



**CODE
OF
CONDUCT**

LOWA
KODEKS PONAŠANJA
VERZIJA 3_03.2016

SPISAK SADRŽAJA

LOWA-KODEKS PONAŠANJA

I.	STANDARDI TVRTKE LOWA	2
1.	ZAŠTITA OKOLICE	2
2.	ZABRANA DJEČJEG RADA	2
3.	RADNO VRIJEME	3
4.	NAKNADA ZA RAD	3
5.	ZABRANA PRINUDNOG RADA I DISCIPLINSKIH MJERA	3
6.	ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADNOME MJESTU	4
7.	ZABRANA DISKRIMINACIJE	4
8.	PRAVO NA SLOBODU UDRUŽIVANJA I NA KOLEKTIVNE PREGOVORE	4
9.	ZABRANA PODMIĆIVANJA/KORUPCIJE	5
10.	KONTROLA	5
11.	SANKCIJE U SLUČAJU PREKRŠAJA	5
12.	SAOPĆENJE KODEKSA	6
13.	ODNOSI SA DOBAVLJAČIMA	6
14.	SISTEM MENIDŽMENTA	6
15.	KONTAKT ZA ŽALBENI POSTUPAK	6
	Izjava o prihvatanju obaveza iz gore navedenog Kodeksa ponašanja	7

I. STANDARDI TVRTKE LOWA

Kodeks ponašanja tvrtke LOWA zasniva se na među-narodnim smjernicama. Ovdje prije svega navodimo ljudska prava Ujedinjenih nacija i načela organizacije UN Global Compact, ILO-Konvencije (International Labour Organization = Međunarodna organizacija rada) kao i OECD-smjernice za međunarodna poduzeća. Načelno se treba pridržavati općih zakonskih odredbi (npr. odredbi o zaštiti okoliša), pri čemu važe najstrožiji zahtjevi.

Ovi standardi važe za sve dobavljače/poslovne partnere tvrtke LOWA Sportschuhe GmbH kao i za njezine vlastite radnike¹. Tvrtka LOWA prihvata kao poslovne partnere samo pravne ili naravne osobe koje se obavezuju na pridržavanje standarda okoliša i socijalnog ponašanja.

Ovaj Kodeks ponašanja ne pretenduje na potpunost, a treba ga shvatiti kao minimalni zahtjev.

1. ZAŠTITA OKOLIŠA

Svi poslovni partneri moraju se pridržavati važećih odredbi i propisa o zaštiti okoliša. Sem toga za nas je važno odgovorno postupanje sa naravnim resursima i izbjegavanje zagađenja okoliša.

Postupanje sa opasnim tvarima (npr. kemikalijama), njihovo odstranjivanje i tome slično mora u najmanju ruku odgovarati zakonskim propisima.

2. ZABRANA DJEČJEG RADA

Dječji rad zabranjen je odredbama Ujedinjenih nacija i ILO-a. Bilo kakav oblik dječjeg rada nije dozvoljen. Minimalni uzrast ne smije da bude ispod starosti za koju vrijedi školska obaveza ili ispod 15 godina (prema lokalnim zakonskim propisima minimalni uzrast može da bude i viši). Adolescenti ne smiju nikako biti zaposleni u noćnim smjenama niti više od 8 sati dnevno. Prava djeteta se moraju zaštititi.

Ovdje važe ILO-Konvencije br.: 79, 138, 142, 182 kao i preporuka br.: 146.²

¹ Da bi se olakšala čitljivost, odustaje se od dodatnog formuliranja u ženskom rodu. Zbog toga se ovdje upozorava na to da isključivo korištenje muškog oblika izričito treba shvatiti kao spolno neutralno.

² Navedene ILO-Konvencije se odnose na noćni rad adolescentata (79), na minimalni uzrast odn. starost (136+146), na pribavljanje potencijala radne snage (142) i na najgore oblike dječjeg rada (182).

(vidi: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:2740206259794704:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4).

3. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme se ravna prema važećim zakonskim propisima ili standardima (primjenjuje se strožije pravilo) a iznose najviše 42 sati tjedno i maksimalno 8 prekovremenih sati tjedno. Prekovremeni sati smiju se odraditi samo na dobrovoljnoj osnovici, i to ne redovito. Posloprimci imaju pravo na najmanje jedan slobodan radni dan u tjednu.

Ovdje važe ILO-Konvencije br.: 1, 14.³

4. NAKNADA ZA RAD

Naknada za rad svih posloprimaca mora da odgovara barem minimalnoj zakonskoj plaći ili u struci uobičajenoj plaći (primjenjuje se viša osnovica). Poslovni partneri se moraju potruditi da plate takve plaće koje pokrivaju troškove života i omogućuju izvestan iznos za slobodno raspolaganje, ako zakonska minimalna plaća nije dovoljna. Isplata plaće mora da uslijedi redovito i točno na vrijeme.

Prekovremeni sati moraju biti plaćeni sa dodacima prema zakonskim ili industrijskim standardima (primjenjuje se viša osnovica).

Sem toga postoji pravo barem na sva zakonom propisana socijalna davanja (npr. plaća za vrijeme bolovanja, plaćeni godišnji odmor, plaća za vrijeme materinske zaštite), a osim toga na izdavanje redovitih obračuna plaće (sa razumljivim informacijama o sastavnim djelovima plaće, npr. o odbicima i dodacima). Odbici od plaće u smislu disciplinskih mjera su zabranjene.

Ovdje važe ILO-Konvencije br.: 26, 102, 131.⁴

5. ZABRANA PRINUDNOG RADA I DISCIPLINSKIH MJERA

Svi posloprimci moraju svoju djelatnost obavljati dobrovoljno. Izrada proizvoda tvrtke LOWA bilo kakvim oblikom prinudnog, ropskog ili zatvorskog rada zabranjena je, i ni na bilo koji način ne odgovara filozofiji naše firme.

Prema zaposlenicima treba iskazati poštovanje. Primjena bilo kakve fizičke, psihološke, seksualne ili usmene prinude kao i svaki drugi oblik zastrašivanja nije dozvoljen. Posloprimci koji iznose neku žalbu u vezi Kodeksa ponašanja i/ili u vezi važećeg (međunarodnog) prava ne smiju se podvrgnuti bilo kakvom obliku disciplinskih mjera.

Ovdje važe ILO-Konvencije br.: 29, 105.⁵

³ ILO-Konvencije se odnose na radno vrijeme u industriji (1) i na tjedno slobodan dan u industriji (14).

⁴ ILO-Konvencije se odnose na minimalne plaće (26+131) i na socijalnu sigurnost (102).

⁵ ILO-Konvencije se odnose na prinudni rad (29+105).

6. ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADNOME MJESTU

Na radnome mjestu treba obezbjediti i redovno kontrolirati radnu zaštitu. Također ni radna okolica ne smije da ugrozi zdravlje pojedinog posloprimca. Moraju se spriječiti ili ukloniti eventualni rizici na radnom mjestu (npr. protivpožarna zaštita, putevi i izlazi za slučaj nužde, mjere prve pomoći), a o zdravstvenim i sigurnosnim rizicima posloprimci se moraju obavijestiti (npr. školovanjem).

Opasne tvari treba pismeno označiti i sigurno spremiti u skladište.

List sa sigurnosnim podacima (Material Safety Data Sheet) posloprimcima na radnom mjestu mora biti pristupačan da bi ga mogli slijediti. Ovi podaci moraju sadržati i informacije za slučaj nužde.

Sem toga mora se garantirati pristup čistim nužnicima, te staviti na raspolaganje dovoljno pitke vode. Ako se stavlja na raspolaganje i smještaj, ove prostorije moraju biti čiste i bezbjedne.

Ovdje važi ILO-Konvencija br.: 155 i preporuka 164.⁶

7. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Tvrtka LOWA ne dozvoljava bilo kakvo diskriminiranje. Svako razlikovanje, isključivanje ili davanje prednosti zbog spola, starosti, religije, političkog mišljenja, nacionalnog porijekla, seksualne orijentacije, socijalnog staleža ili zbog bilo kakvih drugih osobnih obilježja zabranjeno je.

Ovdje važe ILO-Konvencije br.: 100, 111, 143, 158, 159.⁷

8. PRAVO NA SLOBODU UDRUŽIVANJA I NA KOLEKTIVNE PREGOVORE

Posloprimci imaju pravo da se udruže i osnivaju organizacije koje služe interesima posloprimaca.

Ako je pravo udruživanja ograničeno lokalnim zakonodavstvom, zaposlenima se dozvoljava da biraju jednog zastupnika svojih interesa. Dobavljač treba da potpomaže alternativne oblike kolektivnih skupova, barem u svrhu vođenja pregovora.

Ovdje važe ILO-Konvencije br.: 87, 98, 135, 154 i preporuka br. 143.⁸

⁶ ILO-Konvencija se odnosi na zaštitu pri radu (155), a ILO-Preporuka se odnosi na zdravstvenu zaštitu (164).

⁷ ILO-Konvencije se odnose na plaću (100), diskriminaciju (111), radnike iz drugih krajeva (143), okončanje radnog odnosa (158) i na profesionalnu rehabilitaciju i zaposlenje invalida (159).

⁸ ILO-Konvencije se odnose na slobodu udruživanja (87), radnike iz drugih krajeva (98+143), zastupnike posloprimaca (135) i kolektivne pregovore (154).

9. ZABRANA PODMIĆIVANJA/KORUPCIJE

Primanje poklona i drugih ličnih prednosti nije dozvoljeno osim ako se radi o predusretljivosti male vrijednosti i ako je pretpostavljeni dao svoju pis-menu saglasnost.

Sve „prijateljske usluge“ ili darovi koje prelaze preko toga zabranjene su i treba ih odbiti. Svaka ponuda neke usluznosti ili nekog poklona treba odmah javiti tvrtki LOWA Sportschuhe GmbH.

Partner za kontakt:

Rudolf Limmer, Komercijalni Direktor

Tel.: +49 (0) 8137 999-222, Fax: +49 (0) 8137 999-210

E-Mail: rudolf.limmer@lowa.de

10. KONTROLA

Tvrtka LOWA očekuje da se svi poslovni partneri pri-državaju važećih zakonskih propisa i standarda. Tvrtka LOWA, pak, sebi zadržava pravo da u svako doba sprovodi kontrole kod dobavljača/proizvoda.

Provjeravanja (auditi) kod dobavljača sproved će se nezavisno prema planu provjeravanja po nalogu tvrtke LOWA najmanje jedanput godišnje. Poslovni partner će tvrtki LOWA u svako doba omogućiti kontrolu proiz-vodnih mjesta. Sem toga postoji obaveza da se iruče svi dotični zapisi.

Dobavljaču kod kojeg je izvršeno provjeravanje u naknadnom razgovoru objasniti će se rezultati iz-vršene kontrole.

Prekršaji protiv standarda zabilježiti će se u tako-zvanom akcionom planu (Corrective Action Plan); oni se moraju ispraviti u primjerenom vremenskom roku. Tvrtka LOWA će pri tome pomoći dobavljaču.

11. SANKCIJE U SLUČAJU PREKRŠAJA

U slučaju ozbiljnih prekršaja (npr. prekršaj protiv ljudskih prava), koji se ne isprave u smislu Corrective Action Planu, tvrtka LOWA zadržava sebi pravo na okončanje poslovnog odnosa.

Ako dobavljač ubuduće ispravi odnosno otkloni pre-kršaj/prekršaje, onda nema zapreke da se suradnja ponovo uspostavi.

12. SAOPĆENJE KODEKSA

Kodeks ponašanja saopćuje se svim zaposlenima (prijevod Kodeksa na maternjem jeziku). Saopćenje sadržaja Kodeksa izvršit će se preko oglasnih tabli a eventualno i u školovanjima. Na zahtijev poslo-primca Kodeks mu treba izručiti.

13. ODNOSI SA DOBAVLJAČIMA

Tvrtka LOWA Sportschuhe GmbH se trudi da završnu izradu cipela velikim djelom (trenutno 98%) ostvari u Europi i da pri tome održava dugoročne poslovne odnose sa dobavljačima.

14. SISTEM MENIDŽMENTA

Radi implementacije Kodeksa ponašanja isti se sa strane poslovnih partnera uvodi i ostvaruje putem sistema menidžmenta (npr. regulisanje odgovornosti i dokumentacije).

Unutar primjerenog, od tvrtke LOWA određenog roka, dobavljač će dokazati da li je sistem menidžmenta uspješno implementiran, ako ovaj nije već ranije postojao. Tvrtka LOWA će pri tome rado pomoći pos-lovnom partneru.

Oni poslovni partneri koji radne naloge daju drugim strankama (sub-dobavljačima tvrtke LOWA) odgovorni su za to, da se Kodeks ponašanja sprovodi i kod njihovih dobavljača.

15. KONTAKT ZA ŽALBENI POSTUPAK

U slučaju informacija o prekršajima protiv općih zakonskih propisa i/ili protiv propisa Kodeksa po-našanja u svako doba može se stupiti u kontakt sa tvrtkom LOWA.

Partner za kontakt:

Ingmar Anderson, CR-Manager

Tel.: +49 (0) 8137 999 - 359, Fax: +49 (0) 8137 999 - 360

Email: ingmar.anderson@lowa.de

Protiv posloprimca koji izjavljuje neku žalbu neće se sprovesti nikakve disciplinske mjere.

Izjava o prihvatanju obaveza iz gore navedenog Kodeksa ponašanja

između tvrtke

LOWA Sportschuhe GmbH
Hauptstraße 19
D-85305 Jetzendorf

Potpis poslovođe (LOWA)

i

Ime poduzeća : _____

Adresa poduzeća : _____

Mjesto, datum

Potpis poslovođe