



CODE OF CONDUCT

Verzija 4 (9/2022.) – Hrvatski

Izjava o misiji – Preamble poslovodstva

Kodeks ponašanja LOWA vodič je za naše svakodnevno postupanje

Bez obzira na to želite li uživati u prirodi, provoditi svoje slobodno vrijeme na svježem zraku ili kročiti livadama, šumama i planinskim prostranstvima. Društvo LOWA prati vas pri malim i velikim pustolovinama na otvorenom, baš kao i tijekom zahtjevnih i izazovnih istraživačkih podviga. Pouzdano i odgovorno.

Kao marka za planinarenje, LOWA živi od prirode i u skladu s njome – te svojim proizvodima kupcima želi ponuditi najbolji mogući doživljaj kretanja na otvorenom. Gotovo ni u kojoj se drugoj branši povezanost između okoliša i prirode ne očituje se tako jasno kao u branši proizvoda za upotrebu na otvorenom. U skladu s time, moramo preuzeti svoj dio odgovornosti. Visokokvalitetni materijali, koji moraju ispunjavati najviše zahtjeve u pogledu uvjeta upotrebe, ne smiju biti samo dugovječni i robusni, već istovremeno sigurni za okoliš i zdravlje. To ne vrijedi samo za naš krajnji proizvod, već se i postupak proizvodnje mora provoditi u pravednim uvjetima prikladnim za okoliš. Stoga tijekom proizvodnje svojih proizvoda osiguravamo visoke ekološke i društvene standarde, pri čemu se orijentiramo prema međunarodno važećim standardima i konvencijama kojima se diljem svijeta osiguravaju i jamče ljudska, ekološka i radna prava.

Naša želja za snošenjem odgovornosti u pogledu pravednih radnih uvjeta u cijelokupnom lancu opskrbe uvelike je povezana s kulturom našeg poduzeća. Upravo su u branši izrade obuće tražena znanja i vještine, oko za detalje i – još i u 21. stoljeću – ručni rad. Bez angažmana naših više od 2100 zaposlenica i zaposlenika 100-godišnju priču o uspjehu našeg poduzeća jednostavno ne bismo mogli nastaviti ispisivati. Naposljetku, naše zaposlenice i zaposlenici su ti koji izrađuju naše proizvode te savjetuju naše kupce. Oni su naš najvrjedniji resurs.

U društvu LOWA živimo odanost, integritet, pouzdanost, iskrenost i poštovanje. Ta mjerila vrijednosti usmjeravaju nas kao upravu pri svakodnevnom kontaktu s našim zaposlenicama i zaposlenicima te kupcima. Naravno, ta mjerila vrijednosti vrijede ne samo za nas, već i za naše osoblje, poslovne partnere te proizvodače u tuzemstvu i inozemstvu.

U ovom Kodeksu ponašanja sadržani su detaljni opisi etičkih, ekoloških i socijalnih standarda. Oni su na snazi na našoj proizvodnoj lokaciji u Njemačkoj, ali i na svim proizvodnim lokacijama društva LOWA u inozemstvu. I od svojih poslovnih partnera očekujemo dosljedno poštivanje tih standarda ponašanja.

Radujemo se nastavku dobre i partnerske suradnje te čemo svoje poslovne partnere rado podržati pri provedbi ovoga Kodeksa ponašanja.



Alexander Nicolai

Generalni direktor / CEO

Sadržaj

Izjava o misiji – Preambula poslovodstva.....	2
I. Standardi društva LOWA i osnovno razumijevanje	4
II. Socijalna odgovornost	5
(1) Zabrana dječjeg rada	5
(2) Zabrana prisilnog rada i zabrana proizvoljnih disciplinskih mjera	6
(3) Radno vrijeme.....	6
(4) Naknada za rad.....	6
(5) Zabrana diskriminacije	7
(6) Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu	8
(7) Pravo na slobodu udruživanja i kolektivne pregovore.....	8
(8) Pravno obvezujući radni odnos.....	9
(9) Zabrana onečišćenja tla, vodenih tijela i zraka	9
(10) Zabrana protupravnog stjecanja zemljišta.....	9
III. Ekološka odgovornost.....	10
(11) Međunarodni sporazumi o zaštiti okoliša i zdravlja	10
(12) Klimatska zaštita	11
(13) Sigurnost kemijskih tvari.....	11
(14) Rukovanje otpadom i opasnim tvarima	11
(15) Zaštita životinja i očuvanje vrsta.....	12
IV. Etičko gospodarenje i integritet / „Good Governance”	13
(16) Zabrana podmićivanja/korupcije	13
(17) Poštivanje zakona o tržišnom natjecanju i trgovinskim odredbi.....	13
(18) Transparentne i iskrene usluge	13
(19) Zaštita žigovnih prava i patenata	14
(20) Zaštita podataka	14
(21) Provjera Kodeksa ponašanja	14
(22) Sankcije u slučaju kršenja.....	15
(23) Posredovanje Kodeksa ponašanja.....	15
(24) Odgovornost i dokumentacija	16
(25) Odnosi s poslovnim partnerima.....	16
V. Pritužbe i prijave u slučaju kršenja Kodeksa ponašanja	17
VI. Objašnjenje u vezi s obvezom u pogledu ovoga Kodeksa ponašanja	18

I. Standardi društva LOWA i osnovno razumijevanje

Društvo LOWA Sportschuhe GmbH vodeći je njemački proizvođač obuće za nošenje na otvorenom i planinarske obuće. To je poduzeće društvo-kći talijanskog koncerna Tecnica, jednog od najvećih proizvođača sportskih artikala na tržištu obuće i zimskih sportova.

Društvo LOWA svjesno je posebne odgovornosti u pogledu svojih zaposlenica i zaposlenika, kupaca, okoliša i društva općenito. Socijalni, ekološki i gospodarski aspekti u jednakoj se mjeri uvažavaju unutar društva LOWA te objedinjuju u sveobuhvatnoj strategiji. Korporativna odgovornost („Corporate Responsibility“ ili „CR“) dio je filozofije poduzeća. Ta strategija CR-a nadopunjava se konceptom upravljanja radi prikladna hvatanja u koštač s utvrđenim rizicima i kontinuirana utvrđivanja potencijala za poboljšanje. Kako bismo to mogli ostvariti, izradili smo ovaj Kodeks ponašanja.

Naša strategija usidrena je u angažman koncerna Tecnica, našeg matičnog društva. Koncern Tecnica supotpisnik je Svjetskog sporazuma Ujedinjenih naroda te se obvezao poštivati ciljeve održivosti Ujedinjenih naroda.

Svoje postupanje usmjeravamo prema propisima ovoga Kodeksa ponašanja, a isto to očekujemo od svojih zaposlenica i zaposlenika te poslovnih partnera.

Kodeks ponašanja društva LOWA temelji se na međunarodnim standardima. U pogledu njih posebno je potrebno navesti sljedeće:

- Opća deklaracija o ljudskim pravima Ujedinjenih naroda (UN)
- 10 načela Svjetskog sporazuma Ujedinjenih naroda (UN Global Compact)
- Konvencije i, posebice, temeljne radne norme ILO-a / Međunarodne organizacije rada
- Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća
- Konvencija o pravima djeteta UN-a (OHCHR)
- Konvencija protiv korupcije UN-a (UNODC)
- Deklaracija iz Rija o okolišu i razvoju.

Osim toga, na snazi je poštivanje svih aktualnih zakonskih odredbi (npr. zakona o zaštiti okoliša). Potrebno je primjenjivati najstroži postojeći zahtjev.

Ti standardi vrijede za zaposlenice i zaposlenike društva LOWA Sportschuhe GmbH u Njemačkoj, naša društva-kćeri (LOWA R&D, LOWA Production, LOWA Boots LLC, LOWA Schuhe AG, Schöffel-LOWA Stores GmbH) u inozemstvu i tuzemstvu te sve poslovne partnere LOWA Sportschuhe GmbH.

Društvo LOWA sklapa sporazume samo s onim poslovnim partnerima koji se obvezuju poštivati navedene socijalne, ekološke i upravljačke standarde te Kodeks ponašanja prihvate pisanim izjavom.

Postupak podnošenja pritužbi:

Za prijavu kršenja odredbi utvrđenih u ovom Kodeksu ponašanja uspostavili smo vlastiti, anonimni sustav upravljanja pritužbama. Ozbiljno shvaćamo sve zaprimljene prijave te osiguravamo korektivne mjere u što kraćem roku.

U poglavlju V. detaljno se opisuje postupak podnošenja pritužbi.

II. **Socijalna odgovornost**

Ljudska prava i radni standardi

Uvažavamo i poštujemo univerzalno primjenjiva ljudska prava Ujedinjenih naroda, koja svakoj osobi, neovisno o njezinoj dobi, spolu i podrijetlu, priznaju individualno primjenjiva prava na slobodu i samostalno djelovanje. Unutar svojeg područja utjecaja zalažemo se za to da se ta prava kod nas, naših poslovnih partnera i naših dobavljača poštju i štite.

Posebice pazimo na poštivanje radnih i socijalnih standarda koje je propisala Međunarodna organizacija rada (ILO), osnovnih radnih normi te nacionalnih zakona o radu koji su u dotičnom trenutku na snazi kod naših poslovnih partnera.

U pogledu ljudskih, radnih i ekoloških prava te suzbijanju korupcije orijentiramo se prema 10 načela Svjetskog sporazuma Ujedinjenih naroda.

Ako se ta prava povrijede unutar našeg područja djelovanja, osigurat ćemo korektivne mjere u što većoj mjeri. U tu smo svrhu uspostavili sustav za podnošenje pritužbi i prijavitelje, putem kojega se mogu prijaviti kršenja ljudskih i ekoloških prava te etičkih standarda utvrđenih u ovom Kodeksu ponašanja.

Radni odnosi i pravedni radni uvjeti

U društvu LOWA zalažemo se za pravedne radne uvjete, a to očekujemo i od svojih poslovnih partnera.

Prema svojim se zaposlenicama i zaposlenicima odnosimo s poštovanjem. Odbacujemo bilo kakav oblik protupravnih kazni, zloupotrebe, uzneniravanja, zastrašivanja te druge oblike nedostojna ponašanja u pogledu zaposlenica i zaposlenika.

U pogledu svih radnih odnosa poštujemo zakonodavstvo o radu koje je trenutačno na snazi u dotičnoj državi, a isto očekujemo i od svojih poslovnih partnera.

U pojedinačnim slučajevima i u okviru Kodeksa ponašanja društva LOWA na snazi su sljedeće odredbe u pogledu socijalne odgovornosti:

(1) Zabrana dječjeg rada

Dječji rad zabranjen je prema odredbama Ujedinjenih naroda i ILO-a. Svaki oblik dječjeg rada zabranjen je. Prava djeteta moraju se poštivati.

Najmanja dob morala bi iznositi 16 godina, no nipošto ne bi smjela biti manja od dobi obveze pohađanja škole niti 15 godina. Ovisno o nacionalnim zakonima, najmanja dob za zapošljavanje mladih može biti i veća. U tomu slučaju vrijede ove odredbe.

Mlade osobe u dobi između 15 i 18 godina ne smiju biti obvezne provoditi radove koji bi mogli ugroziti njihovo zdravlje, sigurnost ili seksualni integritet.

Mlade osobe mlađe od 18 godina nipošto ne smiju raditi u noćnim smjenama ni više od 8 sati dnevno. Mora se poštivati neprekinuto vrijeme mirovanja od najmanje 12 sati noću.

Ako poslovni partneri u svojem području odgovornosti utvrde kršenje zabrane dječjeg rada, pobrinut će se za pronalazak rješenja u okviru kojeg se dobrobit djeteta postavlja na prvo mjesto.

(2) Zabrana prisilnog rada i zabrana proizvoljnih disciplinskih mjera

Zaposlenice i zaposlenici moraju svoju djelatnost provoditi dobrovoljno i bez prisile. Zabranjena je izrada proizvoda društva LOWA primjenom bilo kakva oblika prisilnog, ropskog ili zatvoreničkog rada.

Prema zaposlenicima se mora odnositi s dostojanstvom i poštovanjem. Zabranjeni su primjena tjelesnog, psihološkog, seksualnog ili verbalnog uzinemiravanja te svi drugi oblici zastrašivanja.

Zaposlenice i zaposlenici koji prijave ili podnesu pritužbu na temelju Kodeksa ponašanja i/ili u skladu s međunarodnim ili nacionalnim zakonima ne smiju se izlagati nikakvu obliku mjera odmazde ili discipliniranja. Zabranjena su otpuštanja zaposlenica i zaposlenika na temelju podnesenih pritužbi ili prijava.

Zapljena isprava, npr. kao disciplinska mjera, u načelu je zabranjena.

Zabrana upotrebe materijala iz proizvoda iz Xinjiang-a u Kini

Društvo LOWA ne nabavlja nikakve materijale ni proizvode iz regije Xinjiang u Kini te od svojih poslovnih partnera traži da to također provjere i osiguraju.

(3) Radno vrijeme

Na snazi je zakonom određeno radno vrijeme. Redovito radno vrijeme ni u kojem slučaju ne smije premašivati 48 sati tjedno ni najviše 12 sati prekovremenog rada tjedno.

Prekovremeni sati smiju se odradivati samo dobrovoljno, ne redovito i ne u okviru planiranja redovita rada. Njih je potrebno nadoknaditi dodatnim isplatama.

Pravo na najmanje jedan slobodan radni dan tjedno mora se osigurati svim zaposlenicama i zaposlenicima.

Radno vrijeme mora se svim zaposlenicama i zaposlenicima objaviti na dobro vidljivu i lako pristupačnu mjestu.

(4) Naknada za rad

Naknada za rad svih zaposlenica i zaposlenika mora odgovarati najmanje zakonskoj razini minimalnih plaća ili onoj koja je uobičajena za dotičnu branšu, pri čemu se u obzir mora uzeti onaj standard kojim se isplaćuje viša naknada za rad. Poslovni partneri obvezni su isplaćivati plaće koje pokrivaju životne troškove i osiguravati iznos za slobodno raspolaganje ako zakonska minimalna plaća nije dovoljna. Isplata plaća mora se provoditi redovito i pravovremeno.

Prekovremeni sati moraju se dodatno platiti u skladu sa zakonskim ili industrijskim standardima, pri čemu se mora primijeniti onaj standard kojim se isplaćuje viša naknada za rad.

Postoji pravo na redovite isplate plaće i na sva zakonom propisana socijalna davanja (npr. naknadu za bolovanje, plaćeni godišnji odmor, naknadu za majčinski/činski dopust) i, osim toga, na uručivanje redovitih platnih lista. Na njima moraju biti navedene razumljive informacije o strukturi naknade za rad, npr. uz odbitke i dodatna plaćanja. Zabranjeni su odbitci od plaće kao disciplinske mjere.

Zabrana diskriminacije na temelju plaće

Politika zapošljavanja i određivanja plaće, pristup izobrazbi, mogućnosti za napredak u karijeri, pravila o okončavanju radnih odnosa i odlazaka u mirovinu te svaki drugi aspekt radnog odnosa mora se provoditi neovisno o dobi i spolu, vjeroispovijesti, političkim uvjerenjima, članstvu u sindikatu, socijalnom podrijetlu, spolnom identitetu i seksualnoj orijentaciji ili invaliditetu te počivati na načelu jednakih prava i mogućnosti.

Društvo LOWA poštuje načelo isplate ravnopravnih plaća. Svi zaposlenici moraju se jednakom plaćati za istovjetne radove.

Društvo LOWA pridržava pravo na provjeru poštivanja toga načela i kod svojih poslovnih partnera u smislu ravnopravnosti spolova.

(5) Zabrana diskriminacije

Prema svojim se zaposlenicima odnosimo s poštovanjem i dostojanstvom te integriramo i uključujemo zaposlenike u svoje poduzeće bez ikakva razlikovanja. Društvo LOWA ne tolerira nikakav oblik diskriminacije. Štitimo zaposlenice i zaposlenike od uznemiravanja i neravnopravna postupanja.

I poslovni partneri dužni su aktivno postupati u svrhu suzbijanja diskriminacije te i svoje zaposlenike štititi na najbolji mogući način. Zaposlenicama i zaposlenicima kojima je potrebna posebna razina zaštite ili podrške mora se pružiti pomoć.

Zabranjen je svaki oblik razlikovanja, isključivanja ili davanja prednosti koji se provodi na temelju etničkog ili nacionalnog podrijetla, spola, vjeroispovijesti ili svjetonazora ili političkih uvjerenja te invaliditeta, bolesti, trudnoće, dobi, spolnog identiteta i seksualne orijentacije, socijalnog podrijetla, članstva u organizaciji zaposlenika ili na temelju drugih osobnih karakteristika.

Važeći nacionalni zakoni za suzbijanje diskriminacije te Konvencija o pravima osoba s invaliditetom Ujedinjenih naroda moraju se poštivati bez ograničenja. Ako nacionalni zakon za suzbijanje diskriminacije propisuje imenovanje nadležne osobe, potrebno ju je imenovati.

Društvo LOWA uspostavilo je sustav za podnošenje pritužbi i prijave (pogledajte poglavlje V) za zaposlenice i zaposlenike koji su pogodeni diskriminacijom. Ozbiljno shvaćamo sve zaprimljene pritužbe te osiguravamo korektivne mjere u što kraćem roku. Također, od svojih poslovnih partnera očekujemo da aktivno postupaju u svrhu suzbijanja diskriminacije, provode mјere za podizanje razine svijesti i obuke, skreću pozornost na postojeće mogućnosti za podnošenje pritužbi za pogodene zaposlenice i zaposlenike te u tu svrhu na raspaganje stave lako pristupačne informacije.

(6) Zdravlje i sigurnost na radnom mjestu

Potrebno je osigurati zaštitu na radu na radnom mjestu i redovito je provjeravati. Također, radno okruženje, kao što su strojevi, oprema ili proizvodni postupci, ne smije ugrožavati zdravlje pojedinačnih zaposlenica i zaposlenika.

Potrebno je provesti djelotvorne mjere za zaštitu od opasnosti (npr. zaštitu od požara, putove i izlaze za hitne slučajeve, mjere prve pomoći, obuke i preventivne mjere). Ako je uslijed posebnih aktivnosti u proizvodnji potrebna upotreba osobne zaštitne opreme, ona se zaposlenicama i zaposlenicima mora staviti na raspolaganje besplatno i u dovoljnoj količini. Pažljivo je i redovito potrebno provjeravati upotrebljava li se ona pravilno.

Zaposlenice i zaposlenici moraju se izvijestiti o zdravstvenim i sigurnosnim rizicima te je potrebno provoditi obuke za njihovo suzbijanje. Također, potrebno je imenovati odgovorne osobe koje će biti nadležne za sigurnost na radu i zaštitu zdravlja zaposlenika. U pogledu toga potrebno je poštivati dotične nacionalne zakone.

Zaposlenice i zaposlenici imaju pravo bez odgode i posebne dozvole napustiti situacije koje predstavljaju opasnost po njihovo zdravlje i sigurnost. Pojedinci kojima je potrebna zaštita, kao što su maloljetne zaposlenice i zaposlenici, mlade majke i trudnice te osobe s invaliditetom, moraju biti pod posebnom zaštitom.

Poslovni partneri obvezni su jamčiti zaštitu zaposlenika od nesreća, između ostalog, putem sudjelovanja u sustavima obveznog osiguranja. Ako to nije moguće, za zaposlenike se moraju ugovoriti dobrovoljna osiguranja za zaštitu na radu i zaštitu zdravlja.

Opasni materijali moraju se etiketirati i sigurno skladištiti. Sigurnosno-tehnički list („Material Safety Data Sheet“) mora biti dostupan zaposlenicima na lokaciji za upute o načinu postupanja. Također, ti podatci moraju sadržavati informacije o ponašanju u hitnim slučajevima. Za skladišta otapala na snazi su posebni propisi koje je potrebno poštivati, npr. zaštita od havarije.

Sanitarne prostorije i svlačionice (te smještajne jedinice koje mogu biti stavljenе na raspolaganje) za zaposlenice i zaposlenike moraju biti higijenski besprijekorne, čiste i sigurne te na raspolaganju u dovoljnoj količini.

Također, potrebno je osigurati stavljanje dovoljne količine vode za piće na raspolaganje.

(7) Pravo na slobodu udruživanja i kolektivne pregovore

Poslodavac priznaje pravo svih zaposlenica i zaposlenika u pogledu osnivanja udrug i organizacija koje služe zaštiti interesa zaposlenica i zaposlenika. Ako je sloboda udruživanja ograničena uslijed nacionalnog zakonodavstva, potrebno je osigurati da se zaposlenicima dopusti odabir tijela koje će zastupati njihove interese. Alternativne oblike kolektivnih okupljanja, barem u svrhu vođenja pregovora, moraju podržavati poslovni partneri.

Zastupnice i zastupnici interesa ne smiju trpjeti posljedice ni diskriminaciju. Potrebno im je omogućiti provedbu predstavničkih funkcija.

Potrebno je poštivati pravo na članstvo u slobodnim sindikatima te pravo na štrajk.

U slučaju suradnje s (privatnim) zaštitarskim službama potrebno je spriječiti moguća kršenja ljudskih prava i provesti mjere u pogledu njihova suzbijanja.

(8) Pravno obvezujući radni odnos

U pogledu svih radnih odnosa poštujemo zakonodavstvo o radu koje je trenutačno na snazi u dotičnoj državi, a isto očekujemo i od svojih poslovnih partnera.

Obveze u pogledu radnih i socijalnih prava u pogledu zaposlenika i propisi koji proizlaze iz uobičajenog radnog odnosa ne smiju se zaobilaziti ugovorima u radu na ograničeno vrijeme ni shemama obrazovanja bez namjere nastavka izobrazbe ili stalnog zapošljavanja. Mladim zaposlenicama i zaposlenicima potrebno je osigurati mogućnost sudjelovanja u programima obrazovanja i izobrazbe.

Zaposlenicima se pri početku ranog odnosa na raspolažanje moraju staviti razumljive informacije o važnim radnim uvjetima, uključujući o njihovim pravima i obvezama, radnom vremenu, naknadi za rad te modalitetima plaćanja i obračuna.

Zaposlenicama i zaposlenicima je potrebno uspostaviti osigurateljnu zaštitu u okviru državnih sustava za obvezna osiguranja. Ako to nije moguće, za zaposlenike se moraju ugovoriti dobrovoljna osiguranja za zaštitu na radu, zaštitu od bolesti i zaštitu od nesreća.

Poštujemo i štitimo pravo zaposlenica i zaposlenika da svoj radni odnos okončaju uz poštivanje eventualnog mjerodavnog otkaznog roka.

Zaštita lokalnog stanovništva

Osim zaštite prava zaposlenica i zaposlenika, zalažemo se i za prava lokalnog stanovništva na našim proizvodnim lokacijama. Posebno je potrebno poštivati obveze navedene u sljedećim dvama poglavljima, a u okviru poslovnih aktivnosti koje ih premašuju potrebno je u što većoj mjeri štititi prava svih pogodenih osoba, odnosno stanovnika.

(9) Zabrana onečišćenja tla, vodenih tijela i zraka

Društvo LOWA neograničeno se zalaže za zaštitu zdravlja zaposlenica i zaposlenika te poštuje prava stanovnika i lokalnog stanovništva na proizvodnim lokacijama.

Štetna onečišćenja tla, vodenih tijela i zraka moraju se izbjegavati kako na našim proizvodnim lokacijama tako i na proizvodnim lokacijama naših poslovnih partnera u tuzemstvu i inozemstvu. Također, zabranjene su emisije buke i prekomjerna potrošnja vode.

Potrebno je poštivati nacionalna i međunarodna pravila o zaštiti tla, vodenih tijela, emisija i buke.

(10) Zabrana protupravnog stjecanja zemljišta

Tijekom izgradnje i proširenja proizvodnih lokacija te pri stjecanju zemljišta, šuma i vodenih tijela, u obzir je potrebno uzeti prava i interes lokalnog stanovništva. Zabranjeni su protupravno stjecanje zemljišta ili deložacije.

III. Ekološka odgovornost

Zaštita okoliša i prirode

Priroda nam pruža prostor za bavljenje aktivnostima na otvorenom. Njezina je zaštita naša životna osnova. Stoga se kao poduzeće zalažemo za zaštitu okoliša i prirode, pažljivo postupamo s resursima i umanjujemo utjecaj naših poslovnih aktivnosti na okoliš, klimu i biološku raznolikost. To se odnosi kako na naše izravne utjecaje na okoliš, koji proizlaze iz naših poslovnih operacija, tako i na naše proizvodne lokacije.

Također, pazimo na ekološki prihvatljivu proizvodnju i obradu naše obuće, optimiziranu upotrebu materijala te ekološki prihvatljive uvjete za transport. Ako je moguće, ponovno upotrebljavamo materijale i sirovine.

Pri tome je izostanak štetnih tvari vrlo važna tema. U pogledu toga upotrebljavamo popis zabranjenih štetnih tvari („Restricted Substances List“) kako bismo spriječili upotrebu opasnih kemijskih tvari u našim proizvodima ili je sveli na najmanju moguću mjeru. Opasne tvari smiju se upotrebljavati samo ako nisu dostupne nikakve alternative, kada se pravilno upotrebljavaju i zbrinjavaju te kada se okoliš ne zagađuje uslijed njihove upotrebe. Osim toga, pazimo na međunarodne sporazume o globalnoj zabrani iznimno opasnih štetnih tvari.

Stvaranje otpada mora se, kada god je moguće, izbjegavati ili smanjiti. Potrebno je osigurati ekološki prihvatljivo zbrinjavanje koje je u skladu sa zakonskim propisima te ga dokumentirati.

Naši poslovni partneri također su obvezni provjeriti svoje operativno poslovanje na štetne utjecaje na okoliš te ih, u okvirima svojih mogućnosti, u što većoj mjeri umanjiti.

Moraju se uvažiti sve važeće nacionalne i međunarodne odredbe o zaštiti okoliša i prirode. Mjere za zaštitu okoliša i prirode unutar poduzeća potrebno je komunicirati zaposlenicima u jasnu i razumljivu obliku. Njihovo se poštivanje redovito mora provjeravati i dokumentirati.

Za mjere zaštite okoliša potrebno je imenovati odgovorne osobe, dokumentirati njihove djelatnosti i po potrebi ih predočiti.

U pojedinačnim slučajevima i u okviru Kodeksa ponašanja društva LOWA na snazi su sljedeće odredbe o zaštiti okoliša:

(11) Međunarodni sporazumi o zaštiti okoliša i zdravlja

Poštujemo međunarodne sporazume o zaštiti ljudi i okoliša te svoje djelovanje provodimo u skladu s njima. Strogo je zabranjena upotreba vrlo otrovnih i ekstremno ekološki štetnih, međunarodno zabranjenih tvari u našim proizvodima i na našim proizvodnim lokacijama. Razvili smo odgovarajuće zaštitne mjere za sprječavanje upotrebe tih opasnih tvari.

Od svojih poslovnih partnera očekujemo poštivanje tih međunarodno važećih zabrana te provedbu odgovarajućih strogih mjera zaštite za ljude i okoliš.

Na snazi su sljedeće zabrane:

- Minimatska konvencija o zabrani proizvodnje i upotrebe žive i, kao nadopuna, Uredba EU-a (2017/852) o živi.
- Stockholmska konvencija (Konvencija „POP“) o zabrani postojanih organskih onečišćujućih tvari te Uredba EU-a „POP“ (EU 2019/1021) kao europska provedba.

- Baselska konvencija o zabrani uvoza i izvoza opasnog otpada i, kao nadopuna, Uredba EU-a (EZ 1013/2006) o pošiljkama otpada.

(12) Klimatska zaštita

Zaštita naše klime i smanjenje stakleničkih plinova ključni su za očuvanje našeg okoliša. Stoga u okviru svoje poslovne djelatnosti provodimo mjere za postizanje cilja utvrđenog Pariškom sporazumu o klimatskim promjenama za ograničenje zagrijavanja Zemlje do 2050. godine na 1,5 °C. Isti angažman očekujemo od svojih poslovnih partnera.

(13) Sigurnost kemijskih tvari

Društvo LOWA redovito provjerava i osigurava da se u njegovim proizvodima ni ambalaži ne nalaze opasne tvari. Upotrebljavamo samo one materijale koji su u skladu sa zahtjevima Uredbe EU-a o kemijskim tvarima (EZ) br. 1907/2006 (REACH).

Kako bi se mogla dokazati usklađenost s Uredbom Reach, njemačka udruga Kooperation für abgesicherte definierte Standards bei den Schuh und Lederwarenprodukten e.V. (cads e.V.) izradila je popis zabranjenih štetnih tvari: „cads popis zabranjenih tvari“ („cads Restricted Substance List“) („cads RSL“).

Naši proizvodi u skladu su sa zahtjevima popisa cads RSL. Naši poslovni partneri obvezuju se dokazati da su njihovi proizvodi unutar graničnih vrijednosti utvrđenih popisom cads RSL. To provjeravamo analizom materijala („LOWA Material Query“ i „Izjava o sukladnosti“) te nasumično angažiramo provjeru materijala koje upotrebljavamo na sadržaj štetnih tvari u priznatim, vanjskim laboratorijima.

Također, svoje poslovne partnere obvezujemo na provjeru tvari navedenih na popisu kandidata REACH „za posebno zabrinjavajuće tvari (popis SVHC)“ te poštivanje graničnih vrijednosti navedenih u njima. U obzir je potrebno uzeti „Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act“ američke savezne države Kalifornije, skraćeno: „California Proposition 65“ („Cal Prop 65“).

Dodatne informacije:

Uredba EU-a (EZ) o kemikalijama br. 1907/2006 (REACH) i popis kandidata SVHC: <https://echa.europa.eu/candidate-list-table>

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

kalifornijski „Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act“ (California Proposition 65) (<https://oehha.ca.gov/proposition-65>).

(14) Rukovanje otpadom i opasnim tvarima

Provodimo sustavan način pristupa utvrđivanju, rukovanju, smanjenju i odgovornu zbrinjavanju ili recikliranju krutog otpada, a isto očekujemo od svojih poslovnih partnera. Potrebno je uvažiti aktualnu inačicu zabrana izvoza opasnih otpada navedenih u Baselskoj konvenciji iz 1989. godine.

Kemijske tvari ili drugi materijali, čije oslobođanje predstavlja opasnost za okoliš, moraju se utvrditi i njima se mora rukovati tako da je tijekom rukovanja, prijevoza, skladištenja ili

upotrebe tih tvari, recikliraju, oporabi ili njihovu zbrinjavanju u svakom trenutku zajamčena sigurnost.

Na snazi su globalne konvencije navedene u odjeljku (11) te međunarodno i lokalno važeće pravne odredbe u pogledu otpada i opasnih tvari.

(15) Zaštita životinja i očuvanje vrsta

Poštujemo načela za zaštitu, održavanje i transport životinja te očuvanje biološke raznolikosti, zbog čega u skladu s time i usmjeravamo svoje poduzetničko djelovanje. Držanje i upotreba životinja moraju biti u skladu s važećim zakonskim nacionalnim i međunarodnim zahtjevima u pogledu zaštite života i prikladni za dotičnu životinjsku vrstu.

Ako su na snazi nacionalni kriteriji za jamčenje dobrobiti životinja, oni se moraju poštivati.

Naši poslovni partneri ne smiju upotrebljavati materijale koji potječu od ugroženih vrsta ili vrsta kojima prijeti izumiranje. Potrebno je poštivati Washingtonsku konvenciju o zaštiti vrsta (CITES).

Za materijale koji se isporučuju društvu LOWA vrijede sljedeći kriteriji isključivanja:

Koža: Koža koja se isporučuje društvu LOWA, zbog etičkih i ekoloških razloga, smije potjecati isključivo od životinja koje se uzgajaju za proizvodnju mesa. Smije potjecati isključivo od europskih krava i goveda te se mora proizvoditi u europskim kožarnicama.

Zabrana upotrebe pravog krvna: Upotreba pravog krvna nije prihvatljiva u našim proizvodima. U pogledu toga izričito osuđujemo uzgoj u kavezima.

Zabrana upotrebe angore: Angora (dlaka kunića) nije dopuštena.

Vuna / merino vuna: Ako se upotrebljava ovčja i/ili merino vuna, ona ne smije potjecati od životinja koje su držane i strižene tako da su im pri tome nanesene ozljede. Merino vuna ne smije se dobivati provedbom postupka tzv. „mulesinga“.

Zabrana upotrebe paperja i perja: Čerupanje živih životinja i tovljenje neprihvatljive su prakse za društvo LOWA. Stoga ne upotrebljavamo materijale od paperja i perja.

Zabrana upotrebe materijala od gmazova i riba: Zabranjena je upotreba materijala koji potječu od gmazova (npr. krokodila) ili riba (npr. morskih pasa).

Zabrana upotrebe potencijalno bioaktivnih tvari: Upotreba nanotehnologije, antitranspiranata, biocida i sredstava za suzbijanje pljesni zabranjena je zbog mogućih negativnih utjecaja na okoliš i zdravlje.

IV. Etičko gospodarenje i integritet / „Good Governance”

Društvo LOWA zalaže se za iskreno i etički besprijeckorno gospodarsko djelovanje u skladu s važećim zakonima. Stoga uvijek izvješćujemo otvoreno, sveobuhvatno i iskreno. Jednako transparentno i odgovorno djelovanje očekujemo od svojih poslovnih partnera i kooperanata.

Osuđujemo svako ponašanje podmićivanja i korupcije te svaki oblik nezakonita utjecaja i ucjenjivanja poslovnih partnera. U načelu i od svojih zaposlenica i zaposlenika te poslovnih partnera očekujemo etički pravilno ponašanje.

(16) Zabrana podmićivanja/korupcije

Korupcija je kazneno djelo koje u Njemačkoj, ali i u brojnim drugim državama, može imati ozbiljne posljedice te čak biti povezano sa zatvorskim kaznama.

Naše zaposlenice i zaposlenici te poslovni partneri nikada ne smiju pokušavati nezakonito utjecati na treće strane – bilo povlasticama, darovima ili pružanjem drugih oblika prednosti. To se posebice odnosi na suradnju sa zastupnicima nadležnih tijela ili javnih ustanova.

Društvo LOWA osuđuje i zabranjuje svaki oblik ponašanja povezan s obećavanjem ili ponudom izravnih ili neizravnih darova ili prednosti, čime bi moglo doći do nedopuštena ili nezakonita interesa i/ili prednosti.

Zabranjeno je prihvatanje darova i drugih osobnih pogodnosti, osim ako je riječ o znakovima pažnje male vrijednosti. Svi darovi koji premašuju te granice zabranjeni su i moraju se odbiti. Ponuda pogodnosti odmah se mora prijaviti društvu LOWA Sportschuhe GmbH kako bi se mogli pokrenuti potrebni koraci.

Društvo LOWA uspostavilo je sustav za podnošenje pritužbi i prijave za anonimnu prijavu kriminalnog ponašanja (pogledajte poglavlje V). Ozbiljno shvaćamo sve prijave i osiguravamo korektivne mjere u što kraćem roku. Također, od svojih poslovnih partnera očekujemo aktivno postupanje protiv korupcije te provedbu odgovarajućih mjera informiranja i obuka. Informacije o sustavu za prijave moraju se na raspolaganje staviti u jasnu i lako pristupačnu obliku.

Na snazi su nacionalni zakoni o sprječavanju korupcije te Konvencija protiv korupcije UN-a (2006.).

(17) Poštivanje zakona o tržišnom natjecanju i trgovinskih odredbi

Društvo LOWA zalaže se za pravedno ophodenje s poslovnim partnerima te transparentna udruživanja u okviru tržišnog natjecanja. Zabranjeni su protuzakoniti dogовори s konkurentima ili klijentima radi ograničavanja tržišnog natjecanja i ostvarivanja nezakonitih prednosti. Poštujemo sve važeće nacionalne i međunarodne zakone o tržišnom natjecanju, a isto to pravilno ponašanje očekujemo i od svojih poslovnih partnera.

(18) Transparentne i iskrene usluge

Od poslovnih partnera očekujemo da raspolažu točnim informacijama u pogledu svoje djelatnosti, strukture i usluga te ih obznanjuju u skladu s važećim propisima. Poslovni partneri

ne smiju sudjelovati kako u krivotvorenju tih informacija tako ni u manipulaciji lancem opskrbe. Ne smije se ostvariti nezakonita prednost na temelju neprikladnih poslovnih praksi.

Društvo LOWA zadržava pravo u slučajevima dvojbe ili sumnje provoditi provjere i revizije poslovnih partnera.

(19) Zaštita žigovnih prava i patenata

Društvo LOWA vlasnik je žigovnih prava i patenata svojih proizvoda. Krivotvorene proizvode ili prodaju i distribuciju proizvoda društva LOWA bez naše dozvole smatra se kradom. To je najstrože zabranjeno, a takve čemo okolnosti kazneno goniti. Zadržavamo pravo u slučaju krađe ili krivotvorenja proizvoda bez odgode okončati poslovni odnos.

(20) Zaštita podataka

Svjesni smo činjenice da imamo posebnu obvezu pažljiva i prikladna rukovanja osobnim podatcima koji su nam proslijedeni. Nastojimo u svim poslovnim procesima te u pogledu svih zaposlenica i zaposlenika osigurati poštivanje i provedbu važećih odredbi o zaštiti podataka.

Poštujemo sve važeće propise o zaštiti podataka radi zaštite osobnih podataka, a isto takvo pažljivo i propisno ponašanje očekujemo od svojih poslovnih partnera.

Prikupljanje, pohrana, upotreba, prijenos i proslijedivanje te drugi oblici raspačavanja osobnih podataka moraju se, u skladu s nacionalnim i međunarodnim pravim propisima te pravnim zahtjevima, provoditi u vezi sa zaštitom podataka i informacijskom sigurnošću. Ako je to propisano nacionalnim zakonodavstvom, za zaštitu podataka potrebno je imenovati odgovornu osobu.

Sve zaposlenice i zaposlenici u redovitim se intervalima moraju obučavati u vezi s aspektima zaštite podataka. Obuke se moraju propisno provoditi i dokumentirati.

Posebice vrijedi Opća uredba o zaštiti podataka EU-a / OUZP (EU 2016/679).

Sva kršenja mogu se prijaviti putem sustava za podnošenje pritužbi i prijave: pogledajte poglavlje V.

(21) Provjera Kodeksa ponašanja

Svi poslovni partneri moraju na vlastitu odgovornost osiguravati usklađenost sa zakonskim odredbama i standardima. Međutim, društvo LOWA zadržava pravo u svakom trenutku provoditi nasumične kontrole kod poslovnih partnera i provjeravati proizvode.

U pogledu vlastitih proizvodnih lokacija i proizvodnih lokacija podizvođača redovitim provjerama osiguravamo poštivanje svojeg Kodeksa ponašanja. To obuhvaća i revizije u svrhu provjere je li se proveo dogovoren plan za korektivne mjere.

Poslovni partneri moraju zaposlenicama i zaposlenicima društva LOWA te trećim stranama u svakom trenutku omogućiti provjeru proizvodnih lokacija i pristup svim relevantnim prostorima. Svi važni dokumenti i snimke moraju biti dostupni te se predočiti i uručiti u svrhu provjere na zahtjev revizora.

Provjera se može provesti i bez posjeta lokaciji, i to stjecanjem uvida u dokumente i snimke. Njih je na zahtjev potrebno predočiti.

U naknadnom razgovoru za priopćivanje povratnih informacija poslovnim će se partnerima prenijeti rezultati provjere. Kršenja će se sažeti u Planu poboljšanja („Corrective Action Plan“) i moraju se otkloniti u razdoblju koje je navedeno u njemu. Društvo LOWA pri tome će pružati podršku poslovnim partnerima.

(22) Sankcije u slučaju kršenja

Kada saznamo za kršenja ovoga Kodeksa ponašanja, naš je prvenstveni cilj u što kraćem roku otkloniti utvrđena kršenja u suradnji s našim poslovnim partnerima.

U tu svrhu pridržavamo sljedeća prava:

- (i) Sa svojim poslovnim partnerima odredit ćemo planove za korektivne mjere i sklopiti sporazume radi ublažavanja kršenja unutar dogovorenog vremenskog okvira.
- (ii) Pridržavamo pravo na poništavanje ili raskid ugovora kada je riječ o teškim kršenjima ili kada poslovni partneri nisu u stanju ili nisu spremni pristati na plan za korektivne mjere ili ga poštivati.

U slučaju nepoštivanja Kodeksa ponašanja ili kršenja koja nisu ispravljena nakon provjere provedbe plana „Corrective Action Plan“, društvo LOWA pridržava pravo na sljedeće mjere (nisu navedene obvezujućim redoslijedom):

- odgoda rokova plaćanja neplaćenih računa poslovnih partnera dok se „Corrective Action Plan“ propisno ne provede
- snošenje svih troškova putem poslovnih partnera za nastale štete, korektivne mjere i, po potrebi, revizija koje je ponovno potrebno provesti
- opomena pred otkazivanje poslovnog odnosa
- poništavanje poslovnog odnosa tijekom utvrđenog razdoblja
- opomena pred konačni raskid poslovnog odnosa
- konačni raskid poslovnog odnosa kada ni nakon višestrukih poziva „Corrective Action Plan“ nije proveden ili kada je došlo do ponovnih teških kršenja Kodeksa ponašanja.

U slučaju teških kršenja obveza iz ovog Kodeksa ponašanja može doći do trenutnog otkazivanja odnosa bez prethodne obavijesti.

Ako poslovni partneri otklone kršenje unutar utvrđenog vremenskog okvira („Corrective Action Plan“), sve je spremno za nastavak suradnje.

(23) Posredovanje Kodeksa ponašanja

Kodeks ponašanja mora se objaviti svim zaposlenicama i zaposlenicima na svim proizvodnim lokacijama te staviti na raspolaganje na slobodno pristupačnu mjestu. Potrebno je osigurati da se Kodeks ponašanja posreduje svim zaposlenicama i zaposlenicima na jeziku dotične države. On se svim zaposlenicima mora uručiti zajedno s ugovorima o radu ili staviti na raspolaganje za električno preuzimanje. Ako su ugovori o radu već zaključeni, potrebno ga je predati zaposlenicama i zaposlenicima kao dodatni dokument koji se prilaže ugovoru o radu ili staviti na raspolaganje za električno preuzimanje. Potrebno je dokumentirati njegovo zaprimanje i primitak na znanje.

Društvo LOWA pridržava pravo provjeriti posredovanje Kodeksa ponašanja unutar proizvodnih lokacija te znanje zaposlenica i zaposlenika o svojim individualnim pravima.

Moraju se organizirati mjere obuke i edukacije povezane s tom temom radi implementacije Kodeksa ponašanja, odnosno, ako ih organizira društvo LOWA, moraju se aktivno podržavati te se zaposlenicama i zaposlenicima mora omogućiti sudjelovanje u njima. Sudjelovanje u edukacijama mora se dokumentirati.

Očekujemo da će poslovni partneri proslijediti obveze iz ovoga Kodeksa ponašanja i unutar svojeg lanca opskrbe te tako osigurati odgovornu, socijalnu i etičku proizvodnju. Odgovornost za posredovanje i poštivanje Kodeksa ponašanja u pogledu vlastitih poddobavljača odgovornost je poslovnih partnera. Poslovni partneri izvijestit će društvo LOWA o eventualnim poddobavljačima te moraju društvu LOWA transparentno proslijediti njihove adrese i količinu.

(24) Odgovornost i dokumentacija

Za implementaciju Kodeksa ponašanja poslovni partneri imenovat će odgovorne osobe koje će društvu LOWA služiti kao osobe za kontakt tijekom postupka revizije te propisno provoditi i dokumentirati mjere povezane s Kodeksom ponašanja (npr. mjere zaštite na radu, zaštite zdravlja i zaštite okoliša). Dokumentacija se na upit mora predočiti.

(25) Odnosi s poslovnim partnerima

Društvo LOWA Sportschuhe GmbH nastoji provoditi proizvodnju obuće u Europi, pri čemu njeguje izravne i dugoročne odnose s poslovnim partnerima.

Provedbu Kodeksa ponašanja smatramo zajedničkom, partnerskom zadaćom radi osiguravanja pravednih radnih uvjeta duž cjelokupnog lanca opskrbe.

V. Pritužbe i prijave u slučaju kršenja Kodeksa ponašanja

Društvo LOWA polazi od dosljedna i pravilna ponašanja svih svojih zaposlenica i zaposlenika te poslovnih partnera, pri čemu stremi suradnji koja se temelji na povjerenju i vrjednovanju.

Svjesni smo da u pojedinačnim slučajevima svejedno može doći do kršenja zakonskih odredbi i/ili smjernica utvrđenih u ovom Kodeksu ponašanja. Stoga sve zaposlenice i zaposlenike te poslovne partnere želimo pozvati da svoje nedoumice,

- ako je moguće, posreduju svojim izravno nadređenim zaposlenicima te pronađu korektivne mjere.
- **Ako se to ne želi ili nije moguće**, društvo LOWA osiguralo je anonimno mjesto za stupanje u kontakt u slučaju pritužbi i prijava, a ono je dostupno putem sljedeće adrese:

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



Tel.: +49 69 9999 8838

Pravobraniteljica:

Karin Holloch
Odvjetnica
Achenbachstraße 8
D-40237 Düsseldorf (Njemačka)
Tel.: +49 211 540 11 330
E-pošta: karin.holloch@business-integrity.lawyer

Potičemo zaposlenice i zaposlenike da podnesu pritužbu ili provedu prijave u slučaju kršenja Kodeksa ponašanja. Društvo LOWA sve će prijave shvatiti ozbiljno, nastaviti ih obrađivati te zaštititi prijavitelje. Ni poslovni partneri ne smiju provoditi disciplinske mjere protiv prijavitelja.

Za pitanja u vezi s Kodeksom ponašanja možete se obratiti rukovoditeljima za korporativnu odgovornost („Corporate Responsibility Manager“) društva LOWA Sportschuhe GmbH:

Ingmar Anderson (ingmar.anderson@lowa.de)

Veronika Becker (veronika.becker@lowa.de)



simply more...

VI. Objasnenje u vezi s obvezom u pogledu ovoga Kodeksa ponašanja

Društvo LOWA surađuje samo s onim partnerima koji poštuju ovaj Kodeks ponašanja.

Ovime potvrđujemo da prihvaćamo Kodeks ponašanja te da ćemo poštivati standarde navedene u njemu.

između

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 rukovodstva (LOWA)

i

Naziv poduzeća i adresa:

OAR ID (ako postoji): _____

Mjesto, datum

Potpis poslovodstva i pečat poduzeća

Povratno pošaljite potpisani primjerak ovoga Kodeksa ponašanja svojoj osobi za kontakt u društvu LOWA ili na adresu e-pošte info@lowa.de.