



DEICHMANN

Code of Conduct

Unternehmensgruppe Deichmann

Inhalt

I. Einleitung	3
II. Code of Conduct	4
1. Kinderarbeit	4
2. Zwangsarbeit	4
3. Disziplinarmaßnahmen	4
4. Diskriminierung	4
5. Vergütung	5
6. Arbeitszeiten.....	5
7. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	5
8. Gesundheit und Sicherheit	5
9. Umweltschutz	6
10. Managementsysteme	6
III. Prüfung und Überwachung	7
IV. Korrigierende Maßnahmen und Nichterfüllung	7

I. Einleitung

Wir, die Deichmann-Gruppe, sehen uns verpflichtet, auch weiterhin die Verantwortung für die Sozial- und Umweltverträglichkeit unserer weltweiten Tätigkeit zu tragen. Wir haben eine Verpflichtung gegenüber Millionen von Menschen, die unsere Produkte kaufen bzw. an deren Produktion und Vertrieb beteiligt sind.

Um unsere Position gegenüber unseren Lieferanten, unseren Mitarbeitern und anderen Beteiligten deutlich zu machen, haben wir diesen Deichmann-Verhaltenskodex aufgestellt. Es ist eine nicht verhandelbare Forderung unsererseits, dass alle Lieferanten und deren Subunternehmer ohne Ausnahme diesen Code of Conduct befolgen. Die meisten Forderungen dieses Code of Conduct folgen den offiziellen ILO-Konventionen und -Empfehlungen bzw. ähnlichen internationalen Bestimmungen.

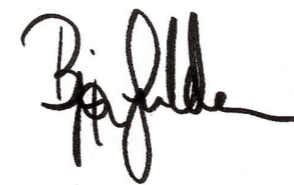
Mit diesem Verhaltenskodex verfolgen wir die Absicht, unsere Sozial- und Umweltstandards zusammen mit Lieferanten und Zulieferbetrieben einzuführen und zu entwickeln. Im Falle einer Nichterfüllung werden die Geschäftsbeziehungen nicht einfach beendet.

Unsere Grundregel lautet, dass unsere Lieferanten bei all ihren Tätigkeiten die hier vorgegebenen Deichmann-Standards befolgen müssen. Sollte einer unserer folgenden Standards das nationale Recht eines Landes oder Gebietes unterschreiten, gilt immer das nationale Gesetz und damit der höhere Standard. In solch einem Fall müssen die Lieferanten die Deichmann-Gruppe sofort bei Erhalt dieses Verhaltenskodex davon in Kenntnis setzen.

Über das Gesetz hinausgehende bestehende Vorschriften oder Bestimmungen mit höheren Standards sind damit nicht aufgehoben und müssen befolgt werden.

Ein „Lieferant“ ist ein Vertragspartner, der für ein Produkt, einen Prozess oder eine Dienstleistung verantwortlich ist und der in der Lage ist zu gewährleisten, dass die sozialen Standards erfüllt werden. Diese Definition kann auf Fabrikanten, Vertriebsfirmen, Importeure, Montagefirmen, Dienstleistungsorganisationen etc. zutreffen.

Ein „Subunternehmer“ ist eine wirtschaftliche Einheit innerhalb der Lieferkette, die den Lieferanten direkt oder indirekt mit Waren und/oder Dienstleistungen versorgt, die bei der bzw. für die Herstellung der Waren und/oder Bereitstellung der Dienstleistungen des Lieferanten genutzt werden und für diese wesentlich sind.



Björn Gulden
Managing Director
Deichmann-Gruppe

II. Code of Conduct

1. Kinderarbeit

Als Kinderarbeit gilt jede Arbeit, die von einer Person unter 15 Jahren verrichtet wird. Es sei denn, die lokale Gesetzgebung sieht ein höheres Mindestalter für Arbeitskräfte bzw. eine längere Dauer der Schulpflicht vor. In diesem Fall ist das höhere Alter maßgeblich. Falls jedoch das gesetzliche Mindestalter gemäß den in der ILO-Konvention 138 festgelegten Ausnahmen für Entwicklungsländer bei 14 Jahren liegt, ist das niedrigere Alter maßgeblich.

Als „junger Arbeiter“ wird jede Arbeitskraft bezeichnet, die älter als ein Kind im oben genannten Sinne und jünger als 18 Jahre ist.

1.1. Der Lieferant darf keine Kinderarbeit in oben genanntem Sinne anwenden oder diese dulden.

1.2. Der Lieferant muss Methoden und Verfahren einführen, dokumentieren, einhalten und seinem Personal und anderen interessierten Parteien vermitteln, die der Förderung (das sind: alle notwendigen unterstützenden Maßnahmen und Handlungen, um die Sicherheit, Gesundheit, Bildung und Entwicklung von Kindern zu gewährleisten, die Opfer von Kinderarbeit in oben genanntem Sinne waren und aus dieser entlassen wurden) von Kindern dienen, die sich in einer Arbeitssituation befanden, die der oben genannten Definition von Kinderarbeit entspricht. Der Lieferant muss solchen Kindern durch eine angemessene Unterstützung ermöglichen, die Schule so lange zu besuchen, bis sie nicht länger Kinder in oben genanntem Sinne sind.

1.3. Der Lieferant muss Methoden und Verfahren einführen, dokumentieren, einhalten und seinem Personal und anderen interessierten Parteien vermitteln, welche die Ausbildung der von ILO-Empfehlung 146 betroffenen Kindern und jungen Arbeitern fördern, die lokalen Gesetzen zur Schulpflicht unterliegen oder die Schule besuchen. Dazu zählen Maßnahmen, die gewährleisten, dass kein Kind oder junger Arbeiter während der Unterrichtszeit beschäftigt wird und dass die insgesamt für den täglichen Transport (Fahrten von und zur Arbeit und Schule), Unterricht und Arbeit aufgewendete Zeit täglich 10 Stunden nicht überschreitet.

1.4. Der Lieferant darf junge Arbeiter am oder außerhalb des Arbeitsplatzes keinen Situationen aussetzen, die gefährlich, unsicher oder gesundheitsschädlich sind.

2. Zwangsarbeit

Als Zwangsarbeit gilt jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter der Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich besagte Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat. Der Lieferant darf von keinerlei Zwangsarbeit, einschließlich Schuldknechtschaft und Gefängnisarbeit, Gebrauch machen bzw. diese dulden. Von Beschäftigten darf bei ihrer Einstellung durch den Lieferanten nicht verlangt werden, eine Kautions- oder persönliche Dokumente zu hinterlegen.

3. Disziplinarmaßnahmen

Der Lieferant darf keine körperlichen, sexuellen, psychischen oder verbalen Belästigungen oder Missbräuche anwenden bzw. deren Existenz dulden.

4. Diskriminierung

4.1. Der Lieferant darf insbesondere bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand keine Person aufgrund ihrer Rasse, Gesellschaftsklasse, nationalen Herkunft, Religion, Behinderung, sexuellen Orientierung, Mitgliedschaft in einer Vereinigung, politischen Zugehörigkeit oder ihres Geschlechts diskriminieren oder eine solche Diskriminierung dulden.

4.2. Der Lieferant darf die Mitarbeiter nicht an der Ausübung ihrer Rechte hindern, Lehren oder Handlungsweisen zu befolgen oder Bedürfnissen nachzukommen, die mit Rasse, Gesellschaftsklasse, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mitgliedschaft in Vereinigungen oder politischer Zugehörigkeit in Zusammenhang stehen.

4.3. Der Lieferant darf kein Verhalten, einschließlich Gesten, mündlicher Ausdrücke oder physischer Kontakte zulassen, das sexuelle Nötigung, Bedrohung, Missbrauch oder Ausbeutung impliziert.

4.4. Weiblichen Arbeitnehmern muss der vereinbarte Mutterschutz vor und nach der Geburt gewährt werden. Arbeitnehmer dürfen nicht aufgrund von Schwangerschaft entlassen werden. Schwangere Beschäftigte dürfen nicht an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die ihren Gesundheitszustand negativ beeinflussen.

5. Vergütung

5.1. Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem mindestens die folgenden Punkte geregelt sind: Beginn der Arbeit, Arbeitszeit, Entgelt, Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Mutterschutz.

5.2. Der Lieferant muss sicherstellen, dass die für eine Standardarbeitswoche gezahlten Löhne mindestens den gesetzlichen Standards entsprechen und in jedem Fall ausreichend sind, um die grundlegenden Bedürfnisse des Personals zu befriedigen und ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu gewährleisten.

5.3. Der Lieferant muss sicherstellen, dass es keine Lohnabzüge aus disziplinarischen Gründen gibt und dass die genaue Zusammensetzung von Löhnen und Nebenleistungen den Arbeitern regelmäßig im Einzelnen deutlich gemacht wird. Der Lieferant muss außerdem gewährleisten, dass Löhne und Nebenleistungen in voller Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen ausgezahlt werden und dass das Entgelt entweder bar oder in Scheckform, in einer für die Arbeiter günstigen Art und Weise, ausgezahlt wird.

5.4. Der Lieferant muss sicherstellen, dass es nicht zur Untervermittlung von Arbeitskräften und zu vorgetäuschten Ausbildungsverhältnissen kommt, die ihm dazu dienen, seine Verpflichtungen gegenüber dem Personal gemäß den anwendbaren Gesetzen der Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzgebung und entsprechenden Bestimmungen zu umgehen.

6. Arbeitszeiten

6.1. Der Lieferant muss die anwendbaren Gesetze und Industriestandards in Bezug auf die Arbeitszeiten einhalten. Auf keinen Fall darf von der Belegschaft verlangt werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Pro Sieben-Tage-Periode muss mindestens ein freier Tag gewährt werden.

6.2. Werden von Seiten des Lieferanten Überstunden (mehr als die 48 Stunden Regelarbeitszeit pro Woche) benötigt, muss der Lieferant sicherstellen, dass diese immer zu einem Prämienatz vergütet werden. Überstunden sollen vom Beschäftigten immer freiwillig geleistet werden.

7. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

7.1. Der Lieferant muss das Recht aller Beschäftigten respektieren, Arbeitnehmervereinigungen ihrer Wahl zu bilden und diesen beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen.

7.2. Der Lieferant muss in Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich beschränkt ist, diesen Mitarbeitern vergleichbare Wege zu unabhängigen und freien Vereinigungen und Verhandlungen ermöglichen.

7.3. Der Lieferant muss gewährleisten, dass die Vertreter der Arbeitnehmer nicht diskriminiert werden und dass diese Arbeitnehmervertreter am Arbeitsplatz Kontakt zu ihren Mitgliedern aufnehmen können.

8. Gesundheit und Sicherheit

8.1. Davon ausgehend, dass der Lieferant die Branche und mögliche spezielle Risiken am besten kennt, muss dieser für eine sichere, saubere und gesunde Arbeitsumgebung sorgen. Er muss entsprechende Maßnahmen ergreifen, um Unfällen oder gesundheitlichen Schäden, die sich aus der Arbeit ergeben, mit dieser in Zusammenhang stehen oder sich während dieser ereignen, vorzubeugen, indem er die der Arbeitsumgebung inwohnende(n) Gefahrenursache(n) minimiert.

8.2. Der Lieferant muss einen Vertreter der Geschäftsleitung benennen, der für die Gesundheit und Sicherheit der gesamten Belegschaft sowie die Erfüllung der Gesundheits- und Sicherheitselemente dieser Richtlinie verantwortlich ist.

8.3. Der Lieferant muss sicherstellen, dass alle Beschäftigten eine vorschriftsmäßige und dokumentierte Gesundheits- und Sicherheitsschulung erhalten und dass diese Schulung für alle neuen und wieder eingestellten Mitarbeiter wiederholt wird.

8.4. Der Lieferant muss dem gesamten Personal saubere sanitäre Anlagen, Zugang zu sauberem Trinkwasser und gegebenenfalls hygienische Möglichkeiten zur Aufbewahrung von Lebensmitteln zur Verfügung stellen.

8.5. Der Lieferant muss sicherstellen, dass Schlafunterkünfte, falls dem Personal solche zur Verfügung gestellt werden, sauber und sicher sind und den Grundbedürfnissen des Personals entsprechen.

9. Umweltschutz

9.1. Der Lieferant muss alle anwendbaren Umweltgesetze und -bestimmungen des Landes, in dem er tätig wird, einhalten.

9.2. Der Lieferant muss sein Geschäft so führen, dass natürliche Ressourcen so effizient wie möglich genutzt werden.

9.3. Gefährliche Substanzen sollten, wo immer möglich, nur begrenzt eingesetzt werden. Sie dürfen nur dann genutzt werden, wenn sie korrekt verwendet werden und die Umwelt durch ihren Einsatz keinen Schaden erleidet.

9.4. Die umweltgerechte Beseitigung von Abfall und Behältnissen muss garantiert und auf Anfrage nachgewiesen werden. Der gesamte während der Produktion entstehende Abfall muss auf korrekte Weise entsorgt werden.

10. Managementsysteme

10.1. Der Lieferant muss klare Maßnahmen ergreifen, um die Anforderungen dieser Richtlinie zu erfüllen, die Richtlinie in all seine betrieblichen Prozesse einzubinden und sie zu einem integralen Bestandteil seiner Unternehmensphilosophie und -politik zu machen.

10.2. Der Lieferant muss einem Manager die Verantwortlichkeit für alle diesen Code of Conduct betreffenden Angelegenheiten innerhalb seiner Organisation zuweisen.

10.3. Die Unternehmensleitung des Lieferanten muss in regelmäßigen Abständen die Umsetzung der Forderungen dieser Richtlinie überprüfen.

10.4. Der Lieferant übernimmt die Verantwortung für die Einhaltung der Forderungen dieser Richtlinie in Bezug auf alle Angestellten und Arbeiter, über die er die Aufsicht hat, und willigt ein,

- an jedem Standort, den er besitzt oder leitet, jemandem die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie zu übertragen;
- sicherzustellen, dass alle Angestellten und Arbeiter diese Richtlinie kennen, indem er den Inhalt in einer ihnen verständlichen Sprache vermittelt. Schulungen zum Code of Conduct sollen regelmäßig durchgeführt werden;
- von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder anderen Diskriminierungen gegenüber solchen Arbeitnehmern Abstand zu nehmen, die Informationen über die Einhaltung dieser Richtlinie liefern.

10.5. Der Lieferant muss durch entsprechende Aufzeichnungen nachweisen, dass er den Forderungen dieser Richtlinie entspricht. Er muss in der Lage sein, den von der Deichmann-Gruppe eingesetzten Parteien, welche die Einhaltung der Forderungen überprüfen wollen, Zugang zu den Aufzeichnungen zu gewähren und angemessene Informationen zur Verfügung zu stellen.

10.6. Der Lieferant muss die Einhaltung dieses Code of Conduct zu einer Bedingung machen, die in allen mit Subunternehmern einzugehenden Vereinbarungen enthalten ist. Diese Vereinbarungen müssen die Subunternehmer dazu verpflichten, allen Forderungen dieser Richtlinie (einschließlich dieser Klausel) zu entsprechen und sich auf Anfrage an den Kontrollaktivitäten des Lieferanten zu beteiligen.

III. Prüfung und Überwachung

Um die Einhaltung dieses Code of Conduct zu beurteilen, werden wir auch unabhängige Prüfer einsetzen, die im Auftrag der Deichmann-Gruppe Sozial- und Umweltprüfungen durchführen. Wir haben das Recht, die Einhaltung

dieses Code of Conduct durch systematische, unangekündigte Inspektionen zu überwachen. Die Inspektionen werden von Mitgliedern der Deichmann-Gruppe oder unabhängigen Prüfern durchgeführt.

IV. Korrigierende Maßnahmen und Nichterfüllung

Der Deichmann-Verhaltenskodex setzt die Standards, deren Einhaltung wir von unseren Partnern beim Betreiben ihrer Fabriken erwarten. Wir sind uns darüber im Klaren, dass einige dieser relativ hohen Erwartungen nicht sofort erfüllt werden können. Für die Deichmann-Gruppe ist es wichtig, dass der Lieferant im Falle der Nichterfüllung alle notwendigen korrigierenden Schritte unternimmt, um die Situation zu verbessern und die Anforderungen innerhalb

angemessener Zeit zu erfüllen. Dieser zeitliche Aufschub hängt von der Art der zu korrigierenden Maßnahme ab. Sollte es zu wiederholten Zuwiderhandlungen kommen, ohne dass sich der Lieferant bemüht, entsprechende korrigierende Schritte zu unternehmen, sehen wir uns dazu verpflichtet, die Zusammenarbeit mit diesem Lieferanten zu beenden.

Code of Conduct

Unternehmensgruppe Deichmann

© Deichmann Mai 2011