



DEICHMANN

DEICHMANN

Magatartási Kódex

Ez a DEICHMANN magatartási kódex mintának tekinti a BSCI magatartási kódexének 1/2014-es verzióját. A DEICHMANN Csoport elismeri, követi és alkalmazza a BSCI Magatartási Kódex irányelveit.

Bevezetés

A DEICHMANN Csoport tagjaként cégünk elkötelezett a társadalmi felelősségvállalás és a környezettudatosság mellett. Annak érdekében, hogy a DEICHMANN Csoport üzleti partnereihez közelebb hozzuk az általunk képviselt társadalmi felelősségvállaláshoz a DEICHMANN Csoport összeállított alapvető vállalásokat tartalmazó Magatartási Kódexet, amely a DEICHMANN beszállítói láncban tevékenykedő összes partner, munkavállaló és egyéb közreműködő (a továbbiakban Partnerek, illetve DEICHMANN Partnerek) rendelkezésre bocsát (2016-os verzió). A Kódex alapvető célja, hogy a DEICHMANN Partnerek megismerhessék és betarthassák a Deichmann fő működési alapelveit.

A DEICHMANN Magatartási Kódex a Business Social Compliance Initiative (BSCI) legújabb alapelveit követi. Olyan nemzetközi megállapodásokon alapul, mint az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, egyéb a gyermekek jogairól és az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ irányelvek, az OECD iránymutatásai, illetve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei és ajánlásai, amelyek betartása elengedhetetlen a globális munkakörülmények javításához.

A DEICHMANN a Partnereivel szoros együttműködésben kívánja bevezetni és továbbfejleszteni a Magatartási Kódexben rögzített elveket. A Magatartási Kódex szabályainak megsértése esetén a DEICHMANN kész megszüntetni az üzleti kapcsolatot.

A DEICHMANN minden üzleti partnerétől elvárjuk, hogy a tevékenysége során kövesse a Magatartási Kódexben rögzített elveket. Ha valamely alapelv kevesebb védelmet nyújt, az adott ország vagy régió által biztosított jogoknál, abban az esetben a helyi szabályozás lesz az irányadó. Ilyen esetben a DEICHMANN üzleti partnereinek haladéktalanul értesíteniük kell a DEICHMANN Csoportot. A törvényen túlmutató, és mint ilyen magasabb védelmet biztosító rendelkezéseket a Magatartási Kódex szabályain felül is be kell tartani.

Heinrich O. Deichmann, ügyvezető, a Deichmann konszern igazgatóságának elnöke

„DEICHMANN üzleti partner” olyan szerződéses partner, aki egy termékért, folyamatért vagy szolgáltatásért felelős, és aki az ellátási láncban elfoglalt helyénél fogva biztosítani tudja a társadalmi normák betartását. Ez a meghatározás vonatkozhat a gyártókra, forgalmazókra, importőrökre, összeszerelőkre, szolgáltatókra stb.

Az „alvállalkozó” az a gazdálkodó egység az ellátási lánc mentén, amely közvetlenül vagy közvetve olyan árukat és/vagy szolgáltatásokat biztosít a szállítónak, amelyeket a szállító az áruk előállításához és/vagy az áruk előállításához vagy a szolgáltatások nyújtásához használ fel, és amelyek ebben az összefüggésben elengedhetetlenek.

1. A személyzet részvétele a döntéshozatalban és védelme

A DEICHMANN Partnereknek igazolt irányítási gyakorlatot kell kialakítaniuk annak érdekében, hogy munkatársaik és képviselőik bekapcsolódhassanak a munkavégzéssel kapcsolatos információcserébe. Lehetővé kell tenniük a megfelelő intézkedéseket a munkavállalók védelmére a DEICHMANN Magatartási Kódexében rögzített követelményekkel összhangban, konkrét lépéseket kell tenniük annak érdekében, hogy a munkavállalókat tájékoztassák jogaikról és kötelességeikről.

Továbbá a DEICHMANN Partnerei vállalják, hogy a vezetők, a munkatársak és munkatársi érdekképviselők között olyan mértékben fejlesztik e jártasságot, hogy ezek a gyakorlatok sikeresen beépíthetők legyenek üzleti tevékenységeikbe. Ez folyamatos képzést és továbbképzést igényel az operáció minden szintjén, különös tekintettel az ipari biztonságra.

Az egyes vállalkozásoknál a DEICHMANN Partnereinek hatékony panaszkezelési mechanizmusokat kell létrehozniuk, kiszolgáltatottabb egyének és csoportok számára, illetve biztosítaniuk kell az ilyen folyamatokban történő részvétel lehetőségét. Még ott is, ahol könnyen elérhető és hatékony jogrendszerek működnek, a panasztételi mechanizmusok különösen előnyösek lehetnek, pl. gyors elérést biztosítanak a felelős döntéshozók irányában, a megkeresés azonnali orvoslásának lehetőségét, mindezt alacsony költségszinttel és információval teszik.

2. Gyermekmunka, fiatal munkavállalók védelme

Gyermekmunka minden olyan munka, amelyet 15 évnél fiatalabb személyek végeznek, kivéve, ha a helyi jogszabályok alapján magasabb a munkavégzés alsó korhatára vagy hosszabb a kötelező iskolalátogatás, ezekben az esetben a helyi szabályozás alapján előírt magasabb korhatárt kell alkalmazni. Ha azonban a jogszabályban meghatározott alsó korhatár 14 év, ahogyan azt a 138. számú Magyarországon is ratifikált foglalkoztatás alsó korhatáráról szóló 138. számú ILO Egyezmény meghatározza, az alacsonyabb korhatárt kell alkalmazni.

A „fiatal munkavállalók” az alsó korhatárnál már idősebb, de a 18. életévüket még be nem töltött alkalmazottak.

A DEICHMANN Partnerek sem közvetlenül, sem közvetetten nem alkalmazhatnak vagy tolerálhatnak a fent értelemben vett gyermekmunkát. Vállalják, hogy gondoskodnak a megfelelő ellenőrzési folyamatról a munkavállalók, illetve közreműködők korának meghatározására a toborzási folyamatban, amelyek soha nem alacsonyíthatják le vagy sérthetik az alkalmazottak emberi méltóságát.

Abban az esetben, ha a gyermekek a fenti értelemben a gyermekmunka áldozatául estek, és felszabadultak alóla, a DEICHMANN Partnereinek igazolniuk, dokumentálniuk kell, hogy az munkavállalóikat és egyéb közreműködőiket megismertették olyan módszerekkel és eljárásokkal, amelyek

biztosítják és támogatják a gyermekmunkán átesett gyermekek biztonságát, egészségét, oktatását és fejlődését.

A DEICHMANN Partnereinek lehetővé kell tenniük az iskolaköteles munkavállalók (fiatalkorúak, gyermekek) iskolába járását mindaddig, amíg iskolakötelesek.

A DEICHMANN Partnereknek be kell vezetniük, dokumentálniuk és átadniuk a munkavállalóknak és az egyéb közreműködőknek azokat a módszereket és eljárásokat, amelyek elősegítik az ILO 146. számú ajánlása hatálya alá tartozó gyermekek oktatását, akikre a helyi iskolalátogatási kötelezettséget szabályozó jogszabályok vonatkoznak, vagy akik iskolába járnak. Ide tartoznak azok az intézkedések, amelyek garantálják, hogy iskolaidőben egyetlen gyermek vagy serdülő munkavállalót se alkalmazzanak, és hogy a napi ingázásra (munkahely, iskola és otthon között), iskolalátogatásra és munkára fordított órák száma ne haladja meg a napi 10 órát.

A DEICHMANN Partnerek kötelesek gondoskodni arról, hogy a fiatalkorú munkavállalók ne dolgozzanak éjszaka, és hogy munkahelyükön kívül is védve legyenek az egészségüket, biztonságukat, erkölcsi, valamint érzelmi és fizikai fejlődésüket veszélyeztető körülményektől. Azt is vállalják, hogy hatékony panaszkezelési rendszerekhez, iskolai oktatáshoz és iparbiztonsági programokhoz biztosítanak hozzáférést a fiatalkorú munkavállalóknak.

3. Kényszermunka

Kényszermunka minden olyan munka és/ vagy szolgáltatás, amelyet a kiszolgáltatott helyzetét kihasználva erőszak vagy fenyegetés alatt követelnek meg egy-egy személytől, és amelyre az adott személy nem jelentkezett. A DEICHMANN Partnerei soha nem alkalmazhatnak vagy tolerálhatnak kényszer-

vagy kötelező munkát, beleértve a rabszolgamunkát is.

Ha hasznot húznak az ellátási láncon belüli üzleti partnereik által alkalmazott ilyen jellegű munkaerőből, akkor a DEICHMANN Partnerek bűncselekmény elkövetést is kockáztatják. A toborzás során a DEICHMANN Partnerek nem kérhetnek letétet vagy személyes dokumentumokat a jelentkezőktől vagy a személyzettől. A munkavállalóknak, egyéb közreműködőknek joguk van bármikor akadálytalanul elhagyni a munkájukat, és ésszerű felmondási idővel felmondani a munkaszerződésüket, illetve egyéb foglalkoztatási jogviszonyukat.

4. Fegyelmi intézkedések

A DEICHMANN Partnerek gondoskodnak arról, hogy a személyzet ne legyen kitéve embertelen, illetve megalázó bánásmódnak, szexuális zaklatásnak, testi fenyegetésnek, érzelmi vagy fizikai kényszernek és/vagy szóbeli bántalmazásnak.

Minden megtett fegyelmi intézkedést mindig meg kell tenni írásban rögzíteni kell, és szóban meg kell indokolni a személyzet világosan érthető szavakkal.

5. Discrimination

A DEICHMANN Partnerei, különösen a toborzás, a javadalmazás, a továbbképzés, az előléptetés, a felmondás vagy a nyugdíjba vonulás tekintetében, nem alkalmazhatnak és nem tűrhetnek el hátrányos megkülönböztetést faj, kaszt, etnikai hovatartozás, származás, társadalmi hovatartozás, vallási vagy világnézeti meggyőződés, fogyatékoság, szexuális identitás, egyesületi vagy szakszervezeti tagság, politikai meggyőződés, családi kötelezettségek vagy nemi hovatartozás miatt.

A DEICHMANN Partnerek nem akadályozzák munkatársaikat abban, hogy gyakorolják jogaikat vagy kövessék azokat a normákat és viselkedési formákat, amelyekkel kifejezhetik a faji hovatartozásukat, származásukat, nemzetiségüket, vallásukat, fogyatékoságukat, nemüket, szexuális irányultságukat, társadalmi tagságukat vagy politikai véleményüket, elköteleződésüket.

A DEICHMANN Partnerei nem tűrhetnek el olyan magatartást, beleértve a gesztusokat, verbális kifejezéseket vagy fizikai bántalmazást, amelyek szexuális zaklatásra, fenyegetésre, visszaélésre vagy kizsákmányolásra utalnak, utalhatnak.

Az anyák a szülés előtt és után szülési szabadságra jogosultak. A munkavállaló munkaviszonyát a várandósság alatt, illetve miatt nem lehet megszüntetni. A várandósság alatt a munkavállalót a testi épségét, illetve egészségét nem veszélyeztető munkával kell ellátni.

6. Bizonytalan foglalkoztatás tilalma

A DEICHMANN Partnerei gondoskodnak arról, hogy foglalkoztatási feltételeik stabilak társadalmi vagy gazdasági kockázat, illetve bizonytalanság mentesek legyenek. Biztosítják továbbá, hogy a foglalkoztatás dokumentáltan, munkaszerződések megkötésével a legnagyobb védelmet biztosító helyi jogszabályokkal, szokásokkal és a nemzetközi szerződésekkel összhangban történjen.

A munkaviszony kezdete előtt a DEICHMANN Partnerek tájékoztatják munkavállalóikat jogaikról, kötelezettségeikről, a munkafeltételekről, beleértve az irányadó munkaidőt, a díjazást, a bérfizetési feltételeket, a szabadság, illetve az anyasági támogatások mértékét.

A DEICHMANN ellátási láncban érdekelt üzleti partnerei biztosítják a megfelelő és a támogató munkakörnyezetet a munkavállalóknak. Ebbe beletartozik, hogy segítik megteremteni a magánélet munka egyensúlyát a munkavállalók számára. Különösen segítik azokat a bevándorló háttérrel rendelkező munkavállalókat, akik a családjuktól távol, azokat hátrahagyva dolgoznak.

A DEICHMANN ellátási láncban érdekelt üzleti partnerei, és alvállalkozók nem játszhatják ki szándékosan a munkajogi, és egyéb foglalkoztatásra irányuló jogszabályokat. Ez a szabály vonatkozik különösen, de nem kizárólagosan:

(a) azokra a képzési programokra, amelyek nem célozzák képesítések vagy munka megszerzését,

(b) olyan idény- vagy alkalmi jellegű foglalkoztatásra, amelyek növelik a munkavállalók kiszolgáltatottságát, és

(c) munkajogi szabályok megkerülésére alkalmazott bujtatott foglalkoztatásra.

A feladatok, munkafolyamatok kiszervezése (outsourcing) nem csorbíthatja a munkavállalók jogait, jogos gazdasági érdekeit.

7. A munka megfelelő díjazása

A DEICHMANN Partnerei biztosítják, hogy a jogszabályi előírásoknak, ipari normáknak és a kollektív szerződésnek megfelelő bérezést (garantált bérminimum, minimálbér) a munkavállalók számára. A Partnerek arról is gondoskodnak, hogy a kifizetett bérek és fizetések elegendőek a személyzet alapvető szükségleteinek kielégítésére egyúttal biztosítanak a munkavállalók és családjaik számára egy tisztességes életszínvonalat, amely mellett szabad anyagi forrásaik is maradnak.

A DEICHMANN Partnerei biztosítják a bérek, a fizetések és a béren kívüli juttatások rendszeres és pontos kifizetését és a kifizetések átláthatóságát. A juttatásokból levonások csak a törvényben vagy a kollektív szerződésben megengedett mértékben lehetségesek, illetve megengedettek. A fegyelmi jellegű levonás nem megengedett. A javadalmazás mértékének tükröznie kell az alkalmazottak képzettségét és iskolai végzettségét, valamint figyelembe kell vennie a rendes munkaidőt.

A DEICHMANN Partnerek gondoskodnak arról, hogy a béreket és a béren kívüli juttatásokat rendszeresen, az összes vonatkozó jogszabályi előírásnak megfelelően, az adott ország törvényes fizetőeszközében, a munkavállalók részére legkedvezőbb módon folyósítsák. Figyelemmel az ILO rendelkezéseire a részleges természetbeni kifizetésekről.

A DEICHMANN Partnerek garantálják, hogy a munkavállalók foglalkoztatására a vonatkozó munkajogi szabályok megkerülése (pl. alvállalkozói láncolat, gyakornokok alkalmazása) nélkül kerül sor.

8. Ésszerű munkaidő

A DEICHMANN Partnerei kötelesek betartani a munka- és pihenőidőre vonatkozó korlátokat és kötelezettségeket. A heti 48 órán túli munkavégzésre nem kötelezhetőek a munkavállalók. A pihenőnapokat az ILO által megfogalmazott elvárásokkal összhangban kell beosztani, heti legalább egy szabadnap biztosítása elvárt.

A Deichmann csoport elvárja, hogy a helyi jogszabályokat, és rendelkezéseket, illetve a helyben irányadó iparági szabványok, kollektív szerződés az ILO által meghatározott alapkövetelmények keretében kerüljenek értelmezésre.

A kivételek alkalmazásában az ILO által meghatározott irányelveket kell követni a munkaóra felső határának túllépése és az önkéntes túlóra esetén. Az önkéntes túlóra megengedett. A DEICHMANN Partnereinek az elrendelt, illetve elvégzett túlóra ellentételezéséről gondoskodniuk kell. Arról is gondoskodniuk kell, hogy a túlóra kivételes jelleggel fordulhasson elő és azt a munkavállalók csak önkéntes alapon végezzék.

9. Az egyesülési jog és az érdek-képviselés

A DEICHMANN Partnerek tiszteletben tartják minden alkalmazottnak azt a jogát, hogy szabadon alakítsanak, illetve csatlakozzanak munkavállalói érdek-képviselési szervezeteket.

Amennyiben az egyesülési jogot, illetve az érdekképviseléseket jogszabályok korlátozzák, a DEICHMANN Partnereinek ki kell építeniük egyenértékű, a munkavállalók érdekeinek védelmére alkalmas folyamatokat.

A DEICHMANN Partnereinek munkavállalóit nem érheti hátrányos megkülönböztetés szakszervezeti, vagy egyéb érdekképviselési szervezeti tagságuk miatt, és a Partnerek nem akadályozhatják e szervek képviselőinek a tevékenységét, illetve a más munkavállalók képviselőikkel történő kapcsolattartását sem.

10. Egészség és biztonság

A DEICHMANN Partnerei – szakmai jártasságuknak és ágazati tudásuknak megfelelően – biztosítják a biztonságos, tiszta és egészséges élet- és munkakörnyezetet. A Partnerek a munkaszervezeten belül megjelölik a biztonságos és egészséges munkakörülményekért felelős vezetőt, azzal, hogy megtesz mindent a jelen Magatartási Kódex szakaszainak betartásáért.

A DEICHMANN Partnerei kötelesek minden olyan intézkedést megtenni, amelyek munkahelyi környezetben rejlő kockázatokat, pl. munkabalesetek, üzemi balesetek minimalizálják. A Partnerek biztosítják a sérülékeny munkavállalói csoportok (fiatalkorúak, anyák, állapotos nők, illetve a fogyatékkal élők) különleges védelmét.

A Partnerek elkötelezettek olyan munkakörnyezet megteremtése mellett, amely garantálja a biztonságos és egészséges munkavégzést, a Partnerek ennek kialakításában együttműködnek a

munkavállalókkal. A Partnerek a biztonságos munkakörnyezet megteremtése érdekében folyamatosan nyomkövetik az iparági változásokat és a szabványok alakulását. A rendszereik folyamatos fejlesztése és karbantartása érdekében a Partnerek felülvizsgálati mechanizmusokat alakítanak ki, és hatékony intézkedéseket vezetnek be az esetleges munkahelyi balesetek sérülések és betegségek megelőzése érdekében. A DEICHMANN Partnereinek munka- és tűzvédelmi képzéseket kell szervezniük a munkavállalók számára.

A DEICHMANN Partnerek minden tőlük elvárható erőfeszítést megtesznek a munkavállalók egészségvédelmének biztosítása érdekében. Ezenfelül a saját érdekkörükben megtesznek minden olyan intézkedést, amely biztosítja a munkavállalók biztonságos és egészséges munkavégzését és a munkakörülményeket.

A DEICHMANN Partnerei mindenkor biztosítják a munkavállalók épületből történő kijutási lehetőségét mindenféle külön engedély nélkül.

A DEICHMANN Partnerei biztosítják a munkavállalók rendszeres egészségügyi szűrését.

A DEICHMANN Partnerei biztosítják a tiszta és rendezett munkakörnyezetet és azt, hogy megfelelő mennyiségű és minőségű tisztálkodó- és mellékhelyiség, öltözőszekrény, pihenőhely és ivóvíz álljon a munkavállalók rendelkezésére.

11. Környezetvédelem

A DEICHMANN Partnerek folyamatosan ellenőrzik működésük környezetre gyakorolt hatását, hatékony irányelveket és határoznak meg, amelyek tükrözik a környezet iránti felelősségüket. Biztosítaniuk kell a természeti erőforrások lehető leghatékonyabb felhasználását. A tevékenységük szerinti

országokban irányadó a környezetvédelmi előírásokat betartják.

A DEICHMANN Partnerei végrehajtják azokat az intézkedéseket, amelyek csökkentik a közösségre, a természeti erőforrásokra és a környezet egészére gyakorolt káros hatásokat. Lehetőség szerint kerülni, illetve csökkenteni kell a veszélyes anyagok használatát. Veszélyes anyagok csak abban az esetben használhatóak, ha biztonságosan használják azokat, és nem terhelik, illetve károsítják a környezetet.

Partner igazolható módon gondoskodik a hulladékok és tartályok környezetkímélő ártalmatlanításáról. Ugyanez igaz a gyártás során keletkező összes hulladékra, amely szintén megfelelő módon kerül ártalmatlanításra.

12. Etikus vállalkozás

A DEICHMANN Partnerei elítélik a korrupció, zsarolás, sikkasztás, vagy vesztegetés bármilyen formáját, beleértve, de nem kizárólagosan, nem megfelelő pénzügyi vagy egyéb ösztönző ígéretek felajánlását vagy nyújtását.

DEICHMANN Partnerei szabályozott, átlátható és az elfogadott iparági szabványoknak megfelelő tevékenységgel, felépítéssel, és teljesítménnyel rendelkeznek. A DEICHMANN Partnerei minden körülmények között biztosítják az átlátható és könnyen megismerhető működést. A Deichmann Partnernek a munkavállalóik, üzleti partnereik, illetve vásárlóik személyes adatainak kezelésével, gyűjtésével kapcsolatban olyan folyamatokat és eljárásokat alakítanak ki, amelyek összhangban vannak az adatvédelmi és információbiztonsági jogszabályokkal és előírásokkal.

13. Irányítási rendszerek

A DEICHMANN Partnerei egyértelmű intézkedéseket tesznek a Magatartási Kódex által támasztott követelmények teljesítése érdekében, vállalják integrálni a követelményeket az üzleti folyamataikba, illetve a vállalati filozófiájuk integráns részévé teszik őket.

A DEICHMANN Partnerei menedzsment szinten kijelölnek egy vezetőt, aki a DEICHMANN Magatartási Kódexének végrehajtásával kapcsolatos minden ügyért felelős.

A DEICHMANN Partnernek vállalják, hogy menedzsment szinten rendszeresen monitoringozzák és ellenőrzik a Magatartási Szabályok végrehajtását.

A Partnernek gondoskodnak arról, hogy a DEICHMANN Magatartási Kódexében rögzített szabályokat a munkavállalóikkal és az együttműködésükben dolgozó összes személlyel megismertessék és betartassák, amelynek keretében törekednek, hogy :

- a DEICHMANN Magatartási Kódex végrehajtásáért felelős személyt kijelölni a társaság telephelyein;

- gondoskodni arról, hogy minden alkalmazott ismerje a DEICHMANN Magatartási Kódexet azáltal, hogy annak tartalmát a személyzet számára érthető nyelven közzéteszi, és rendszeres képzéseket tart a DEICHMANN Magatartási Kódexben is szabályozott kérdésekről;

- támogatni a szervezetén belül a DEICHMANN Magatartási Kódexével kapcsolatos tájékoztatást.

A DEICHMANN Partnerei dokumentálják a DEICHMANN Magatartási Kódex szabályainak történő megfelelést, illetve a vezetett dokumentációhoz történő hozzáférést a

DEICHMANN vagy az általa megbízott személy általi ellenőrzés esetén.

A DEICHMANN Partnerei vállalják., hogy igyekeznek minden alvállalkozóval kötött megállapodásba belefoglalni a DEICHMANN Magatartási Kódexének elvárásait, és szellemiségét. A Partnernek biztosítják alvállalkozóik részvételét is egy esetleges auditban.

14. Audit és ellenőrzés

A DEICHMANN Magatartási Kódex betartásának ellenőrzése érdekében a DEICHMANN Csoport független auditorokat is igénybe vehet. A különböző DEICHMANN üzleti partnerekre eltérő végrehajtási feltételek vonatkoznak az ellátási láncban betöltött szerepüktől függően. A DEICHMANN Csoport célzott és előre be nem jelentett ellenőrzésekkel ellenőrizheti a Magatartási Kódex betartását a tevékenységi köréhez kapcsolódó ellátási láncban. Az ellenőrzéseket a DEICHMANN csoport tagjai vagy független könyvvizsgálók végzik el a Business Social Compliance Initiative (BSCI) irányelveinek megfelelően.

15. Javító intézkedések és a Kódex szabályainak megsértése

A DEICHMANN Magatartási Kódex meghatározza azokat az alapelveket, amelyeket a DEICHMANN üzleti partnereitől és alvállalkozóitól elvár a tevékenységéhez kapcsolódó ellátási láncban.

A DEICHMANN Csoport számára kiemelten fontos a megfelelőség elősegítése és támogatása a beszállítói láncban. A Deichmann Csoport tisztában van vele, hogy az elvárások egy részét a beszállítói lánc nem minden szereplője tudja azonnal teljesíteni. A DEICHMANN Csoport számára fontos, hogy esetleges hiányosságok esetén a Partnerei minden szükséges lépést megtegyenek a hiányosságok kiküszöbölése és a lefektetett alapelvek követése érdekében. A Partner a feltárt hiányosságot, annak mértékét, kockázatát és a javításra előírányzott intézkedéseit egyezteti a Deichmann Csoporttal.

Abban az esetben, ha jelen Magatartási Kódex intézkedéseit a Partnerek sorozatosan és ismételten megsértik és a sérelem javítására irányuló intézkedéseket sem hoznak, úgy Deichmann Csoport minden esetben mérlegeli majd az együttműködés megszüntetését.