LOWA

simply more...

CODE OF CONDUCT

Versione 4 (09/2022) - Italiano

La nostra missione - Premessa della dirigenza aziendale

Il Codice di condotta LOWA esprime le linee guida a cui deve ispirarsi il nostro operato quotidiano

Che ti piaccia semplicemente goderti il contatto con la natura. Trascorrere il tuo tempo libero all'aria aperta. O muoverti tra prati, boschi e montagne. LOWA ti accompagna nelle piccole e grandi avventure outdoor, in spedizioni impegnative e anche nelle imprese più ardue. Con affidabilità e senso di responsabilità.

In quanto marchio strettamente legato allo sport alpino, LOWA vive di natura e a contatto con la natura e con i suoi prodotti vuole offrire alla sua clientela la migliore esperienza possibile nell'outdoor. In quasi nessun altro settore il rapporto con la natura è così evidente come nel settore outdoor. Questo ci pone di fronte alle nostre responsabilità. Materiali di alta qualità, destinati a soddisfare condizioni d'uso estremamente impegnative, non possono limitarsi ad essere durevoli e robusti, ma devono allo stesso tempo essere rispettosi dell'ambiente e compatibili con la salute. Ciò non vale solo per il nostro prodotto finale, anche il processo produttivo deve rispettare condizioni di equità e rispetto dell'ambiente. Per questo nella produzione dei nostri prodotti abbiamo standard ambientali e sociali elevati e ci atteniamo a standard e convenzioni internazionali che proteggono e garantiscono i diritti delle persone, del lavoro e dell'ambiente in qualunque parte del mondo.

La nostra esigenza di assumerci la responsabilità per condizioni di lavoro eque lungo tutta la catena di fornitura è profondamente radicata nella nostra cultura aziendale. Produrre calzature è una vera e propria arte che oltre al know-how richiede particolare sensibilità e - ancora nel 21esimo secolo - tanto lavoro manuale. Senza l'impegno e la dedizione dei nostri oltre 2.100 dipendenti la nostra azienda non potrebbe oggi vantare una storia centenaria piena di successi. In fin dei conti, sono proprio loro, le nostre dipendenti e i nostri dipendenti, che realizzano i nostri prodotti e si interfacciano con la nostra clientela. Sono loro il nostro bene più prezioso.

Fedeltà, integrità, fiducia, onestà e rispetto sono valori che in LOWA viviamo concretamente. A questi criteri valoriali noi come dirigenza ci ispiriamo nel nostro operato quotidiano nei confronti dei nostri dipendenti e della nostra clientela. Ma naturalmente si tratta di criteri valoriali che si applicano non solo a noi, ma anche alla nostra forza lavoro, ai nostri partner commerciali e alle nostre aziende produttrici nazionali ed estere.

Nel presente Codice di condotta abbiamo fissato dettagliatamente i nostri standard etici, ecologici e sociali. Questi standard si applicano alla nostra sede di produzione in Germania come pure a tutti i nostri stabilimenti produttivi LOWA all'estero. Ci aspettiamo che anche i nostri partner commerciali rispettino rigorosamente questi standard di comportamento.

Certi di poter proseguire la nostra proficua collaborazione anche in futuro, ci adoperiamo per sostenere i nostri partner commerciali nell'implementazione di questo Codice di condotta.

Alexander Nicolai

Amministratore delegato / CEO

Indice

La nostra missione - Premessa della dirigenza aziendale 2
I. Standard LOWA e principi fondamentali 4
II. Responsabilità sociale 5
(1) Divieto del lavoro minorile 5
(2) Proibizione del lavoro coatto e di misure disciplinari arbitrarie 6
(3) Orari di lavoro 6
(4) Retribuzione 6
(5) Divieto di discriminazione 7
(6) Salute e sicurezza nel luogo di lavoro 8
(7) Diritto di libera associazione e di contrattazione collettiva 8
(8) Rapporto di lavoro con valore legale vincolante 9
(9) Divieto di inquinamento del suolo, delle acque e dell'aria 9
(10) Divieto di acquisto illegale di terreni agricoli 9
III. Responsabilità ecologica 10
(11) Convenzione internazionale sulla tutela dell'ambiente e la salvaguardia della salute 10
(12) Protezione del clima 11
(13) Sicurezza contro le sostanze chimiche 11
(14) Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose 12
(15) Protezione degli animali e delle specie 12
IV. Economia etica e integrità / Good Governance 13
(16) Proibizione della concussione e corruzione 13
(17) Rispetto delle leggi antitrust e delle regole commerciali 13
(18) Prestazioni trasparenti e oneste 14
(19) Protezione di marchi e brevetti 14
(20) Protezione dei dati 14
(21) Verifica del Codice di condotta 14
(22) Sanzioni in caso di violazioni 15
(23) Comunicazione del Codice di condotta 16
(24) Responsabilità e documentazione 16
(25) Relazioni con i partner commerciali 16
V. Reclami e segnalazioni di violazioni al Codice di condotta 17
VI. Dichiarazione d'impegno al rispetto del presente Codice di condotta 18

I. Standard LOWA e principi fondamentali

LOWA Sportschuhe GmbH è un'azienda tedesca tra le principali produttrici di calzature da escursionismo e outdoor. L'azienda è una società controllata del gruppo italiano Tecnica, uno dei leader nel mondo nel settore delle calzature outdoor e dell'attrezzatura da sci.

LOWA riconosce la propria particolare responsabilità nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, della clientela, dell'ambiente e della società. LOWA mette sullo stesso piano d'importanza gli aspetti sociali, ecologici ed economici e li ingloba in una strategia di ampio respiro. La Corporate Responsibility (CR) fa parte integrante della nostra filosofia aziendale. A integrazione di questa strategia CR, abbiamo un sistema di gestione volto ad affrontare adeguatamente i rischi che si palesano lungo la catena di fornitura e a far emergere continuamente il potenziale di miglioramento. Al fine di agevolarne l'implementazione, abbiamo redatto questo Codice di condotta.

La nostra strategia affonda le sue radici nell'impegno assunto da Tecnica Group, la nostra società capogruppo. Tecnica Group ha sottoscritto il Global Compact delle Nazioni Unite impegnandosi al perseguimento degli obiettivi di sostenibilità delle Nazioni Unite.

Nel nostro operato ci ispiriamo ai principi espressi dal presente Codice di condotta e ci aspettiamo che facciano altrettanto le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori, nonché i nostri partner commerciali.

Il Codice di condotta LOWA è basato su standard internazionali. In particolare menzioniamo qui:

- la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite
- i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite
- le convenzioni e in particolare le norme fondamentali del lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)
- le linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali
- la convenzione sui diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite
- la convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione
- la Dichiarazione di Rio su ambiente e sviluppo

Inoltre devono essere rispettate tutte le disposizioni di legge vigenti (ad esempio la legislazione sull'ambiente). Vanno sempre applicati i requisiti più severi esistenti nei rispettivi casi.

Gli standard si applicano per le lavoratrici e i lavoratori di LOWA Sportschuhe GmbH in Germania e per le nostre società controllate (LOWA R&D, LOWA Production, LOWA Boots LLC, LOWA Schuhe AG, Schöffel-LOWA Stores GmbH) nazionali ed estere come pure per tutti i partner commerciali di LOWA Sportschuhe GmbH.

LOWA accetta come partner commerciali soltanto quelli che si impegnano a rispettare gli standard sociali, ambientali e di governance enunciati e accettano per iscritto il Codice di condotta.

Presentazione di segnalazioni o reclami:

Per la segnalazione di violazioni delle norme fissate nel presente Codice di condotta abbiamo istituito un apposito sistema di gestione dei reclami che garantisce l'anonimato delle persone segnalanti. Esaminiamo seriamente ogni segnalazione pervenuta, cercando di risolvere in breve tempo il problema. La procedura per la presentazione dei reclami è descritta dettagliatamente nel capitolo V.

II. Responsabilità sociale

Diritti umani e standard di lavoro

Applichiamo e rispettiamo i diritti umani universalmente validi delle Nazioni Unite, che riconoscono i diritti individuali di libertà e autonomia ad ogni persona indipendentemente dall'età, dal genere e dall'origine. Nell'ambito della nostra sfera d'influenza, ci adoperiamo affinché questi diritti siano rispettati e tutelati presso la nostra azienda e presso i nostri partner commerciali e fornitori.

In particolare prestiamo attenzione al rispetto degli standard di lavoro e sociali fissati dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) e al rispetto delle norme fondamentali in materia di lavoro nonché delle leggi nazionali del lavoro vigenti presso i nostri partner commerciali.

Per quanto concerne i diritti umani, i diritti del lavoro e dell'ambiente come pure la prevenzione della corruzione, ci ispiriamo ai 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

Qualora questi diritti vengano lesi all'interno del nostro campo d'azione, cercheremo di porre rimedio nel migliore modo possibile. A tal fine abbiamo istituito un sistema di reclamo e di whistleblowing, tramite il quale si possono segnalare violazioni dei diritti umani e ambientali nonché le violazioni degli standard etici fissati nel presente Codice di condotta.

Rapporti di lavoro e condizioni di lavoro eque

In LOWA siamo fautori di condizioni di lavoro eque e ci aspettiamo lo stesso anche dai nostri partner commerciali.

Dimostriamo apprezzamento verso i nostri dipendenti. Rifiutiamo qualsiasi forma di sanzioni contrarie alla legge, abuso, molestia, vessazione o altro trattamento indegno nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tutti i rapporti di lavoro ci atteniamo alle norme del diritto di lavoro vigente nel singolo Paese e ci aspettiamo lo stesso dai nostri partner commerciali.

Nel quadro del Codice di condotta LOWA si applicano nel dettaglio le seguenti disposizioni in ordine alla responsabilità sociale d'impresa:

(1) Divieto del lavoro minorile

Il lavoro minorile è vietato secondo le disposizioni delle Nazioni Unite e dell'ILO. Qualsiasi forma di lavoro minorile è illegale. I diritti dell'infanzia vanno protetti.

L'età minima per l'ammissione al lavoro dovrebbe essere 16 anni, ma come minimo non dovrebbe in nessun caso scendere sotto l'età dell'obbligo scolastico o l'età di 15 anni. A seconda delle leggi nazionali, l'età minima per l'impiego di minori può anche essere superiore. Si applicano quindi le seguenti disposizioni.

Ragazze e ragazzi tra i 15 e i 18 anni non possono essere obbligati a svolgere lavori che sono in grado di mettere a rischio la loro salute, sicurezza o integrità sessuale.

I minori di 18 anni non possono assolutamente essere impiegati in turni di notte, tanto meno possono lavorare più di 8 ore al giorno. Deve essere concesso un riposo notturno ininterrotto di almeno 12 ore.

I partner commerciali che nella loro sfera di competenza dovessero ravvisare una violazione del divieto di lavoro minorile, si preoccuperanno di trovare una soluzione che ponga al primo posto il bene dei minori.

(2) Proibizione del lavoro coatto e di misure disciplinari arbitrarie

Le lavoratrici e i lavoratori devono esercitare la loro attività volontariamente e senza costrizione. È proibita la produzione di prodotti LOWA attraverso qualsiasi forma di lavoro forzato, di manodopera ridotta in schiavitù o carceraria.

Le lavoratrici e i lavoratori impiegati devono essere trattati con rispetto e dignità. È proibito l'uso di vessazioni sia fisiche che psicologiche, sessuali o verbali e ogni altra forma di intimidazione.

Le lavoratrici e i lavoratori che presentano una segnalazione o un reclamo basato sul Codice di condotta e/o conformemente a un diritto riconosciuto a livello internazionale o nazionale, non devono essere esposte/i ad alcuna forma di ritorsione o di misura disciplinare. Sono proibiti i licenziamenti di lavoratrici e lavoratori in seguito a reclami o segnalazioni.

La confisca di passaporti, ad esempio come misura disciplinare, è in generale vietata.

Esclusione di materiali e prodotti provenienti dallo Xinjiang, Cina

LOWA non si rifornisce di materiali e prodotti provenienti dalla regione cinese dello Xinjiang e pretende che non lo facciano nemmeno i suoi partner commerciali e che vigilino affinché ciò non avvenga.

(3) Orari di lavoro

Si applicano gli orari di lavoro definiti dalle legislazioni nazionali. L'orario di lavoro regolare non può in nessun caso superare le 48 ore alla settimana e il numero massimo di 12 ore di straordinario settimanali.

Il lavoro straordinario può essere svolto solo su base volontaria, e non in modo continuativo e pianificato. Deve essere retribuito con indennità.

A tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori deve essere concesso il diritto ad almeno un giorno libero alla settimana.

Gli orari di lavoro devono essere comunicati in modo ben visibile ed essere accessibili senza difficoltà per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori.

(4) Retribuzione

La retribuzione di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori deve corrispondere almeno al livello minimo salariale di legge o al livello usuale del settore, considerando sempre però lo standard più alto. I partner commerciali sono tenuti a pagare i salari, a coprire i costi di mantenimento e consentire la libera disponibilità di un importo se il salario minimo di legge non è sufficiente. Il pagamento dei salari deve avvenire regolarmente e puntualmente.

Il lavoro straordinario deve essere retribuito secondo lo standard di legge o industriale, applicando sempre quello più alto.

Sussiste il diritto a pagamenti regolari del salario e a tutte le indennità sociali prescritte per legge (ad es. indennità di malattia, indennità di ferie non godute, indennità di maternità) e inoltre alla consegna di regolari buste paga. Queste devono riportare informazioni comprensibili sulla composizione della retribuzione, ad esempio trattenute e indennità. Sono proibite le trattenute sul salario come misura disciplinare.

Divieto della discriminazione salariale

La politica di impiego e di retribuzione, l'accesso alla formazione continua, le possibilità di carriera, le regole per la cessazione dei rapporti di lavoro e il pensionamento o qualsiasi altro aspetto inerente un rapporto di lavoro devono basarsi sul principio della parità di diritti e di possibilità indipendentemente dall'età e dal genere, dalla religione, dalle convinzioni politiche, dall'appartenenza a un sindacato, dall'origine sociale, dall'identità e orientamento sessuale o da una disabilità.

LOWA applica il principio di equità salariale. Ogni dipendente riceve la stessa retribuzione a parità di ruolo e mansione.

LOWA si riserva di verificare l'applicazione di questo principio e della parità retributiva di genere anche presso i suoi partner commerciali.

(5) Divieto di discriminazione

Trattiamo le persone che lavorano per noi con rispetto e dignità, integrando inclusivamente nella nostra azienda ogni dipendente senza distinzione di sorta. LOWA non tollera la discriminazione, in qualsiasi forma essa si manifesti. Proteggiamo le dipendenti e i dipendenti da molestie e trattamenti iniqui.

Anche i partner commerciali sono tenuti ad agire attivamente contro la discriminazione e a proteggere nel miglior modo possibile il personale impiegato. Alle lavoratrici e ai lavoratori che hanno bisogno di una particolare protezione o di una particolare sostegno, deve essere prestato aiuto.

È vietata qualsiasi discriminazione, qualsiasi esclusione o qualsiasi favoritismo in base all'origine etnica o nazionale, al genere, alla religione o alle convinzioni personali o a una posizione politica, come pure a una disabilità, a malattia, gravidanza, età, identità e orientamento sessuale, provenienza sociale, appartenenza a un'organizzazione dei lavoratori o in base a qualsiasi altra caratteristica personale.

Devono essere rispettate senza alcuna limitazione le leggi nazionali anti-discriminazione e la convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità. Se la legge anti-discriminazione nazionale prevede la nomina di una persona incaricata, occorre provvedere a nominarla.

Per le persone oggetto di discriminazione, LOWA ha creato un sistema di reclamo e di whistleblowing, attraverso il quale è possibile presentare reclamo (vedi capitolo V). Esaminiamo seriamente ogni reclamo pervenuto, cercando di risolvere tempestivamente il problema. Ci aspettiamo anche dai nostri partner commerciali che combattano attivamente la discriminazione, introducendo misure di sensibilizzazione e formazione, indicando le possibilità di reclamo esistenti per i dipendenti interessati e fornendo informazioni facilmente accessibili a questo riguardo.

(6) Salute e sicurezza nel luogo di lavoro

La sicurezza sul lavoro nel luogo di lavoro deve essere garantita e verificata periodicamente. Anche l'ambiente di lavoro, compresi i macchinari, le attrezzature o i processi di produzione, non devono mettere a rischio la salute delle singole lavoratrici e dei singoli lavoratori.

Devono essere adottate misure efficaci per la protezione dai rischi (ad es. protezione antincendio, vie di esodo e uscite di emergenza, misure di primo soccorso, addestramenti e misure di prevenzione). Nel caso particolari attività nel processo di produzione richiedano l'utilizzo di dispositivi di protezione individuali, questi devono essere messi a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori nella quantità necessaria e a titolo gratuito. Il corretto utilizzo deve essere controllato scrupolosamente e regolarmente.

I rischi per la salute e la sicurezza devono essere comunicati alle lavoratrici e ai lavoratori e devono essere svolti corsi di formazione sulla prevenzione. Inoltre si devono nominare delle persone responsabili, alle quali affidare la competenza per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute dei dipendenti. In questo ambito si devono rispettare le rispettive leggi nazionali.

Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto di allontanarsi immediatamente e senza un particolare permesso da situazioni che costituiscono un pericolo per la loro salute e incolumità. Le persone bisognose di protezione, quali lavoratrici e lavoratori adolescenti, neomamme e mamme in attesa, persone con disabilità, ricevono una protezione particolare.

I partner commerciali sono tenuti a garantire ai dipendenti protezione da infortuni, tra l'altro attraverso la partecipazione a sistemi di assicurazione obbligatoria. Ove ciò non sia possibile, dovrebbero essere stipulati per i dipendenti assicurazioni volontarie contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

I materiali pericolosi devono essere etichettati e stoccati in modo sicuro. Deve essere messa a disposizione dei lavoratori in loco una scheda dati di sicurezza (SDS) a cui attenersi. La scheda deve riportare anche le informazioni relative al comportamento da tenere in caso di emergenze. Per il magazzino dei solventi si applicano prescrizioni distinte che devono essere rispettate, ad esempio protezione in caso di avaria.

I servizi igienici e gli spogliatoi (nonché eventuali alloggi messi a disposizione) per le lavoratrici e i lavoratori devono presentare condizioni igieniche impeccabili, devono essere puliti, sicuri e disponibili in misura sufficiente.

Deve essere garantita anche acqua potabile in quantità sufficiente.

(7) Diritto di libera associazione e di contrattazione collettiva

Il datore di lavoro riconosce a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori il diritto di fondare associazioni od organizzazioni allo scopo di garantire tutela alle lavoratrici e ai lavoratori. Se la libertà di associazione è limitata da legislazioni nazionali, si deve provvedere affinché sia consentito ai dipendenti di eleggere una propria rappresentanza di interessi. Forme alternative alle assemblee collettive, almeno allo scopo di condurre delle contrattazioni, devono trovare appoggio da parte dei partner commerciali.

I rappresentanti di interessi non devono essere in alcun modo penalizzati o discriminati. Deve essere consentito il libero esercizio delle loro funzioni di rappresentanza.

Deve essere rispettato il diritto sindacale e il diritto di sciopero.

In caso di collaborazione con servizi di sicurezza (privati), si devono interrompere eventuali lesioni dei diritti umani e adottare misure atte a prevenirle.

(8) Rapporto di lavoro con valore legale vincolante

In tutti i rapporti di lavoro ci atteniamo alle norme del diritto di lavoro vigente nel singolo Paese e ci aspettiamo lo stesso dai nostri partner commerciali.

Gli obblighi in materia di diritto sociale e del lavoro nei confronti dei dipendenti e le regolamentazioni risultanti da una regolare assunzione non possono essere aggirati mediante contratti di lavoro temporanei o mediante tipologie di formazione senza una prospettiva di ulteriore formazione o assunzione a tempo indeterminato. Alle lavoratrici e ai lavoratori giovani deve essere fornita la possibilità di partecipare a programmi di istruzione e formazione professionale.

All'inizio del rapporto di impiego, devono essere messe a disposizione delle persone neoassunte informazioni comprensibili sulle condizioni di lavoro essenziali, compresi i loro diritti e doveri, gli orari di lavoro, la retribuzione e le modalità di pagamento e liquidazione.

Deve essere istituita per i dipendenti una protezione assicurativa nel quadro dei sistemi assicurativi obbligatori previsti dallo Stato. Ove ciò non sia possibile, dovrebbero essere stipulate per i dipendenti assicurazioni volontarie contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Rispettiamo e tuteliamo il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di cessare il loro rapporto di lavoro rispettando il preavviso fissato nel rispettivo contratto.

Protezione della popolazione locale

Oltre che per la tutela dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori ci battiamo anche per i diritti della popolazione locale nelle nostre sedi di produzione. In particolare devono essere rispettati gli obblighi enunciati nei due capitoli seguenti e devono essere tutelati nel miglior modo possibile, in tutte le ulteriori attività commerciali, i diritti di tutte le persone interessate, ad esempio i residenti.

(9) Divieto di inquinamento del suolo, delle acque e dell'aria

LOWA si batte incondizionatamente per la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori e rispetta i diritti dei residenti e della popolazione locale nelle sedi di produzione.

Nei nostri siti produttivi come pure in quelli dei nostri partner commerciali nazionali ed esteri devono essere vietate contaminazioni nocive del suolo, delle acque e dell'aria. Sono parimenti proibiti l'inquinamento acustico e il consumo eccessivo di acqua.

Devono essere rispettate le normative nazionali e internazionali sulla difesa del suolo e delle acque e sulla protezione dalle emissioni e dal rumore.

(10) Divieto di acquisto illegale di terreni agricoli

Ove vengano costruite o ampliate sedi di produzione oppure vengano acquistati terreni, foreste e acque, devono essere rispettati i diritti e gli interessi delle comunità locali. L'acquisto illegale di terreni agricoli o gli sfratti forzosi sono vietati.

III. Responsabilità ecologica

Tutela dell'ambiente e della natura

La natura ci offre lo spazio per l'esercizio di attività outdoor. La sua preservazione è fondamentale per il nostro sostentamento. Consapevoli di ciò, ci impegniamo come azienda a favore della tutela dell'ambiente e della natura, garantiamo un uso oculato delle risorse e riduciamo al minimo gli effetti della nostra attività commerciale sull'ambiente, sul clima e sulla biodiversità. Ciò vale sia per gli effetti diretti sull'ambiente derivanti dalla nostra attività aziendale sia per i nostri stabilimenti di produzione.

Prestiamo inoltre attenzione alla produzione e lavorazione ecocompatibile delle nostre scarpe, a un impiego ottimizzato dei materiali e a condizioni di trasporto rispettose dell'ambiente. Riutilizziamo per quanto possibile materie prime e materiali.

Un tema molto importante in questo ambito è l'assenza di sostanze dannose. Ce ne facciamo carico ricorrendo a un elenco di sostanze soggette a restrizione (Restricted Substances List) per escludere o ridurre al minimo le sostanze chimiche pericolose nei nostri prodotti. Le sostanze pericolose saranno da impiegare soltanto nel caso in cui non ci siano alternative disponibili e soltanto a condizione che vengano utilizzate e smaltite in modo corretto e che l'ambiente non subisca danni a causa del loro impiego. Inoltre rispettiamo il trattato internazionale sulla messa al bando mondiale delle sostante inquinanti altamente pericolose.

I rifiuti devono sempre essere evitati o ridotti ove possibile. Deve essere garantito e anche documentato uno smaltimento rispettoso dell'ambiente e conforme alle normative.

I nostri partner commerciali sono anch'essi tenuti a controllare che le loro attività operative non abbiano ricadute negative sull'ambiente e provvedere a ridurle al massimo delle loro possibilità.

Tutte le normative nazionali e internazionali in materia di salvaguardia della natura devono essere rispettate. Le misure aziendali adottate per la tutela dell'ambiente e della natura devono essere comunicate alla forza lavoro in forma chiara e comprensibile. Il loro rispetto dovrà essere controllato e documentato con regolare periodicità.

Per le misure di tutela dell'ambiente deve essere nominata una persona responsabile; la sua attività deve essere documentata e attestata su richiesta.

Nel quadro del Codice di condotta LOWA si applicano nel dettaglio le seguenti disposizioni in materia di ambiente:

(11) Convenzione internazionale sulla tutela dell'ambiente e la salvaguardia della salute

Rispettiamo la Convenzione internazionale sulla tutela degli esseri umani e dell'ambiente e ad essa ci ispiriamo nel nostro operato. L'utilizzo di sostanze altamente tossiche ed estremamente dannose per l'ambiente, vietate internazionalmente, è severamente proibito nei nostri prodotti e nei nostri siti produttivi. Abbiamo messo a punto misure di protezione idonee per evitare l'impiego di queste sostanze pericolose.

Dai nostri partner commerciali ci aspettiamo che rispettino questi divieti internazionali e che adottino misure altrettanto stringenti per la protezione degli esseri umani e dell'ambiente.

Si applicano i seguenti divieti internazionali:

- La Convenzione di Minamata per il divieto di produzione e di utilizzo del mercurio e in aggiunta il Regolamento UE (2017/852) sul mercurio.
- La Convenzione di Stoccolma (Convenzione POP) sul divieto di determinati inquinanti organici persistenti e il Regolamento UE sui POP (UE 2019/1021) come attuazione europea.
- La Convenzione di Basilea sul divieto di importazione ed esportazione dei rifiuti pericolosi e in aggiunta il Regolamento UE (CE 1013/2006) relativo alle spedizioni di rifiuti.

(12) Protezione del clima

La protezione del nostro clima e la riduzione dei gas a effetto serra sono essenziali per la preservazione del nostro ambiente. Nell'ambito della nostra attività commerciale adottiamo quindi misure volte al raggiungimento dell'obiettivo fissato dalla convenzione di Parigi sulla protezione del clima che prevede di contenere il riscaldamento globale a 1,5 gradi entro il 2050. Dai nostri partner commerciali ci aspettiamo lo stesso impegno.

(13) Sicurezza contro le sostanze chimiche

LOWA controlla regolarmente che i suoi prodotti e le sue confezioni non contengano sostanze pericolose. Inoltre, consentiamo soltanto l'uso di materiali che soddisfano gli standard del Regolamento UE sulle sostanze chimiche (CE) N. 1907/2006 (REACH).

Per l'attestazione della conformità al Regolamento REACH, l'associazione cads e.V. (Cooperazione per determinati standard consolidati nelle calzature e nei prodotti in pelle e.V.) ha stilato una lista di inquinanti vietati: la "cads Restricted Substance Liste (cads RSL)".

I nostri prodotti soddisfano i requisiti della cads RSL. Ai nostri partner commerciali imponiamo di dimostrare che i loro prodotti rispettano i limiti stabiliti nella cads RSL. Da parte nostra verifichiamo che ciò avvenga attraverso un'interrogazione sui materiali (LOWA Material Query e Declaration of Conformity) e affidiamo a laboratori esterni riconosciuti il compito di eseguire controlli a campione sui materiali da noi impiegati per verificare che non contengano inquinanti.

Inoltre imponiamo ai nostri partner commerciali di verificare le sostanze riportate nell'elenco dei candidati REACH delle "sostanze estremamente preoccupanti (elenco SVHC) e di rispettare i limiti ivi stabiliti. Si deve tenere conto anche del "Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act", in breve California Proposition 65 (Cal Prop 65).

Ulteriori informazioni:

Regolamento UE sui prodotti chimici (UE) N. 1907/2006 (REACH) ed Elenco delle sostanze candidate SVHC: https://echa.europa.eu/candidate-list-table

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

Californian "Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act" (California Proposition 65) (https://oehha.ca.gov/proposition-65)

(14) Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose

Seguiamo un approccio sistematico nel determinare, trattare, ridurre e smaltire in modo responsabile o riciclare i rifiuti solidi e ci aspettiamo lo stesso comportamento dai nostri partner commerciali. I divieti all'esportazione di rifiuti pericolosi stabiliti nella Convenzione di Basilea del 1989 devono essere rispettati nella versione vigente.

Prodotti chimici o altri materiali che costituiscono un pericolo se liberati nell'ambiente, devono essere determinati e trattati in modo che sia in ogni momento garantita la sicurezza durante la gestione, il trasporto, lo stoccaggio o l'utilizzo di queste sostanze e durante il loro riciclaggio, recupero o smaltimento.

Si applicano le convenzioni internazionali citate nel paragrafo (11) e le norme di diritto internazionali e locali attualmente in vigore in materia di rifiuti e sostanze pericolose.

(15) Protezione degli animali e delle specie

Rispettiamo i principi relativi alla protezione, all'allevamento e al trasporto di animali e alla preservazione della biodiversità e ad essi ci conformiamo nel nostro operato d'impresa. L'allevamento e l'utilizzazione di animali devono rispondere ai requisiti di legge nazionali e internazionali vigenti in materia di protezione degli animali e devono essere confacenti alla specie.

Nel caso in cui sussistano criteri nazionali relativi al benessere degli animali, questi criteri vanno rispettati.

I nostri partner commerciali non possono usare materiali provenienti da specie a rischio o in via di estinzione. Deve essere rispettata la Convenzione di Washington sulla tutela delle specie (CITES).

Per i materiali forniti a LOWA si applicano i seguenti criteri di esclusione:

Cuoio / pelle: Per motivi etici e di tutela dell'ambiente, il cuoio fornito a LOWA deve provenire esclusivamente da animali che vengono allevati per la produzione di carne. Il cuoio deve provenire esclusivamente da giovenche e manzi europei e deve essere prodotto in concerie europee.

Divieto di utilizzo di vera pelliccia: L'utilizzazione di vera pelliccia nei nostri prodotti per noi non è accettabile. In tale ambito condanniamo esplicitamente l'allevamento in gabbia.

Divieto di utilizzo di angora: L'angora (pelo di coniglio) non è consentita.

Lana/lana merino: Se viene utilizzata lana di pecora e/o lana merino, non deve provenire da animali che siano stati allevati o tosati in modo da causare loro sofferenze. La lana merino non può essere ottenuta mediante utilizzo della pratica del mulesing.

Divieto di utilizzo di piume e penne: Lo spiumaggio degli animali da vivi e l'ingrassamento tramite alimentazione forzata sono per LOWA pratiche inaccettabili. Perciò non usiamo alcun materiale a base di piume e penne.

Proibizione di materiali provenienti da rettili e pesci: I materiali provenienti da rettili (ad es. coccodrillo) o pesci (ad es. squalo) non sono consentiti.

Esclusione di sostanze potenzialmente bioattive: Il ricorso a nanotecnologie, ad agenti antitraspiranti, biocidi e antimuffa non è consentito a causa di possibili effetti negativi sull'ambiente e sulla salute.

IV. Economia etica e integrità / Good Governance

LOWA si riconosce in una gestione d'impresa irreprensibilmente onesta ed etica in sintonia con il diritto vigente. Pertanto, comunichiamo sempre in modo aperto, completo e onesto. Ci aspettiamo lo stesso comportamento trasparente e responsabile dai nostri collaboratori e partner commerciali.

Condanniamo la corruzione su tutti i fronti e qualsiasi forma di influenza illecita e concussione dei partner commerciali. Fondamentalmente ci aspettiamo un comportamento eticamente corretto anche dai nostri dipendenti e dai nostri partner commerciali.

(16) Proibizione della concussione e corruzione

La corruzione è un reato che in Germania e molti altri Paesi può comportare sensibili conseguenze fino a pene detentive.

I nostri dipendenti e partner commerciali non devono mai tentare di influenzare illecitamente soggetti terzi, né attraverso agevolazioni, né con regali o concessione di altri vantaggi. Ciò vale in particolare per la collaborazione con pubblici ufficiali o istituzioni pubbliche.

LOWA condanna e proibisce qualsiasi comportamento consistente nel promettere o offrire liberalità o vantaggi diretti o indiretti, che potrebbero condurre a un interesse e/o vantaggio indebito o illegittimo.

L'accettazione di regali e altri vantaggi personali è inammissibile, salvo che non si tratti di piccole attenzioni di poco conto. Tutti gli altri favori di più ampia portata sono vietati e devono essere respinti. L'offerta di favori deve essere riferita immediatamente alla LOWA Sportschuhe GmbH, cosicché possano essere avviati i passi necessari.

LOWA ha istituito un sistema di reclamo e di whistleblowing per la denuncia di comportamenti criminosi (vedi capitolo V). Esaminiamo seriamente ogni segnalazione cercando di risolvere tempestivamente il problema. Ci aspettiamo che anche i nostri partner commerciali combattano attivamente la corruzione e attuino adeguate misure di informazione e formazione. Informazioni sul sistema di whistleblowing devono essere messe a disposizione in modo chiaro e facilmente accessibile.

Si applicano tutte le leggi anti-corruzione nazionali e la convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (2006).

(17) Rispetto delle leggi antitrust e delle regole commerciali

LOWA è fautrice di un trattamento equo nei confronti dei partner commerciali e di condizioni di concorrenza improntate alla trasparenza. Accordi illegali con concorrenti o clienti, volti a limitare la concorrenza e a ottenere vantaggi indebiti, sono vietati. Rispettiamo tutte le leggi antitrust applicabili, nazionali e internazionali, e ci aspettiamo lo stesso corretto comportamento da parte dei nostri partner commerciali.

(18) Prestazioni trasparenti e oneste

Dai partner commerciali ci aspettiamo che dispongano di informazioni corrette in merito alle loro attività, alla loro struttura e alle loro prestazioni e che le rendano pubbliche in conformità con le disposizioni vigenti. I partner commerciali non devono rendersi partecipi né della falsificazione di queste informazioni né di atti fraudolenti nella catena di fornitura. Non deve essere ottenuto alcun vantaggio grazie a pratiche commerciali scorrette.

LOWA si riserva il diritto di sottoporre i partner commerciali a controlli e audit nel caso emergano dubbi o sospetti.

(19) Protezione di marchi e brevetti

LOWA detiene i diritti di marchio e i brevetti sui suoi prodotti. La contraffazione di prodotti o la vendita e l'alienazione di prodotti LOWA senza la nostra autorizzazione è un furto. Questo è severamente vietato e sarà da noi perseguito penalmente. In caso di furto o contraffazione di prodotti, ci riserviamo di porre fine al rapporto commerciale con effetto immediato.

(20) Protezione dei dati

Siamo consapevoli di avere un obbligo particolare che ci impone di trattare scrupolosamente e adeguatamente i dati personali a noi affidati. È nostro preciso impegno provvedere affinché in tutti i processi commerciali e presso tutti i dipendenti siano rispettate e implementate le disposizioni applicabili in materia di protezione dei dati.

Rispettiamo tutte le norme applicabili sulla protezione dei dati personali e ci aspettiamo un comportamento altrettanto scrupoloso e corretto da parte dei nostri partner commerciali.

La raccolta, la conservazione, l'utilizzazione, la trasmissione e divulgazione e altro trattamento di dati personali deve avvenire in conformità alle norme giuridiche nazionali e internazionali in materia di protezione dei dati e di sicurezza delle informazioni. Qualora la legislazione nazionale lo preveda, deve essere nominata una persona responsabile per la protezione dei dati.

Tutti i dipendenti, a rotazione, devono essere istruiti in merito agli aspetti della protezione dei dati. Le sessioni di istruzione devono essere svolte con regolare periodicità e devono essere documentate.

Si applica in particolare il Regolamento generale sulla protezione dei dati/RGPD (UE 2016/679).

Eventuali violazioni possono essere segnalate tramite il sistema di reclamo e di whistleblowing: vedi capitolo V.

(21) Verifica del Codice di condotta

Tutti i partner commerciali devono sotto propria responsabilità conformarsi alle disposizioni di legge e agli standard applicabili. LOWA, tuttavia, si riserva il diritto di eseguire controlli a campione presso i partner commerciali e di verificare i prodotti.

Presso gli stabilimenti produttivi di nostra proprietà e quelli di terzi da noi incaricati garantiamo il rispetto del nostro Codice di condotta mediante verifiche periodiche. Rientrano in

questo ambito anche gli audit volti a verificare se un piano concordato di misure correttive sia stato rispettato.

I partner commerciali devono dare la possibilità ai dipendenti di LOWA o a terze parti di controllare in qualsiasi momento gli stabilimenti produttivi e permettere loro l'accesso a tutti i locali rilevanti. Tutti i documenti e registri essenziali devono essere conservati e, su richiesta, mostrati e consegnati agli auditor affinché li possano controllare.

Un controllo può essere eseguito anche senza una visita sul posto, prendendo visione dei documenti e dei registri. La documentazione dovrà essere esibita su richiesta.

Gli esiti del controllo saranno spiegati ai partner commerciali durante un colloquio di feedback. Le violazioni saranno registrate in un piano correttivo (Corrective Action Plan) e dovranno essere rimosse entro un periodo di tempo ivi stabilito. A tal riguardo i partner commerciali potranno contare sull'aiuto di LOWA.

(22) Sanzioni in caso di violazioni

Quando apprendiamo che vi sono state violazioni al presente Codice di condotta, il nostro obiettivo primario è quello di rimuovere tempestivamente, insieme ai nostri partner commerciali, le violazioni appurate.

A tale scopo ci riserviamo i seguenti diritti:

(i) Insieme ai nostri partner commerciali stabiliremo dei piani di azioni correttive e concorderemo delle soluzioni per mitigare le violazioni entro un periodo di tempo concordato.

(ii) Ci riserviamo di sospendere o recedere dai contratti, se le violazioni sono gravi e se i partner commerciali non sono in grado o non sono disponibili ad accettare o rispettare un piano di azioni correttive.

In caso di mancato rispetto del Codice di condotta o in caso di violazioni, che non risultano essere state corrette dopo una verifica del Piano di azioni correttive, LOWA si riserva di adottare le seguenti misure (non necessariamente nell'ordine dato):

- Adeguamento delle scadenze di pagamento di fatture insolute dei partner commerciali, fino al regolare adempimento del piano di azioni correttive.
- Completa assunzione dei costi da parte dei partner commerciali per danni derivati, misure correttive ed eventuali audit da eseguire nuovamente.
- Avvertimento di sospensione del rapporto d'affari
- Sospensione del rapporto d'affari per un periodo di tempo stabilito.
- Avvertimento di interruzione definitiva del rapporto d'affari
- Interruzione definitiva del rapporto d'affari se il piano di azioni correttive non è stato attuato nemmeno dopo reiterati solleciti, o se si sono verificate ripetute gravi violazioni del Codice di condotta.

In caso di violazioni gravi degli obblighi previsti dal presente Codice di condotta, il rapporto d'affari può essere risolto senza avvertimento e senza preavviso.

Se i partner commerciali rimuovono la violazione nei limiti di tempo stabiliti (piano di azioni correttive), nulla ostacola la ripresa della collaborazione.

(23) Comunicazione del Codice di condotta

Il Codice di condotta deve essere noto a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti in tutti gli stabilimenti produttivi e deve essere liberamente accessibile. Si deve garantire che il Codice di condotta venga comunicato a tutte le dipendenti e a tutti i dipendenti nella rispettiva lingua nazionale. Deve essere consegnato a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori insieme ai rispettivi contratti di lavoro o essere reso disponibile come documento elettronico scaricabile. Se i contratti di lavoro sono già stipulati, deve essere trasmesso ai dipendenti come documento aggiuntivo da allegare al contratto di lavoro o essere reso disponibile come documento elettronico scaricabile. La ricezione e la presa di conoscenza devono essere documentate.

LOWA si riserva il diritto di verificare che il Codice di condotta sia stato comunicato nei siti di produzione e che i dipendenti conoscano i loro diritti individuali.

Dovranno essere predisposte iniziative di addestramento e formazione su determinati argomenti per l'implementazione del Codice di condotta, e qualora queste siano predisposte da LOWA, dovranno essere supportate attivamente e i dipendenti dovranno essere esentati dal lavoro per parteciparvi. La partecipazione a corsi di formazione deve essere documentata.

Ci aspettiamo che i partner commerciali divulghino gli obblighi previsti nel presente Codice di condotta anche lungo la loro catena di fornitura e garantiscano così una produzione responsabile, sociale ed etica. La responsabilità per quanto riguarda la comunicazione e il rispetto del Codice di condotta presso i subfornitori è in capo ai partner commerciali. I partner commerciali riferiscono a LOWA riguardo ai rispettivi fornitori e devono comunicare i loro indirizzi e la loro quantità in modo trasparente a LOWA.

(24) Responsabilità e documentazione

Per l'implementazione del Codice di condotta, i partner commerciali nomineranno delle persone incaricate che avranno per LOWA la funzione di referenti nel corso degli audit e che eseguiranno e documenteranno correttamente le misure connesse al Codice di condotta (ad esempio misure nell'ambito del lavoro, della salute e della tutela dell'ambiente). La documentazione dovrà essere esibita su richiesta.

(25) Relazioni con i partner commerciali

LOWA Sportschuhe GmbH è impegnata a implementare il completamento delle calzature in Europa e a questo scopo mantiene rapporti d'affari diretti e duraturi con i partner commerciali.

Consideriamo l'implementazione del Codice di condotta come un compito comune, da realizzarsi in un rapporto di partenariato, al fine di assicurare condizioni di lavoro eque lungo tutta la catena di fornitura.

V. Reclami e segnalazioni di violazioni al Codice di condotta

LOWA si aspetta integrità e correttezza in tutti i comportamenti dei suoi dipendenti e partner commerciali ed è fautrice di una collaborazione basata sulla fiducia e l'apprezzamento reciproci.

Siamo consapevoli che in casi sporadici possono verificarsi violazioni delle disposizioni di legge e/o delle direttive contenute nel presente codice di condotta. Per questo vorremmo incoraggiare tutti i dipendenti e partner commerciali a confidare,

- se possibile, eventuali dubbi o timori al loro diretto superiore per cercare insieme una soluzione.
- **Per i casi in cui questo non fosse possibile o ci fossero delle remore a farlo**, LOWA ha istituito uno sportello anonimo per reclami e segnalazioni contattabile al seguente indirizzo:

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

Tel: +49 69 9999 8838

Difensore civico legale

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

Esortiamo i dipendenti a presentare un reclamo o una segnalazione nel caso ravvisino una violazione al codice di condotta. LOWA prenderà sul serio ogni segnalazione ed esaminerà la questione, assicurando protezione all'autore della segnalazione stessa. Anche da parte dei partner commerciali non possono essere avviate misure disciplinari contro gli autori di segnalazioni.

Per domande inerenti al Codice di condotta si prega di rivolgersi al Corporate Responsibility Manager di LOWA Sportschuhe GmbH:

Ingmar Anderson (ingmar.anderson@lowa.de)

Veronika Becker (veronika.becker@lowa.de)

VI. Dichiarazione d'impegno al rispetto del presente Codice di condotta

LOWA lavora solamente con i partner commerciali che rispettano questo Codice di condotta.

Con la presente confermiamo che riconosciamo il Codice di condotta e gli standard ivi enunciati.

tra

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

_____

Firma della Dirigenza (LOWA)

e

Ragione sociale e indirizzo:

_____

_____

_____

OAR-ID (se disponibile): _____

_____

Luogo, data Firma della Direzione e timbro aziendale

Si prega di rispedire il presente Codice di condotta debitamente firmato al proprio contatto presso LOWA o all'indirizzo info@lowa.de.