



# CODE OF CONDUCT

Versioni 4 (09/2022) – Shqip (Albanian)

## Deklarata e misionit - Preamble e Menaxhimit

*Kodi i Sjelljes i LOWA është udhërrëfyesi ynë në veprimtarinë tonë të përditshme*

Nuk ka rëndësi nëse ju thjesht shijoni ndjesinë e të qenit në natyrë. Të kaloni kohën e lirë në ajër të pastër. Ose të jeni jashtë nëpër lëndina, pyje dhe male. LOWA ju shoqëron gjatë aventurave të mëdha dhe të vogla në natyrë, si dhe gjatë ekspeditave të lodhshme dhe sfiduese. Në mënyrë të besueshme dhe me përgjegjësi.

Si një markë e sporteve malore, LOWA jeton nga natyra dhe me të - dhe dëshiron që me produktet e saj t'u ofrojë klientëve ndjesinë më të bukur të mundshme në natyrë. Në asnjë industri tjetër nuk është kaq e dukshme lidhja me mjedisin dhe natyrën, sa në industrinë e sportit në natyrë. Për ne, kjo ecën krah për krah me marrjen përsipër të përgjegjësisë. Materialet me cilësi të lartë që duhet të plotësojnë kushte përdorimi sfiduese, jo vetëm që duhet të jenë jetëgjata dhe të qëndrueshme, por në të njëjtën kohë duhet të jenë miqësore me mjedisin dhe shëndetin. Kjo nuk vlen vetëm për produktin final, por gjithashtu edhe prodhimi duhet të bëhet në kushte të mira dhe miqësore me mjedisin. Prandaj, për prodhimin e produkteve tona ne vendosim standarde të larta mjedisore dhe sociale dhe për këtë mbështetemi në standarde dhe konventat ndërkombëtare në fuqi, të cilat sigurojnë dhe garantojnë të drejtat e njeriut, të mjedisit dhe të punës në mbarë botën.

Pretendimi ynë për të marrë përsipër përgjegjësinë për kushte të barabarta pune përgjatë gjithë zinxhirit të furnizimit, lidhet ngushtë më kulturën e ndërmarrjes tonë. Pikërisht në sektorin e prodhimit të këpucëve kërkohet ekspertizë, ndjeshmëri dhe punë me dorë - madje edhe në shekullin e 21-të. Historia jonë 100-vjeçare e suksesit do të kishte qenë thjesht e pamundur pa angazhimin e më shumë se 2100 punonjësve. Sepse në fund, janë punonjësit tanë ata, të cilët prodrojnë produktet dhe këshillojnë klientët. Ata janë aseti ynë më i madh.

Në LOWA ne jetojmë me besnikëri, integritet, besim, sinqeritet dhe respekt. Këto standarde të vlerave na drejtojnë ne si menaxherë në veprimtarinë e përditshme me punonjësit dhe klientët tanë. Natyrisht këto standarde të vlerave nuk vleinë vetëm për ne, por edhe për punonjësit tanë, partnerët e biznesit dhe prodhuesit brenda dhe jashtë vendit.

Në kodin e sjelljes në vijim jepen të renditura me detaje standarde etike, ekologjike dhe sociale. Ato vleinë për fabrikën tona të prodhimit në Gjermani, si dhe për fabrikat tona të prodhimit të LOWA jashtë shtetit. Ne presim gjithashtu që partnerët tanë të biznesit të respektojnë me konsekuençë këto standarde të sjelljes.

Ne shpresojmë në një bashkëpunim vazhdueshëm të mirë në partneritet dhe kemi kënaqësinë të mbështesim partnerët tanë të biznesit në zbatimin e këtij kodit të sjelljes.



Alexander Nicolai

Administrator / CEO

## Përbajtja

Deklarata e misionit - Preamble e Menaxhimit.....	2
I. Standardet dhe qasja e LOWA.....	4
II. Përgjegjësia sociale .....	5
(1) Asnjë punë nga fëmijët.....	5
(2) Jo punë me detyrim dhe ndalim i masave disiplinore arbitrale .....	6
(3) Oraret e punës.....	6
(4) Shpërblimi .....	6
(5) Jo diskriminim.....	7
(6) Shëndeti dhe siguria në vendin e punës.....	8
(7) E drejta e lirisë së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive .....	8
(8) Marrëdhënia e punës me detyrime ligjore .....	9
(9) Ndalimi i ndotjes së tokës, ujit dhe ajrit.....	9
(10) Ndalimi i marrjes së paligjshme të tokës .....	9
III. Përgjegjësia ekologjike .....	10
(11) Konventat ndërkombëtare për mbrojtjen e mjedisit dhe të shëndetit.....	10
(12) Mbrojtja e klimës .....	11
(13) Siguria ndaj kimikateve .....	11
(14) Trajtimi i mbetjeve dhe substancave të rrezikshme .....	12
(15) Mbrojtja e kafshëve dhe specieve.....	12
IV. Biznesi etik dhe integriteti / Qeverisja e Mirë .....	13
(16) Jo ryshfet / jo korruption .....	13
(17) Pajtueshmëria me ligjet për konkurrencën dhe rregulloret e tregtisë .....	13
(18) Shërbime transparente dhe të ndershme.....	14
(19) Mbrojtja e të drejtave të markave tregtare dhe patentave.....	14
(20) Mbrojtja e të dhënavë personale .....	14
(21) Kontrolli i kodit të sjelljes.....	14
(22) Sanksionet në rastin e shkeljeve.....	15
(23) Komunikimi i kodit të sjelljes .....	15
(24) Përgjegjësia dhe dokumentimi.....	16
(25) Marrëdhëni me partnerët e biznesit .....	16
V. Ankesat dhe raportimet për shkelje të kodit të sjelljes.....	17
VI. Deklaratë angazhimi për këtë kod të sjelljes .....	18

## I. Standardet dhe qasja e LOWA

LOWA Sportschuhe GmbH është një prodhues lider i këpucëve sportive për terren të jashtëm dhe malor. Kompania është një kompani bijë e grupit Italian Tecnica, një nga prodhuesit më të mëdhenj të artikujve sportivë në tregun e këpucëve sportive dhe sporteve dimërore.

LOWA është e ndërgjegjshme për përgjegjësinë që ka kundrejt punonjësve, klientëve, mjedisit dhe shoqërisë. LOWA u jep një prioritet të barabartë aspektave sociale, ekologjike dhe ekonomike dhe këto ndërthuren së bashku në një strategji gjithëpërfshirëse. Përgjegjësia e korporatës (CR) është pjesë e filozofisë së kompanisë. Kjo strategji e përgjegjësisë së korporatës i bashkëngjitet konceptit të menaxhimit me qëllim që të përballë si duhet rreziqet e identikuara në zinxhirin e furnizimit dhe të identifikojë vazhdimesh potencialin për përmirësim. Për zbatimin e kësaj ne kemi përpiluar kodin e sjelljes.

Strategjia jonë është e ngulitur në angazhimin e Tecnica Group, kompanisë sonë mëmë. Tecnica Group është nënshkruese e Kompaktit Global të OKB-së dhe është e angazhuar në objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm të Kombeve të Bashkuara.

Ne e drejtojmë veprimtarinë tonë sipas kodit të sjelljes dhe presim të njëjtën gjë nga punonjësit tanë dhe nga partnerët e biznesit.

Kodi i sjelljes i LOWA bazohet në standarde evropiane. Këtu vlen të përmendnim në veçanti:

- Deklaratën e Përgjithshme të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut
- 10 parimet e Kompaktit Global të OKB-së (UN Global Compact)
- Konventat dhe veçanërisht standardet themelore të punës të Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO)
- Direktivat e Organizatës për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD) për sipërmarrjet shumëkombësore
- Konventën për të Drejtat e Fëmijës të Kombeve të Bashkuara (OHCHR)
- Konventa e Kombeve të Bashkuara për Luftën kundër Korruptionit (UNODC)
- Deklaratën e Rios për Mjedisin dhe Zhvillimin

Përveç këtyre, vlen edhe respektimi i të gjitha dispozitave ligjore aktuale (p.sh. ligjet për mbrojtjen e mjedisit). Duhet të zbatohet përkatësisht kërkesa më e rreptë ekzistuese.

Standardet vlejnë për punonjësit e LOWA Sportschuhe GmbH në Gjermani dhe për vetë kompanitë tona bija (LOWA R&D, LOWA Production, LOWA Boots LLC, LOWA Schuhe AG, Schöffel-LOWA Stores GmbH) brenda dhe jashtë vendit, si dhe për të gjithë partnerët e biznesit të LOWA Sportschuhe GmbH.

LOWA pranon si partnerë biznesi vetëm ata të cilët angazhohen të respektojnë standardet sociale, mjedisore dhe të qeverisjes dhe aprovojnë me shkrim kodin e sjelljes.

### Procedurat e ankimit:

Për të raportuar shkeljet e rregullave të përcaktuara në këtë kod sjelljeje, ne kemi krijuar një sistem tonin anonim për menaxhimin e ankesave. Ne i marrim seriozisht të gjitha raportimet që na vijnë dhe kujdesemi të ndihmojmë sa më shpejt.

Ne kapitullin V përshkruhet me detaje procesi i ankimit.

## II. Përgjegjësia sociale

### Të drejtat e njeriut dhe standarde punës

Ne respektojmë të drejtat universale të njeriut të Kombeve të Bashkuara, të cilat i japidin çdo qenieje njerëzore, pavarësisht moshës, gjinisë dhe origjinës, të drejtat e zbatueshme në mënyrë individuale të lirisë dhe autonomisë. Brenda fushës sonë të veprimit, ne kujdesemi që këto të drejta të respektohen dhe të mbrohen nga ne, partnerët tanë në biznes dhe nga furnitorët tanë.

Në veçanti i kushtojmë rëndësi respektimit të standardeve të punës dhe atyre sociale të përcaktuara nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), respektimit të normave themelore të punës, si dhe ligjeve kombëtare të punës nga partnerët tanë të biznesit.

Në lidhje me të drejtat e njeriut, të punës, të mjedisit dhe parandalimin e korruptionit, ne orientohemi bazuar në 10 parimet e Kompaktit Global të OKB-së.

Nëse këto të drejta shkelen brenda fushës tonë të veprimit, ne kujdesemi të ofrojmë ndihmën më të mirë të mundshme. Për këtë qëllim ne kemi instaluar një sistem ankimi dhe raportimi, me anë të të cilit raportohen shkeljet e të drejtave të njeriut dhe shkeljet e standardeve te etikës të përcaktuara nga kodi i sjelljes.

### Marrëdhëniet punës dhe kushtet e drejta të punës

Ne në LOWA jemi për kushte të drejta pune dhe presim të njëjtën gjë nga partnerët tanë të biznesit.

Ne i trajtojmë punonjësit tanë me vlerësim. Ne refuzojmë çdo formë ndëshkimi të paligjshëm, abuzim, ngacmim, frikësim ose çdo trajtim tjetër të padenjë ndaj punonjësve.

Në të gjitha marrëdhëniet e punës, ne respektojmë ligjet e punës në fuqi të çdo vendi dhe presim të njëjtën gjë nga partnerët tanë të biznesit.

Më konkretisht, dispozitat e mëposhtme për përgjegjësinë sociale zbatohen në kuadrin e kodit të sjelljes së LOWA:

#### (1) Asnjë punë nga fëmijët

Puna e fëmijëve është e ndaluar sipas rregulloreve të Kombeve të Bashkuara dhe Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Çdo lloj forme e punës së fëmijëve është e ndaluar. Të drejtat e fëmijës duhen mbrojtur.

Mosha minimale duhet të jetë 16 vjeç, por në asnjë rast ajo nuk duhet të jetë nën moshën e arsimit të detyrueshëm ose nën 15 vjeç. Në varësi të legjisacionit kombëtar, mosha minimale për punësimin e të rinjve mund të jetë më e lartë. Më pas vlejnë këto rregulla.

Të rinjtë e moshës 15 deri në 18 vjeç nuk duhet të detyrohen të bëjnë punë që mund të rrezikojë shëndetin, sigurinë ose integritetin e tyre seksual.

Të rinjtë në moshën 18 vjeç nuk duhet të caktohen në asnjë mënyrë në turne nate dhe nuk duhet të punojnë me shumë se 8 orë në ditë. Duhet të sigurohet një kohë pushimi e pandërprerë gjatë natës prej të paktën 12 orësh.

Nëse partnerët e biznesit zbulojnë një shkelje të ndalimit të punës së fëmijëve në fushën e tyre të përgjegjësisë, ata do të kujdesen për të gjetur një zgjidhje që vë në plan të parë mirëqenien e fëmijëve.

## **(2) Jo punë me detyrim dhe ndalim i masave disiplinore arbitrale**

Punëmarrësit duhet ta kryejnë punën e tyre me vullnet të lirë dhe jo me detyrim. Prodhimi i produkteve të LOWA duke përdorur çdo formë të punës së detyruar, punës së sklevërve ose nga të burgosurit është i ndaluar.

Punonjësit duhet të trajtohen me dinjitet dhe respekt. Ndalohet përdorimi i ngacmimive fizike, psikologjike, seksuale ose verbale dhe i çdo forme tjetër frikësimi.

Punonjësit që japid një raportim ose bëjnë ankesë bazuar në kodin e sjelljes dhe/ose në bazë të ndonjë ligji ndërkombetar ose kombëtar të zbatueshëm, nuk do t'i nënshtronë asnjë forme dënimisë ose masash disiplinore. Ndaloher largimet nga puna të punonjësve për shkak të ankesave ose raportimeve.

Konfiskimi i pasaportave, p.sh. si masë disiplinore, është rreptësisht i ndaluar.

### **Përjashtimi i materialeve dhe produkteve nga Xinjiang, Kinë**

LOWA nuk merr materiale dhe produkte nga rajoni Xinjiang në Kinë dhe u kërkon gjithashtu partnerëve të saj të biznesit që ta kontrollojnë dhe të sigurohen për këtë gjë.

## **(3) Oraret e punës**

Si rregull zbatohet orari i punës i përcaktuar nga ligji kombëtar. Orari i rregullt i punës nuk duhet të kalojë 48 orë në javë si dhe maksimalisht 12 orë pune shtesë në javë.

Orët shtesë të punës bëhen në përgjithësi vullnetarisht, jo rregullisht dhe jo të planifikuar. Ato shpërblehen me pagesë shtesë.

Për çdo punonjës duhet të sigurohet e drejta për të paktën një ditë pushimi në javë.

Oraret e punës janë të qarta dhe lehtësisht të aksesueshme për të gjithë punonjësit.

## **(4) Shpërblimi**

Shpërblimi i të gjithë punonjësve duhet të korrespondojë të paktën me nivelin e pagës minimale sipas ligjit ose të pagës minimale të zakonshme në këtë industri, rast në cilin zbatohet standardi më i lartë. Partnerëve të biznesit u kërkohet të paguajnë paga që mbulojnë shpenzimet e jetësës dhe të mundësojnë një shumë të disponueshme, nëse paga minimale sipas ligjit nuk është e mjaftueshme. Pagesa e pagave duhet të bëhen rregullisht dhe në kohë.

Orët shtesë të punës paguhen me një kompensim sipas standardit ligjor ose të industrisë, ku vlen standardi më i lartë.

Ekziston e drejta për pagesa të rregullta të pagës dhe të gjitha përfitimeve sociale të kërkua nga ligji (p.sh. pagesa e raportit mjekësor, leja vjetore e paguar, pagesa e lejes së barrë-lindjes) dhe gjithashtu për dorëzimin e fletë-pagesave të rregullta. Këto duhet të pajisen me

informacion të kuptueshëm për përbërjen e shpërblimit, p.sh. zbritjet/ndalesat dhe shtesat/dietat. Zbritjet nga paga si masë disiplinore janë të ndaluara.

### **Jo diskriminim në lidhje me pagat**

Politikat e punësimit dhe të pagave, aksesi në trajnime, në mundësitetë për avancim, rregullat për përfundimin e marrëdhënies së punës dhe daljen në pension ose çdo aspekt tjetër i një marrëdhënie pune duhet të bazohen mbi parimin e të drejtave dhe mundësive të barabarta, pavarësisht nga mosha dhe gjinia, feja, bindjet politike, anëtarësimi në sindikata, origjina sociale, identiteti dhe orientimi seksual apo aftësia e kufizuar.

LOWA i jep rëndësi parimit të pagave të drejta. Të gjithë punonjësit duhet të paguhen në mënyrë të barabartë për punë me vlerë të barabartë.

LOWA angazhohet të kontrollojë zbatimin e këtij parimi edhe te partnerët e saj të biznesit në kuadër të barazisë gjinore.

### **(5) Jo diskriminim**

Ne i trajtojmë punonjësit tanë me respekt, vlerësim dhe i integrojmë ata pa asnjë dallim në kompaninë tonë. Diskriminimi i çdo lloj forme nuk tolerohet në LOWA. Ne i mbrojmë punonjësit nga ngacmimi dhe trajtimi i pabarabartë.

Gjithashtu partnerëve të biznesit u kërkohet të veprojnë në mënyrë aktive kundër diskriminimit dhe t'i mbrojnë punonjësit e tyre në mënyrën më të mirë të mundshme. Punonjësve të cilët kanë nevojë për mbrojtje ose për mbështetje të veçantë duhet t'u ofrohet ndihmë.

Çdo dallim, përjashtim ose preferencë bazuar në origjinën etnike ose kombëtare, gjininë, fenë ose besimin ose qëndrimin politik, si dhe aftësinë e kufizuar, sëmundjen, shtatzëninë, moshën, identitetin dhe orientimin seksual, origjinën sociale, anëtarësimin në një organizatë punëmarrësish ose në çdo karakteristikë tjetër personale është e ndaluar.

Ligjet kombëtare në fuqi kundër diskriminimit dhe Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar respektohen pa kufizime. Nëse ligji kombëtar kundër diskriminimit parashikon emërimin e një personi të autorizuar, ky person duhet të emërohet.

LOWA ka krijuar një mundësi ankimi për punonjësit e prekur nga diskriminimi nëpërmjet një sistemi ankesash dhe raportimi (shih kapitullin V). Ne i marrim seriozisht të gjitha ankesat e ardhura dhe kujdesemi të ndihmojmë sa më shpejt. Ne presim që edhe partnerët tanë të biznesit të veprojnë në mënyrë aktive kundër diskriminimit, të ndërmarrin masa sensibilizuese dhe trajnuese, të vënë në dukje mundësitetë e ankimit për punonjësit e prekur nga diskriminimi dhe të ofrojnë informacion lehtësishët të arritshëm për këtë temë.

## (6) Shëndeti dhe siguria në vendin e punës

Duhet të sigurohet dhe të kontrollohet rregullisht shëndeti dhe siguria në vendin e punës. Gjithashtu mjedis i punës si makineritë, pajisjet apo proceset e prodhimit nuk duhet të rrezikojnë shëndetin e punonjësve.

Dohen marrë masa efektive për mbrojtjen ndaj rrezikut (p.sh. mbrojtja nga zjarri, rrugët e daljes së emergjencës, dhënia e ndihmës së shpejtë, trajnime dhe masa parandaluese). Nëse aktivitete të veçanta në prodhim kërkojnë përdorimin e pajisjeve mbrojtëse personale, ato duhet të vihen në dispozicion të punonjësve pa pagesë dhe në sasinë e kërkuar. Duhet të bëhen kontolle të kujdeshme dhe të rregullta për t'u siguruar që ato përdoren në mënyrë korrekte.

Rreziqet e shëndetit dhe sigurisë duhet t'u komunikohen punëtorëve dhe të kryhen trajnime për parandalimin e tyre. Përveç kësaj, duhet të emërohen personat përgjegjës, të cilët janë përgjegjës për sigurinë dhe shëndetin në punë të punonjësve. Këtu duhet të respektohen ligjet kombëtare përkatëse.

Punonjësit kanë të drejtë të largohen menjëherë dhe pa leje të posaçme nga situata që paraqesin rrezik për shëndetin dhe sigurinë e tyre. Individët që kanë nevojë për mbrojtje, si për shembull punëtorët e rinj, nënët e reja dhe gratë shtatzëna dhe personat me aftësi të kufizuara marrin mbrojtje të veçantë.

Partnerëve të biznesit u kërkohet të garantojnë mbrojtjen e punonjësve nga aksidentet, ndër të tjera duke garantuar pjesëmarrjen në sistemet e sigurimit të detyrueshëm. Nëse kjo nuk është e mundur, duhet të garantohet sigurimi vullnetar i mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë në punë për punonjësit.

Materialet e rrezikshme duhet të etiketohen dhe të ruhen në mënyrë të sigurt. Një fletë e të dhënave të sigurisë së materialit (Material Safety Data Sheet) duhet të jetë në dispozicion për punonjësit në terren për ta ndjekur. Të dhënat duhet të përbajnë gjithashtu informacion për sjelljen në raste emergjente. Ekzistojnë kërkesa të veçanta për ruajtjen e tretësve që duhet të respektohen, p.sh. mbrojtja nga aksidentet.

Objektet sanitare dhe dhomat e zhveshjes (dhe çdo akomodim i ofruar) për punonjësit duhet të jenë higjenike, të pastra, të sigurta dhe të disponueshme në numër të mjaftueshëm.

Duhet të sigurohet gjithashtu një furnizim i mjaftueshëm me ujë të pijshëm.

## (7) E drejta e lirisë së organizimit dhe marrëveshjeve kolektive

Punëdhënësi njeh të drejtën e të gjithë punëmarrësve për t'u bashkuar apo për të themeluar organizata, të cilat i shërbejnë mbrojtjes së interesave të punëmarrësve. Nëse liria e organizimit është e kufizuar nga legjislacioni kombëtar, duhet të sigurohet që punonjësit të lejohen të zgjedhin një grup interesë për të përfaqësuar interesat e tyre. Format alternative të organizimeve kolektive duhet të mbështeten nga partnerët e biznesit, të paktën nëse ato janë për qëllime të zhvillimit të negociatave.

Palët përfaqësuese të interesave nuk duhet të jenë në disavantazh apo të diskriminohen. Ata duhet të lejohen të ushtrojnë lirisht funksionet e tyre përfaqësuese.

Duhet të respektohet e drejta për anëtarësim në sindikatat e lira dhe e drejta për grevë.

Nëse ka bashkëpunim me shërbimet (private) të sigurisë, duhet të parandalohen shkeljet e mundshme të të drejtave të njeriut dhe të merren masa paraprake për shërbim e tyre.

## (8) Marrëdhënia e punës me detyrime ligjore

Në të gjitha marrëdhëniet e punës, ne respektojmë ligjet e punës në fuqi të çdo vendi dhe presim të njëjtën gjë nga partnerët tanë të biznesit.

Detyrimet sociale dhe të punës ndaj të punësuarve dhe rregulloret që rrjedhin nga punësimi i rregullt nuk duhet të anashkalohen me kontrata punësimi të përkohshme ose me skema trajnimi pa synimin për trajnim të mëtejshëm ose punësim të rregullt. Punonjësve të rinj duhet t'u jepet mundësia të marrin pjesë në programet e trajnimit dhe formimit të vazhdueshëm.

Në fillim të marrëdhënies së punës, punonjësve duhet t'u jepet informacion i kuptueshëm për kushtet kryesore të punës, duke përfshirë të drejtat dhe detyrimet e tyre si dhe orarin e punës, shpërblimin dhe mënyrën e pagesës dhe të përllogaritjes.

Për punonjësit duhet të përcaktohet mbulimi me sigurime në kuadër të sistemeve të shtetit për sigurimin e detyrueshëm. Nëse kjo nuk është e mundur, punonjësve duhet t'u garantohen sigurime vullnetare për punën, sëmundjet dhe aksidentet.

Ne respektojmë dhe mbrojmë të drejtën e punonjësve për të zgjidhur marrëdhënien e tyre të punësimit brenda afatit ligjor të njoftimit.

## Mbrojtja e banorëve vendas

Krahas mbrojtjes së të drejtave të punëmarrësve, ne jemi të përkushtuar edhe për mbrojtjen e të drejtave të banorëve vendas në vendet tona të prodhimit. Veçanërisht duhet të respektohen detyrimet e përcaktuara në dy kapitujt në vijim dhe duhet të mbrohen sa më mirë të drejtat e të gjithë personave të prekur, p.sh. të banorëve, në të gjitha aktivitetet e biznesit që shkojnë përej kësaj.

## (9) Ndalimi i ndotjes së tokës, ujit dhe ajrit

LOWA është plotësisht e përkushtuar për të mbrojtur shëndetin e punonjësve të saj dhe respektton të drejtat e banorëve dhe popullatës lokale në vendet e prodhimit.

Ndotja e dëmshme e tokës, ujit dhe ajrit duhet të shmanget në objektet tona të prodhimit dhe ato të partnerëve tanë të prodhimit brenda dhe jashtë vendit. Përveç kësaj, emetimet e zhurmës dhe konsumi i tepërt i ujit janë të ndaluara.

Duhet të respektohen rregullat kombëtare dhe ndërkombëtare për mbrojtjen e tokës, ujit, emetimeve dhe zhurmave.

## (10) Ndalimi i marrjes së paligjshme të tokës

Të drejtat dhe interesat e popullatës vendase duhet të merren parasysh gjatë ndërtimit dhe zgjerimit të objekteve prodhuese dhe gjatë blerjes së tokës, pyjeve dhe ujit. Ndalohet blerja e paligjshme e tokës ose dëbimet me forcë.

### III. Përgjegjësia ekologjike

#### Mbrojtja e mjedisit dhe natyrës

Natyra na ofron hapësirë për ushtrimin e aktivitetave në natyrë. Ruajtja e tyre është baza e jetës tonë. Për këtë arsy, ne si kompani jemi të përkushtuar për mbrojtjen e mjedisit dhe natyrës, kujdesemi për burimet dhe minimizojmë ndikimet e aktivitetit të kompanisë sonë në mjedis, klimë dhe diversitetin biologjik. Kjo vlen si për ndikimin tonë të drejtpërdrejtë në mjedis që rezulton nga veprimtaria e biznesit tonë, ashtu edhe për vendet tona të prodhimit.

Ne gjithashtu kujdesemi që këpucët tona të prodhohen dhe të përpunohen në një mënyrë të pajtueshme me mjedisin, që materialet të përdoren në mënyrë optimale dhe që kushtet e transportit të janë miqësore me mjedisin. Aty ku është e mundur, ne riciklojmë materiale dhe lëndë të para.

Një çështje shumë e rëndësishme është mungesa e substancave të dëmshme. Për këtë ne përdorim një listë të substancave të ndaluara (Restricted Substances List) për të përjashtuar substancat kimike të rrezikshme në produktet tona ose për t'i reduktuar ato në minimum. Substancat e rrezikshme duhet të përdoren vetëm nëse nuk ka alternativa të disponueshme dhe mund të përdoren vetëm nëse përdoren dhe asgjësohen siç duhet dhe nëse mjedisit nuk dëmtohet nga përdorimi i tyre. Ne gjithashtu respektojmë marrëveshjet ndërkombëtare për ndalimin global të ndotësve shumë të rrezikshëm.

Mbetjet duhet të shmangen ose të reduktohen kudo që të jetë e mundur. Duhet të sigurohet dhe dokumentohet asgjësimi i mbeturinave në mënyrë miqësore ndaj mjedisit dhe në përputhje me ligjin.

Partnerëve tanë të biznesit u kërkohet gjithashtu të kontrollojnë veprimtarinë e biznesit të tyre për ndikime të pafavorshme në mjedis dhe t'i reduktojnë ato sa më shumë të jetë e mundur.

Duhet të respektohen të gjitha rregulloret kombëtare dhe ndërkombëtare për mbrojtjen e mjedisit dhe natyrës. Masat operacionale për mbrojtjen e mjedisit dhe ruajtjen e natyrës duhet t'u komunikohen punonjësve në një formë të qartë dhe të kuptueshme. Respektimi i tyre duhet të kontrollohet dhe të dokumentohet rregullisht.

Për masat e mbrojtjes së mjedisit duhet të emërohen persona përgjegjës dhe aktivitetet e tyre duhet të dokumentohen dhe të vërtetohen sipas kérkesës.

Në mënyrë të detajuar, në kuadrin e kodit të sjelljes së LOWA zbatohen rregulloret e mëposhtme mjedisore:

#### (11) Konventat ndërkombëtare për mbrojtjen e mjedisit dhe të shëndetit

Ne respektojmë konventat ndërkombëtare për mbrojtjen e njeriut dhe mjedisit dhe përshtatim edhe veprimtarinë tonë në përputhje me to. Përdorimi i substancave shumë toksike dhe jashtëzakonisht të dëmshme për mjedisin, të ndaluara ndërkombëtarisht është rreptësishët i ndaluar në produktet tona dhe në fabrikat tona të prodhimit. Ne kemi zhvilluar masat e duhura mbrojtëse për të parandaluar përdorimin e këtyre substancave të rrezikshme.

Ne presim që edhe partnerët tanë të biznesit të respektojnë këto ndalime të vlefshme ndërkombëtarisht dhe gjithashtu të marrin masat përkatëse të rrepta mbrojtëse për njerëzit dhe mjedisin.

Këtu zbatohen rregulloret e mëposhtme ndaluese në mbarë botën:

- Konventa e Minamatës për ndalimin e prodhimit dhe përdorimit të merkurit dhe duke plotësuar Rregulloren e BE-së (2017/852) për merkurin.
- Konventa e Stokholmit (Konventa POP) për ndalimin e disa ndotësve organikë të qëndrueshëm dhe Rregullorja e BE-së POP (BE 2019/1021) si zbatim evropian.
- Konventa e Bazelit për ndalimin e importit dhe eksportit të mbetjeve të rrezikshme dhe plotësimin e Rregullores së BE-së (KE 1013/2006) për transportet e mbetjeve.

## (12) Mbrojtja e klimës

Mbrojtja e klimës dhe reduktimi i emetimeve të gazeve me efekt serrë janë thelbësore përuajtjen e mjedisit tonë. Prandaj në kuadër të veprimtarisë së kompanisë sonë, ne jemi duke marrë masa për të arritur qëllimin e përcaktuar në Marrëveshjen e Parisit përmes mbrojtjen e klimës, për të kufizuar ngrohjen globale në 1,5 gradë deri në vitin 2050. Ne presim të njëtin angazhim edhe nga partnerët tanë të biznesit.

## (13) Siguria ndaj kimikateve

LOWA kontrollon rregullisht që produktet dhe paketimet e saj të mos përbajnë substanca të dëmshme. Ne lejojmë përdorimin vetëm të materialete të cilat përbushin kërkesat e Rregullores së BE-së (KE) nr. 1907/2006 (REACH) përmes kimikatet.

Për të vërtetuar pajtueshmërinë me rregulloren REACH, Kooperation für abgesicherte definierte Standards bei den Schuh und Lederwarenprodukten e.V. (cads e.V. - Bashkëpunimi përgarantimin e standardeve të përcaktuara përmes prodhimin e produkteve të këpucëve dhe lëkurës) ka zhvilluar një listë me substancat e dëmshme të ndaluara: "Lista e substancave të kufizuara cads (cads RSL)".

Produktet tona plotësojnë kërkesat e cads RSL. Ne i detyrojmë partnerët tanë të biznesit të vërtetojnë se produktet e tyre përputhen me vlerat kufi të specifikuara në cads RSL. Ne e kontrollojmë këtë me anë të një pyetësori përmes materialet (LOWA Material Query dhe Declaration of Conformity) dhe i analizojmë në mënyrë rastësore materialet që ne përdorim përsosur të dëmshme të caktuara, nëpërmjet laboratorëve të jashtëm të njohur.

Ne gjithashtu i detyrojmë partnerët tanë të biznesit të kontrollojnë substancat e renditura në listën kandidate të REACH të "substancave të rrezikshme me shqetësim shumë të lartë (lista SVHC)" dhe të respektojnë vlerat kufi të specifikuara në të. Gjithashtu duhet të merret parasysh "Akti zbatues përmes ujin e pijshëm të sigurt dhe mbrojtjen nga substancat toksike" i Kalifornisë, shkurtimisht Propozimi 65 i Kalifornisë (Cal Prop 65).

Informacione të mëtejshme:

Rregullorja e BE-së përmes kimikatet (KE) nr. 1907/2006 (REACH) dhe Lista kandidate e 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" (Propozimi 65 i Kalifornisë)  
<https://oehha.ca.gov/proposition-65>

## (14) Trajtimi i mbetjeve dhe substancave të rrezikshme

Ne ndjekim një qasje sistematike për identifikimin, menaxhimin, reduktimin dhe asgjësimin e përgjegjshëm ose riciklimin e mbetjeve të ngurta dhe presim të njëjtën gjë nga partnerët tanë të biznesit. Ndalimi i eksportit të mbetjeve të rrezikshme në Konventën e Bazelit të vitit 1989 duhet të respektohet në versionin aktual.

Kimikatet ose materialet e tjera të cilat, nëse lëshohen në mjedis, paraqesin rrezik, duhet të identifikohen dhe menaxhohen në mënyrë të tillë që trajtimi, transporti, ruajtja, përdorimi, riciklimi, ripërdorimi ose asgjësimi i këtyre materialeve të jetë i sigurt për të gjithë në çdo kohë.

Zbatohen konventat globale të përmendura në paragrafin (11) dhe dispozitat ligjore ndërkontinentare dhe lokale në lidhje me mbetjet dhe substancat e rrezikshme.

## (15) Mbrojtja e kafshëve dhe specieve

Ne respekojmë parimet për mbrojtjen, mbajtjen dhe transportin e kafshëve dhe ruajtjen e diversitetit biologjik dhe përshtatim veprimtarinë e kompanisë sonë në përputhje me rrethanat. Mbajtja dhe përdorimi i kafshëve duhet të jetë në përputhje me kërkesat e zbatueshme ligjore kombëtare dhe ndërkontinentare për mirëqenien e kafshëve dhe të jetë e përshtatshme për speciet.

Nëse ekzistojnë kritere kombëtare të mirëqenies së kafshëve, ato duhet të respektohen.

Partnerët tanë të biznesit nuk duhet të përdorin materiale që vijnë nga specie të rrezikuara ose që janë drejt zhdukjes. Duhet të respektohet Konventa e Uashingtonit për Mbrojtjen e Specieve të Rrezikuara (CITES).

### **Për materialet që dërgohen te LOWA zbatohen kriteret e mëposhtmet:**

Lëkura: Për arsyet e tijet e mëdisorë, lëkura e furnizuar në LOWA mund të vijë vetëm nga kafshë të mbarështuara për prodhimin e mishit. Mund të vijë vetëm nga lopët dhe gjedhët evropiane dhe duhet të jetë prodhuar në fabrikë lëkurësh evropiane.

Nuk përdoret gëzofi i vërtetë: Përdorimi i gëzofit të vërtetë është i papranueshëm për produktet tona. Në këtë kontekst, ne dënojmë në mënyrë të qartë mbarështimin në kafaz.

Nuk përdoret Angora: Angora (qimet e lepurit) nuk lejohet.

Leshi / leshi merinos: Nëse përdoret leshi i deleve dhe/ose merinos, ky nuk duhet të vijë nga kafshë të mbajtura ose të therura në mënyrë të tillë që ato të janë dëmtuar gjatë procesit. Leshi merinos nuk duhet të jetë marrë duke përdorur "mulesing".

Nuk përdoren pendë dhe pupla: Shkëputja e pendëve kur shpendi është gjallë dhe fryrja e tyre me hormone janë praktika të papranueshme për LOWA. Kjo është arsyaja pse ne nuk përdorim asnjë material të bërë nga pendë dhe pupla.

Nuk përdoren materiale nga zvarranikët dhe peshqit: Materialet nga zvarranikët (p.sh. krokodili) ose peshqit (p.sh. peshkaqen) nuk lejohen.

Përashtimi i substancave potencialisht bioaktive: Përdorimi i nanoteknologjisë, anti-transpiruesve, biocideve dhe agjentëve kundër mykut nuk lejohet për shkak të efekteve të mundshme negative mëdisorë dhe shëndetësore.

## **IV. Biznesi etik dhe integriteti / Qeverisja e Mirë**

LOWA shquhet për praktikat e ndershme dhe etike të biznesit në përputhje me ligjin në fuqi. Prandaj, ne gjithmonë ofrojmë informacion në mënyrë të hapur, gjithëpërfshirëse dhe me ndershëmëri. Ne presim të njëjtin veprim, transparent dhe të përgjegjshëm nga partnerët tanë të biznesit dhe bashkëpunimit.

Ne dënojmë çdo sjellje të ryshfetit dhe korruptionit, si dhe çdo formë të ndikimit të paligjshëm dhe shantazhit të partnerëve të biznesit. Në parim, presim gjithashtu sjellje korakte etike nga punonjësit dhe partnerët tanë të biznesit.

### **(16) Jo ryshfet / jo korruption**

Korruptioni është një vepër penale që në Gjermani dhe shumë vende të tjera mund të ketë pasoja të rënda, duke përfshirë edhe dënimin me burg.

Punonjësit dhe partnerët tanë të biznesit nuk duhet kurrë të përpilen të ndikojnë në mënyrë të paligjshme tek palët e treta - as përmes favoreve, as përmes dhuratave apo dhënies së avantazheve të tjera. Kjo vlen veçanërisht për punën me përfaqësues të autoriteteve ose institucioneve publike.

LOWA dënon dhe ndalon çdo sjellje që konsiston në premtimin ose ofrimin e përfitimeve ose avantazheve direkte ose indirekte që mund të çojnë në një interes dhe/ose avantazh të pahijshëm ose të paligjshëm.

Pranimi i dhuratave dhe përfitimeve të tjera personale është i ndaluar, përvçese kur këto kanë një vlerë modeste. Të gjitha favoret përtet janë të ndaluara dhe duhen refuzuar. LOWA Sportschuhe GmbH duhet të informohet menjëherë për ofrimin e favoreve, në mënyrë që të ndërmerren hapat e nevojshëm në përputhje me rr Ethanat.

LOWA ka krijuar një sistem ankesash dhe raportimi për raportimin anonim të sjelljeve kriminale (shih kapitullin V). Ne i marrim seriozisht të gjitha raportimet dhe kujdesemi të ndihmojmë sa më shpejt. Ne gjithashtu presim që partnerët tanë të biznesit të veprojnë në mënyrë aktive kundër korruptionit dhe të ndërmarrin masat e duhura të informimit dhe trajnimit. Informacioni mbi sistemin e udhëzimeve duhet të jepet në mënyrë të qartë dhe lehtësisht të arritshme.

Ne zbatojmë të gjitha ligjet kombëtare kundër korruptionit dhe Konventën e OKB-së kundër Korruptionit (2006).

### **(17) Pajtueshmëria me ligjet për konkurrencën dhe rregulloret e tregtisë**

LOWA mbron marrëdhëni e drejta me partnerët e biznesit dhe kushte transparente konkurruese. Marrëveshjet e paligjshme me konkurrentët ose klientët për të kufizuar konkurrencën dhe për të marrë përfitime të paligjshme janë të ndaluara. Ne veprojmë në përputhje me të gjitha ligjet e zbatueshme kombëtare dhe ndërkombëtare për konkurrencën dhe presim të njëjtën sjellje korakte nga partnerët tanë të biznesit.

## (18) Shërbime transparente dhe të ndershme

Ne presim që partnerët e biznesit të mbajnë informacion të saktë në lidhje me aktivitetet, strukturën dhe performancën e tyre dhe ta publikojnë këtë në përputhje me rregulloret në fuqi. Partnerët e biznesit nuk mund të marrin pjesë në falsifikimin e këtij informacioni dhe as në ndonjë akt mashtrimi në zinxhirin e furnizimit. Asnjë avantazh i paligjshëm nuk duhet përfituar nëpërmjet veprimtarive të kundra-ligjshme të biznesit.

LOWA rezervon të drejtën për të kryer kontolle dhe auditime të partnerëve të biznesit në rast paqartësie ose dyshimi.

## (19) Mbrojtja e të drejtave të markave tregtare dhe patentave

LOWA mban të drejtat e markës tregtare dhe patentat për produktet e saj. Falsifikimi i produkteve ose shitja dhe asgjësimi i produkteve të LOWA pa lejen tonë është vjedhje. Kjo është rreptësishët e ndaluar dhe ndiqet penalisht nga ne. Ne rezervojmë të drejtën të ndërpresim menjëherë marrëdhënien e biznesit në rast vjedhjeje ose të falsifikimit të produkteve.

## (20) Mbrojtja e të dhënave personale

Ne jemi të ndërgjegjshëm që kemi një detyrim të veçantë, për të trajtuar të dhënat personale që na janë besuar me kujdes dhe në mënyrë të përshtatshme. Është e rëndësishme për ne të sigurojmë që rregullat e zbatueshme për mbrojtjen e të dhënave të respektohen dhe zbatohen në të gjitha proceset e biznesit dhe për të gjithë punonjësit.

Ne respektojmë të gjitha rregulloret në fuqi për mbrojtjen e të dhënave personale dhe presim të njëjtën sjellje të kujdeshshme dhe të përshtatshme nga partnerët tanë të biznesit.

Mbledhja, ruajtja, përdorimi, transmetimi dhe zbulimi, si dhe çdo përpunim tjetër i të dhënave personale duhet të kryhet në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe ndërkombëtar dhe kërkesat ligjore për mbrojtjen e të dhënave dhe sigurinë e informacionit. Nëse kërkohet nga legjislacioni kombëtar, caktohet një person përgjegjës për mbrojtjen e të dhënave.

Të gjithë punonjësit duhet të udhëzohen rregullisht në lidhje me aspektet e mbrojtjes së të dhënave. Udhëzimet duhet të kryhen siç duhet dhe të dokumentohen.

Në veçanti zbatohet Rregullorja e Përgjithshme e BE-së për Mbrojtjen e të Dhënave / GDPR (BE 2016/679).

Çdo shkelje mund të raportohet nëpërmjet sistemit të ankesave dhe raportimit: Shih kapitullin V.

## (21) Kontrolli i kodit të sjelljes

Të gjithë partnerët e biznesit duhet të respektojnë në mënyrë të përgjegjshme rregulloret dhe standardet ligjore në fuqi. Megjithatë, LOWA rezervon të drejtën të kryejë kontolle të rastësishme te partnerët e biznesit dhe për të kontrolluar produktet në çdo kohë.

Në objektet tona të prodhimit dhe ato me kontratë, ne sigurojmë përputhjen me kodin tonë të sjelljes përmes kontrolleve të rregullta. Kjo përfshin gjithashtu auditime për të verifikuar nëse është ndjekur një plan veprimi ndihmues, për të cilin është rënë dakord.

Partnerët e biznesit duhet të lejojnë punonjësit e LOWA ose palët e treta të inspektojnë objektet e prodhimit dhe të kenë akses në të gjitha ambientet përkatëse në çdo kohë. Të gjitha dokumentet dhe regjistrat themelorë duhet të mbahen dhe të paraqiten dhe t'u dorëzohen audituesve për inspektim sipas kërkesës.

Një kontroll mund të kryhet edhe pa një vizitë në terren, por duke inspektuar dokumentet dhe të dhënët. Këto duhet të paraqiten sipas kërkesës.

Rezultatet e kontrollit diskutohen me partnerët e biznesit në një diskutim për përgjigjen. Shkeljet regjistrohen në një plan përmirësimi (Plani i Veprimit Korrigjues - Corrective Action Plan) dhe duhet të korrigohen brenda një periudhe të caktuar kohore. Partnerët e biznesit mbështeten nga LOWA gjatë këtij procesi.

## (22) Sanksionet në rastin e shkeljeve

Nëse vihemëti në dijeni për shkelje të këtij kodi të sjelljes, qëllimi ynë kryesor është të korrigojmë shpejt çdo shkelje të bërë, së bashku me partnerët tanë të biznesit.

Për këtë qëllim, ne kemi të drejtat e mëposhtme:

- (i) Ne do të krijojmë plane veprimi korrigjues dhe marrëveshje me partnerët tanë të biznesit për të zbutur shkeljet brenda një afati kohor të rënë dakord.
- (ii) Ne kemi të drejtë të pezullojmë ose të ndërpresim kontratat për shkelje të rënda ose kur partnerët e biznesit nuk janë në gjendje ose nuk dëshirojnë të bien dakord ose të pajtohen me një plan korrigjues.

Në rast mosrespektimi të kodit të sjelljes ose shkeljesh që nuk janë korrigjuar pas rishikimit të Planit të Veprimit Korrigjues, LOWA ka të drejtë të marrë masat e mëposhtme (jo detyrimisht sipas radhës):

- Rregullimin e afateve të pagesës për faturat e papaguara të partnerëve të biznesit, deri në përbushjen e duhur të planit të veprimit korrigjues
- Pagesën e plotë e kostove nga partnerët e biznesit për dëmin e shkaktuar, masat korrigjuese dhe kryerjen përsëri të auditeve, nëse është e nevojshme
- Paralajmërimin për të pezulluar marrëdhëniet e biznesit
- Pezullimin e marrëdhënieve së biznesit për një periudhë të caktuar kohe
- Paralajmërimin për të ndërprerë përfundimisht marrëdhënien e biznesit
- Ndërprerjen përfundimtare e marrëdhënieve së biznesit kur, pas kërkesave të përsëritura, plani i veprimit korrigjues nuk është zbatuar ose ka pasur shkelje të përsëritura të rënda të kodit të sjelljes.

Në rast të shkeljeve të rënda të detyrimeve sipas këtij kodi të sjelljes, marrëdhënia e biznesit mund të ndërpritet pa paralajmërim.

Nëse partnerët e biznesit eliminojnë shkeljen brenda një afati kohor të caktuar (plani i veprimit korrigjues), asgjë nuk e pengon rifillimin e bashkëpunimit.

## (23) Komunikimi i kodit të sjelljes

Kodi i sjelljes duhet të jetë i njohur për të gjithë punonjësit e partnerëve të biznesit në të gjitha vendet e prodhimit dhe të jetë lehtësishët i aksesueshëm. Duhet të sigurohet që kodi i sjelljes

t'u komunikohet të gjithë punonjësve në gjuhën përkatëse kombëtare. Ai duhet t'u jepet të gjithë punonjësve me kontratat e tyre të punës ose të vihet në dispozicion për t'u shkarkuar elektronikisht. Nëse kontratat e punës janë lidhur tashmë, ai duhet t'i jepet punonjësit si një dokument shtesë për t'ia bashkëngjitur kontratës së punës ose të vihet në dispozicion për shkarkim elektronik. Marrja e tij dhe konfirmimi duhet të dokumentohen.

LOWA ka të drejtë të kontrollojë komunikimin e kodit të sjelljes brenda ambienteve të kompanisë si dhe njofuritë e punonjësve për të drejtat e tyre individuale.

Duhet të organizohen masa trajnimi dhe kurse trajnimi lidhur me temat për zbatimin e kodit të sjelljes, ose nëse këto organizohen nga LOWA, ato duhet të mbështeten në mënyrë aktive dhe punonjësit të lihen të lirë për këto trajnime. Pjesëmarrja në trajnime duhet dokumentuar.

Ne presim që edhe partnerët e biznesit të përçojnë si duhet detyrimet e kodit të sjelljes në zinxhirin e tyre të furnizimit dhe me anë të kësaj të sigurojnë një prodhim të përgjegjshëm, social dhe etik. Përgjegjësia për komunikimin dhe respektimin e kodit të sjelljes nga ana e furnitorëve të tyre bie mbi partnerët e biznesit. Partnerët e biznesit i raportojnë LOWA në lidhje me furnitorët përkatës dhe duhet të japid në mënyrë transparente adresën dhe numrin e tyre te LOWA.

## **(24) Përgjegjësia dhe dokumentimi**

Për zbatimin e kodit të sjelljes, partnerët e biznesit do të caktojnë persona përgjegjës të cilët do të shërbejnë si persona kontakti për LOWA gjatë auditimeve dhe të cilët do të zbatojnë dhe dokumentojnë siç duhet masat që lidhen me kodin e sjelljes (p.sh. masat e punës, të mbrojtjes së shëndetit dhe të mjedisit). Dokumentimi duhet paraqitur sipas kérkesës.

## **(25) Marrëdhëni me partnerët e biznesit**

LOWA Sportschuhe GmbH ka si qëllim të implementojë prodhimin e këpucëve në Evropë dhe në këtë aspekt kujdeset për marrëdhënie afatgjata me partnerët e tij të biznesit.

Ne e shohim zbatimin e kodit të sjelljes si një detyrë të përbashkët në partneritet, për të siguruar kushte të drejta pune përgjatë zinxhirit të furnizimit.

## V. Ankesat dhe raportimet për shkelje të kodit të sjelljes

LOWA supozon se të gjithë punonjësit dhe partnerët e saj të biznesit do të sillen me integritet dhe korrektesë dhe bën një bashkëpunim të bazuar në besim dhe vlerësim.

Ne e dimë se në raste individuale mund të ketë ende shkelje të dispozitave ligjore dhe/ose udhëzimeve të përcaktuara në këtë kod sjelljeje. Prandaj, dëshirojmë t'u kërkojmë të gjithë punonjësve dhe partnerëve të biznesit të shprehin shqetësimet e tyre,

- kur është e mundur, t'ia shprehin ato eprorit të drejtpërdrejtë dhe të kërkojnë një zgjidhje.
- **Nëse kjo mënyrë nuk dëshirohet ose nuk është e mundur**, LOWA ka krijuar një pikë kontakti anonime për ankesa dhe raportime, e cila mund të gjendet në adresën e mëposhtme:

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



Tel.: +49 69 9999 8838

**Partneri ligjor:**

**Karin Holloch**  
Avokate  
Achenbachstraße 8  
D-40237 Düsseldorf (Germany)  
Tel.: +49 211 540 11 330  
Email: [karin.holloch@business-integrity.lawyer](mailto:karin.holloch@business-integrity.lawyer)

Ne i motivojmë punonjësit tanë, të bëjnë ankesë ose të bëjnë një raportim nëse është bërë shkelje e kodit të sjelljes. LOWA i merr seriozisht të gjitha raportimet, i ndjek si çështje dhe do të mbrojë personin që ka raportuar. Gjithashtu, partnerët e biznesit nuk mund të marrin masa disiplinore ndaj personave që japid raportime.

**Nëse keni ndonjë pyetje në lidhje me kodin e sjelljes mos hezitonit të kontaktoni Menaxherin e Përgjegjësisë së Korporatës në LOWA Sportschuhe GmbH:**

Ingmar Anderson ([ingmar.anderson@lowa.de](mailto:ingmar.anderson@lowa.de))

Veronika Becker ([veronika.becker@lowa.de](mailto:veronika.becker@lowa.de))

## VI. Deklaratë angazhimi për këtë kod të sjelljes

LOWA punon vetëm me ata partnerë biznesi që respektojnë këtë kod sjelljeje.

Ne konfirmojmë se e njohim Kodin e Sjelljes dhe se do të respektojmë me standartet e përcaktuara në të.

ndërmjet

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

---

Nënshkrimi i Menaxhimit (LOWA)

dhe

Emri i kompanisë dhe adresa:

---

---

---

OAR-ID (nëse ekziston): \_\_\_\_\_

---

Vendi, Data

Nënshkrimi i Menaxhimit dhe vula e kompanisë

Dërgoheni këtë kod sjelljeje të nënshkruar te personi juaj i kontaktit në LOWA ose tek [info@lowa.de](mailto:info@lowa.de).