarından da yararlanabilir. Tedarik zincirindeki rollerine bağlı olarak, katılımcılar için farklı uygulama koşulları geçerli olabilir. DEICHMANN Grubu, bu Davranış Kuralları'na uyumu sistematik denetimler ve habersiz denetimler yoluyla izleme hakkını saklı tutar. Denetimler, DEICHMANN Grubu temsilcileri veya bağımsız denetçiler tarafından Amfori BSCI gerekliliklerine veya bu Davranış Kuralları'na uygun olarak gerçekleştirilebilir.

Bu amaçla, tedarik zincirindeki katılımcılar, denetim için gerekli tesislere, alanlara, kayıt ve belgelere uygun erişim sağlamalıdır. Tedarik zincirindeki katılımcılar ayrıca, gizlilik ve veri koruma gerekliliklerine uyulması ve çalışanların herhangi bir olumsuz etkiye maruz kalmaması koşuluyla, DEICHMANN çalışanlarının veya DEICHMANN tarafından görevlendirilen kişilerin çalışanlarla iş yeri içinde veya dışında görüşmeler yapmasına izin vermelidir.

15. Düzeltici Faaliyetler ve Uyumsuzluk

DEICHMANN Davranış Kuralları, DEICHMANN Grubu ve tedarik zinciri katılımcılarından uyulmasını beklediğimiz ilkeleri ortaya koymaktadır. Davranış Kuralları'nın içeriğinin kabul edilmesinin ardından, bu kuralların uygulanması, iş ilişkisinin sona erdirilmesi süreci de dahil olmak üzere, iş ilişkisinin tamamı boyunca geçerlidir.

Bu beklentilerin bazı durumlarda aşamalı bir yaklaşımla hayata geçirilmesinin gerekebileceğinin farkındayız. DEICHMANN Grubu açısından önemli olan, gerekliliklerin yerine getirilmemesi durumunda tedarik zinciri katılımcılarının, mevcut durumu iyileştirmek ve bu ilkelere makul bir süre içerisinde uyum sağlamak amacıyla gerekli tüm düzeltici adımları başlatmasıdır.

Bu sürenin uzunluğu, düzeltici önlemin niteliğine ve risk seviyesine bağlıdır ve DEICHMANN Grubu ile koordineli olarak belirlenmelidir.

Tedarik zinciri katılımcılarının uygun düzeltici önlemleri almaksızın ihlallerin tekrarlanması durumunda, DEICHMANN Grubu olarak iş birliğini sona erdirmekle yükümlüyüz ve

DEICHMANN Grubu iş ilişkisini sona erdirme hakkını saklı tutar.

Deichmann SE • Deichmannweg 9 • 45359 Essen • csr@deichmann.com