



DEICHMANN

DEICHMANN

# Uppförandekod

DEICHMANN

DOSENBACH

OCHSNER

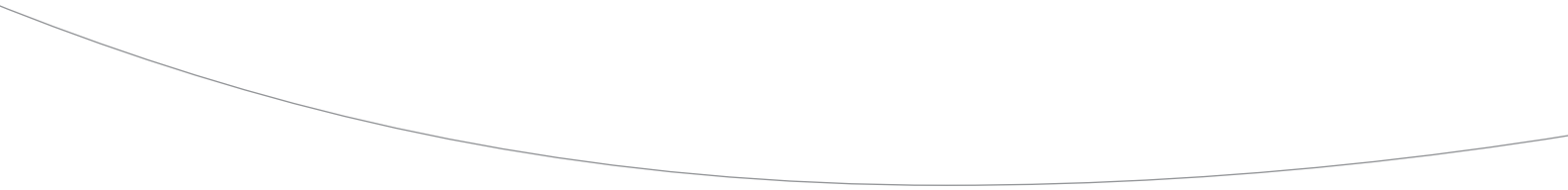
vanHaren

ROLAND

RACK ROOM SHOES

OFF BROADWAY  
HOTEL

MY SHOES



Denna uppförandekod för DEICHMANN innehåller BSCI:s uppförandekod, version 1/2014. DEICHMANN-gruppen har godkänt BSCI:s uppförandekod och anpassat den till sin egen layout för att bättre bidra till BSCI:s kaskadeffekt.

# Inledning

Vi, DEICHMANN-gruppen, har åtagit oss att ta ansvar för de sociala och miljömässiga konsekvenserna av vår globala verksamhet. För att förtydliga vår position gentemot våra affärspartners, alla företag som ingår i distributionskedjan, våra medarbetare och andra intressenter, har vi sammanställt denna uppförandekod (version 2016) för DEICHMANN. Det är ett icke-förhandlingsbart krav från vår sida att alla affärspartners till DEICHMANN och de företag som ingår i distributionskedjan följer denna uppförandekod utan undantag.

Denna uppförandekod för DEICHMANN följer aktuella principer i Business Social Compliance Initiative (BSCI) och baseras på internationella konventioner som FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, riktlinjerna för barns rättigheter och affärsprinciper, FN:s riktlinjer för "ekonomiska och mänskliga rättigheter", OECD:s riktlinjer och FN:s Global Compact och Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner och rekommendationer som är nödvändiga för förbättring av arbetsförhållandena i distributionskedjan.

Med denna uppförandekod för DEICHMANN avser vi att införa och vidareutveckla våra principer i nära samarbete med DEICHMANN:s affärspartners och alla parter som ingår i distributionskedjan. I händelse av bristande efterlevnad kommer vi inte att avsluta affärsförbindelsen, utan istället arbetar vi gemensamt för förbättringar.

Vår grundprincip är att alla affärspartners till DEICHMANN och de som ingår i distributionskedjan (underleverantörer) ska följa de principer som läggs fast här. Om någon av våra principer skulle ligga under kraven i nationell eller regional lag, har den nationella lagen och därmed starkare skrivning företräde. I ett sådant fall ska DEICHMANN:s affärspartners omedelbart informera DEICHMANN-gruppen. Alla bestämmelser eller föreskrifter som går utöver lagen, och som sådana ger starkare skrivning, är inte ogiltiga och måste följas.



Heinrich O. Deichmann, styrelseordförande och verkställande direktör

En "affärspartner till DEICHMANN" är en avtalspart som är ansvarig för en produkt, process eller tjänst och som tack vare sin position i distributionskedjan kan se till att de sociala normerna följs. Denna definition kan tillämpas på tillverkare, distributörer, importörer, monteringsföretag, serviceorganisationer, osv.

En "underleverantör" är en ekonomisk enhet i distributionskedjan som direkt eller indirekt förser leverantören med varor och/eller tjänster som används i eller för produktion av varor och/eller tillhandahållande av tjänster och som är väsentliga i det sammanhanget.

## 1. Personalens delaktighet och skydd

DEICHMANN:s affärspartners och underleverantörer i distributionskedjan måste definiera bästa praxis för att involvera de anställda och deras representanter vad gäller utbyte av information avseende arbetsplatsfrågor. De måste vidta lämpliga åtgärder för att skydda de anställda i enlighet med syftena i DEICHMANN:s uppförandekod och vidta konkreta mått och steg för att informera de anställda om deras rättigheter och skyldigheter.

Dessutom åtar sig DEICHMANN:s samarbetspartners och underleverantörer i distributionskedjan att bygga upp sådan kompetens hos chefer, arbetstagare och deras företrädare att dessa åtgärder kommer att ingå i verksamheten. Det kräver kontinuerlig utbildning på alla nivåer i verksamheten, särskilt när det gäller arbetsmiljöfrågor.

På operativ nivå ska DEICHMANN:s affärspartners och underleverantörer i distributionskedjan skapa effektiva klagomålsmekanismer för individer och grupper som kan påverkas negativt. Även om rättssystemen är effektiva och ändamålsenliga, kan klagomålsmekanismer erbjuda speciella fördelar som snabb tillgång till betrodda personer och snabbt åtgärdande av eventuella klagomål.

## 2. Barnarbete och skydd av unga medarbetare

Barnarbete är sådant arbete som utförs av personer under 15 år, om inte lokal lag föreskriver högre åldersgräns eller längre obligatorisk skolgång. I det fallet gäller den högre åldersgränsen. Om emellertid den lagstadgade minimiålder är 14

år, som anges i ILO:s konvention 138 för undantag avseende utvecklingsländer, tillämpas den lägre åldersgränsen.

Som "ungdomsarbetstagare" kallas en medarbetare som är äldre än barn i ovanstående betydelse och yngre än 18 år.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan får inte använda eller acceptera barnarbete i ovanstående betydelse, vare sig direkt eller indirekt. De förbinder sig att inom ramen för rekryteringsprocessen använda tillförlitliga mekanismer för åldersbestämning, vilka under inga omständigheter får leda till förödmjukande eller förnedrande behandling av arbetstagaren.

I den händelse att barn har blivit utsatta för barnarbete i ovanstående betydelse och sedan sluppit ifrån det, måste DEICHMANN:s affärspartners och underleverantörer i distributionskedjan införa, dokumentera och utbilda sin personal och andra intressenter i sådana metoder som garanterar barnens hälsa, utbildning och utveckling.

DEICHMANN:s affärspartners och underleverantörer i distributionskedjan ska hjälpa sådana barn genom att göra det möjligt för dem att gå i skola tills de inte längre barn i ovanstående betydelse.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste införa, dokumentera och utbilda sin personal och andra intressenter i sådana metoder och procedurer som främjar barns utbildning enligt ILO:s rekommendation 146 som gäller lokal lag avseende obligatorisk skolgång. Här ingår åtgärder som säkerställer att inga barn eller unga arbetstagare

anställs under skoltid och att restiden (resor till och från arbete och skola), och tiden för undervisning och arbete totalt inte överstiger 10 timmar per dag.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska se till att ungdomsarbetstagare slipper nattarbete och att de också utanför arbetsplatsen skyddas mot förhållanden som äventyrar deras hälsa, säkerhet, moral liksom psykiska och fysiska utveckling. Företagen ska ge ungdomsarbetstagarna tillgång till effektiva klagomålsmekanismer, till skolsystem och program för arbetsmiljöskydd.

### 3. Tvångsarbete

Tvångsarbete är sådant arbete eller sådan tjänstgöring som krävs av en person under hot om straff och som personen ifråga inte utför frivilligt.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan får aldrig använda eller acceptera tvångsarbete, som skuldslaveri, livegenskap, människohandel och fängelsearbete.

Om affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan drar nytta av sådant arbete, kan de anklagas för delaktighet i den typen av aktivitet.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan får inte kräva deposition av sina anställda eller att de ska lämna över personliga dokument. De anställda har rätt att när som helst och utan hinder lämna arbetsplatsen och att säga upp sig efter rimlig uppsägningstid.

### 4. Disciplinära åtgärder

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska se till att arbetstagarna inte utsätts för omänsklig eller förnedrande behandling, sexuellt tvång, kroppsstraff, psykiskt eller fysiskt tvång och/eller verbala övergrepp.

Nödvändiga disciplinära åtgärder måste finnas i skriftlig form och ska muntligen förklaras för personalen på ett tydligt och begripligt sätt.

### 5. Diskriminering

I synnerhet vid anställning, lönesättning, utbildning, befordran, uppsägning och pensionering får affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN inte diskriminera en person, eller acceptera diskriminering, på grund av vederbörandes ras, kasttillhörighet, födelse, social klass, etnicitet, nationalitet, religion, funktionshinder, sexuella läggning, medlemskap i en förening, politiska tillhörighet, familjeplikter eller kön.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan får inte hindra personalen vid utövandet av sina rättigheter att följa läror eller beteenden eller tillgodose behov i samband som har med deras ras, sociala klass, nationalitet, religion, funktionshinder, kön, sexuella läggning, medlemskap i en förening eller politiska tillhörighet att göra.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan får inte tolerera beteenden av typen gester, muntliga uttryck och fysisk kontakt som kan tolkas som sexuella övergrepp, hot, misshandel och utnyttjande.

Kvinnlig personal har rätt till minst det lagstadgade mödraskyddet före och efter förlossningen. Kvinnlig personal får inte sägas upp på grund av graviditet. Gravida kvinnor får inte arbeta med sådant som negativt påverkar deras hälsa.

## 6. Ingen otrygg anställning

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska se till att arbetsförhållandena vare sig leder till otrygghet eller till social eller ekonomisk fara för personalen. De ska säkerställa att allt arbete sker på basis av erkända och dokumenterade anställningsavtal som ligger i linje med nationella lagar och förordningar, praxis, tull och internationella arbetsnormer, beroende på vilket som ger mest skydd.

Innan anställningen påbörjas måste affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan på ett lättförståeligt sätt informera personalen om sina rättigheter, skyldigheter och arbetsvillkor, som arbetstider, lön, semesterrättigheter, mödraskydd och utbetalningsbestämmelser.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste erbjuda anständiga arbetsvillkor. Här ingår stöd till personalen i deras roll som föräldrar eller anhörigvårdare, särskilt när det gäller immigrerade arbetstagarer och säsongsarbetare vars barn kanske är kvar på de platser varifrån immigranterna kom.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan får inte använda anställningsförhållandet på ett sätt som medvetet är i strid mot lagens egentliga syfte. Det

omfattar, men är inte begränsat till, (a) utbildning som inte har som mål att ge kompetens eller fast anställning, (b) säsongsarbete eller tillfälliga arbeten om de används för att försämra personalskyddet och (c) enbart anställningsavtal. Dessutom får användningen av underleverantörsavtal inte användas för att försämra personalens rättigheter.

## 7. Skälig ersättning

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste se till att lönerna för en normal arbetsvecka uppfyller minst de lagliga kraven eller, om högre, är i linje med den industristandard som är fastställd i kollektivavtal och att lagstadgade sociala förmåner ingår. De utbetalda lönerna måste vara tillräckliga för att tillgodose de grundläggande behoven hos personalen, så att medarbetarna och deras familjer kan leva ett värdigt liv genom att ha en viss fri disponibel inkomst.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska se till att den exakta sammansättningen av löner och förmåner regelbundet redovisas. Endast sådana avdrag får göras som är tillåtna enligt lag eller kollektivavtal. Disciplinära avdrag är inte tillåtna. Nivån på ersättningen ska avspegla personalens kvalifikationer och utbildningsnivå, och gäller ordinarie arbetstid.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska se till att löner och förmåner betalas i tid, regelbundet och i full överensstämmelse med alla tillämpliga lagar och att ersättningen betalas med giltigt betalningsme-

del på ett för de anställda passande sätt. Enligt ILO är det tillåtet med delutbetalningar in natura.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska se till att det inte finns några upplägg vad gäller underleverantörer av personal och falska lärlingsplatser som syftar till att kringgå gällande arbetslagar, socialförsäkringslagar och liknande bestämmelser.

## 8. Rimliga arbetstider

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste följa gällande lagar och industristandarder som gäller arbetstider. Under inga omständigheter får man begära att personalen regelbundet ska arbeta mer än 48 timmar per vecka. Det ska vara minst en ledig dag per arbetsvecka. DEICHMANN-gruppen erkänner dock ILO:s undantag. Tillämpliga nationella lagar och förordningar, jämförbara industristandarder och kollektivavtal ska tolkas enligt de internationella grundläggande villkor som fastlagts av ILO.

I de undantag som anges av ILO, kan den övre gränsen för ovannämnda antal arbetstimmar överskridas, i det fallet är det tillåtet med övertid på frivillig basis. Om man kommer överens med personalen till affärspartners eller underleverantörer till DEICHMANN om övertid (timmar utöver den ordinarie veckoarbetstiden), ska man se till att övertidsersättningen utgör minst en och en fjärdedels gånger den normala. Övertid ska vara undantag och alltid ske på frivillig basis.

## 9. Föreningsfrihet och rätt till kollektivförhandlingar

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan respekterar alla anställdas rätt att fritt bilda och gå med i arbetstagarorganisationer liksom att förhandla kollektivt.

I situationer där föreningsfriheten och rätten till kollektivförhandlingar begränsas av lag, måste affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ge sin personal jämförbara sätt att fritt och självständigt organisera sig för att diskutera arbetsrelaterade frågor med arbetsgivaren.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan kommer inte att diskriminera anställda på grund av deras medlemskap i en fackförening eller hindra att deras representanter får tillgång till personalen på arbetsplatsen eller deras dialog med dem.

## 10. Hälsa och säkerhet

Under förutsättning att affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan är de som bäst har kunskap om branschens eventuella risker och faror, ska de säkerställa en säker, ren och hälsosam livs- och arbetsmiljö. De ska utnämna en representant från företagsledningen som sedan ansvarar för personalens hälsa och säkerhet, och att avsnitten i den här uppförandekoden avseende hälsa och säkerhet följs.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska vidta sådana åtgärder som förhindrar olycksfall och negativ

påverkan på personalens hälsa under arbetet, till följd av arbete eller på något sätt kopplat till deras arbete genom att minska det som kan orsaka risker i arbetsmiljön. Utsatt personal är – men inte begränsat till – unga anställda, unga mammor, gravida kvinnor och personer med funktionshinder får särskilt skydd.

Det är nödvändigt med ett aktivt samarbete mellan företagsledningen och de anställda eller deras företrädare för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Det kan uppnås genom att man bildar en särskild hälso- och säkerhetsgrupp. Företagen ser till att det bildas funktioner som avgör, bedömer, förebygger och åtgärdar potentiella risker för de anställdas hälsa och säkerhet. De kommer att vidta effektiva åtgärder för att förebygga eventuella olyckor, skador och sjukdomar hos personalen under eller i samband med arbetet. Åtgärder är avsedda för att mildra problem förknippade med risker i arbetsmiljön. Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska se till att personalen får en korrekt och dokumenterad hälso- och säkerhetsutbildning och att den utbildningen ges till all ny och återanställd personal.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska anstränga sig för att förbättra arbetarskyddet i händelse av olyckor, bland annat genom obligatoriskt försäkringssystem. Inom de områden de har inflytande över, kommer de att vidta sådana åtgärder som gör att anläggningar och byggnader som används av dem, också de anställdas bostäder om de tillhandahålls av arbetsgivaren, är pålitliga och säkra så att tänkbara nödsituationer förhindras.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan respekterar personalens rätt att lämna bolagets lokaler utan att behöva be om tillstånd, om det är nödvändigt för att undvika överhängande fara.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan sörjer för lämplig företagshälsovård med tillhörande faciliteter.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan sörjer för tillgång till rent dricksvatten, säkra och rena matsalar och pausutrymmen liksom säkra och rena utrymmen för att förbereda och förvara mat och livsmedel. De ser också till att personalen gratis får tillgång till effektiv personlig skyddsutrustning (PPE).

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska se till att sovsalar, om sådana görs tillgängliga för personalen, toaletter och badrum är rena och säkra och uppfyller grundläggande krav.

## 11. Miljöskydd

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste kontrollera att verksamheten inte har någon större miljöpåverkan och också ta fram effektiva riktlinjer och processer som avspeglar deras ansvar för miljön. De måste se till att naturresurser används så effektivt som möjligt. Tillämpliga lagar och förordningar som gäller miljöskyddet i det land där de är verksamma ska följas.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan ska säkerställa



att lämpliga åtgärder genomförs som minskar negativa effekter på samhälle, naturresurser och miljö som helhet. Där det är möjligt, bör farliga ämnen undvikas eller användas endast i mycket begränsad omfattning. De får utnyttjas endast om de används på rätt sätt och om de inte skadar miljön.

Miljövänlig återvinning av avfall och förvaringskärl ska garanteras och på begäran bevisas. Allt avfall som uppstår under produktionen ska tas om hand på rätt sätt.

## 12. Etisk affärsverksamhet

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan förbinder sig att inte ägna sig åt korruption, utpressning eller förskingring, någon form av mutor eller bestickning, inklusive, men inte begränsat till, löfte, erbjudande eller beviljande av en otillbörlig ekonomisk eller annan förmån.

Vi förväntar oss att affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan förfogar över korrekt information om sin verksamhet, sin struktur och sina resultat och att de offentliggör dem i enlighet med gällande föreskrifter och jämförbar industripraxis.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan får inte delta i förfalskning av sådan information eller i annan typ av bedrägeri i något steg i distributionskedjan. De måste också samla in, använda och skydda personliga uppgifter (som data om arbetstagare, affärspartners, kunder och konsumenter) med rimlig aktsamhet. Denna insamling, användning och skydd av personuppgifter måste ske i enlighet

med lagar och juridiska krav med avseende på skydd av personuppgifter och datasäkerhet.

## 13. Ledningssystem

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste vidta tydliga åtgärder för att uppfylla de krav som anges i DEICHMANN:s uppförandekod, integrera dem i alla sina affärsprocesser och göra dem till en del av företagsfilosofin och företagspolicyn.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste utse en chef som inom den egna organisationen blir ansvarig för alla frågor som rör DEICHMANN:s uppförandekod.

Företagsledningen hos affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste regelbundet kontrollera att kraven i DEICHMANN:s uppförandekod följs.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan har ansvaret för att de normer som anges i DEICHMANN:s uppförandekod uppfylls när det gäller personal som arbetar åt dem:

- att tilldela någon ansvaret att genomföra DEICHMANN:s uppförandekod på varje plats där de verkar
- att se till att all personal känner till DEICHMANN:s uppförandekod genom att informera om innehållet på ett språk som förstås av personal och genom regelbundna utbildning avseende DEICHMANN:s uppförandekod

- att inte vidta disciplinära åtgärder mot, avskeda eller på annat sätt diskriminera personal som ger information om efterlevnaden av DEICHMANN:s uppförandekod

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste bevisa genom dokumentation att de uppfyller kraven i DEICHMANN:s uppförandekod. De måste ge tillgång till sådana handlingar och tillhandahålla lämplig information till parter som fått i uppdrag av DEICHMANN-gruppen att kontrollera att kraven efterföljs.

Affärspartners och underleverantörer till DEICHMANN i distributionskedjan måste ha med en passus i alla underleverantörsavtal att kraven följs i DEICHMANN:s uppförandekod. Dessa avtal ålägger underleverantörer att uppfylla alla krav i DEICHMANN:s uppförandekod (inklusive denna klausul) och, på begäran, att få delta i revision av leverantören.

## 14. Revision och övervakning

För att kontrollera efterlevnaden av DEICHMANN:s uppförandekod, kommer DEICHMANN-gruppen att anlita oberoende revisorer som på uppdrag av DEICHMANN utför kontroll av sociala förhållanden och arbetsmiljö. Beroende på vilken roll ett företag har i distributionskedjan gäller olika regler för genomförandet.

Vi, DEICHMANN-gruppen, förbehåller oss rätten att övervaka efterlevnaden av denna uppförandekod genom systematiska och oanmälda inspektioner. Dessa inspektioner kommer att genomföras av företag i DEICHMANN-gruppen eller

av oberoende revisorer enligt riktlinjer i Business Social Compliance Initiative (BSCI).

## 15. Korrigerande åtgärder och bristande efterlevnad

DEICHMANN:s uppförandekod innehåller de principer som DEICHMANN affärspartners och underleverantörer i distributionskedjan förväntas uppfylla.

Vi vet att en del av dessa krav inte alltid och omedelbart kan uppfyllas av alla. För DEICHMANN-gruppen är det viktigt att DEICHMANN:s affärspartners och underleverantörer i distributionskedjan, i händelse av bristande efterlevnad, vidtar alla nödvändiga åtgärder för att förbättra situationen och inom rimlig tid efterleva dessa principer. Hur lång tid det får ta, beror på typen av korrigerande åtgärder och graden av fara eller risk och måste stämmas av med DEICHMANN-gruppen.

Skulle överträdelserna upprepas utan att DEICHMANN:s affärspartner eller underleverantörer i distributionskedjan vidtar lämpliga korrigerande åtgärder, ser vi oss tvingade att avsluta samarbetet.



