



**CODE DE
CONDUITE**

LOWA
CODE DE CONDUITE
VERSION 3_10.2016

SOMMAIRE

LOWA – CODE DE CONDUITE

I.	NORMES APPLIQUEES PAR LOWA	2
1.	PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	2
2.	TRAVAIL DES ENFANTS	2
3.	TEMPS DE TRAVAIL	2
4.	RÉMUNÉRATION	3
5.	TRAVAIL FORCÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES	3
6.	SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL	3
7.	DISCRIMINATION	4
8.	LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES	4
9.	CORRUPTION	4
10.	CONTRÔLES	4
11.	SANCTIONS EN CAS D'INFRACTION	5
12.	COMMUNICATION DU CODE DE CONDUITE	5
13.	RELATIONS FOURNISSEURS	5
14.	SYSTÈME DE GESTION	5
15.	CONTACT EN CAS DE PLAINTÉ	5
	DÉCLARATION D'ENGAGEMENT À RESPECTER LE PRÉSENT CODE DE CONDUITE	6

I. NORMES APPLIQUÉES PAR LOWA

Le code de conduite de LOWA repose sur des directives internationales, notamment la Déclaration des droits de l'homme des Nations unies, les principes du Pacte mondial des Nations unies, les conventions de l'OIT ainsi que les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Les dispositions légales générales (p. ex. les normes environnementales) doivent être respectées, la norme la plus stricte s'appliquant.

Les normes s'appliquent à tous les fournisseurs/partenaires commerciaux de LOWA Sportschuhe GmbH et à leurs salariés.¹ LOWA accepte de travailler uniquement avec les partenaires commerciaux qui s'engagent à respecter les normes environnementales et sociales auxquelles le présent code de conduite fait référence.

Le présent code de conduite ne prétend pas être exhaustif et doit être considéré comme une exigence minimale.

1. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Tous les partenaires commerciaux doivent respecter les normes et dispositions environnementales en vigueur. D'autre part, nous sommes très attachés à une gestion responsable des ressources naturelles et à la prévention de la pollution.

La gestion des matières dangereuses (p. ex. produits chimiques), leur élimination, etc. doivent au minimum respecter les exigences légales.

2. TRAVAIL DES ENFANTS

Conformément aux dispositions des Nations unies et de l'OIT, le travail des enfants est interdit. Aucune forme de travail des enfants n'est autorisée. L'âge minimum ne saurait être inférieur à 15 ans ou à l'âge de scolarisation obligatoire (localement, un âge plus élevé peut être prévu par la loi). Les adolescents ne doivent en aucun cas travailler de nuit ni plus de 8 h par jour. Les droits de l'enfant doivent être protégés.

Les conventions 79, 138, 142, 182 et la recommandation 146 de l'OIT s'appliquent.²

3. TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail dépend des dispositions ou normes légales en vigueur (la valeur la plus stricte s'applique). Le temps de travail ne dépasse pas 42 h/semaine et 8 heures supplémentaires/semaine. Les heures supplémentaires peuvent être effectuées uniquement sur la base du volontariat et ne doivent pas être régulières. Les salariés ont droit à un jour de congé par semaine au minimum.

Les conventions 1 et 14 de l'OIT s'appliquent.³

¹ Pour une meilleure lisibilité, il a été décidé de ne pas ajouter la forme féminine. Nous précisons donc ici que l'utilisation exclusive de la forme masculine doit être comprise comme faisant référence aux deux sexes.

² Ces conventions concernent le travail de nuit des adolescents (79), l'âge minimum (138+146), la mise en valeur des ressources humaines (142) et les pires formes de travail des enfants (182) (cf. : www.ilo.org/ilolex/german/docs/conventions.pdf, consulté le 7.12.11).

³ Ces conventions concernent la durée du travail dans l'industrie (1) et le repos hebdomadaire dans l'industrie (14).

4. RÉMUNÉRATION

La rémunération de tous les salariés doit respecter, au minimum, le salaire minimum prévu par la loi ou le salaire habituel dans le secteur d'activité (le plus élevé s'applique). Les partenaires commerciaux doivent donc s'efforcer de verser des salaires couvrant les dépenses de la vie courante et laissant un montant dont le salarié puisse disposer librement si le salaire minimum légal ne suffit pas. Les salaires doivent être versés régulièrement et ponctuellement.

Les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une majoration, conformément aux normes légales ou du secteur d'activité (la plus élevée s'applique).

D'autre part, les salariés disposent au minimum d'un droit à toutes les prestations sociales prévues par la loi (p. ex. indemnités journalières pour maladie, congés payés, congé maternité) ainsi qu'à la remise régulière d'un bulletin de salaire (incluant des informations compréhensibles sur le calcul de la rémunération, p. ex. retenues et majorations). Les mesures disciplinaires impliquant une retenue sur salaire sont interdites.

Les conventions 26, 102 et 131 de l'OIT s'appliquent.⁴

5. TRAVAIL FORCÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES

Chaque salarié doit exercer son activité de son plein gré. La fabrication de produits LOWA par le biais du travail forcé ou pénitentiaire est interdite et ne correspond en aucune manière à la philosophie de l'entreprise.

Les salariés doivent être traités dignement et avec respect. Le harcèlement physique, psychologique, sexuel ou verbal ainsi que toute autre forme d'intimidation sont interdits. Les salariés qui déposent une plainte sur la base du présent code de conduite et/ou de la législation nationale ou internationale en vigueur ne doivent subir aucune forme de mesures disciplinaires.

Les conventions 29 et 105 de l'OIT s'appliquent.⁵

6. SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La sécurité au travail doit être garantie et faire l'objet de contrôles réguliers. L'environnement de travail ne doit pas mettre en danger la santé des salariés. Tous les risques sur le lieu de travail doivent donner lieu à des mesures de prévention (p. ex. protection incendie, balisage de sécurité et issues de secours, gestes de premiers secours). Les risques relatifs à la santé et à la sécurité doivent être communiqués aux salariés (p. ex. via des formations).

Les matières dangereuses doivent être marquées et stockées en lieu sûr.

Une fiche de données de sécurité (Material Safety Data Sheet) doit être fournie aux salariés, qui devront la respecter. Les données doivent également inclure des informations relatives au comportement à adopter en cas d'urgence.

Les salariés doivent également pouvoir accéder à des toilettes propres et à de l'eau potable en quantité suffisante.

Si un hébergement est fourni, il doit aussi être propre et sûr.

La convention 155 et la recommandation 164 de l'OIT s'appliquent.⁶

⁴ Ces conventions concernent les salaires minima (26+131) et la sécurité sociale (102).

⁵ Ces conventions concernent le travail forcé (29+105).

⁶ La convention concerne la sécurité au travail (155) et la recommandation la santé au travail (164).

7. DISCRIMINATION

LOWA ne tolère aucune discrimination. Il est interdit de faire une distinction, d'exclure ou de privilégier quiconque en raison de son sexe, de son âge, de sa religion, de son opinion politique, de son origine nationale, de son orientation sexuelle, de son origine sociale ou de toute autre caractéristique personnelle.

Les conventions 100, 111, 143, 158 et 159 de l'OIT s'appliquent.⁷

8. LIBERTÉ SYNDICALE ET NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Les salariés ont le droit de créer des associations ou organisations dont le but est de protéger les intérêts des travailleurs. Si la liberté syndicale est limitée par la législation locale, les employés sont autorisés à élire une personne représentant leurs intérêts. Les formes alternatives d'assemblées collectives, au moins dans le but de conduire des négociations, doivent être soutenues par le fournisseur.

Les conventions 87, 98, 135, 154 et la recommandation 143 de l'OIT s'appliquent.⁸

9. CORRUPTION

L'acceptation de cadeaux ou d'autres avantages personnels est interdite, sauf s'il s'agit de petites attentions de faible valeur ou si le(s) supérieur(s) a/ont donné leur accord écrit.

Toute faveur outrepassant ces règles est interdite et doit être refusée. Toute proposition de faveur doit immédiatement être signalée à LOWA Sportschuhe GmbH.

Interlocuteur/contact :

Rudolf Limmer, directeur commercial

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

E-mail : rudolf.limmer@lowa.de

10. CONTRÔLES

LOWA attend de tous ses partenaires commerciaux qu'ils respectent les dispositions et normes légales en vigueur. Toutefois, LOWA se réserve le droit de procéder à tout moment à des contrôles aléatoires chez les fournisseurs/sur les produits.

Les audits chez les fournisseurs sont réalisés pour le compte de LOWA de manière indépendante, suivant un plan d'audit, au moins tous les deux ans. Les partenaires commerciaux permettent à LOWA de contrôler à tout moment les sites de production. Tous les documents utiles doivent impérativement être remis.

Les résultats de l'inspection sont expliqués au fournisseur contrôlé lors d'un entretien de débriefing. Les infractions sont consignées dans un plan d'action (Corrective Action Plan) et doivent être corrigées dans un délai raisonnable. Le fournisseur est soutenu par LOWA dans sa démarche.

⁷ Ces conventions concernent la rémunération (100), la discrimination (111), les travailleurs migrants (143), le licenciement (158), la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées (159).

⁸ Ces conventions concernent la liberté syndicale (87), les travailleurs migrants (98+143), les représentants des travailleurs (135) et les négociations collectives (154).

11. SANCTIONS EN CAS D'INFRACTION

En cas d'infractions graves (p. ex. atteinte aux droits de l'homme) non corrigées après application du Corrective Action Plan, LOWA se réserve le droit de mettre fin à la relation com-merciale.

Si le fournisseur remédie à l'infraction ultérieurement, rien ne s'oppose à une reprise de la collaboration.

12. COMMUNICATION DU CODE DE CONDUITE

Le code de conduite est communiqué à tous les employés (traduction du code dans la langue nationale). Il peut faire l'objet d'un affichage ou être détaillé lors de sessions de formation. Il peut être remis au salarié en faisant la demande.

13. RELATIONS FOURNISSEURS

LOWA Sportschuhe GmbH s'efforce de faire fabriquer ses chaussures en Europe et d'entretenir des relations directes et durables avec ses fournisseurs.

À l'heure actuelle, LOWA Sportschuhe GmbH produit 100 % de ses chaussures en Europe.

14. SYSTÈME DE GESTION

Le code de conduite est instauré, mis en œuvre et suivi par les partenaires commerciaux à l'aide d'un système de gestion (p. ex. afin de clarifier les responsabilités et la documentation).

S'il n'existe pas déjà, le fournisseur devra justifier de la mise en œuvre d'un système de gestion dans un délai raisonnable fixé au préalable par LOWA. LOWA apporte volontiers son soutien au partenaire commercial.

Les partenaires commerciaux qui font appel à des sous-traitants sont responsables du respect du code de conduite par leurs fournisseurs.

15. CONTACT EN CAS DE PLAINTE

Il est possible de contacter LOWA à tout moment pour obtenir des informations sur les infractions aux dispositions légales générales et/ou au code de conduite.

Interlocuteur/contact :

Ingmar Anderson, directeur CR

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

E-mail : ingmar.anderson@lowa.de

Aucune mesure disciplinaire ne doit être prise à l'encontre du salarié déposant une plainte.

DÉCLARATION D'ENGAGEMENT À RESPECTER LE PRÉSENT CODE DE CONDUITE

entre

LOWA Sportschuhe GmbH
Hauptstraße 19
D - 85305 Jetzendorf

Signature du directeur (LOWA)

et

Nom de l'entreprise : _____

Adresse de l'entreprise : _____

Lieu, date

Signature du directeur