



DEICHMANN

DEICHMANN

Verhaltenskodex

für Beteiligte der Lieferketten

DEICHMANN

DOSENBACH

 vanHaren

OCHSNER
SHOES

OCHSNER
SPORT



snipes®

solebox.



urban
concepts

Buffalo



DEICHMANN

Dieser DEICHMANN-Verhaltenskodex, Version 2026, beinhaltet den amfori BSCI-Verhaltenskodex Version v.2021. Die DEICHMANN-Gruppe hat den amfori BSCI-Verhaltenskodex anerkannt und an ein eigenes Layout angepasst, um besser zum BSCI-Kaskadeneffekt beitragen zu können.



DEICHMANN

Präambel

Wir, die DEICHMANN-Gruppe, sehen uns verpflichtet, auch weiterhin die Verantwortung für die Sozial- und Umweltverträglichkeit unserer weltweiten Tätigkeiten zu tragen. Um unsere Position gegenüber den Beteiligten unserer globalen Lieferketten deutlich zu machen, haben wir diesen DEICHMANN-Verhaltenskodex (Version 2026) erstellt. Er gibt die Richtung vor, um durch partnerschaftliche Zusammenarbeit negative Auswirkungen auf die Menschenrechte sowie auf die Umwelt zu erkennen, zu verhindern, zu beenden oder zu minimieren.

„Beteiligte der Lieferkette“ sind wirtschaftliche Einheiten inklusive ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie versorgen uns oder unsere globalen direkten DEICHMANN-Vertragspartner direkt oder indirekt mit Waren und/oder Dienstleistungen, die bei der beziehungsweise für die Herstellung der Waren und/oder Bereitstellung der Dienstleistungen genutzt werden und für diese wesentlich sind.

Dieser DEICHMANN-Verhaltenskodex folgt den aktuellen Grundsätzen der amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) und stützt sich auf internationale Abkommen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die geschlechterspezifischen Dimensionen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP), die sektorspezifischen OECD-Richtlinien und die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen, die UN-Prinzipien für Kinderrechte und Unternehmen sowie die Kernarbeitsnormen, Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die maßgeblich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Lieferketten sind.

Mit diesem DEICHMANN-Verhaltenskodex verfolgen wir die Absicht, unsere Grundsätze in Zusammenarbeit mit den Beteiligten unserer Lieferketten umzusetzen

und weiterzuentwickeln. Im Falle einer Nichterfüllung werden die Geschäftsbeziehungen nicht einfach beendet, sondern es wird gemeinsam an Verbesserungen gearbeitet.

Beim Beenden von Geschäftsbeziehungen achten wir soweit möglich darauf, dies in einer sozialverträglichen Weise zu tun, indem wir die Interessen aller Beteiligten berücksichtigen und faire Übergangsmaßnahmen schaffen. Unser Ziel ist es, langfristige negative Auswirkungen zu minimieren.

Unsere Grundregel der Zusammenarbeit lautet, dass alle Beteiligten der Lieferketten bei all ihren Tätigkeiten die hier vorgegebenen Grundsätze befolgen müssen. Unser gemeinsames Ziel ist es, einen ganzheitlichen Ansatz bei der Umsetzung von Sorgfaltspflichten zu verfolgen: Negative Auswirkungen in Bezug auf die Menschenrechte und die Umwelt sollen identifiziert, verhindert, abgemildert und behoben werden. Sollte einer unserer Grundsätze das nationale Recht eines Landes oder Gebietes unterschreiten, so gelten immer die nationalen Gesetze und damit der höhere Standard. In solch einem Fall müssen die Beteiligten der Lieferketten die DEICHMANN-Gruppe sofort darüber in Kenntnis setzen. Über die lokalen Gesetze hinausgehende bestehende Vorschriften oder Bestimmungen mit höheren Standards sind damit nicht aufgehoben und müssen befolgt werden.

Heinrich O. Deichmann, Vorsitzender des Verwaltungsrats
und der Geschäftsführenden Direktoren



DEICHMANN

1. Beteiligung und Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Beteiligten der Lieferketten müssen menschenrechtsbezogene und umweltbezogene verantwortungsvolle Managementpraktiken festlegen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Vertreter am Austausch fundierter Informationen zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten sowie lokalen gesetzlichen Vorgaben zu beteiligen. Das schließt auch geschlechterspezifische Sorgfaltspflichten ein. Diese Prozesse beinhalten unter anderem die systematische Prüfung und Bewertung von Risiken, insbesondere im Hinblick auf Menschenrechte, Umweltstandards und gesetzliche Vorgaben. Sie müssen langfristige Ziele definieren und geeignete Maßnahmen ermöglichen, um die Beschäftigten im Einklang mit den Zielsetzungen des DEICHMANN-Verhaltenskodexes zu schützen, sowie konkrete Schritte vornehmen, um die Beschäftigten (insbesondere schutzbedürftige Personen) über deren Rechte und Pflichten aufzuklären.

Darüber hinaus sind die Beteiligten der Lieferketten verpflichtet, ausreichende Kompetenzen bei Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Arbeitnehmervertretern aufzubauen, um diese Maßnahmen erfolgreich in den Geschäftsbetrieb einzubetten. Eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung auf allen Tätigkeitsebenen ist unerlässlich.

Auf Betriebsebene müssen die Beteiligten der Lieferketten wirksame Beschwerdemechanismen für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die von negativen Auswirkungen betroffen sein können, einrichten oder sich an diesen beteiligen und genaue Aufzeichnungen führen. Der Beschwerdemechanismus muss im Einklang mit Artikel 31 UNGP implementiert sein. Auf operativer Ebene soll er in den jeweiligen Landessprachen zugänglich sein und es ermöglichen, Probleme durch Partnerschaften und Koordinierung aller Beteiligten wirksam zu lösen. Selbst dort, wo Rechtssysteme wirksam und gut ausgestattet sind, können Beschwerdemechanismen besondere Vorteile bieten, wie etwa einen raschen Zugang zu einer vertrauenswürdigen Person und eine schnelle Beseitigung möglicher Missstände.

2. Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als Kinderarbeit gilt jede Arbeit, die von einer Person unter 15 Jahren verrichtet wird, sofern nicht die von der ILO anerkannten Ausnahmen gelten oder die lokale Gesetzgebung ein höheres Mindestalter beziehungsweise eine längere Dauer der Schulpflicht vorsieht. In diesem Fall ist das höhere Alter maßgeblich.

Als „jugendliche Arbeitnehmer“ werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet, die älter als ein Kind im oben genannten Sinne und jünger als 18 Jahre sind.

Die Beteiligten der Lieferketten dürfen keine Kinderarbeit im oben genannten Sinne direkt oder indirekt anwenden oder diese dulden. Sie verpflichten sich, im Rahmen der Einstellungsverfahren zuverlässige Methoden zur Altersfeststellung einzurichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Beteiligten führen dürfen.

Für den Fall, dass Kinder Opfer von Kinderarbeit in oben genanntem Sinne waren und aus dieser entlassen wurden, stehen die Beteiligten der Lieferketten in der Verantwortung. Sie müssen die Sicherheit, Gesundheit, Bildung und Entwicklung dieser Kinder gewährleisten. Die Vorgehensweisen müssen dokumentiert und allen interessierten Parteien zur Verfügung gestellt werden. Kinder und jugendliche Arbeitnehmer sind vor jeglicher Form der Ausbeutung zu schützen.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen solchen Kindern durch eine angemessene Unterstützung ermöglichen, die Schule so lange zu besuchen, bis sie nicht länger Kinder in vorher genanntem Sinne sind.



DEICHMANN

Es müssen Methoden und Verfahren eingeführt, dokumentiert, eingehalten und allen interessierten Parteien vermittelt werden. Diese Maßnahmen sollen die Ausbildung von Kindern fördern, die unter die ILO-Empfehlung 146 fallen, der Schulpflicht unterliegen oder eine Schule besuchen. Dazu zählen Maßnahmen, die gewährleisten, dass keine Kinder oder Jugendlichen während der Unterrichtszeit beschäftigt werden und dass die insgesamt für den Transport (Fahrten von und zur Arbeit und Schule), den Unterricht und die Arbeit aufgewendete Zeit zehn Stunden pro Tag nicht überschreitet.

Die Beteiligten der Lieferketten stellen sicher, dass jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Nachtarbeit verrichten und auch außerhalb des Arbeitsplatzes vor Bedingungen geschützt sind, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral sowie psychische und physische Entwicklung gefährden. Die Unternehmen gewähren jugendlichen Angestellten Zugang zu wirksamen Beschwerdemechanismen, zu Schulsystemen und Programmen zum Thema Arbeitsschutz.

Sollte festgestellt werden, dass die Arbeit junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 18 Jahren gefährdet, sind diese unverzüglich von der Gefahrenquelle in einen geeigneten Arbeitsbereich oder an eine alternative Arbeitsstelle, ohne Einkommensverluste, zu überführen.

3. Zwangsarbeit

Als Zwangsarbeit gilt jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich besagte Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Die Beteiligten der Lieferketten dürfen von keinerlei Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich staatlich verordneter Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder Gefängnisarbeit, Gebrauch machen beziehungsweise diese dulden. Die Beteiligten der Lieferketten riskieren, dass gegen sie Vorwürfe der Komplizenschaft erhoben werden, wenn sie von dieser Form der Arbeit durch ihre Geschäftspartner in der Lieferkette profitieren.

Von Beschäftigten darf bei ihrer Einstellung durch die Arbeitgeber nicht verlangt werden, eine Kautions- oder persönliche Dokumente zu hinterlegen. Es wird erwartet, dass die internationalen Grundsätze einer verantwortungsvollen Personalpolitik befolgt werden und diese Anforderung an die Personalbeschaffungspartner weitergetragen wird. Die Arbeitsverträge müssen klar und transparent zur Verfügung gestellt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dürfen keine Rekrutierungsgebühren oder Betriebskosten durch den Vertrag in Rechnung gestellt werden. Sie haben das Recht, ihren Arbeitsplatz jederzeit ungehindert zu verlassen und ein Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

Darüber hinaus ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in arbeitsrechtlichen Belangen ein Zugang zu kostenloser Streitbeilegung, wirksamen Rechtsbehelfen und umfassenden, frei zugänglichen Informationen zu gewährleisten.

Wird festgestellt, dass die Grundsätze nicht eingehalten wurden und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dadurch ein nachweislicher Schaden entstanden ist, muss dieser innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens und gemäß den geltenden internationalen Grundsätzen schrittweise ersetzt werden.



DEICHMANN

4. Disziplinarmaßnahmen

Die Beteiligten der Lieferketten stellen sicher, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, sexuellen Nötigung, körperlichen Bestrafung, psychischen oder physischen Nötigung und/oder keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind.

Notwendige Disziplinarmaßnahmen sind stets schriftlich niederzulegen und müssen zudem den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mündlich in klaren, verständlichen Worten erklärt werden. Disziplinarische Maßnahmen müssen im Einklang mit den nationalen Gesetzen sein.

5. Diskriminierung

Die Beteiligten der Lieferketten behandeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Würde und Respekt. Personen dürfen insbesondere bei Einstellung, Weiterbildung, Beförderung, Vergütung, Kündigung oder Ruhestand nicht diskriminiert oder ausgeschlossen werden. Dies beinhaltet Ethnie, Nationalität, Abstammung, Alter, Geschlecht, sozialen Hintergrund, religiöse Zugehörigkeit, körperliche oder geistige Behinderung, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften, politische Zugehörigkeit oder Meinungsäußerung, sexuelle Orientierung, Familienstand, familiäre Pflichten, Schwangerschaft, Krankheiten oder andere Bedingungen, die zu Diskriminierung führen könnten.

Die Beteiligten der Lieferketten werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht an der Ausübung ihrer Rechte hindern. Die Beschäftigten dürfen Glaubenssätze oder Handlungsweisen befolgen oder Bedürfnissen nachkommen, die mit Rasse, Gesellschaftsklasse, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mitgliedschaft in Vereinigungen oder politischer Zugehörigkeit in Zusammenhang stehen.

Die Beteiligten der Lieferketten dürfen kein Verhalten einschließlich Gesten, mündlicher Ausdrücke oder physischer Kontakte zulassen, die verbale, körperliche, sexuelle, psychologische oder wirtschaftliche Misshandlung, geistige oder körperliche Nötigung, körperliche Sanktionierung oder andere Formen der Belästigung oder Einschüchterung implizieren.

Mitarbeiterinnen muss mindestens der gesetzliche Mutterschutz vor und nach der Geburt gewährt werden. Sie dürfen nicht aufgrund von Schwangerschaft entlassen werden und dürfen nicht an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die ihre Gesundheit gefährden.

6. Prekäre Beschäftigung

Die Beteiligten der Lieferketten tragen dafür Sorge, dass ihre Einstellungsprozesse und Beschäftigungsverhältnisse weder zu Unsicherheit noch zu sozialer oder wirtschaftlicher Gefährdung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. Sie stellen sicher, dass alle Tätigkeiten auf der Grundlage gesetzeskonformer und dokumentierter Beschäftigungsverhältnisse ausgeübt werden. Diese müssen in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsnormen zustande kommen, je nachdem, was umfangreicheren Schutz bietet.

Vor dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis müssen die Beteiligten der Lieferketten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer verständlichen Sprache Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitszeiten, Vergütung, Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Mutterschutz und Zahlungsbestimmungen zur Verfügung stellen.



DEICHMANN

Die Beteiligten der Lieferketten müssen menschenwürdige Arbeitsbedingungen, unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bieten. Insbesondere sollen im Rahmen der Möglichkeiten flexible Arbeitsbedingungen die Angestellten darin unterstützen, ihre Rolle als Eltern oder Betreuer wahrnehmen zu können. Besonders zu beachten sind dabei Wander- und Saisonarbeitskräfte, deren Kinder möglicherweise in den Heimatstädten der Migranten zurückgelassen werden.

Die Beteiligten der Lieferketten dürfen die Beschäftigungsverhältnisse nur in einer Weise nutzen, die bewusst dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entspricht. Dies schließt folgendes aus – ist aber nicht beschränkt auf – (a) Ausbildungsprogramme, die nicht die Vermittlung von Qualifikationen oder eine reguläre Beschäftigung zum Ziel haben, (b) Saison- oder Gelegenheitsarbeit, wenn diese dazu genutzt wird, den Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu untergraben, und (c) Ersatzverträge, die zu einer Benachteiligung der Unterzeichnenden führen, sowie (d) Verträge, die dazu genutzt werden, Zeitarbeitskräfte auszubeuten und Arbeitnehmerrechte einzuschränken. Ferner darf die Inanspruchnahme von Subunternehmerverträgen nicht dazu dienen, das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu untergraben.

7. Angemessene Vergütung

Die Beteiligten der Lieferketten müssen sicherstellen, dass die für eine Standardarbeitswoche gezahlten Löhne und Gehälter mindestens den gesetzlichen Vorgaben oder, falls höher, den auf Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards entsprechen und gesetzlich gewährte Sozialleistungen beachtet werden.

Löhne und Gehälter sollten ausreichen, um die grundlegenden Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

zu befriedigen, ein menschenwürdiges Leben – einschließlich ihrer Familien – zu ermöglichen und ein gewisses frei verfügbares Einkommen zu gewährleisten. Bei der Feststellung möglicher Abweichungen in den maßgeblichen Regionen werden diese bewertet und es wird schrittweise auf die Zahlung eines existenzsichernden Lohns hingearbeitet, der einen angemessenen Lebensstandard für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien ermöglicht.

Die Beteiligten der Lieferketten stellen sicher, dass die genaue Zusammensetzung von Löhnen, Gehältern und Nebenleistungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig im Einzelnen deutlich gemacht wird. Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig. Disziplinarische Abzüge sind unzulässig. Die Höhe der Vergütung hat die Qualifikation und das Bildungsniveau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlechterunspezifisch widerzuspiegeln und bezieht sich auf die reguläre Standardarbeitszeit.

Die Beteiligten der Lieferketten gewährleisten, dass Löhne, Gehälter und Nebenleistungen rechtzeitig, regelmäßig und in voller Übereinstimmung mit allen anwendbaren Gesetzen ausgezahlt werden und dass das Entgelt in einem gesetzlichen Zahlungsmittel und in einer für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter günstigen Art und Weise ausgezahlt wird. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist gemäß den Vorgaben der ILO zulässig.

Die Beteiligten der Lieferketten stellen sicher, dass es nicht zur Untervermittlung von Arbeitskräften und zu vorgetäuschten Ausbildungsverhältnissen kommt, die dazu dienen, ihre Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß den anwendbaren Gesetzen der Arbeits- und Sozialversicherungsgesetzgebung und entsprechenden Bestimmungen zu umgehen.



DEICHMANN

8. Zumutbare Arbeitszeiten

Die Beteiligten der Lieferketten müssen die anwendbaren Gesetze und Industriestandards in Bezug auf die Arbeitszeiten einhalten. Auf keinen Fall darf von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangt werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Pro Arbeitswoche muss mindestens ein freier Tag gewährt werden und das Recht auf tägliche Ruhepausen muss eingehalten werden. Allerdings erkennt die DEICHMANN-Gruppe die von der ILO festgelegten Ausnahmen an. Anwendbare einzelstaatliche Rechtsvorschriften, vergleichbare Industriestandards oder Kollektivverträge sind innerhalb der von der ILO festgelegten internationalen Rahmenbedingungen auszulegen.

In den von der ILO festgelegten Ausnahmefällen darf die Obergrenze für die vorstehende Anzahl der Arbeitsstunden überschritten werden; in diesem Fall sind Überstunden auf freiwilliger Basis zulässig. Werden mit den Beschäftigten der Beteiligten der Lieferketten Überstunden (mehr als die wöchentliche Regelarbeitszeit) vereinbart, ist sicherzustellen, dass diese immer zu einem Prämienatz von mindestens 125 Prozent auf den normalen Stundenlohn vergütet werden. Überstunden sollen eine Ausnahme sein und sind vom Beschäftigten immer freiwillig zu leisten.

9. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Beteiligten der Lieferketten respektieren das Recht aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in freier und demokratischer Art und Weise Arbeitnehmervereinigungen ihrer Wahl, ohne jegliche Unterscheidung und ungeachtet des Geschlechts, zu wählen, zu bilden und diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen in Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich beschränkt ist, diesen Beschäftigten vergleichbare Wege zu selbstbestimmten und unabhängigen Vereinigungen ermöglichen, um mit

dem Arbeitgeber in den Dialog über Arbeitsplatzfragen treten zu können.

Die Beteiligten der Lieferketten üben gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern keine Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit aus und hindern deren Vertreter nicht am Zugang zu den Personen am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen.

10. Gesundheit und Sicherheit

Davon ausgehend, dass die Beteiligten der Lieferketten die Branche und mögliche spezielle Risiken am besten kennen, müssen diese für eine sichere, saubere und gesunde Lebens- und Arbeitsumgebung sorgen. Sie müssen relevante Ausschüsse einrichten, die für die Gesundheit und Sicherheit der gesamten Belegschaft sowie für die Erfüllung der Gesundheits- und Sicherheitsaspekte dieser Richtlinie verantwortlich sind. Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle am Arbeitsplatz oder in anderen zur Verfügung gestellten Einrichtungen müssen dokumentiert werden.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen die nationalen Rechtsvorschriften für den Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder internationale Normen einhalten, wenn die nationalen Rechtsvorschriften schwach sind oder nur unzureichend durchgesetzt werden.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen entsprechende Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsunfällen oder gesundheitlichen Schäden vorzubeugen, die sich während der Arbeit ereignen, sich aus dieser ergeben oder mit dieser in Zusammenhang stehen. Sie sind verpflichtet, Risiken in der Arbeitsumgebung so weit wie möglich zu reduzieren. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie – aber nicht beschränkt auf – jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen sollen besonderen Schutz erhalten.



DEICHMANN

Die aktive Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und den Beschäftigten beziehungsweise ihren Vertretern ist von wesentlicher Bedeutung, um Systeme für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld umzusetzen. Dies kann unter anderem durch die Gründung von Arbeitsschutz-Ausschüssen erreicht werden. Die Unternehmen stellen sicher, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren, auch durch externe Beteiligte, für die Gesundheit und Sicherheit der internen Interessengruppen eingerichtet sind. Sie ergreifen wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen, Verletzungen und Erkrankungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen. Diese Maßnahmen sollen die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindern. Die Beteiligten der Lieferketten müssen sicherstellen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine vorschriftsmäßige und dokumentierte Gesundheits- und Sicherheitsschulung erhalten und dass diese Schulung für alle neuen und wieder eingestellten Beschäftigten wiederholt wird.

Die Beteiligten der Lieferketten werden Anstrengungen unternehmen, um den Arbeitnehmerschutz bei Unfällen, unter anderem durch Pflichtversicherungssysteme, zu verbessern. Sie holen nach nationalem Recht alle erforderlichen Genehmigungen und Unterlagen ein und treffen innerhalb ihres Einflussbereichs geeignete Maßnahmen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude zu sorgen sowie diese gegen etwaige vorhersehbare Notfälle abzusichern. Dies schließt die Wohneinrichtungen für die Beschäftigten, wenn ihnen Unterkünfte durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden, ein.

Die Beteiligten der Lieferketten achten das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das Betriebsgelände

verlassen zu dürfen, ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen, um unmittelbarer Gefahr zu entgehen.

Die Beteiligten der Lieferketten sorgen dafür, allen Beschäftigten den gleichen Zugang zu einer geeigneten arbeitsmedizinischen Versorgung und den damit verbundenen Einrichtungen und Versicherungen zu verschaffen.

Die Beteiligten der Lieferketten sorgen für den Zugang zu sauberem Trinkwasser, sicheren und sauberen Bereichen zur Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln sowie ebensolchen Speise- und Ruhebereichen. Ferner stellen sie allen Beschäftigten jederzeit unentgeltlich eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung. Die persönliche Schutzausrüstung soll die Bedürfnisse verschiedener Arbeitnehmerkategorien, beispielsweise stillender oder schwangerer Frauen, beachten und den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechen.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen sicherstellen, dass Schlafunterkünfte, falls den Beschäftigten solche zur Verfügung gestellt werden, Toiletten und Waschgelegenheiten sauber und sicher sind und den Grundbedürfnissen entsprechen.

11. Umweltschutz

Die Beteiligten der Lieferketten müssen das operative Geschäft auf Umweltauswirkungen überprüfen und wirksame Richtlinien und Verfahren festlegen, die ihre Verantwortung für die Umwelt widerspiegeln, und dafür Sorge tragen, dass natürliche Ressourcen so effizient wie möglich genutzt werden. Dies muss im Einklang mit national anwendbaren Gesetzen und Bestimmungen in Bezug auf den Umweltschutz des Landes, in dem sie tätig werden, erfolgen.



DEICHMANN

Die Beteiligten der Lieferketten stellen die Umsetzung angemessener Maßnahmen sicher, um die nachteiligen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, natürliche Ressourcen und die Umwelt insgesamt zu reduzieren. Gefährliche Substanzen sollten, wo immer möglich, vermieden oder nur begrenzt eingesetzt werden. Sie dürfen nur bei fachgerechter Verwendung genutzt werden und ihr Einsatz darf der Umwelt keinen Schaden zufügen.

Die umweltgerechte Beseitigung von Abfall, Verpackungen sowie Chemikalien-, Gefahrgut- und Lagerbehältern muss garantiert und auf Anfrage nachgewiesen werden. Der gesamte während der Produktion entstehende Abfall muss entsprechend den nationalen gesetzlichen Vorgaben entsorgt werden. Sollte es zu einer negativen Auswirkung auf die Umwelt kommen, ist diese zu minimieren beziehungsweise zu beheben.

12. Ethisches Wirtschaften

Die Beteiligten der Lieferketten verpflichten sich, sich weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an irgendeiner Form der Bestechung zu beteiligen, einschließlich – aber nicht beschränkt auf – Versprechen, Angebot, Annahme oder Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes.

Es wird erwartet, dass sie über korrekte Informationen ihrer Tätigkeiten, Struktur und Leistung verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und vergleichbaren Industriepraktiken offenlegen.

Die Beteiligten der Lieferketten dürfen sich weder an der Fälschung von Informationen noch an einer Täuschungsbeteiligung beteiligen. Außerdem müssen sie persönliche Daten (einschließlich der Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt erfassen, nutzen und schützen. Diese Erfassung, Nutzung und der Schutz persönlicher Daten haben gemäß den Rechtsvorschriften und rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die

Informationssicherheit zu erfolgen. Um das Bewusstsein für die Richtlinien, Programme und Maßnahmen gegen unethisches Verhalten zu stärken, müssen Schulungen und Kommunikationsmaßnahmen implementiert werden.

13. Managementsysteme

Die Beteiligten der Lieferketten müssen klare Maßnahmen ergreifen, um die Anforderungen dieses Verhaltenskodexes zu erfüllen, sie in alle betrieblichen Prozesse zu integrieren und zu einem integralen Bestandteil ihrer Unternehmensphilosophie und -politik zu machen. In ihre Geschäftspraktiken ist ein prozess- und risikobasiertes Sorgfaltspflichtensystem zu implementieren, das im Einklang mit den Erwartungen des DEICHMANN-Verhaltenskodexes steht.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen aktiv die Inhalte des DEICHMANN-Verhaltenskodexes an alle Bereiche im Unternehmen, Geschäftspartner sowie relevanten Stakeholder kommunizieren.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen einem Manager die Verantwortlichkeit für alle den DEICHMANN-Verhaltenskodex betreffenden Angelegenheiten innerhalb ihrer Organisation zuweisen.

Die Unternehmensleitungen der Beteiligten der Lieferketten müssen in regelmäßigen Abständen die Umsetzung der Anforderungen des DEICHMANN-Verhaltenskodexes überprüfen und eine kontinuierliche Verbesserung bei der Umsetzung anstreben.

Die Beteiligten der Lieferketten übernehmen die Verantwortung für die Einhaltung der Anforderungen des DEICHMANN-Verhaltenskodexes in Bezug auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, über die sie die Aufsicht haben, und willigen ein,

- an jedem Standort, den sie besitzen oder leiten und für DEICHMANN-Produktion einsetzen, jemandem die Verantwortung für die Umsetzung der Inhalte des DEICHMANN-Verhaltenskodexes zu übertragen;



DEICHMANN

- sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Inhalte des DEICHMANN-Verhaltenskodexes kennen, indem sie diese in einer den Beschäftigten verständlichen Sprache vermitteln und Schulungen zum DEICHMANN-Verhaltenskodex regelmäßig durchführen;
- verantwortungsvolle Einkaufspraktiken zu implementieren und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesbezüglich zu schulen;
- alle Beschäftigten in ihrer Lieferkette – vor allem vulnerable Gruppen wie zum Beispiel Heimarbeiter, Zeit- und Wanderarbeiter – in den Sorgfaltspflichten-Prozess einzubeziehen, um Herausforderungen auf dieser Ebene zu ermitteln und Verbesserungen anzustreben;
- von Disziplinarmaßnahmen, Entlassungen oder anderen Diskriminierungen gegenüber solchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Abstand zu nehmen, die Informationen über die Nicht-Einhaltung der Anforderungen des DEICHMANN-Verhaltenskodexes liefern;
- wirksame Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene für Einzelpersonen und Gemeinschaften, die nachteilig betroffen sein könnten, zu etablieren oder sich daran zu beteiligen und genaue Aufzeichnungen zu führen.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen durch entsprechende Aufzeichnungen nachweisen, dass sie den Anforderungen des DEICHMANN-Verhaltenskodexes entsprechen. Sie müssen in der Lage sein, den von der DEICHMANN-Gruppe eingesetzten Parteien, welche die Einhaltung der Anforderungen überprüfen wollen, Zugang

zu den Aufzeichnungen zu gewähren und angemessene Informationen zur Verfügung zu stellen.

Die Beteiligten der Lieferketten müssen die Einhaltung der Inhalte des DEICHMANN-Verhaltenskodexes zu einer Bedingung machen, die in allen einzugehenden Vereinbarungen enthalten ist. Diese Vereinbarungen verpflichten dazu, allen Anforderungen des DEICHMANN-Verhaltenskodexes zu entsprechen und sich auf Anfrage an den Kontrollaktivitäten zu beteiligen.

14. Prüfung und Überwachung

Um die Einhaltung des DEICHMANN-Verhaltenskodexes zu beurteilen, setzt die DEICHMANN-Gruppe auch unabhängige Prüfer ein, die in ihrem Auftrag Sozial- und Umweltpflichten durchzuführen. Abhängig von der Rolle in den Lieferketten gelten für die Beteiligten unterschiedliche Umsetzungsbedingungen.

Wir, die DEICHMANN-Gruppe, haben das Recht, die Einhaltung der Inhalte dieses Verhaltenskodexes durch systematische, unangekündigte Inspektionen zu überwachen. Die Inspektionen werden von Mitgliedern der DEICHMANN-Gruppe oder unabhängigen Auditoren gemäß den Richtlinien der amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) oder dieses Verhaltenskodexes durchgeführt. Dazu ist es notwendig, einen uneingeschränkten Zugang zu Einrichtungen und personenbezogenen Daten über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Beteiligten der Lieferketten zu erhalten. Die beteiligten Unternehmen der Lieferkette ermöglichen Personen von DEICHMANN und durch DEICHMANN Beauftragten Interviews mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort und außerhalb des Unternehmens, solange die Daten vertraulich behandelt und ohne Einflussnahme verarbeitet werden.



DEICHMANN

15. Korrigierende Maßnahmen und Nichterfüllung

Der DEICHMANN-Verhaltenskodex legt die Grundsätze fest, deren Einhaltung wir von uns und den Beteiligten der Lieferketten erwarten. Die Umsetzung nach Akzeptanz der Inhalte des Verhaltenskodexes bezieht sich auf die gesamte Dauer der Geschäftsbeziehung, auch bei Beendigung dieser.

Wir sind uns bewusst, dass die Umsetzung dieser Erwartungen in manchen Fällen einen gestuften Ansatz erfordert. Für die DEICHMANN-Gruppe ist es wichtig, dass die Beteiligten der Lieferketten im Falle der Nichterfüllung alle notwendigen korrigierenden Schritte einleiten, um die Situation zu verbessern und diese Grundsätze innerhalb angemessener Zeit zu erfüllen. Dieser zeitliche Aufschub hängt von der Art der korrigierenden Maßnahme und dem Grad der Gefährdung ab und ist mit der DEICHMANN-Gruppe abzustimmen.

Sollte es zu wiederholten Zuwiderhandlungen kommen, ohne dass die Beteiligten der Lieferketten entsprechende korrigierende Schritte vornehmen, sehen wir uns dazu verpflichtet, die Zusammenarbeit zu beenden.

