LOWA

simply more...

CODE OF CONDUCT

Version 4 (09/2022) - Français

Mission Statement – Préambule de la direction

Le Code de conduite LOWA nous guide dans toutes nos opérations.

Que vous aimiez simplement être au contact de la nature, passer votre temps libre en plein air ou marcher dans les prairies, les forêts et les montagnes, LOWA vous accompagne dans vos petites et grandes aventures, mais aussi dans vos expéditions les plus difficiles. En toutes circonstances, vous pouvez compter sur notre fiabilité et notre sens des responsabilités.

Marque de sports de montagne, LOWA vit de la nature et avec elle – et souhaite offrir à ses clientes et clients la meilleure expérience outdoor grâce à ses produits. Le secteur outdoor entretient, comme aucun autre, un lien évident avec l'environnement et la nature. Prendre nos responsabilités va de pair avec cette ambition. Il est essentiel que ces matériaux de grande qualité, qui doivent répondre à des conditions très exigeantes, soient non seulement durables et robustes, mais respectent également l'environnement et la santé. Cela ne concerne pas seulement notre produit fini : la production doit également être réalisée dans des conditions justes et respectueuses de l'environnement. Nos produits sont donc fabriqués selon des normes environnementales et sociales élevées, inspirées de normes et d'accords internationaux qui protègent les droits humains et environnementaux et la législation du travail et en garantissent le respect.

Nous entendons assumer nos responsabilités en faveur de conditions de travail justes tout au long de la chaîne logistique : une ambition étroitement liée à notre culture d'entreprise. Confectionner des chaussures exige un savoir-faire artisanal extrêmement minutieux, même au XXIe siècle. Sans l'engagement de nos quelque 2100 collaboratrices et collaborateurs, les 100 ans de réussite de l'entreprise n'auraient tout simplement pas été possibles. Car ce sont bien eux qui fabriquent nos produits et conseillent notre clientèle. Ils sont notre atout le plus précieux.

La loyauté, l'intégrité, la confiance, l'honnêteté et le respect sont des valeurs chères à LOWA. Elles nous guident chaque jour dans nos relations avec nos collaboratrices et collaborateurs et avec notre clientèle. Elles ne s'appliquent pas qu'à nous, mais aussi à nos employées et employés, à nos partenaires commerciaux et à nos producteurs, en Allemagne et à l'étranger.

Les normes éthiques, écologiques et sociales que nous nous attachons à respecter sont détaillées dans le présent Code de conduite. Elles s'appliquent à l'ensemble de nos sites de production, en Allemagne comme dans d'autres pays. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent scrupuleusement ces règles.

Nous les remercions pour leur collaboration et nous tenons à leur entière disposition pour les aider à mettre en œuvre notre Code de conduite.

Alexander Nicolai

Dirigeant / PDG

Table des matières

Mission Statement – Préambule de la direction 2
I. La philosophie et les normes chères à LOWA 4
II. Responsabilité sociale 5
(1) Travail des enfants 5
(2) Travail forcé et mesures disciplinaires arbitraires 6
(3) Temps de travail 6
(4) Rémunération 7
(5) Discrimination 7
(6) Santé et sécurité sur le lieu de travail 8
(7) Liberté syndicale et négociations collectives 9
(8) Rapports de travail juridiquement contraignants 9
(9) Pollution du sol, des eaux et de l'air 10
(10) Acquisition illicite de terrains 10
III. Responsabilité environnementale 11
(11) Conventions internationales relatives à la protection de l'environnement et de la santé 11
(12) Lutte contre le réchauffement climatique 12
(13) Sécurité chimique 12
(14) Gestion des déchets et des substances dangereuses 13
(15) Protection de la faune et de la flore 13
IV. Gestion éthique et intégrité / Gouvernance saine 14
(16) Corruption 14
(17) Lois antitrust et règles commerciales 14
(18) Transparence et honnêteté 15
(19) Protection des droits des marques et des brevets 15
(20) Protection des données 15
(21) Vérification du respect du présent Code de conduite 15
(22) Sanctions en cas d'infraction 16
(23) Communication du Code de conduite 17
(24) Responsabilité et documentation 17
(25) Relations avec nos partenaires commerciaux 17
V. Plaintes et signalements en cas d'infraction au Code de conduite 18
VI. Déclaration d'engagement à respecter le présent Code de conduite 19

I. La philosophie et les normes chères à LOWA

LOWA Sportschuhe GmbH est l'un des grands noms de la confection de chaussures de sport et outdoor en Allemagne. L'entreprise est une filiale du groupe italien Tecnica, l'un des principaux fabricants d'articles de sport sur le marché de la chaussure et des sports d'hiver.

Pleinement consciente des responsabilités qui sont les siennes vis-à-vis de son personnel, de sa clientèle, de l'environnement et de la société, LOWA accorde une importance égale aux aspects sociaux, écologiques et économiques, qu'elle rassemble au sein d'une stratégie globale. Les questions de responsabilité de l'entreprise sont au cœur de notre philosophie. Cette stratégie est assortie d'un concept de gestion permettant de minimiser les risques liés à la chaîne logistique et d'identifier en continu les potentiels d'amélioration. Le présent Code de conduite a été rédigé afin d'en faciliter la mise en œuvre.

Notre stratégie s'inscrit dans l'engagement du groupe Tecnica, notre maison-mère, qui est signataire du Pacte mondial de l'ONU et s'est engagé à respecter les objectifs de développement durable des Nations unies.

Nous menons toutes nos actions dans le respect du présent Code de conduite, et en attendons autant de notre personnel et de nos partenaires commerciaux.

Le Code de conduite de LOWA repose sur des normes internationales, notamment les suivantes :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies ;
- les 10 principes du Pacte mondial de l'ONU ;
- diverses conventions, notamment les normes fondamentales du travail, de l'OIT (Organisation internationale du travail) ;
- les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ;
- la Convention relative aux droits de l'enfant des Nations unies ;
- la Convention des Nations unies contre la corruption ;
- la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.

Nous respectons en outre l'ensemble des dispositions légales en vigueur (telles que les lois relatives à la protection de l'environnement). Il convient systématiquement d'appliquer la prescription la plus stricte.

Les normes s'appliquent au personnel de LOWA Sportschuhe GmbH en Allemagne, de nos filiales (LOWA R&D, LOWA Production, LOWA Boots LLC, LOWA Schuhe AG, Schöffel-LOWA Stores GmbH) situées en Allemagne et d'autres pays, ainsi que de tous les partenaires commerciaux de LOWA Sportschuhe GmbH.

LOWA ne travaille qu'avec les partenaires commerciaux qui s'engagent à respecter les normes sociales, environnementales et de gouvernance citées et acceptent le Code de conduite par écrit.

Plaintes :

Nous avons mis en place notre propre système anonyme pour la gestion des plaintes et signalements liés à des infractions aux dispositions visées au présent Code de conduite. Nous traitons chaque déclaration qui nous parvient avec le plus grand soin et prenons les mesures nécessaires dans les meilleurs délais.

La marche à suivre pour soumettre une plainte ou un signalement est précisée au chapitre V.

II. Responsabilité sociale

Droits de l'homme et normes en matière de travail

Nous respectons les droits de l'homme universels tels que définis par les Nations unies, qui reconnaissent à toute personne, quels que soient son âge, son sexe et son origine, des droits individuels à la liberté et à l'autonomie. Dans le cadre de notre sphère d'influence, nous veillons à respecter et protéger ces droits, et à ce que nos partenaires commerciaux et nos fournisseurs en fassent autant.

Nous nous assurons en particulier du respect des normes sociales et relatives au travail définies par l'Organisation internationale du travail (OIT), des normes fondamentales du travail ainsi que des lois relatives au travail valables dans les pays où nos partenaires commerciaux opèrent.

S'agissant des droits de l'homme, du travail et de l'environnement ainsi que de la prévention de la corruption, nous nous référons aux dix principes du Pacte Mondial des Nations unies.

Si ces droits sont enfreints en dehors de notre sphère d'influence, nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour remédier à la situation. Nous avons instauré à cette fin un système permettant de soumettre une plainte ou une réclamation en cas d'infraction aux droits de l'homme et de l'environnement ainsi qu'aux normes éthiques définies dans le présent Code de conduite.

Rapports de travail et conditions de travail justes

LOWA tient à offrir des conditions de travail justes et en attend autant de la part de ses partenaires commerciaux.

Nous témoignons de l'estime vis-à-vis de nos collaboratrices et collaborateurs et rejetons toute forme de sanction illégale, d'abus, de harcèlement, d'intimidation ou d'autre type de traitement dégradant à leur encontre.

Nous fondons tous nos rapports de travail sur le droit du travail applicable en fonction du pays considéré, et en attendons autant de la part de nos partenaires commerciaux.

Les dispositions suivantes en matière de responsabilité sociale s'appliquent dans le cadre du Code de conduite LOWA.

(1) Travail des enfants

Conformément aux dispositions des Nations unies et de l'OIT, le travail des enfants est interdit.
Aucune forme de travail des enfants n'est autorisée. Les droits de l'enfant doivent être protégés.

L'âge minimum des collaboratrices et collaborateurs doit être fixé à 16 ans ; le cas échéant, il ne saurait inférieur à 15 ans ou à l'âge de scolarisation obligatoire. Selon les pays, la législation peut prévoir un âge minimum plus élevé. En pareil cas, il y a lieu de respecter ces dispositions.

Il est interdit d'employer des jeunes âgés de 15 à 18 ans pour leur faire réaliser des travaux susceptibles de nuire à leur santé, à leur sécurité ou à leur intégrité sexuelle.

Les jeunes de moins de 18 ans ne doivent en aucun cas travailler de nuit ni plus de 8 h par jour. Un temps de repos nocturne d'au moins 12 heures sans interruption doit être octroyé.

Si des partenaires commerciaux constatent une infraction à l'interdiction de travail des enfants dans leur domaine de responsabilité, il leur incombe de trouver une solution qui donne la priorité au bien-être des enfants.

(2) Travail forcé et mesures disciplinaires arbitraires

Les collaboratrices et collaborateurs doivent exercer leur activité de plein gré et sans contrainte. La fabrication de produits LOWA par le biais du travail forcé ou pénitentiaire est interdite.

Les salariées et salariés doivent être traités dignement et avec respect. Le harcèlement physique, psychologique, sexuel ou verbal ainsi que toute autre forme d'intimidation sont interdits.

Il est proscrit de soumettre à des représailles ou à des mesures disciplinaires des collaboratrices ou collaborateurs qui soumettraient une plainte ou un signalement au motif d'une infraction au présent Code de conduite et/ou au droit national ou international en vigueur. De même, il est interdit de licencier une collaboratrice ou un collaborateur en raison de la soumission d'un signalement ou d'une plainte.

La confiscation de passeports, par exemple au titre de mesure disciplinaire, est fondamentalement proscrite.

Exclusion de matériaux et produits provenant de Xinjiang, en Chine

LOWA n'achète pas de matériaux ni de produits provenant de la région de Xinjiang, en Chine, et enjoint ses partenaires commerciaux à s'assurer d'en faire autant.

(3) Temps de travail

Le temps de travail en vigueur dans le pays considéré s'applique. Le temps de travail ordinaire ne doit en aucun cas excéder 48 heures par semaine. Le nombre d'heures supplémentaires est limité à 12 par semaine.

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées uniquement sur la base du volontariat ; elles ne doivent être ni régulières, ni planifiées. Ces heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une majoration.

Chaque salariée ou salarié doit avoir le droit à au moins un jour de repos par semaine.

Les temps de travail doivent être visibles et accessibles pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs.

(4) Rémunération

La rémunération de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doit correspondre au moins au salaire minimum soit prévu par la loi, soit habituel dans le secteur d'activité, selon le montant le plus élevé. Les partenaires commerciaux sont donc tenus de verser des salaires couvrant les dépenses de la vie courante et laissant un montant dont la salariée ou le salarié puisse disposer librement si le salaire minimum légal ne suffit pas. Les salaires doivent être versés régulièrement et ponctuellement.

Les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une majoration conforme soit aux normes légales, soit aux normes usuelles dans le secteur d'activité, selon le montant le plus élevé.

Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de percevoir des salaires réguliers ainsi que toutes les prestations sociales prévues par la loi (p. ex. indemnités journalières en cas de maladie, congés payés, congé maternité) ainsi qu'à la remise régulière de bulletins de salaire, lesquels doivent inclure des informations compréhensibles sur le calcul de la rémunération, notamment sur les retenues et majorations. Les mesures disciplinaires impliquant une retenue sur salaire sont interdites.

Discrimination salariale

La politique d'embauche et salariale, l'accès à la formation continue, les possibilités d'avancement, les règles relatives à la cessation de rapports de travail et la retraite ou tout autre aspect d'une relation de travail doivent reposer sur le principe de l'égalité des droits et des opportunités, indépendamment de l'âge, du genre, de la religion, des convictions politiques, de l'appartenance à un syndicat, de l'origine sociale, de l'identité et de l'orientation sexuelles, ou encore d'un handicap.

LOWA respecte le principe d'égalité salariale. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doivent percevoir le même salaire pour un travail de même valeur.

LOWA se réserve le droit de vérifier que ses partenaires commerciaux respectent eux aussi ce principe en vue de garantir l'égalité homme-femme.

(5) Discrimination

Nous traitons nos collaboratrices et collaborateurs avec respect et dignité, et les intégrons et incluons dans notre entreprise sans quelque distinction que ce soit. LOWA ne tolère aucune forme de discrimination. Nous protégeons nos collaboratrices et collaborateurs contre toute forme de harcèlement ou d'inégalité de traitement.

Nos partenaires commerciaux sont également tenus de lutter contre la discrimination et de protéger au mieux leurs collaboratrices et collaborateurs. Il y a lieu d'aider les collaboratrices et collaborateurs ayant besoin d'une protection ou d'un soutien spécial.

Il est interdit de traiter différemment, d'exclure ou de privilégier quiconque en raison de son origine ethnique ou nationale, de son genre, de sa religion, de ses convictions, de son opinion politique, d'un handicap, d'une maladie, d'une grossesse, de son âge, de son identité et de son orientation sexuelles, de son origine sociale, de son appartenance à une organisation syndicale ou de toute autre caractéristique personnelle.

La législation nationale en vigueur en matière de lutte contre la discrimination ainsi que la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées doivent être respectées

sans restriction. Si la loi nationale en matière de lutte contre la discrimination l'exige, il y a lieu de désigner une personne mandatée.

LOWA a instauré un système de signalement et de plainte (voir chapitre V) pour permettre aux collaboratrices ou collaborateurs victimes de discrimination de soumettre une plainte. Nous traitons chaque plainte qui nous parvient avec le plus grand soin et prenons les mesures nécessaires dans les meilleurs délais. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils luttent contre les discriminations, mènent des actions de sensibilisation et de formation, informent leur personnel des procédures de plainte à la disposition des personnes victimes de discrimination et octroient un accès facile à des informations à ce sujet.

(6) Santé et sécurité sur le lieu de travail

La sécurité au travail doit être garantie et faire l'objet de contrôles réguliers. De même, la santé des collaboratrices et collaborateurs ne doit pas être compromise par l'environnement de travail, notamment les machines, équipements ou procédés de production.

Il y a lieu de prendre des mesures efficaces pour limiter les risques (exemples : protection incendie, voies et issues de secours, mesures de premiers secours, formations et campagnes de prévention). S'il est nécessaire d'utiliser des équipements de protection individuelle dans le cadre d'activités spécifiques, ces équipements doivent être fournis gratuitement et en quantité suffisante aux collaboratrices et collaborateurs, et leur utilisation correcte vérifiée soigneusement et régulièrement.

Les collaboratrices et collaborateurs doivent être informés des risques pour leur santé et leur sécurité et participer à des formations à la prévention. Par ailleurs, il convient de désigner des personnes en charge de la sécurité au travail et de la protection de la santé du personnel. La législation nationale applicable doit être observée à ce titre.

Les collaboratrices et collaborateurs ont le droit de se soustraire immédiatement et sans autorisation spéciale à toute situation représentant un danger pour leur santé ou leur sécurité. Les personnes particulièrement vulnérables, à l'image des jeunes, des jeunes mères ou des femmes enceintes ainsi que des personnes porteuses d'un handicap, doivent bénéficier d'une protection particulière.

Les partenaires commerciaux sont tenus de protéger leurs collaboratrices et collaborateurs du risque d'accident, notamment en adhérant à des systèmes d'assurance obligatoire. Si cela est impossible, il convient de conclure des assurances facultatives pour la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Les matières dangereuses doivent être marquées et stockées en lieu sûr. Une fiche de données de sécurité (« Material Safety Data Sheet ») doit être fournie aux salariées et salariés, qui devront la respecter. Les données doivent également inclure des informations relatives au comportement à adopter en cas d'urgence. Des prescriptions spéciales s'appliquent aux dépôts de solvants et doivent être respectées, notamment en matière de protection contre le risque d'avarie.

Les équipements sanitaires et vestiaires (ainsi que les logements fournis, le cas échéant) doivent être en parfait état, propres, sûrs et disponibles en quantité suffisante.

De même, il y a lieu de garantir la fourniture d'eau potable en quantité suffisante.

(7) Liberté syndicale et négociations collectives

L'employeur reconnaît à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs le droit de constituer des associations ou organisations destinées à préserver leurs intérêts. Si la liberté syndicale est limitée par la législation nationale, il y a lieu de veiller à ce que les collaboratrices et collaborateurs puissent élire une personne chargée de représenter leurs intérêts. Les formes alternatives d'assemblées collectives, au moins dans le but de conduire des négociations, doivent être soutenues par les partenaires commerciaux.

Les personnes chargées de représenter les intérêts des collaboratrices et collaborateurs ne doivent être ni défavorisées, ni victimes de discrimination. Il convient de leur permettre d'exercer librement leurs attributions.

Il y a lieu de respecter le droit d'adhésion à des syndicats libres ainsi que le droit de grève.

En cas de coopération avec des services de sécurité (privés), il convient d'empêcher toute violation des droits de l'homme en prenant les mesures nécessaires à cet effet.

(8) Rapports de travail juridiquement contraignants

Nous fondons tous nos rapports de travail sur le droit du travail applicable en fonction du pays considéré, et en attendons autant de la part de nos partenaires commerciaux.

Il est interdit de se soustraire aux obligations vis-à-vis des collaboratrices et collaborateurs découlant du droit social et du droit du travail, ainsi qu'aux règles résultant d'une embauche ordinaire, en recourant à des contrats de travail temporaires ou à des schémas de formation ne poursuivant pas un objectif de formation continue ou d'embauche. Les jeunes collaboratrices ou collaborateurs doivent avoir la possibilité de participer à des programmes de formation et de formation continue.

Au début des rapports de travail, il convient de fournir aux collaboratrices ou collaborateurs des informations claires sur les conditions de travail essentielles, y compris sur leurs droits et obligations, leur temps de travail, leur rémunération et les modalités de paiement et de décompte.

Il y a lieu de contracter une couverture d'assurance dans le cadre des systèmes publics d'assurance obligatoire pour les collaboratrices et collaborateurs. Si cela est impossible, il convient de conclure pour eux des assurances maladie, pour la protection de la santé et pour la sécurité au travail facultatives.

Nous respectons et protégeons le droit des collaboratrices et collaborateurs de mettre un terme à leurs rapports de travail dans le respect du préavis applicable.

Protection de la population locale

Outre la préservation des droits des collaboratrices et collaborateurs, nous nous engageons aussi pour les droits de la population locale de nos sites de production. Il convient notamment de respecter les obligations décrites aux deux chapitres suivants et, en cas d'autres activités commerciales, de protéger au mieux les droits de toutes les personnes concernées, telles que les riveraines et riverains.

(9) Pollution du sol, des eaux et de l'air

LOWA s'engage sans restriction pour la protection de la santé des collaboratrices et collaborateurs et respecte les droits des riveraines et riverains et de la population locale de ses sites de production.

Il y a lieu d'éviter toute pollution nocive du sol, des eaux et de l'air sur nos sites de production ainsi que ceux de nos partenaires de production, en Allemagne comme dans d'autres pays. En outre, la pollution sonore et la consommation excessive d'eau sont interdites.

Les règles nationales et internationales en matière de protection du sol et des eaux, ainsi que de lutte contre la pollution sonore sont à observer.

(10) Acquisition illicite de terrains

Il convient de tenir compte des droits et intérêts de la population locale en cas de construction et d'extension de sites de production ainsi qu'en cas d'acquisition de terrains, de forêts et de cours d'eau. Toute acquisition illicite de terrains ou expulsion forcée est interdite.

III. Responsabilité environnementale

Protection de l'environnement et de la nature

La nature nous offre de l'espace pour pratiquer des activités de plein air. Sa préservation est vitale pour notre entreprise. En tant qu'entreprise, nous nous engageons donc en faveur de la protection de l'environnement et de la nature, gérons consciencieusement les ressources et réduisons l'impact de notre activité sur l'environnement, le climat et la biodiversité. Ce principe s'applique aussi bien à l'impact environnemental direct de notre activité qu'à celui de nos sites de production.

Nous veillons également à fabriquer, transformer et transporter nos chaussures dans le respect de l'environnement et à optimiser l'utilisation des matériaux. Dans la mesure du possible, nous recyclons les matériaux et les matières premières.

Dans ce domaine, l'absence de substances nocives est un sujet particulièrement sensible. Nous nous référons à une liste de substances nocives (« Restricted Substances List ») afin d'exclure ou de réduire au minimum les substances chimiques nocives dans nos produits. L'utilisation de substances dangereuses est à limiter aux cas où aucune alternative n'est possible, et n'est permise que sous réserve d'un emploi et d'une élimination correctes et qu'à condition qu'elle ne pollue pas l'environnement. Nous observons en outre les conventions internationales relatives à l'interdiction mondiale de substances très dangereuses.

Les déchets doivent être évités ou réduits autant que possible. Nous éliminons les déchets dans le respect de l'environnement et du droit, et documentons ce processus.

De même, nos partenaires commerciaux sont tenus d'examiner l'impact préjudiciable de leurs activités sur l'environnement et de les limiter le plus possible.

Toutes les dispositions nationales et internationales en vigueur en matière de protection de la nature et de l'environnement doivent être respectées. Les mesures opérationnelles de protection de la nature et de l'environnement doivent être communiquées au personnel de manière claire et compréhensible. Leur application doit être vérifiée et documentée régulièrement.

Il y a lieu de désigner des personnes responsables des mesures de protection de l'environnement, dont la fonction doit être documentée ; ladite documentation doit être produite sur demande.

Les dispositions suivantes en matière de protection de l'environnement s'appliquent dans le cadre du Code de conduite LOWA.

(11) Conventions internationales relatives à la protection de l'environnement et de la santé

Nous observons les conventions internationales relatives à la protection de l'homme et de l'environnement, sur lesquelles nous orientons nos actions. Il est strictement interdit d'utiliser dans nos produits et sur nos sites de production des substances hautement toxiques et polluantes interdites à l'échelle internationale. Nous avons mis au point des mesures de protection aptes à empêcher l'emploi de telles substances.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils observent ces interdictions valables à l'échelle internationale et qu'ils prennent eux aussi des mesures strictes pour protéger les personnes et l'environnement.

Les interdictions mondiales visées dans les textes suivants doivent être respectées :

- la Convention sur le mercure de Minamata, qui interdit la fabrication et l'utilisation de mercure, et, en complément, le Règlement (UE) 2017/852 relatif au mercure ;
- la Convention de Stockholm interdisant certains polluants organiques persistants (POP) ainsi que le Règlement (UE) 2019/1021, qui transcrit ce texte dans le droit de l'UE ;
- la Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontières de déchets dangereux et leur élimination et, en complément, le Règlement (CE) 1013/2006 concernant les transferts de déchets.

(12) Lutte contre le réchauffement climatique

La lutte contre le réchauffement climatique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre sont essentielles à la préservation de notre environnement. Dans le cadre de notre activité, nous prenons donc des mesures visant à atteindre l'objectif fixé par l'accord de Paris pour le climat, à savoir limiter la hausse des températures à 1,5 °C d'ici 2050. Nous attendons le même engagement de la part de nos partenaires.

(13) Sécurité chimique

LOWA s'assure régulièrement de l'absence de substances dangereuses dans ses produits et leurs emballages. Nous autorisons uniquement l'utilisation de matériaux qui répondent aux exigences du Règlement européen sur les substances chimiques (UE) n° 1907/2006 (REACH).

L'organisme allemand de coopération pour des normes définies dans la production de chaussures et d'articles de maroquinerie (« Kooperation für abgesicherte definierte Standards bei den Schuh und Lederwarenprodukten e.V. », cads e.V.) a dressé une liste de substances polluantes afin de prouver la conformité avec le règlement REACH : la « cads Restricted Substance Liste (cads RSL) ».

Nos produits répondent aux exigences de cette liste. Nous obligeons nos partenaires commerciaux à prouver que leurs produits respectent les seuils définis dans la cads RSL. Nous nous assurons de ce respect en leur faisant remplir un formulaire de déclaration des matériaux utilisés (« LOWA Material Query et Declaration of Conformity ») et demandons à des laboratoires externes reconnus de vérifier l'absence de certaines substances polluantes dans les matériaux que nous utilisons à l'aide de contrôles aléatoires.

Nous obligeons en outre nos partenaires commerciaux à examiner la présence des substances indiquées dans la liste REACH des substances extrêmement préoccupantes candidates, et à respecter les seuils indiqués dans cette liste. Il y a également lieu d'observer la loi californienne « Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act », (« California Proposition 65 », aussi appelée « Cal Prop 65 »).

Informations complémentaires :

Règlement européen sur les substances chimiques (CE) n° 1907/2006 (REACH) et liste des substances extrêmement préoccupantes candidates : https://echa.europa.eu/fr/candidate-list-table ;

liste cads RSL : https://www.cads-shoes.com/en/documents ;

loi californienne « Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act »(« California Proposition 65 ») (https://oehha.ca.gov/proposition-65).

(14) Gestion des déchets et des substances dangereuses

Nous appliquons une procédure systématique de détermination, de gestion, de réduction et d'élimination responsable ou de recyclage des déchets et en attendons autant de la part de nos partenaires commerciaux. Les interdictions d'exportation de substances dangereuses prévues dans la version en vigueur de la Convention de Bâle de 1989 doivent être respectées.

Les substances chimiques ou autres matériaux dangereux pour l'environnement une fois libérés doivent être déterminés et gérés de sorte à garantir la sécurité à tout instant lors de leur manipulation, de leur transport, de leur stockage, de leur utilisation, de leur recyclage, de leur réemploi ou de leur élimination. Les conventions internationales citées au point (11) ainsi que les dispositions légales valables à l'échelle locale et mondiale s'appliquent aux déchets et aux substances dangereuses.

(15) Protection de la faune et de la flore

Nous respectons les principes relatifs à la protection, à l'élevage et au transport d'animaux ainsi qu'à la préservation de la biodiversité, et orientons nos actions sur ces principes. L'élevage et l'utilisation d'animaux doivent être conformes aux exigences légales nationales et internationales en vigueur en matière de protection des animaux et intervenir dans le respect de leurs besoins. Le cas échéant, les critères nationaux relatifs au bien-être animal doivent être respectés. Nous interdisons à nos partenaires commerciaux d'utiliser des matériaux provenant d'espèces en danger ou menacées d'extinction. La Convention de Washington relative à la protection des espèces (CITES) doit être respectée.

Critères d'exclusion appliqués aux matériaux fournis à LOWA

Cuir / peau : pour des raisons éthiques et de protection de l'environnement, le cuir fourni à LOWA doit provenir exclusivement d'animaux élevés pour leur viande. Seul le cuir provenant de vaches et de bœufs européens et produit dans des tanneries européennes est autorisé.

Fourrure véritable : nous excluons toute utilisation de fourrure véritable dans nos produits. À ce titre, nous condamnons explicitement l'élevage en cages.

Angora : l'angora (poils de lapin) n'est pas autorisé.

Laine / laine mérinos : le cas échéant, la laine de mouton et/ou mérinos utilisée ne doit pas provenir d'animaux ayant souffert lors de leur élevage ou de leur tonte. La laine mérinos ne doit pas avoir été obtenue par mulesing.

Duvets et plumes : LOWA considère la plumaison à vif et le gavage comme des pratiques inacceptables. Par conséquent, nous n'utilisons ni duvets, ni plumes.

Matières provenant de reptiles et de poissons : les matières provenant de reptiles (exemple : crocodile) ou de poissons (exemple : requin) ne sont pas autorisées.

Substances potentiellement bio-efficaces : en raison de leur impact potentiellement nocif sur l'environnement et la santé, la nanotechnologie, les anti-transpirants, les biocides et les agents anti-moisissures ne sont pas autorisés.

IV. Gestion éthique et intégrité / Gouvernance saine

LOWA s'engage pour une gestion économiques irréprochable sur les plans de l'éthique et de l'honnêteté, conformément au droit en vigueur. Aussi tenons-nous à communiquer ouvertement avec notre clientèle, en lui apportant des informations fiables et exhaustives. Nous attendons la même transparence et la même responsabilité de la part de nos partenaires commerciaux.

Nous affichons une tolérance zéro vis-à-vis de toute tentative de corruption, d'influence illégale et de chantage de partenaires commerciaux. De manière générale, nous attendons un comportement éthique de nos collaboratrices et collaborateurs ainsi que de nos partenaires commerciaux.

(16) Corruption

La corruption est un délit passible de conséquences graves pouvant aller jusqu'à l'emprisonnement en Allemagne et dans de nombreux autres pays.

Il est strictement interdit à nos collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'à nos partenaires commerciaux d'influencer des tiers de manière illicite, que ce soit par des faveurs, des cadeaux ou l'octroi d'avantages de toute autre nature. Ce principe est notamment valable en cas de collaboration avec des représentantes ou représentants d'autorités ou d'institutions publiques.

LOWA condamne et proscrit tout comportement consistant à promettre ou à proposer des gratifications ou avantages directs ou indirects susceptibles d'engendrer un intérêt et/ou avantage interdit ou illégal.

L'acceptation de cadeaux ou d'autres avantages personnels est interdite, sauf s'il s'agit de petites attentions de faible valeur. Toute faveur outrepassant ces règles est interdite et doit être refusée. Toute proposition de faveur doit immédiatement être signalée à LOWA Sportschuhe GmbH de sorte que les mesures nécessaires puissent être prises.

LOWA a mis en place un système permettant de soumettre de manière anonyme des plaintes et signalements en cas de comportement criminel (voir chapitre V). Nous traitons chaque signalement avec le plus grand soin et prenons les mesures nécessaires dans les meilleurs délais. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils luttent activement contre la corruption et prennent des mesures d'information et de formation en la matière. Il convient de fournir un accès clair et simple aux informations relatives au système de signalement.

Toutes les lois anticorruption en vigueur à l'échelle nationale ainsi que la Convention des Nations unies contre la corruption (2006) s'appliquent.

(17) Lois antitrust et règles commerciales

LOWA s'engage pour des relations justes avec ses partenaires commerciaux et pour des conditions concurrentielles transparentes. Tout accord illégal avec des concurrentes ou concurrents ou avec des clientes ou clients visant à restreindre la concurrence et obtenir des avantages illégaux est interdit. Nous respectons toutes les lois antitrust nationales et internationales et en attendons autant de la part de nos partenaires commerciaux.

(18) Transparence et honnêteté

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils disposent d'informations correctes concernant leurs activités, leur structure et leurs prestations et publient ces données dans le respect des prescriptions en vigueur. Les partenaires commerciaux ne doivent participer ni à la falsification de ces informations, ni à de quelconques actes frauduleux dans la chaîne logistique. Il est interdit d'accorder un avantage illicite par des pratiques commerciales déloyales.

LOWA se réserve le droit de soumettre ses partenaires commerciaux à des examens et audits en cas de doute ou de soupçon.

(19) Protection des droits des marques et des brevets

LOWA respecte les droits de marques et brevets concernant ses produits. Les falsifications de produits ou la vente et la cession de produits LOWA sans notre accord sont assimilées à des vols. Formellement proscrits, ces vols entraînent des poursuites judiciaires de notre part. En cas de vol ou de contrefaçon de produits, nous nous réservons le droit de mettre immédiatement un terme à la relation commerciale en cause.

(20) Protection des données

Nous sommes tenus de traiter les données à caractère personnel qui nous sont confiées de manière appropriée et consciencieuse, et avons bien conscience de cette obligation particulière. Dans tous les processus commerciaux et pour toutes nos collaboratrices et tous nos collaborateurs, nous nous attachons à veiller au respect et à l'application des dispositions en vigueur en matière de protection des données.

Nous observons toutes les prescriptions valables en matière de protection des données personnelles et attendons de nos partenaires commerciaux la même approche appropriée et consciencieuse.

La collecte, le stockage, l'utilisation, la transmission, la diffusion et tout autre type de traitement de données à caractère personnel doivent intervenir dans le respect des prescriptions légales nationales et internationales en matière de protection des données et de sécurité de l'information. Si la législation nationale l'exige, il convient de désigner une personne en charge de la protection des données.

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs doit être sensibilisé aux aspects liés à la protection des données à intervalles réguliers. Ces campagnes de sensibilisation doivent être menées de manière appropriée et documentées.

Il y a notamment lieu de respecter le Règlement général sur la protection des données de l'UE / RGPD (UE) 2016/679.

Le cas échéant, les infractions peuvent être notifiées au moyen du système de signalement et de plainte (voir chapitre V).

(21) Vérification du respect du présent Code de conduite

Il incombe à tous les partenaires commerciaux de respecter les dispositions et normes légales en vigueur. Néanmoins, LOWA se réserve le droit de procéder, directement et à tout

instant, à des contrôles aléatoires et à examiner des produits chez ses partenaires commerciaux.

Nous réalisons des contrôles réguliers pour garantir le respect du présent Code de conduite dans nos sites de production et dans les sites de production opérant pour notre compte. Ainsi, nous pouvons aussi procéder à des audits afin de nous assurer du respect d'un plan de correction convenu.

Les partenaires commerciaux doivent permettre à tout moment aux collaboratrices et collaborateurs de LOWA ou à des tiers d'examiner les sites de production et d'accéder aux locaux ad hoc. Tous les documents et dossiers essentiels doivent être conservés ; en outre, il convient de les présenter et de les remettre aux auditrices ou auditeurs à leur demande à des fins d'examen. Il est aussi possible de procéder à un examen sans visite sur place via la consultation de documents et de dossiers. Ces derniers doivent être présentés sur demande.

Les résultats de l'examen sont exposés aux partenaires commerciaux lors d'un entretien de feedback. Les infractions sont consignées dans un plan de correction (« Corrective Action Plan ») et doivent être corrigées dans le délai indiqué dans ledit plan. LOWA offre son soutien aux partenaires commerciaux pour la correction des infractions.

(22) Sanctions en cas d'infraction

Si des infractions au présent Code de conduite sont portées à notre connaissance, nous nous attachons à les corriger rapidement et en collaboration avec nos partenaires commerciaux.

À cette fin, nous nous réservons les droits suivants.

(i) Nous fixons avec nos partenaires commerciaux des plans de correction et accords afin de limiter les infractions dans un délai convenu.

(ii) En cas d'infractions graves ou si les partenaires commerciaux ne sont pas capables de ou pas disposés à accepter ou respecter un plan de correction, nous nous réservons le droit de suspendre ou de résilier les contrats.

En cas de non-respect du Code de conduite ou d'infractions n'ayant pas été corrigées, après une vérification de la mise en œuvre du plan de correction, LOWA se réserve le droit de prendre les mesures suivantes (dans l'ordre de son choix) :

- modification des délais de paiement des factures en suspens des partenaires commerciaux tant que le plan de correction n'aura pas été dûment appliqué ;
- prise en charge, par les partenaires commerciaux, de l'intégralité des coûts liés aux dommages, mesures correctives et, le cas échéant, audits à renouveler en conséquence ;
- menace de suspension de la relation commerciale ;
- suspension de la relation commerciale pendant une période déterminée ;
- menace de cessation définitive de la relation commerciale ;
- cessation définitive de la relation commerciale si le plan de correction n'a pas été mis en œuvre malgré plusieurs rappels, ou en cas d'infractions graves et répétées au Code de conduite.

La relation commerciale peut être résiliée sans délai et sans avertissement en cas de manquements graves aux obligations découlant du présent Code de conduite.

La collaboration pourra reprendre si les partenaires commerciaux apportent la preuve de l'absence d'infractions dans un délai défini (plan de correction).

(23) Communication du Code de conduite

Le Code de conduite doit être mis à la disposition de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de l'ensemble des sites de production, qui doivent connaître son existence. Il convient de s'assurer que le Code de conduite est fourni à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs dans la langue officielle de la région concernée. Le Code de conduite doit être joint aux contrats de travail ou mis à disposition sous forme de document électronique à télécharger. Si les contrats de travail sont déjà conclus, le présent Code de conduite doit être distribué ou transmis en version téléchargeable aux collaboratrices et collaborateurs au titre de document complémentaire joint aux contrats de travail. Il y a lieu de conserver une trace écrite prouvant que les collaboratrices et collaborateurs ont reçu ce document et pris connaissance de son contenu.

LOWA se réserve le droit de vérifier que les collaboratrices et collaborateurs des sites d'exploitation ont été informées de l'existence du Code de conduite et connaissent leurs droits individuels.

Il convient d'organiser des actions éducatives thématiques et des formations consacrées à la mise en œuvre du Code de conduite ; si LOWA se charge de les organiser, les partenaires commerciaux doivent lui apporter un soutien actif et libérer leurs collaboratrices et collaborateurs pendant le temps nécessaire. Il y a lieu de conserver une trace écrite de la participation aux formations.

Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils communiquent les obligations qui leur reviennent en vertu du présent Code de conduite à tous les autres acteurs de la chaîne logistique afin de garantir une production responsable, sociale et éthique. Il incombe aux partenaires commerciaux de faire connaître le Code de conduite à leurs sous-traitants et de veiller à ce que ces derniers le respectent. Les partenaires commerciaux sont tenus de transmettre à LOWA en toute transparence le nom, l'adresse et le nombre de sous-traitants avec lesquels ils travaillent.

(24) Responsabilité et documentation

Les partenaires commerciaux s'engagent à désigner des personnes responsables de l'application du Code de conduite. Ces personnes interviendront en tant qu'interlocutrices ou interlocuteurs dédiés de LOWA en cas d'audit, et seront chargées de mettre en œuvre de manière appropriée et de documenter les mesures liées au Code de conduite (par exemple en matière de protection de l'environnement et de la santé et sécurité au travail). La documentation ainsi établie est à présenter sur demande.

(25) Relations avec nos partenaires commerciaux

LOWA Sportschuhe GmbH s'efforce de faire fabriquer ses chaussures en Europe et entretient à cet effet des relations directes et durables avec ses partenaires commerciaux.

Nous considérons la mise en œuvre du Code de conduite comme une mission commune, menée en partenariat afin de garantir des conditions de travail justes tout au long de la chaîne logistique.

V. Plaintes et signalements en cas d'infraction au Code de conduite

LOWA part du principe que l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs et partenaires commerciaux ont un comportement intègre et correct. L'entreprise fonctionne grâce à une collaboration basée sur la confiance et le respect.

Toutefois, nous savons qu'il arrive que les dispositions légales et/ou les règles fixées par le présent Code de conduite soient enfreintes. Nous invitons donc l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs et de nos partenaires commerciaux à

- faire part de leurs inquiétudes à leur supérieur direct, dans la mesure du possible, et à chercher de l'aide.
- **Si cela n'est ni possible ni souhaitable**, LOWA a mis en place un point de contact anonyme pour les plaintes et les signalements, joignable à l'adresse suivante :

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

Tél. : +49 69 9999 8838

Médiatrice légale :

Karin Holloch
Avocate
Achenbachstraße 8
D-40237 Düsseldorf (Allemagne)
Tél. : +49 211 540 11 330
E-mail : karin.holloch@business-integrity.lawyer

Nous encourageons les collaboratrices et collaborateurs à soumettre une plainte ou un signalement lorsqu'ils constatent une infraction au Code de conduite. LOWA prend au sérieux et étudie toutes les déclarations et protège les lanceurs d'alerte. Les partenaires commerciaux ne sont pas non plus autorisés à prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des lanceurs d'alerte.

Pour toute question en lien avec le Code de conduite, n'hésitez pas à contacter la ou le Corporate Responsibility Manager de LOWA Sportschuhe GmbH :

Ingmar Anderson (ingmar.anderson@lowa.de)

Veronika Becker (veronika.becker@lowa.de)

VI. Déclaration d'engagement à respecter le présent Code de conduite

LOWA ne travaille qu'avec les partenaires commerciaux qui s'engagent à respecter le présent Code de conduite.

Par la présente, nous attestons accepter le Code de conduite et nous engageons à en respecter les dispositions.

entre

LOWA Sportschuhe GmbH

Hauptstraße 19

D - 85305 Jetzendorf

_____

Signature de la direction (LOWA)

et

Raison sociale et adresse :

_____

_____

_____

Identifiant OAR (le cas échéant) _____

_____

Lieu et date Signature de la direction et tampon de l'entreprise

Veuillez retourner le présent Code de conduite signé à votre interlocutrice ou interlocuteur chez LOWA ou à l'adresse info@lowa.de.