



CODE OF CONDUCT

Version 4 (09/2022) - Bosnanski

Misija - Preamble upravljanja

Naš Kodeks ponašanja kompanije LOWA je vodič za ono, što radimo svaki dan.

Nije važno da li volite prirodu pa da provodite slobodno vrijeme vani, na livadama, šumama i planinama: LOWA je sa vama - od malih ili velikih outdoorovih avantura pa sve do sofisticiranih, zahtjevnih ekspedicija. Pouzdano i odgovorno.

Kao planinarski brend, LOWA živi s prirodom i od prirode - i stoga želi ponuditi svojim kupcima najbolje moguće outdoorove doživljaje u svojim proizvodima. Malo je grana koje su tako usko povezane s prirodom kao što je outdoor industrija. Tu nas prati i preuzimanje odgovornosti. Od visokokvalitetnih materijala se očekuje da zadovolje izuzetno visoke zahtjeve za izdržljivost i robusnost. Istovremeno, ne bi trebalo da budu štetne po zdravlje ili životnu sredinu. Ovo se odnosi ne samo na konačni proizvod. Uslovi proizvodnje moraju biti pravedni, korektni i ekološki prihvatljivi. Stoga se u proizvodnji naših proizvoda oslanjamamo na visoko ekološke i društvene standarde te rukovodimo se međunarodno važećim socijalnim standardima i sporazumima koji štite i garantuju ljudska, ekološka i radna prava širom svijeta.

Naša obaveza provođenja korektnih uslova rada u cijelom lancu snabdevanja usko je povezana sa našom korporativnom kulturom. Industrija obuće zahtijeva jako puno stručnog znanja i sposobnosti, istančanog osjećaja i jako puno manuelnog rada za 21 stoljeće. Bez posvećenosti naših više od 2.100 zaposlenih, 100-godišnja priča o uspjehu naše kompanije jednostavno ne bi bila moguća. Ti zaposleni su, na kraju krajeva, ljudi koji izrađuju naše proizvode i savjetuju naše kupce. Oni su naše najveće bogatstvo.

U kompaniji LOWA priznajemo lojalnost, integritet, povjerenje, korektnost i poštovanje. Kao menadžerski tim kompanije LOWA, vodimo se ovim vrijednostima u našim svakodnevnim interakcijama s našim zaposlenima i kupcima. Naravno, navedene vrijednosti ne vrijede samo za nas, već i za naše zaposlene, poslovne partnere i proizvođače u Njemačkoj i šire.

Ovaj Kodeks ponašanja detaljno utvrđuje naše etičke, ekološke i društvene standarde. Ovi standardi se primjenjuju u našem proizvodnom pogonu u Njemačkoj kao i u našim proizvodnim pogonima naših partnera u inostranstvu. Očekujemo da će se i naši poslovni partneri striktno pridržavati ovih standarda ponašanja.

Radujemo se nastavku dobre saradnje i rado ćemo pomoći našim poslovnim partnerima u implementaciji ovog kodeksa ponašanja.



Alexander Nicolai

Geschäftsführer / Generalni direktor

Sadržaj

Misija - Preambula upravljanja	2
I. Standardi i filozofija kompanije LOWA	4
II. Društvena odgovornost	5
(1) Bez dječijeg rada	5
(2) Zabранa prisilnog rada i svojevoljnih disciplinskih mjera	6
(3) Radno vrijeme	6
(4) Naknade	6
(5) Zabranu diskriminacije	7
(6) Sigurnost i zaštita zdravlja na radu	7
(7) Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje	8
(8) Obavezujući radni odnosi	8
(9) Zabranu zagađivanja zemljišta, vode i vazduha	9
(10) Zabranu nezakonitog sticanja zemljišta	9
III. Odgovornost za životnu sredinu	10
(11) Međunarodni ugovori o zaštiti životne sredine i zdravlja	10
(12) Zaštita klime	11
(13) Hemijska sigurnost	11
(14) Upravljanje otpadom i opasnim materijalima	11
(15) Zaštita životinja i biodiverzitet	12
IV. Etičke poslovne prakse i integritet / dobro upravljanje	13
(16) Bez mita ili korupcije	13
(17) Usklađenost sa antimonopolskim zakonima i poslovnim propisima	13
(18) Transparentne i poštene usluge	14
(19) Zaštita marke i patenata	14
(20) Privatnost informacija (Zaštita podataka)	14
(21) Sprovođenje kodeksa ponašanja	14
(22) Sankcije zbog kršenja propisa	15
(23) Obavijest o kodeksu ponašanja	15
(24) Odgovornost i dokumentacija	16
(25) Odnosi sa poslovnim partnerima	16
V. Prijava kršenja kodeksa ponašanja i pritužbe u vezi s tim kršenjima	17
VI. Potvrda o usklađenosti sa kodeksom ponašanja kompanije LOWA	18

I. Standardi i filozofija kompanije LOWA

LOWA Sportschuhe GmbH je vodeći njemački proizvodač outdoorove obuće i obuće za planinarenje. Kompanija je podružnica italijanske Tecnica grupe, vodećeg proizvođača sportske opreme na tržištu obuće i opreme za zimske sportove.

Kompanija LOWA je svjesna svoje posebne odgovornosti prema zaposlenima, kupcima, okolišu i društvu. Društveni, ekološki i ekonomski aspekti se jednako procjenjuju i uključeni su u sveobuhvatnu strategiju. Korporativna odgovornost (CR) dio je filozofije naše kompanije. Ova CR – strategija je dopunjena konceptom upravljanja čiji je cilj adekvatno suočavanje sa rizicima u lancu snabdevanja i izvlačenje potencijala za kontinuirano poboljšanje. Razvili smo ovaj Kodeks ponašanja kako bismo implementirali standarde i filozofiju LOWA u cijelom našem lancu nabavke.

Naša strategija je zasnovana i na anganžmanima grupe Tecnica, naše matične kompanije. Grupa Tecnica je potpisnica inicijative UN Global Compact i obavezala se ispunjavanju ciljeva trajno održivog razvoja koje su postavile Ujedinjene nacije.

Naše djelovanje temelji se na odredbama ovog kodeksa ponašanja i očekujemo da to učine i naši zaposleni i poslovni partneri.

Kodeks ponašanja kompanije LOWA je zasnovan na međunarodnim standardima. Oni prije svega uključuju:

- Univerzalna deklaracija UN-a o ljudskim pravima
- Deset principa inicijative UN Global Compact
- Konvencije suštinske radne norme i preporuke Međunarodne organizacije rada (ILO),
- Smjernice OECD-a za multinacionalne kompanije
- Konvencija UN-a o pravima djeteta (OHCHR)
- Konvencija Ujedinjenih nacija protiv korupcije (UNODC)
- Deklaracija iz Rija o životnoj sredini i razvoju

Osim toga, primjenjuju se svi aktuelni zakonski propisi (npr. zakoni o zaštiti životne sredine / okoliša). U tom kontekstu trebao bi se primijeniti najstroži raspoloživi zahtjev.

Ovi standardi se odnose na zaposlene kompanije LOWA Sportschuhe GmbH u Njemačkoj i na naše podružnice (LOWA R&D S.r.l., LOWA Production s.r.o., LOWA Boots LLC, LOWA Schuhe AG, Schöffel-LOWA Stores GmbH) smještene izvan Njemačke i u Njemačkoj, kao i na sve poslovne partnere kompanije LOWA Sportschuhe GmbH.

Kompanija LOWA prihvata kompaniju kao poslovnog partnera samo ako se obaveže da će se pridržavati navedenih društvenih i ekoloških standarda, kao i standarda upravljanja i stoga treba da potpiše Kodeks ponašanja.

Procedure za podnošenje pritužbe:

Napravili smo vlastiti anonimni sistem upravljanja pritužbama koji se može koristiti za prijavu kršenja zahtjeva određenih u ovom kodeksu ponašanja. Sva podnesena obavještenja shvatamo ozbiljno i na njih ćemo odgovoriti blagovremeno.

Žalbeni postupci su detaljno opisani u odjeljku V.

II. Društvena odgovornost

Ljudska prava i radni standardi

Pridržavamo se i poštujemo univerzalnu deklaraciju UN-a o ljudskim pravima, dokument koji daje pravo na slobodu i nezavisnost svakom pojedincu bez obzira na godine, spol ili porijeklo. U okviru vlastite sfere utjecaja nastojimo osigurati poštovanje i zaštitu ovih prava u vlastitoj kompaniji i kod naših poslovnih partnera.

Posebno se fokusiramo na usklađenost sa radnim i socijalnim standardima koje je definisala Međunarodna organizacija rada (ILO) i na usklađenost sa osnovnim konvencijama (ILO) Deklaracijom o osnovnim principima i pravima na radu, kao i relevantnim lokalnim zakonima o radu koji se primjenjuju na naše poslovne partnera.

Naši standardi u pogledu ljudskih, radnih i ekoloških prava, kao i prevencije protiv korupcije, zasnovani su na 10 principa inicijative UN Global Compact.

Trudimo se da ispravimo svako kršenje ovih prava koje se dogodi u okviru naše sfere uticaja. U tu svrhu uspostavili smo sistem pritužbi i prijavljivanja prekršaja u koji se mogu prijaviti kršenja ljudskih i ekoloških prava, kao i kršenja etičkih standarda sadržanih u ovom kodeksu ponašanja.

Zapošljavanje i fer uslovi rada

Mi u kompaniji LOWA se zalažemo za korektne uslove rada i očekujemo da će naši poslovni partneri postupati isto tako.

Prema našim zaposlenima se odnosimo s poštovanjem. Odbijamo bilo koji oblik nezakonitog kažnjavanja, zlostavljanja, uzneniranja, zastrašivanja ili drugog nepoštovanja prema zaposlenima.

U okviru svih naših radnih odnosa poštujemo zakone o radu koji se primjenjuju u pojedinim zemljama i očekujemo da će naši poslovni partneri postupati isto tako.

U području društvene odgovornosti posebno se primjenjuju sljedeći principi našeg kodeksa ponašanja:

(1) Bez dječijeg rada

Dječji rad je zabranjen prema principima UN-a i ILO-a. Bilo kakav oblik dječijeg rada je nedopustiv. Dječija prava moraju biti zaštićena.

Minimalna starost zaposlenog treba da bude 16 godina. Minimalna starosna granica za zapošljavanje ne bi trebalo da bude niža od starosti obavezognog pohađanja škole ili starost od 15 godina. Minimalna starosna dob za zapošljavanje maloljetnika može biti čak i viša zbog zakona koji se primjenjuju u pojedinim zemljama, u tom slučaju se primjenjuje nacionalni zakon.

Mladi u dobi od 15 do 18 godina ne smiju obavljati poslove koji bi mogli ugroziti njihovo zdravlje, sigurnost ili seksualni integritet.

Mladi mlađi od 18 godina ne mogu biti raspoređeni u noćne smjene ili raditi duže od osam sati dnevno. Mora biti zagarantovan kontinuirani noćni odmor od najmanje 12 sati.

Ukoliko poslovni partneri otkriju da je došlo do kršenja zabrane dječjeg rada u njihovom djelokrugu, moraju izraditi rješenje čiji je primarni cilj dobrobit djeteta.

(2) Zabrana prisilnog rada i svojevoljnih disciplinskih mjera

Zaposleni moraju obavljati svoj posao dobrovoljno i bez prisile. LOWINI proizvodi se ne smiju se proizvoditi kod bilo kakvog oblika prisilnog, ropskog ili zatvorskog rada.

Zaposleni se moraju tretirati s dostojanstvom i poštovanjem. Zabranjeno je fizičko, psihičko, seksualno ili verbalno uznemiravanje i svi drugi oblici zastrašivanja.

Zaposleni koji podnesu prijavu ili pritužbu na osnovu Kodeksa ponašanja i/ili međunarodnog ili nacionalnog zakona ne smiju biti podvrgnuti bilo kakvom obliku odmazde ili disciplinske mjere. Nijedan zaposlen ne može biti otpušten zbog pritužbe ili prijave.

Oduzimanje pasoša, na primjer kao disciplinska mjera, strogo je zabranjeno.

Isključenje materijala i proizvoda iz Xinjiang-a, Kina

Kompanija LOWA ne nabavlja nikakve materijale i proizvode iz Xinjiang-a te od svojih poslovnih partnera zahtijeva da istraže i osiguraju ovu potražnju.

(3) Radno vrijeme

Primjenjuju se nacionalni zakonski propisi koji regulišu radno vrijeme. Redovno radno vrijeme ne može biti duže od 48 sati sedmično i 12 sati prekovremenog rada sedmično.

Prekovremeni rad se mora osiguravati samo na dobrovoljnoj osnovi i ne smije se obavljati redovno ili planirano. Zaposleni moraju dobiti dodatnu naknadu za prekovremeni rad.

Svim zaposlenima mora biti zagarantovan najmanje jedan slobodan dan svake sedmice.

Radno vrijeme treba da bude istaknuto na dobro vidljivim mjestima i da bude lako dostupno svim zaposlenima.

(4) Naknade

Naknada koju primaju svi zaposleni treba da bude jednak minimalnoj plati koja je utvrđena zakonom ili koja se obično isplaćuje u grani industrije, ovisno o tome koja od njih je veća. Ukoliko je zakonski minimalni mjesecni dohodak prenizak, poslovni partneri su dužni da zaposlenima isplaćuju plate koje pokrivaju troškove života i da osiguraju raspoloživi prihod. Plate treba isplaćivati redovno i na vrijeme.

Prekovremeni sati se nadoknađuju dodatnim naknadama prema zakonskom ili industrijskom standardu, primjenjuje se onaj koji je viši.

Zaposleni imaju pravo na redovnu platu i sva zakonom određena socijalna davanja (uključujući naknade za bolovanje, plaćeni godišnji odmor, plaćeno porodiljsko i roditeljsko odsustvo) i redovne platne liste. Ovi platni listići treba da sadrže jasne informacije o sastavu naknade, uključujući odbitke i dodatke. Zabranjeno je koristiti odbitke od plate kod disciplinskih mjera.

Nema diskriminacije u pogledu plata –

Nema diskriminacije u pogledu plata

Politike zapošljavanja i nagradivanja, pristup daljem obrazovanju, mogućnosti za karijeru, politike prestanka rada i penzionisanja ili bilo koji drugi aspekt radnog odnosa treba da se zasnivaju na principu jednakih prava i mogućnosti bez obzira na godine, pol, vjeru, politička uvjerenja, članstvo u sindikatu, socijalnog porijekla, seksualnog identiteta i orientacije ili invaliditeta.

Kompanija LOWA primjenjuje princip pravičnosti isplate. Svi zaposleni primaju istu naknadu za istu vrstu posla.

Kompanija LOWA zadržava pravo da preispita poštovanje ovog principa od strane svojih poslovnih partnera u interesu rodne ravnopravnosti.

(5) Zabrana diskriminacije

Prema našim zaposlenima se odnosimo s poštovanjem i dostojanstvom. Integriramo i inkorporiramo zaposlene u kompaniju bez ikakvih razlika. Kompanija LOWA ne tolerira bilo kakav oblik diskriminacije. Štitimo zaposlene od uznemiravanja i nejednakog tretmana.

Naše poslovne partnere isto tako pozivamo da se aktivno bore protiv diskriminacije i da svojim zaposlenima pruže najbolju moguću zaštitu. Zaposleni kojima je potrebna posebna zaštita ili podrška imaju pravo na nju.

Svaki oblik diskriminacije, isključenja ili favoriziranja pokrenut na osnovu etničkog ili nacionalnog porijekla, spola, vjere, ideologije ili političkog uvjerenja ili na osnovu invaliditeta, bolesti, trudnoće, starosti, seksualnog identiteta i orientacije, društvenog porijekla, članstva nekoj organizaciji zaposlenika ili bilo koje druge lično svojstvo je zabranjeno.

Nacionalni zakoni protiv diskriminacije i Konvencija UN o pravima lica sa invaliditetom (OHCHR) treba da se poštuju bez rezerve. Ako se takva funkcija ili položaj zahtijeva prema nacionalnom zakonu, mora se imenovati službenik za borbu protiv diskriminacije.

Kompanija LOWA je uspostavila sistem pritužbi i prijavljivanja/uzbunjivanja (vidi Odjeljak VI) koji je dostupan svim zaposlenicima koji su iskusili diskriminaciju. Sve prijave dostavljene ovom sistemu shvatamo ozbiljno i na njih odgovaramo blagovremeno. Od naših poslovnih partnera očekujemo također da se aktivno bore protiv diskriminacije, sprovode mjere podizanja svijesti i stručnu pripremu i obuku, da informišu zaposlene o mogućnostima prijavljivanja i pritužbi i da im informacije budu lako dostupne.

(6) Sigurnost i zaštita zdravlja na radu

Sigurnost i zaštita zdravlja na radu trebala bi biti osigurana i redovno nadzirana. Radno okruženje, uključujući mašine, opremu i proizvodne procese, ne bi trebalo da predstavlja opasnost za pojedine zaposlene.

Treba preduzeti efikasne mjere za zaštitu od rizika (uključujući zaštitu od požara, ulaze i izlaze u slučaju nužde, mjere prve pomoći i programe stručne obuke i prevencije). Ukoliko posebne proizvodne djelatnosti zahtijevaju korištenje lične zaštitne opreme (LZO), ova oprema se zaposlenima mora osigurati bez naknade i u količini koja je potrebna za rad. Trebalо bi redovno vršiti detaljne provjere kako bi se vidjelo da li se ova sredstva pravilno koriste.

Zaposleni moraju biti informisani o zdravstvenim i sigurnosnim rizicima. Treba osigurati obuku kako bi se ovi rizici izbjegli. Treba da bude imenovano osoblje odgovorno za sigurnost i zdravstvenu zaštitu zaposlenih na radu. Moraju se poštovati zakonski zahtjevi u toj zemlji.

Zaposleni imaju pravo da se odmah uklone iz situacija koje bi mogle ugroziti njihovo zdravlje i sigurnost, i to bez dodatne dozvole. Osjetljivim grupama kao sto su maloljetni zaposleni, mlade majke, trudnice i osobe sa invaliditetom, treba osigurati posebnu zaštitu.

Između ostalog, poslovni partneri se pozivaju da garantuju zaštitu zaposlenih od nezgoda ili povreda učešćem u sistemima obaveznog osiguranja. Ako to nije moguće, potrebno je za zaposlene sklopiti dodatno dobrovoljno osiguranje zdravlja i sigurnosti na radu.

Opasne materije treba označiti i sigurno skladištiti. Zaposleni moraju imati na raspolaganju sigurnosni list na radnom mjestu. Kartica mora sadržavati podatke o ponašanju zaposlenih u izvanrednim situacijama. Treba poštovati posebne propise u vezi sa skladištenjem rastvarača, uključujući sprječavanje nezgoda (uključujući zaštitu od curenja).

Higijenski objekti i svlačionice (kao i smještaj, ako se pruža zaposlenima) moraju biti higijenski besprijekorni, čisti, sigurni i dostupni u dovoljnim količinama.

Također treba osigurati adekvatne zalihe vode za piće.

(7) Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje

Poslodavac priznaje pravo svih zaposlenih da osnivaju udruženja ili organizacije koje zastupaju interes zaposlenih. Ako je pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja ograničeno zakonom, poslodavac ne smije sprječavati druge oblike kolektivnog pregovaranja i organizovanja zaposlenih u cilju pregovaranja i zastupanja interesa zaposlenika.

Predstavnici zaposlenih ne smiju biti tretirani nepravedno ili biti diskriminisani. Ne smiju biti ometani u svojoj funkciji i mora im se omogućiti pristup svim radnim mjestima u obavljanju svojih reprezentativnih funkcija.

Poštuje se pravo na članstvo u slobodnim sindikatima i pravo na štrajk.

U slučaju da poslovni partneri sarađuju sa (privatnim) službama sigurnosti/bezbjednosti, potencijalna kršenja ljudskih prava moraju se zabraniti i preuzeti mjere za njihovo sprječavanje.

(8) Obavezujući radni odnosi

U okviru svih naših poslovnih odnosa poštujemo zakone o radu koji su na snazi u tim zemljama i očekujemo da će naši poslovni partneri postupati isto tako.

Obaveze prema zaposlenima koje proizilaze iz radnopravnih i socijalnih propisa, kao i propisa o redovnom zapošljavanju, ne smiju se zaobići korištenjem privremenih ugovora o radu ili programa stručnog osposobljavanja koji ne pružaju perspektivu daljeg školovanja ili zaposlenja na puno radno vrijeme. Mladi zaposleni bi trebali imati priliku da učestvuju u programima stručnog osposobljavanja i daljeg obrazovanja.

Na početku radnog odnosa zaposleni moraju dobiti jasne informacije o osnovnim uslovima rada, uključujući njihova prava i obaveze, radno vrijeme, naknade, plaćanje i računovodstvene procedure.

Zaposlenim se osigurava i pokriće u okviru programa obaveznog zakonskog osiguranja. Ukoliko to nije moguće, zaposlenima treba zaključiti polise dodatnog zdravstvenog, sigurnosnog osiguranja te osiguranja od povreda na radu.

Poštujemo i štitimo pravo zaposlenih na prekid radnog odnosa u relevantnom otkaznom roku.

Zaštita lokalnog stanovništva

Osim zaštite prava zaposlenih, podržavamo i prava lokalnog stanovništva u našim proizvodnim pogonima. U okviru svih poslovnih aktivnosti potrebno je u najvećoj mogućoj mjeri poštovati obaveze navedene u sljedeća dva poglavlja i prava svih pogodjenih lica, npr. zaštita lokalnog stanovništva..

(9) Zabrana zagađivanja zemljišta, vode i vazduha

Kompanija LOWA je u potpunosti posvećena zaštiti zdravlja svojih zaposlenih i poštuje prava lokalnog stanovništva i mjesnog stanovništva u svojim proizvodnim lokacijama (gradovima, selima).

Poduzimamo mjere za sprječavanje štetnog zagadenja zemljišta, vode i vazduha u svim proizvodnim lokacijama i zahtijevamo od naših poslovnih partnera u Njemačkoj i inostranstvu da to učine. Neophodno je spriječiti emisiju buke i prekomernu potrošnju vode.

Moraju se poštovati nacionalni i međunarodni propisi koji regulišu zaštitu zemljišta, vode, emisija i buke.

(10) Zabrana nezakonitog sticanja zemljišta

Prava i interesu lokalnog stanovništva bi se trebalo uzeti u obzir u projektima koji podrazumijevaju izgradnju i proširenje proizvodnih objekata, kao i sticanje i kupovinu zemljišta. Nezakonito sticanje ili eksproprijacija zemljišta je zabranjeno.

III. Odgovornost za životnu sredinu

Zaštita životne sredine i prirode

Priroda nam pruža okruženje za naše aktivnosti u prirodi, te je stoga zaštita prirode osnova našeg postojanja i naših sredstava za život. Stoga smo se, kao kompanija, obavezali štititi životnu sredinu i prirodu, savesno koristiti resurse i minimizirati uticaj naših poslovnih aktivnosti na životnu sredinu, klimu i biodiverzitet. Ova obaveza se odnosi na direktni uticaj naših poslovnih aktivnosti, kao i naših proizvodnih lokacija.

Poduzimamo korake kako bismo osigurali da se naša obuća proizvodi i obrađuje na ekološki prihvatljiv način, da se materijal koristi optimalno i da naše transportne operacije poštuju životnu sredinu. Kad god je to moguće, ponovo koristimo materijale i sirovine.

Izbjegavanje opasnih supstanci je važan dio ovog npora. Koristimo listu zabranjenih supstanci (Restricted Substances List) kako bismo u potpunosti isključili hemijske supstance iz naših proizvoda ili sveli njihovu količinu na minimum. Opasne tvari se smiju koristiti samo ako ne postoji druga alternativa i ako se njima pravilno rukuje i odlaže bez štete po životnu sredinu. Poštujemo i međunarodne sporazume koji regulišu zabranu upotrebe visoko opasnih supstanci.

Kad god je to moguće, treba spriječiti nastanak otpada ili ga smanjiti. Mora se osigurati ekološki odgovorno i ispravno upravljanje otpadom, što treba dokumentirati.

Podstičemo također i naše poslovne partnera da ispitaju utjecaj svojih poslovnih aktivnosti na životnu sredinu i da ga smanje što je više moguće.

Moraju se poštovati i usklađivati svi nacionalni i međunarodni propisi o zaštiti životne sredine i prirode. Mjere kompanije za zaštitu životne sredine i prirode trebali bi se jasno i razumljivo saopštavati zaposlenima, a njihovo poštivanje bi se trebalo redovno provjeravati i dokumentirati.

Trebalo bi imenovati službenike za zaštitu životne sredine. Njihov rad mora biti dokumentovan i provjerljiv na zahtjev.

U kodeksu ponašanja kompanije LOWA detaljno se primjenjuju sljedeći ekološki propisi:

(11) Međunarodni ugovori o zaštiti životne sredine i zdravlja

Poštujemo i usklađujemo međunarodne ugovore o zaštiti ljudi i životne sredine i na njima se zasnivaju naše aktivnosti. U našim proizvodima i proizvodnim pogonima strogo je zabranjena upotreba međunarodno zabranjenih supstanci, koje su vrlo toksične i mogu uzrokovati veliku štetu životnoj sredini. Razvili smo zaštitne mjere za zabranu upotrebe opasnih materijala.

Od naših poslovnih partnera očekujemo da se pridržavaju međunarodnih zabrana i da poduzmu stroge mjere za zaštitu ljudi i životne sredine.

Primjenjuju se sljedeće međunarodne zabrane:

- Minamata konvencija o proizvodnji i primjeni žive dopunjena uredbom EU (2017/852).
- Štokholmska konvencija o postojanim organskim supstancama (Sporazum o postojanim organskim supstancama), koja reguliše zabranu određenih postojanih

organskih supstanci, i Uredba EU o postojanim organskim supstancama (EU 2019/1021), kojom se ova Konvencija implementira u Evropi.

- Bazelska konvencija o upravljanju kretanjima opasnog otpada preko državnih granica i njihovom odlaganju, dopunjena Uredbom EU (EG 1013/2006) o transportu otpada.

(12) Zaštita klime

Primarni cilj je da sačuvamo životnu sredinu, zaštititimo klimu i smanjimo emisije gasova staklene bašte. Iz tog razloga preduzimamo korake u okviru naših poslovnih aktivnosti kako bismo ostvarili cilj koji je zacrtan Pariškim sporazumom, a to je ograničavanje globalnog zagrijavanja na 1,5 stepeni Celzijusa do 2050. godine. Istu opredijeljenost i obavezu očekujemo i od naših poslovnih partnera.

(13) Hemijska sigurnost

Kompanija LOWA redovno vrši inspekciju opasnih supstanci u materijalima svojih proizvoda i ambalaže. Dozvoljavamo upotrebu samo materijala koji ispunjavaju zahtjeve Uredbe EU o hemijskim supstancama br. 1907/2006 (REACH).

Kako bi se osigurala usklađenost sa REACH uredbom i drugim propisima u sektoru obuće, osnovana je organizacija "saradnja u osiguravanju definisanih standarda za proizvodnju obuće i kožne galerterije e.V." (cads e.V.) definirala je listu koja ograničava opasne supstance na tržištu EU: "Lista ograničenih supstanci (cads RSL)".

Naši proizvodi ispunjavaju zahtjeve cads RSL i zahtijevamo od naših poslovnih partnera da provjere da li njihovi proizvodi zadovoljavaju granične vrjednosti postavljene od strane cads RSL. Ove informacije provjeravamo na osnovu upita o materijalu LOWA i izjave o usklađenosti. Naše materijale nasumično testiramo na prisustvo određenih zagađivača u priznatim vanjskim laboratorijama.

Takođe zahtijevamo od naših poslovnih partnera da prouče listu supstanci koje izazivaju veliku zabrinutost (SVHC lista) navedenu na listi kandidata REACH i da se pridržavaju graničnih vrednosti u njoj navedenih. Mora se poštovati Kalifornijski Zakon o bezbjednoj vodi za piće i toksičnim supstancama, ukratko treba poštovati Kalifornijski prijedlog 65 (Cal Prop 65).

Više informacija:

Uredba EU br. 1907/2006 (REACH) i lista kandidatskih supstanci SVHC:

<https://echa.europa.eu/candidate-list-table>

cads RSL: <https://www.cads-shoes.com/en/documents>

Kalifornijski zakon o bezbjednoj vodi za piće i toksičnim supstancama (California Proposition 65) (<https://oehha.ca.gov/proposition-65>)

(14) Upravljanje otpadom i opasnim materijalima

Sistematski radimo na identifikaciji, obradi i smanjenju količine nastalog čvrstog otpada. Također odgovorno odlažemo ili recikliramo ovaj otpad. Očekujemo da će naši poslovni partneri postupati isto tako. Poštovati Bazelsku konvenciju iz 1989 o kretanju opasnog otpada preko državnih granica.

Hemiske supstance i drugi materijali koji bi mogli predstavljati prijetnju ako se ispuste u životnu sredinu moraju biti identificirani i s njima se postupa na takav način da je sigurnost uvijek osigurana tokom rukovanja, transporta, skladištenja, upotrebe, recikliranja, ponovne upotrebe ili odlaganja.

Trebale bi se usaglašavati i počitivati konvencije i međunarodni i pravni propisi iz stava 11. koji se odnose na otpad i opasne materijale širom svijeta, tj. najnovija verzija Bazelske konvencije o upravljanju kretanjima opasnog otpada preko državnih granica i njihovom odlaganju, dopunjene Uredbom EU (EG 1013/2006) o transportu otpada.

(15) Zaštita životinja i biodiverzitet

Držimo se principa zaštite, uzgoja i transporta životinja i očuvanja biodiverziteta i na njima baziramo naše poslovanje. Uzgoj i korištenje životinja mora biti u skladu s nacionalnim i međunarodnim propisima za zaštitu životinja i mora biti prilagođeno vrsti.

Trebalo bi poštovati nacionalne kriterijume dobrih životnih uslova za životinje, ako ih ima.

Naši poslovni partneri ne smiju koristiti materijale koji potiču od ugroženih vrsta ili vrsta koje su u opasnosti od izumiranja. Neophodno je poštovati Vašingtonsku konvenciju o međunarodnoj trgovini ugroženim vrstama divlje faune i flore (CITES).

Materijali koji se isporučuju kompaniji LOWA moraju biti u skladu sa sljedećim kriterijima:

Gotove kože/kožice: Iz etičkih razloga i razloga za zaštitu životne sredine, koža koja se isporučuje kompaniji LOWA može biti samo kao nusproizvod od životinja koje su uzgajane za proizvodnju mesa. Mora biti porijeklom isključivo od evropskih krava i goveda i mora biti proizvedena u evropskim kožarama.

Nekorištenje prirodnog krvna: Korištenje prirodnog krvna u našim proizvodima nije prihvatljivo. U vezi sa ovim osuđujemo uzgoj u kavezima.

Vuna/merino vuna: Vuna i/ili merino vuna koja se upotrebljava, ne smije voditi porijeklo od životinja koje su uzgajane ili strižene na štetan način. Merino vuna ne smije dolaziti od ovaca ili farmi na kojima se prakticiralo malčiranje.

Ne koristi se paperje i perje Kompanija LOWA smatra čupanje živog perja i prisilno hranjenje životinja neprihvatljivim praksama. Iz tog razloga ne koristimo materijale od paperja ili perja.

Bez materijala od reptila i ribe: Ne smiju se koristiti materijali od reptila (npr. krokodil) ili ribe (npr. ajkule).

Isključivanje potencijalno štetnih modifikacija materijala: Nano čestice, antiperspiranti, biocidi i antifungici ne smiju se koristiti zbog njihovog mogućeg negativnog utjecaja na životnu sredinu i zdravlje ljudi.

IV. Etičke poslovne prakse i integritet / dobro upravljanje

Kompanija LOWA se zalaže za korektno i etički ispravno poslovanje koje je u skladu sa zakonom. Iz tog razloga uvijek komuniciramo otvoreno, jasno i iskreno. Očekujemo da naši poslovni i kooperativni partneri primjenjuju isto transparentno i odgovorno poslovanje.

Osuđujemo svaki oblik mita (podmićivanja) i korupcije, kao i svaki oblik nezakonite manipulacije ili ucjene poslovnih partnera. Od naših zaposlenih radnika i poslovnih partnera očekujemo etički korektno poslovno ponašanje.

(16) Bez mita ili korupcije

Korupcija je prekršaj koji može imati ozbiljne posljedice ili čak dovesti do zatvorske kazne kako u Njemačkoj tako i u mnogim drugim zemljama.

Naši zaposleni radnici i poslovni partneri ne bi trebali pokušavati nezakonito utjecati na treća lica – niti povlaštenjima, niti putem poklona ili pružanja drugih pogodnosti / povlastica. Ovo posebno važi kada se radi o vezama s predstvincima vlasti, državnih organa ili javnih institucija.

Kompanija LOWA osuđuje i zabranjuje svako poslovno ponašanje koje se sastoji od obećanja ili nuđenja direktnih ili indirektnih povlastica ili prednosti koje bi mogle dovesti do nesrazmernih ili nezakonitih interesa i/ili favoriziranja.

Primanje poklona i drugih ličnih povlastica nije dozvoljeno, osim poklona male vrijednosti. Sve usluge mimo ovoga su zabranjene i moraju se odbiti. Ponuda takvih ličnih pogodnosti mora se odmah prijaviti kompaniji LOWA Sportschuhe GmbH kako bi se mogle poduzeti potrebne mjere.

Kompanija LOWA je uspostavila sistem za anonimne pritužbe i prijave. Sve prijave i pritužbe shvaćamo ozbiljno i hitno sprovodimo u postupak. Od naših poslovnih partnera takođe očekujemo da poduzmu aktivne korake protiv korupcije i provedu relevantne mjere informisanja i obuke. Informacije o platformi za prijavljivanje korupcije moraju biti dostupne svim zaposlenima i trebale bi biti lako dostupne.

Primjenjuju se svi nacionalni antikorupcijski zakoni i Konvencija UN protiv korupcije (2006).

(17) Usklađenost sa antimonopolskim zakonima i poslovnim propisima

Kompanija LOWA se zalaže za korektni odnos sa poslovnim partnerima i transparentnost u natjecanju. Zabranjeni su nezakoniti sporazumi sa konkurencijom ili kupcima koji bi mogli ograničiti natjecaj i prihvatanje nezakonitih povlastica ili prednosti. Poštujemo sve nacionalne i međunarodne antimonopolske zakone te isto očekujemo i od naših poslovnih partnera.

(18) Transparentne i poštene usluge

Očekujemo da naši poslovni partneri posjeduju tačne informacije o svojim aktivnostima, strukturi i učinku. Isto tako očekujemo da će ove informacije objaviti u skladu sa važećim propisima. Poslovni partneri ne smiju krivotvoriti ove informacije niti sudjelovati u prijevarama u lancu nabavke. Kao rezultat nekorektne poslovne prakse, ne smiju dobiti nikakvu neovlašćenu prednost odnosno korist.

Kompanija LOWA zadržava pravo da izvrši inspekcije i revizije u slučaju sumnje ili nedoumice.

(19) Zaštita marke i patenata

Kompanija LOWA posjeduje zaštitu marke i patente na svojim proizvodima. Krivotvorene proizvode i prodaju ili distribuciju proizvoda kompanije LOWA bez našeg pristanka smatramo krađom. Takve prakse su izričito zabranjene i mi ćemo u takvim slučajevima podnijeti krivične prijave. Zadržavamo pravo da u slučaju krađe ili krivotvorenja proizvoda odmah prekinemo poslovni odnos.

Kompanija LOWA zadržava pravo da izvrši inspekcije ili revizije u slučaju sumnje ili nedoumice.

(20) Privatnost informacija (Zaštita podataka)

Imamo posebnu odgovornost za pažljivo i odgovarajuće rukovanje ličnim podacima koji su nam povjereni. Jedan od naših prioriteta je obezbjediti usklađenost i primjenu svih propisa o privatnosti informacija (zaštiti ličnih podataka) u našim poslovnim procesima i u interakcijama sa svim zaposlenima.

Poštujemo sve propise o zaštiti podataka koji regulišu zaštitu ličnih podataka. Očekujemo da će i naši poslovni partneri postupiti isto tako pažljivo i uredno.

Prikupljanje, čuvanje, korištenje, prijenos, dijeljenje ili bilo koja druga obrada ličnih podataka mora se vršiti u skladu sa nacionalnim i međunarodnim pravilima i propisima koji uređuju zaštitu podataka i bezbjednost informacija. Trebalo bi da bude imenovan službenik za zaštitu ličnih podataka ako je takva pozicija propisana nacionalnim pravnim propisima.

Sve zaposlene treba redovno obučavati i informisati o aspektima zaštite ličnih podataka. Obuku bi trebalo pravilno voditi i redovno dokumentovati.

Primjenjuje se opšta uredba EU o zaštiti podataka / GDPR (EU 2016/679).

Potencijalni prekršaji se mogu prijaviti putem sistema za pritužbe i prijave: Vidi Odjeljak V.

(21) Sprovodenje kodeksa ponašanja

Svi poslovni partneri moraju poštovati zakonske propise i standarde. Kompanija LOWA međutim zadržava pravo da u bilo koje vrijeme izvrši nasumični pregled postupaka poslovnih partnera i da pregleda proizvode.

Vršimo redovne inspekcije naših vlastitih proizvodnih pogona i proizvodnih pogona naših poslovnih partnera, kako bismo osigurali usklađenost s našim kodeksom ponašanja. Ovo uključuje i revizije koje se provode kako bi se utvrdilo da li se ispunjava dogovoren plan korektivnih mjera.

Poslovni partneri moraju omogućiti zaposlenima kompanije LOWA ili trećim stranama da pregledaju proizvodne pogone u bilo koje vrijeme i omoguće pristup svim relevantnim prostorijama. Svi važni dokumenti i zapisi/evidencije moraju biti sačuvani. Moraju ih pokazati i dati revizorima na zahtjev.

Revizija se može izvršiti bez posjete na licu mjesta kroz pregled dokumenata i evidencija koje treba da budu dostavljene na zahtjev.

Poslovni partneri će dobiti povratnu informaciju o rezultatima kontrole (provjere). Uviđeni prekršaji se moraju u određenom roku otkloniti uz pomoć korektivnog akcijskog plana. Kompanija LOWA će u okviru ovog procesa pomagati poslovnom partneru.

(22) Sankcije zbog kršenja propisa

Kada saznamo za kršenje kodeksa ponašanja, naš najveći prioritet je da to zajedno sa poslovnim partnerom brzo otklonimo.

U tu svrhu zadržavamo sljedeća prava:

- (i) U saradnji sa našim poslovnim partnerom izradićemo planove korektivnih mjera i odrediti rok za otklanjanje prekršaja.
- (ii) Zadržavamo pravo da suspendujemo ili raskinemo ugovore ako su kršenja ozbiljna ili ako poslovni partner nije u poziciji ili nije spremna da pristane na plan korektivnih mjera ili da ga se pridržava.

Kompanija LOWA zadržava pravo da preduzme sljedeće korake (nije nužno ovim redoslijedom) u slučajevima kada Kodeks ponašanja nije poštovan ili kršenja Kodeksa ponašanja nisu otklonjena na osnovu plana korektivnih mjera:

- Usklađivanje rokova otvorenih neplaćenih faktura poslovnog partnera do redovne realizacije plana korektivnih mjera
- Potpuno preuzimanje troškova poslovnih partnera za nastalu štetu, korektivne mjere i revizije koje se trebaju po potrebi obaviti.
- Upozorenje na moguću obustavu poslovnog odnosa.
- Obustava poslovnog odnosa na određeno vrijeme/period.
- Upozorenje na moguć prestanak/raskid poslovnog odnosa.
- trajni prestanak/raskid poslovnog odnosa u slučajevima kada se zahtjevi za primjenu plana korektivnih mjera ponavljano ignoriraju ili kada je došlo do ponovnog ozbiljnog kršenja kodeksa ponašanja

Poslovni odnos može biti raskinut bez otkaznog roka ako je došlo do ozbiljne povrede obaveza koje proizilaze iz kodeksa ponašanja.

Poslovni odnos se može obnoviti kada poslovni partner otkloni nedostatke u roku određenom u planu korektivnih mjera.

(23) Obavijest o kodeksu ponašanja

Svi zaposleni u kompaniji LOWA i njeni poslovni partneri i njihovi zaposlenici na svim proizvodnim lokacijama, moraju biti upoznati s kodeksom ponašanja i trebalo bi im biti lako dostupan. Kodeks ponašanja mora biti objavljen za sve zaposlene na jeziku dotične zemlje.

Trebao bi biti dostavljen svim zaposlenima zajedno sa njihovim ugovorima o radu ili dostupan za preuzimanje u elektronskom obliku. Prihvatanje i potvrdu kodeksa ponašanja treba dokumentirati.

Kompanija LOWA zadržava pravo preispitivanja svijesti o kodeksu ponašanja u proizvodnim pogonima i razumijevanja individualnih prava zaposlenih.

Trebalo bi pokrenuti programe stručne obuke i kurseve koji imaju za cilj primjenu kodeksa ponašanja. Ako kompanija LOWA pokrene ove programe, trebala bi ih aktivno podržati i omogućiti zaposlenicima slobodno vrijeme da učestvuju u njima. Učešće u obuci bi se trebalo dokumentovati.

Očekujemo da će naši poslovni partneri podijeliti obaveze koje proizilaze iz kodeksa ponašanja sa članovima svojih lanaca snabdijevanja, te tako osigurati jednu odgovornu, socijalnu i etičku proizvodnju.

Poslovni partneri su odgovorni za informisanje svojih podizvođača o Kodeksu ponašanja i za osiguranje pridržavanja istog. Poslovni partneri će kompaniji LOWA podnosići izvještaje o pojedinim podizvođačima i transparentno obavijestiti kompaniju LOWA o broju koliko ih ima i njihovim adresama.

(24) Odgovornost i dokumentacija

Poslovni partneri će imenovati zaposlene koji će biti odgovorni za provođenje kodeksa ponašanja. Odgovorna(e) osoba(e) će djelovati kao kontakt osoba kompanije LOWA za provođenje i dokumentovanje revizija i mjera u vezi s Kodeksom ponašanja (npr. mjere rada, zdravlja, sigurnosti na radu i mjere zaštite životne sredine) na odgovarajući uredan način. Ovu dokumentaciju je potrebno dostaviti na zahtjev.

(25) Odnosi sa poslovnim partnerima

Kompanija LOWA Sportschuhe GmbH nastoji proizvoditi svoju obuću u Europi i podržava direktnе i dugoročne odnose sa svojim poslovnim partnerima.

Smatramo da je primjena kodeksa ponašanja zajednička odgovornost usmjerena na osiguravanje korektnih radnih uslova u lancu snabdijevanja.

V. Prijava kršenja kodeksa ponašanja i pritužbe u vezi s tim kršenjima

Kompanija LOWA prepostavlja da će svi njeni zaposleni i poslovni partneri djelovati korektno. Naša saradnja se zasniva na povjerenju i poštovanju.

Ali isto tako shvatamo da do kršenja zakona i/ili smeđrnica sadržanih u ovom kodeksu ponašanja ipak može doći na individualnoj osnovi. Iz tog razloga podstičemo sve zaposlene i poslovne partnere da izraze svoju zabrinutost,

- **uvijek, kad god je to moguće, obratiti se svojim direktnim prepostavljenima i zatražiti pomoć.**
- **ako to nije poželjno ili moguće kompanija LOWA je kreirala platformu za podnošenje pritužbi i prijavljivanja/uzbunjivanja. Dostupna je na ovoj adresi:**

<https://app.whistle-report.com/report/325338c3-bef0-46a7-b929-ba06491f477c> [app.whistle-report.com]



Tel: +49 69 9999 8838

Pravni zastupnik:

Karin Hollochová
Advokat
Achenbachstraße 8
D-40237 Düsseldorf (Nemecko)
Tel: +49 211 540 11 330
E-mail: karin.holloch@business-integrity.lawyer

Podstičemo zaposlene da podnesu pritužbu ili prijavu u slučaju kada dođe do nedoličnog ponašanja ili pogreške. Kompanija LOWA će svaku podnesenu prijavu shvatiti ozbiljno, rješavati je na vrijeme te zaštititi osobu koja je podnijela prijavu. Poslovni partneri ne smiju preduzeti nikakve disciplinske mjere protiv zaposlenog koji je prijavio prekšaj.

Za sva pitanja u vezi s Kodeksom ponašanja, **molimo obratite se** na naše menadžere za odgovorno poslovanje u kompaniji LOWA:

Ingmar Anderson (ingmar.anderson@lowa.de)

Veronika Becker (veronika.becker@lowa.de)

VI. Potvrda o usklađenosti sa kodeksom ponašanja kompanije LOWA

Kompanija LOWA saraduje samo sa onim poslovnim partnerima koji se obavezuju da će se pridržavati kodeksa ponašanja kompanije LOWA.

Ovim potvrđujemo da se pridržavamo kodeksa ponašanja kompanije LOWA.

između

between

LOWA Sportschuhe GmbH	/	LOWA R&D S.r.l.	/	LOWA Production s.r.o.
Hauptstraße 19	/	Via Schiavonesca 89	/	Továrenská 10
85305 Jetzendorf	/	31030 Caselle di Altivole/		95618 Bošany
Germany	/	Italy	/	Slovak Republic

Potpis menadžmenta (LOWA)

i

Naziv i adresa kompanije:

OAR broj (ako postoji): _____

Datum i mjesto

Potpis uprave i pečat kompanije

Dostavite potpisani Kodeks ponašanja kontakt licu u kompaniji LOWA Sportschuhe GmbH ili na adresi info@lowa.de.