



**CODE
OF
CONDUCT**

LOWA
КОДЕКС ПОНАШАЊА
ВЕРЗИЈА 3_03.2016

Попис садржаја

LOWA-КОДЕКС ПОНАШАЊА

I.	Стандарди фирме LOWA	2
1.	Заштита човекове околине	2
2.	Забрана дечјег рада	2
3.	Радно време	3
4.	Накнада за рад	3
5.	Забрана принудног рада и дисциплинских мера.....	3
6.	Здравље и безбедност на радном месту	3
7.	Забрана дискриминације	4
8.	Право на слободу удруживања и на колективне преговоре	4
9.	Забрана подмићивања/корупције	5
10.	Контрола	5
11.	Санкције у случају прекршаја.....	5
12.	Саопштење Кодекса	6
13.	Односи са добављачима	6
14.	Систем мениџмента	6
15.	Контакт за жалбени поступак.....	6
	Изјава о прохватању обавеза из горе наведеног Кодекса понашања	7

I. Стандарди фирме LOWA

Кодекс понашања фирме LOWA заснива се на међународним смерницама. Овде посебно наводимо људска права Уједињених нација и начела организације УН Глобал Компакт (UN Global Compact), ILO-Конвенције (ILO = International Labour Organization = Међународна организа-ција рада) као и OECD-смернице за међународна предузећа. Начелно се треба придржавати општих закон-ских одредби (нпр. одредби о заштити човекове око-лине), при чему важе најстрожији захтеви.

Ови стандарди важе за све добављаче/пословне партнере фирме LOWA Sportschuhe GmbH као и за њезине сопствене раднике¹. Фирма LOWA прихвата као пословне партнере само правна или природна лица која се обавезују на придржавање стандарда човекове околине и социјалног понашања.

Овај Кодекс понашања не претендује на потпуност, а треба га схватити као минимални захтев.

1. Заштита човекове околине

Сви пословни партнери морају се придржавати важећих одредби и прописа о заштити човекове околине. Сем тога за нас је важно одговорно поступање са природним ресурсима и избегавање загађења околине.

Поступање са опасним материјама (нпр. хемикалијама), њихово одстрањивање и томе слично мора у најмању руку да одговара законским прописима.

2. Забрана дечјег рада

Дечји рад забрањен је одредбама Уједињених нација и ILO-а. Било какав облик дечјег рада није дозвољен. Минимални узраст не сме да буде испод старости за коју важи школска обавеза или испод 15 година старости (према локалним законским прописима минимални узраст може да буде и виши). Адолесценти се никако не смеју запослити у ноћним сменама нити више од 8 сати дневно. Права деце се морају заштити.

Овде важе ILO-Конвенције број: 79, 138, 142, 182, као и препорука број: 146.²

¹ Да би се олакшала читљивост овог текста одустаје се од додатног форму-лисања у женском роду. Због тога се овде упозорава на то да искључиво коришћење граматичког мушког обилка треба схватити као сполно неутрално.

² Наведене ILO – Конвенције се односе на ноћни рад адолесцената (79), на минимални узраст запослених (136 и 146), на прибављање потенцијала радне снаге (142) и на најгоре облике дечјег рада (182).
(види: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:2740206259794704:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4).

3. Радно време

Радно време се равна према важећим законским прописима или стандардим (примјењује се строжије правило), а износе највише 40 сати недељно и максимално 8 прековремених сати недељно. Уз то се годишње не смије више од 150 прековремених сати одрадити. Прековремени сати смеју се одрадити само на добровољној основици, и то не редовито. Послопримци имају право на најмање један слободан радни дан у недељи.

Овде важе ILO – Конвенције број: 1, 14.³

4. Накнада за рад

Накнада за рад свих послопримаца мора да одговара барем минималној законској плати или у струци уобичајеној плати (примјењује се виша основица). Пословни пратнери се морају трудити да исплате такве плате које покривају трошкове живота и омогућују изванредан износ за слободно располагање, ако законска минимална плата није довољна. Исплата плате мора да уследи редовно и тачно на време.

Прековремени сати морају се платити са додацима према законским или индустријским стандардима (примјењује се виша основица).

Осим тога постоји право барем на сва законом прописана социјална давања (нпр. Плата за време боловања, плаћени годишњи одмор, плата за време материнске заштите), а сем тога на издавање редовитих обрачуна плате или зараде (са разумљивим информацијама о саставним деловима плате, нпр. о одбицима и додацима). Одбици од плате у смислу дисциплинских мера забрањене су.

Овде важе ILO–Конвенције број: 23, 102, 131.⁴

5. Забрана принудног рада и дисциплинских мера

Сви послопримци мора своју делатност да обављају до-бровољно. Израда производа фирме LOWA било каквим обликом принудног, ропског или затворског рада забрањена је, и ни на било какав начин не одговара филозо-фији наше фирме.

Према запосленицима треба исказати поштовање. Примена било какве физичке, психолошке, сексуалне или усмене принуде као и сваки други облик застрашивања није дозвољен. Послопримци који износе неку жалбу у вези Кодекса понашања и/или у вези важећег националног или међународног права не смеју се подвргнути било каквом облику дисциплинских мера.

Овде важе ILO-Конвенције бр.: 29, 105.⁵

6. Здравље и безбедност на радном месту

³ ILO – Конвенције се односе на радно време у индустрији (1) и на недељно слободан дан у индустрији (14)

⁴ ILO – Конвенције се односе на минималне плате (26 и 131) и на социјалну сигурност (102).

⁵ ILO-Конвенције се односе на принудни рад (29 и 105).

На радном месту треба обезбедити и редовно контроли-сати радну заштиту. Такођер ни радна околина не сме да угрози здравље појединог послопримца. Морају се спречити или уклонити евентуални ризици на радном месту (нпр. противпожарна заштита, путеви и излази за случај нужде, мере прве помоћи), а о здравственим и сигурносним ризицима послопримци морају бити обевеш-тени (нпр. школовањем).

Опасне материје треба писмено означити и сигурно спремити у складиште.

Списак са сигурносним подацима (Material Safety Data Sheet) послопримцима на радном месту мора бити присту-пачан да би га се могли држати. Ови подаци морају да садрже и информације за случај нужде.

Сем тога мора бити гарантован приступ чистим нужни-сима, те ставити на располагање довољно питке воде. Ако се ставља на располагање и смештај, смештајне про-сторије морају бити чисте и сиргуне.

Овде важи ILO-Конвенција бр: 155 и препорука 164.⁶

7. Забрана дискриминације

Фирма LOWA не дозвољава било какво дискриминисање. Свако разликовање, искључивање или давање предности због пола, старости, религије, политичког мишљења, национално порекла, сексуалне оријентације, социјалног staleжа или због било каквих других личних обележја забрањено је.

Овде важе ILO-Конвенције бр.: 100, 111, 143, 158, 159.⁷

8. Право на слободу удруживања и на колективне преговоре

Послопримци имају право да се удруже и да оснивају организације које служе интересима послопримаца. Ако је право удруживања ограничено локалним законодав-ством, запосленима се дозвољава да бирају једног заспутника својих интреса. Додављач треба да потпомаже алтернативне облике колективних скупова, барем у сврху вођења преговора.

Овде важе ILO-Конвенције бр.: 87, 98, 125, 154 као и препорука бр. 143.⁸

⁶ ILO-Конвенција се односи на заштиту при раду (155), а ILO-Препорука се односи на здравствену заштиту (164).

⁷ ILO-Конвенције се односе на плату (100), дискриминацију (111), раднике из других крајева (143), окончање радног односа (158) и на професио-налну рехабилитацију и запослење инвалида (159).

⁸ ILO-Конвенције се односе на слободу удруживања (87), раднике из других крајева /98 и 143), заступнике послопримаца (135) и колективне преговоре (154).

9. **Забрана подмиђивања/корупције**

Примање поклона и других личних предности није дозвољено осим ако се ради о предусретљивости мале вредности и ако је претпостављени дао своју писмену сагласност.

Све „пријатељске услуге“ или дарови који прелазе преко тога забрањене су и морају се одбити. Сваку понуду неке услужности или поклона треба одмах јавити фирми LOWA Sportschuhe GmbH.

Партнер за контакт:

Rudolf Limmer, КОМЕРЦИЈАЛНИ ДИРЕКТОР

Телефон: +49 (0) 8137 999–222, Телефакс: +49 (0) 8137 999-210

E-Mail: rudolf.limmer@lowa.de

10. **Контрола**

Фирма LOWA очекује да се сви пословни партнери при-државају важећих законских прописа и стандарда. Фирма LOWA, пак, себи задржава право да у свако доба спроводи контроле код добављача/над производима.

Проверавања (auditi) код добављача спровешће се не-зависно, а према плану проверавања (Auditplan) по налогу фирме LOWA најмање једанпут годишње. Пословни партнер ће фирми LOWA у свако доба омогућити контролу производних места. Сем тога постоји обавеза да се изруче сви дотични записи.

Добављачу код којег је извршено проверавање у на-кнадном разговору објасниће се резултати извршене контроле.

Прекршаји против стандарда забележиће се у такозваном акционом плану (Corrective Action Plan); они се морају исправити у примереном временском року. Фирма LOWA ће при томе помоћи добављачу.

11. **Санкције у случају прекршаја**

У случају озбиљних прекршаја (нпр. прекршаји против људских права), који се не исправе према акционом плану (Corrective Action Plan), фирма LOWA себи задржава право на окончање пословног односа.

Ако добављач убудуће исправи односно отклони прекр-шај/прекршаје, онда нема запреке да се сарадња поново успостави.

12. Саопштење Кодекса

Кодекс понашања саопштава се свим запосленима (превод Кодекса на матерњем језику). Саопштење садржаја Кодекса извршиће се путем огласних табли а евентуално и у школовањима. На захтев послопримца Кодекс му треба и изручити.

13. Односи са добављачима

Фирма LOWA Sportschuhe GmbH се труди да завршну израду ципела великим делом (тренутно 98%) оствари у Европи и да при томе одржава дугорочне пословне односе са добављачима.

14. Систем мениџмента

Ради имплементације Кодекса понашања исти се са стране пословних партнера уводи и остварује путем система мениџмента (нпр. регулисање одговорности и документа-ције).

Унутар примереног, од фирме LOWA одређеног рока, до-бављач ће доказати да ли је ситем мениџмента успешно имплементиран, ако овај није већ и раније постојао. Фирма LOWA ће при томе радо помоћи пословним партне-рима.

Они пословни патрнери који радне налоге дају другим странкама (суб-добављачима фирме LOWA) одговорни су за то, да се Кодекс понашања спроводи и код њихових до-бављача.

15. Контакт за жалбени поступак

У случају информација о прекршајима против општих законских прописа и/или против прописа Кодекса пона-шања у свако се доба може успоставити контакт са фирмом LOWA.

Партнер за контакт:

Ingmar Anderson, CR-Manager

Телефон: +49 (0) 8137 999 - 359, Телефакс: +49 (0) 8137 999 - 360

Email: ingmar.anderson@lowa.de

Против послопримца који изјављује неку жалбу неће се спровести никакве дисциплинске мере.

Изјава о прохватању обавеза из горе наведеног Кодекса понашања

између фирме

LOWA Sportschuhe GmbH
Hauptstraße 19
D-85305 Jetzendorf

Потпис пословође (LOWA)

и

Име предузећа: _____

Адреса предузећа: _____

Место, датум Потпис пословође