



**CODE
OF
CONDUCT**

LOWA
KODEKS PONAŠANJA
VERZIJA 3_03.2016

POPIS SADRŽAJA

LOWA-KODEKS PONAŠANJA

I.	STANDARDI FIRME LOWA	2
1.	ZAŠTITA ČOVEKOVE OKOLINE	2
2.	BEZ DEČIJEG RADA	2
3.	RADNO VREME.....	3
4.	NAKNADA ZA RAD	3
5.	ZABRANA PRINUDNOG RADA I DISCIPLINSKIH MERA	3
6.	ZDRAVLJE I BEZBEDNOST NA RADNOM MESTU	5
7.	ZABRANA DISKRIMINACIJE.....	5
8.	PRAVO NA SLOBODU UDRUŽIVANJA I NA KOLEKTIVNE PREGOVORE	5
9.	ZABRANA PODMIĆIVANJA/KORUPCIJE	6
10.	KONTROLA	6
11.	SANKCIJE U SLUČAJU PREKRŠAJA.....	6
12.	SAOPŠTENJE KODEKSA	7
13.	ODNOSI SA DOBAVLJAČIMA	7
14.	SISTEM MENIDŽMENTA	7
15.	KONTAKT ZA ŽALBENI POSTUPAK.....	7
	Izjava o prohvatanju obaveza iz gore navedenog Kodeksa	8

I. STANDARDI FIRME LOWA

Kodeks ponašanja firme LOWA zasniva se na međunarodnim smernicama. Ovde posebno navodimo ljudska prava Ujedi-njenih nacija i načela organizacije UN Global Kompakt (UN Global Compact), ILO-Konvencije (ILO = Inter-national Labour Organization = Međunarodna organizacija rada) kao i OECD-smernice za međunarodna preduzeća. Načelno se treba pridržavati opštih zakon-skih odredbi (npr. odredbi o zaštiti čovekove oko-line), pri čemu važe najstrožiji zahtevi.

Ovi standardi važe za sve dobavljače/poslovne partnere firme LOWA Sportschuhe GmbH kao i za njezine sopstvene radnike¹. Firma LOWA prihvata kao poslovne partnere samo pravna ili prirodna lica koja se obavezu na pridržavanje standarda čovekove okoline i socijalnog ponašanja.

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

1. ZAŠTITA ČOVEKOVE OKOLINE

Svi poslovni partneri moraju se pridržavati važećih odredbi i propisa o zaštiti čovekove okoline. Sem toga za nas je važno odgovorno postupanje sa prirodnim resursima i izbegavanje zagađenja okoline.

Postupanje sa opasnim materijama (npr. hemikalijama), njihovo odstranjivanje i tome slično mora u najmanju ruku da odgovara zakonskim propisima.

2. BEZ DEČIJEG RADA

Dečji rad zabranjen je odredbama Ujedinjenih nacija i ILO-a. Bilo kakav oblik dečjeg rada nije dozvoljen. Minimalni uzrast ne sme da bude ispod starosti za koju važi školska obaveza ili ispod 15 godina starosti (prema lokalnim zakonskim propisima minimalni uzrast može da bude i viši). Adolescenti se nikako ne smeju zaposliti u noćnim smenama niti više od 8 sati dnevno. Prava dece se moraju zaštititi.

Ovde važe ILO-Konvencije broj : 79, 138, 142, 182, kao i preporuka broj: 146.²

¹ Da bi se olakšala čitljivost ovog teksta odustaje se od dodatnog formu-lisanja u ženskom rodu. Zbog toga se ovde upozorava na to da isključivo korišćenje gramatičkog muškog obilka treba shvatiti kao spolno neutralno.

² Navedene ILO – Konvencije se odnose na noćni rad adolescenata (79), na minimalni uzrast zaposlenih (136 i 146), na pribavljanje potencijala radne snage (142) i na najgore oblike dečjeg rada (182).

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

3. RADNO VREME

Radno vreme se ravna prema važećim zakonskim propisima ili standardim(primjenjuje se strožije pravilo), a iznose najviše 40 sati nedeljno i maksimalno 8 prekovremenih sati nedeljno. Uz to se godišnje ne smije više od 150 prekovremenih sati odraditi. Prekovremeni sati smeju se odraditi samo na dobrovoljnoj osnovici, i to ne redovito. Posloprimci imaju pravo na najmanje jedan slobodan radni dan u nedelji.

Ovde važe ILO–Konvencije broj: 1, 143.³

4. NAKNADA ZA RAD

Naknada za rad svih posloprimaca mora da odgovara barem minimalnoj zakonskoj plati ili u struci uobičajenoj plati (primjenjuje se viša osnovica). Poslovni pratneri se moraju truditi da isplate takve plate koje pokrivaju troškove života i omogućuju izvestan iznos za slobodno raspolaganje, ako zakonska minimalna plata nije dovoljna. Isplata plate mora da usledi redovno i tačno na vreme.

Prekovremeni satimoraju se platiti sa dodacima prema zakonskim ili industrijskim standardima (primjenjuje se viša osnovica).

Osim toga postoji pravo barem na sva zakonom propisana socijalna davanja (npr. Plata za vreme bolovanja, plaćeni godišnji odmor, plata za vreme materinske zaštite), a sem toga na izdavanje redovitih obračuna plate ili zarade (sa razumljivim informacijama o sastavnim delovima plate, npr. o odbicima i dodacima). Odbici od plate u smislu disciplinskih mera zabranjene su.

Ovde važe ILO–Konvencije broj: 23, 102, 131.⁴

5. ZABRANA PRINUDNOG RADA I DISCIPLINSKIH MERA

Svi posloprimci mora svoju delatnost da obavljaju do-brovoljno. Izrada proizvoda firme LOWA bilo kakvim oblikom prinudnog, ropskog ili zatvorskog rada zabra-njena je, i ni na bilo kakav način ne odgovara filozo-fiji naše firme.

Prema zaposlenicima treba iskazati poštovanje. Primena 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 nacionalnog ili međunarodnog prava ne smeju se podvrgnuti bilo kakvom obliku disciplinskih mera.

Ovde važe ILO-Konvencije br.: 29, 105.⁵

³ ILO–Konvencije se odnose na radno vreme u industriji (1) i na nedeljno slobodan dan u industrij (14)

⁴ ILO–Konvencije se odnose na minimalne plate (26 i 131) i na socijalnu sigurnost (102).

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

6. ZDRAVLJE I BEZBEDNOST NA RADNOM MESTU

Na radnom mestu treba obezbediti i redovno kontroli-sati radnu zaštitu. Također ni radna okolina ne sme da ugrozi zdravlje pojedinog posloprimca. Moraju se sprečiti ili ukloniti eventualni rizici na radnom mestu (npr. protivpožarna zaštita, putevi i izlazi za slučaj nužde, mere prve pomoći), a o zdravstvenim i sigurnosnim rizicima posloprimci moraju biti obeveštteni (npr. školovanjem).

Opasne materije treba pismeno označiti i sigurno spremiti u skladište.

Spisak sa sigurnosnim podacima (Material Safety Data Sheet) posloprimcima na radnom mestu mora biti pristupačan da bi ga se mogli držati. Ovi podaci moraju da sadrže i informacije za slučaj nužde.

Sem toga mora biti garantovan pristup čistim nužni-sima, te staviti na raspolaganje dovoljno pitke vode. Ako se stavlja na raspolaganje i smeštaj, smeštajne pro-storije moraju biti čiste i sirgune.

Ovde važi ILO-Konvencija br: 155 i preporuka 164.⁶

7. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Firma LOWA ne dozvoljava bilo kakvo diskriminisanje. Svako razlikovanje, isključivanje ili davanje prednosti zbog spola, starosti, religije, političkog mišljenja, nacionalno porekla, seksualne orijentacije, socijalnog staleža ili zbog bilo kakvih drugih ličnih obeležja zabranjeno je.

Ovde 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 da osnivaju organizacije koje služe interesima posloprimaca.

Ako je pravo udruživanja ograničeno lokalnim zakonodav-stvom, zaposlenima se dozvoljava da biraju jednog zasputnika svojih intresa. Dobavljač treba da potpomaže alternativne oblike kolektivnih skupova, barem u svrhu vođenja pregovora.

Ovde važe ILO-Konvencije br.: 87, 98, 125, 154 kao 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 platu (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 i 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 vrednosti i ako je pretpostavljeni dao svoju pismenu saglasnost.

Sve „prijateljske usluge“ ili darovi koji prelaze preko toga zabranjene su i moraju se odbiti. Svaku ponudu neke usluznosti ili poklona treba odmah javiti firmi LOWA Sportschuhe GmbH.

Partner za kontakt:

Rudolf Limmer, KOMERCIJALNI DIREKTOR

Telefon: +49 (0) 8137 999-222, Telefaks: +49 (0) 8137 999-210

E-Mail: rudolf.limmer@lowa.de

10. KONTROLA

Firma LOWA očekuje da se svi poslovni partneri pridržavaju važećih zakonskih propisa i standarda. Firma LOWA, pak, sebi zadržava pravo da u svako doba sprovodi kontrole kod dobavljača/nad proizvodima.

Proveravanja (auditi) kod dobavljača sprovede se nezavisno, a prema planu proveravanja (Auditplan) po nalogu firme LOWA najmanje jedanput godišnje. Poslovni partner će firmi LOWA u svako doba omogućiti kontrolu proizvodnih mesta. Sem toga postoji obaveza da se izruče svi dotični zapisi.

Dobavljaču kod kojeg je izvršeno proveravanje u naknadnom razgovoru objasniće se rezultati izvršene kontrole.

Prekršaji protiv standarda zabeležiće se u takozvanom akcionom planu (Corrective Action Plan); oni se moraju ispraviti u primerenom vremenskom roku. Firma LOWA će pri tome pomoći dobavljaču.

11. SANKCIJE U SLUČAJU PREKRŠAJA

U slučaju ozbiljnih prekršaja (npr. prekršaji protiv ljudskih prava), koji se ne isprave prema akcionom planu (Corrective Action Plan), firma LOWA sebi zadržava pravo na okončanje poslovnog odnosa.

Ako dobavljač ubuduće ispravi odnosno otkloni prekršaj/prekršaje, onda nema zapreke da se saradnja ponovo uspostavi.

12. SAOPŠTENJE KODEKSA

Kodeks ponašanja saopštava se svim zaposlenima (prevod Kodeksa na maternjem jeziku). Saopštenje sadržaja Kodeksa izvršiće se putem oglasnih tabli a eventualno i u školovanjima. Na zahtev posloprimca Kodeks mu treba i izručiti.

13. ODNOSI SA DOBAVLJAČIMA

Firma LOWA Sportschuhe GmbH se trudi da završnu izradu cipela velikim delom (trenutno 98%) ostvari u Evropi 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 dokumenta-cije).

Unutar primerenog, od firme LOWA određenog roka, do-bavljač će dokazati da li je sitem menidžmenta uspešno implementiran, ako ovaj nije već i ranije postojao. Firma LOWA će pri tome rado pomoći poslovnim partne-rima.

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

15. KONTAKT ZA ŽALBENI POSTUPAK

U slučaju informacija o prekršajima protiv opštih zakonskih propisa i/ili protiv propisa Kodeksa ponašanja u svako se doba može uspostaviti kontak sa firmom LOWA.

Partner za kontakt:

Ingmar Anderson, CR-Manager

Telefon: +49 (0) 8137 999 – 359, Telefaks: +49 (0) 8137 999 - 360

Email: ingmar.anderson@lowa.de

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

Izjava o prohvatanju obaveza iz gore navedenog Kodeksa

ponašanja između firme

LOWA Sportschuhe GmbH
Hauptstraße 19
D-85305 Jetzendorf

Potpis poslovođe (LOWA)

i

Ime preduzeća : _____

Adresa preduzeća : _____

Mesto, datum

Potpis poslovođe