



6 August, 2023

Zahtjevamo da se naši zaposlenici i partneri, kao što su dobavljači i davaoci usluga, ponašaju na zakonski ekološko i društveno odgovoran način. Svi zaposlenici i partneri stoga su dužni pridržavati se važećih zakona i ovog Kodeksa ponašanja kao dio svog rada za designwerk i njezine pridružene kompanije.

## Kodeks ponašanja designwerk

designwerk AG međunarodni je proizvođač namještaja sa sjedištem u Bendernu, Kneževina Lihtenštajn. Namještaj se proizvodi u vlastitim proizvodnim pogonima u BiH, Mađarskoj, Poljskoj i Rumuniji.

Ekološki prihvatljiva i društveno odgovorna proizvodnja naših proizvoda važna je za nas kao i za naše kupce. Stoga od naših partnera, kao što su dobavljači i davaoci usluga, očekujemo zakonito, ekološko i društveno odgovorno ponašanje. Svi partneri stoga su dužni pridržavati se važećih zakona i ovog Kodeksa ponašanja kao dijela svog poslovanja za designwerk i njezine podružnice.

Primjenom ovog Kodeksa ponašanja želimo promicati pravedne i održive standarde u područjima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, društvenih uslova i zaštite okoliša.

Temelji se i poziva se na najvažnije međunarodne standarde i propise, poput

- Opća deklaracija Ujedinjenih naroda (UN) o ljudskim pravima
- Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada (ILO).
- Vodeća načela UN-a o poslovanju i ljudskim pravima (UNGP)
- Smjernice OECD-a za multinacionalna preduzeća
- UN-ova prava djece i načela poslovanja
- Globalni dogovor Ujedinjenih Naroda
- Njemački zakon o obvezama dubinske analize poduzeća u lancima snadbijevanja (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG)

Ova je obaveza minimalni standard, o kojem se ne može pregovarati, za sve podružnice, ali i za naše poslovne partnere i dobavljače, kao i njihove partnere u lancu snadbijevanja. Ove standarde treba premašiti gdje je to moguće i kontinuirano poboljšavati. Poštivanje ovog Kodeksa ponašanja bitan je kriterij u kontekstu odabira i procjene dobavljača.

### 1 Ljudska prava i uvjeti rada

1.1. Sve podružnice i poslovni partneri obavezuju se poštivati ljudska prava svojih zaposlenika te se prema njima odnositi s dostojanstvom i poštovanjem. Niti jedan zaposlenik ne smije biti podvrgnut nečovječnom ili ponižavajućem postupanju na radnom mjestu, verbalnom, psihičkom, fizičkom, spolnom i/ili fizičkom nasilju, psihičkoj



6 August, 2023

ili fizičkoj prisili ili uznemiravanju. Disciplinske mjere moraju biti u skladu s nacionalnim zakonodavstvom.

1.2. Zabranjena je svaka diskriminacija pri zapošljavanju, posebice svako razlikovanje, isključivanje ili sklonost na temelju spola, dobi, vjere, rase, kaste, rođenja, socijalnog porijekla, invaliditeta, etničkog i nacionalnog porijekla, nacionalnosti, članstva u sindikatima ili bilo kojeg drugim legitimnim organizacijama, političkoj pripadnosti ili mišljenjima, seksualnoj orijentaciji, porodičnim obavezama, bračnom statusu, trudnoći, bolesti ili bilo kojem drugom stanju koje bi moglo dovesti do diskriminacije.

Zaposlenike i kandidate treba ocjenjivati isključivo na temelju njihovih kvalifikacija i vještina.

1.3. Sve podružnice i poslovni partneri obvezuju se na zaštitu i osnaživanje ranjivih pojedinaca, pripadnika ranjivih skupina i zajednica, u skladu sa svojim najboljim utjecajem. Oni razumiju da ranjivost može ovisiti o kontekstu, a određeni pojedinci, grupe i zajednice mogu biti ranjivi u više od jednog aspekta, na primjer radnici koji rade kod kuće, mali posjednici, kao i privremeni radnici i radnici migranti.

1.4. Dječji rad i bilo kakva eksploatacija djece se ne tolerira. Zabranjeno je direktno ili indirektno zapošljavanje djece ispod minimalne dobi za završetak obveznog školovanja kako je definisano zakonom, a koja ne smije biti kraća od 15 godina, osim ako se primjenjuju iznimke priznate od strane ILO-a. Uspostavite snažne mehanizme provjere dobi kao dio procesa zapošljavanja.

1.5. Osigurati da mladi ne rade noću i da budu zaštićeni od uslova rada koji štete njihovom zdravlju, sigurnosti, moralu i razvoju. Mladi radnici ne smiju biti izloženi opasnom radu ili izvoru opasnosti. Osigurati da vrsta posla vjerojatno neće biti štetna za zdravlje ili razvoj mladih radnika i da njihovo radno vrijeme dopušta pohađanje škole, njihovo sudjelovanje u profesionalnoj orijentaciji koju je odobrilo nadležno tijelo ili njihovu sposobnost da iskoriste programe osposobljavanja ili podučavanja .

1.6. Svaki oblik ropstva, prisilnog, ropskog, trgovačkog ili nedobrovoljnog rada, uključujući prisilni rad koji nameće država, strogo je zabranjen. Niti jedan zaposlenik ne smije biti prisiljen na rad, ni izravno ni neizravno putem nasilja i/ili zastrašivanja. Angažiranje ili korištenje privatnih ili javnih sigurnosnih snaga s nedovoljnom obukom nije dopušteno osim ako nije zajamčeno poštovanje radnih i ljudskih prava. Osigurati odgovarajuće zaposlenje. Pridržavati se međunarodnih načela odgovornog zapošljavanja, uključujući načelo Poslodavac plaća, i zahtijevati isto od svojih partnera za zapošljavanje, kada angažiraju i zapošljavaju sve radnike, bilo direktno ili indirektno, posebno pripadnike ranjivih skupina kao što su privremeni radnici i radnici migranti. Kao minimum, to uključuje:

**DESIGNWERK AG** | Industriestrasse 4 | 9487 Bendorf | Fürstentum Liechtenstein  
phone: 00423 370 10 26 | E-mail: [info@designwerk.li](mailto:info@designwerk.li)

- Radnicima se ne naplaćuju naknade i troškovi zapošljavanja
- Jasni i transparentni ugovori o radu
- Sloboda radnika od prijevare i prisile
- Sloboda kretanja i zabrana zadržavanja osobnih dokumenata
  
- Pristup besplatnim, iscrpnim i tačnim informacijama
- Sloboda raskida ugovora, promjene poslodavca i sigurnog povratka
- Pristup besplatnom rješavanju sporova i učinkovitim mjerama

1.7. Zaposlenici imaju pravo osnivati i učlanjivati se u sindikate i kolektivno pregovarati. Zaposlenici moraju biti zaštićeni od bilo kakvog različitog postupanja vezanog uz zapošljavanje i slobodu udruživanja. Poštivat će se njihovo pravo na osnivanje, pristupanje ili istupanje iz udruženja ili organizacija po vlastitom izboru radi promicanja i zaštite interesa zaposlenika. To ne smije utjecati na ostvarivanje zaposlenja.

1.8. Naknada će se isplaćivati redovito, tačno i potpuno te u skladu sa zakonima o minimalnoj plati ili industrijskim standardima odobrenim na temelju kolektivnog pregovaranja, ovisno o tome koje je više. Djelimično plaćanje u obliku dodatka prihvaća se samo u skladu sa specifikacijama ILO-a. Naknade i druge naknade zaposlenicima i njihovim porodicama trebaju omogućiti primjeren minimalni životni standard. Održite vještine, odgovornost, radni staž i obrazovanje radnika u njihovoj razini plaća.

1.9. Radno vrijeme mora biti u skladu s primjenjivim nacionalnim zakonodavstvom, industrijskim standardima i kolektivnim ugovorima unutar međunarodnog okvira koji je odredio ILO. Od radnika se ne zahtijeva da rade više od 48 standardnih sati tjedno. Ograničenje broja sati može se prekoračiti samo u skladu s iznimnim slučajevima koje definira ILO, u kojem slučaju je prekovremeni rad dopušten. Prekovremeni rad koristi se kao iznimna i dobrovoljna praksa, plaćena po premijskoj stopi. Stanka za odmor ima svaki radni dan i pravo na najmanje jedan slobodan dan svakih sedam dana, osim ako ne postoje iznimke utvrđene kolektivnim ugovorom.

1.10. Preduzeća će osigurati pravilnu provedbu i usklađenost sa zakonskim zahtjevima koji se odnose na zdravlje i sigurnost na radu ili s međunarodnim standardima tamo gdje je nacionalno zakonodavstvo slabo ili se slabo provodi. Imenuje se predstavnik OHAS-a ili se osnivaju povjerenstva i pruža odgovarajuća medicinska pomoć. Mora se osigurati da je radno mjesto sigurno i moraju se poduzeti sve potrebne mjere za sprječavanje nesreća ili profesionalnih bolesti. Omogućite svim radnicima besplatnu učinkovitu i prilagođenu osobnu zaštitnu opremu (PPE). Ranjive osobe, poput - ali ne ograničavajući se na - mladih radnika, novopečenih majki i trudnica i osoba s invaliditetom, dobit će posebnu zaštitu. Tražiti poboljšanje zaštite radnika u slučaju nesreće, uključujući kroz sisteme obaveznog osiguranja. Osvijestite radnike i poštujujte njihovo pravo i odgovornost da izađu iz prostorija i/ili prestanu raditi bez traženja



dopuštenja u opasnim situacijama i nekontroliranim opasnostima. Sigurno i pravilno radno mjesto uključuje odgovarajući broj sigurnih, odvojenih toaleta s odgovarajućom razinom privatnosti za sve spolove, te papirnatih ručnika i umivaonika sa sapunom za ruke u svim radnim prostorima, pristup sigurnoj čistoj pitkoj vodi, prostorima za jelo i odmor bez naknade, i gdje je primjenjivo, pristup prostorima za kuhanje i skladištenje hrane.

## 2 Zaštita okoliša

2.1. Strane nastoje povećati učinkovitost resursa i minimizirati utjecaj svojih poslovnih aktivnosti na okoliš. Očekuje se da će se uložiti razumni naponi kako bi se smanjila i minimizirala količina proizvedenog otpada i otpadnih voda (npr. korištenjem aktivnosti recikliranja).

2.2. Poduzeća se pridržavaju nacionalnog zakonodavstva o zaštiti okoliša ili međunarodnih standarda u slučajevima kada je nacionalno zakonodavstvo slabo ili se slabo provodi te poduzimaju odgovarajuće mjere za smanjenje utjecaja svojih operacija na okoliš, kao što su opasne emisije u zrak, emisije stakleničkih gasova i potrošnja energije.

2.3. U poslovne prakse uvest će se sistem upravljanja dubinskom analizom okoliša temeljen na procesima i rizicima, prilagođen poslovnom modelu kompanije.

## 3 Etičko poslovno ponašanje

3.1. Povezana društva, kao i dobavljači, pridržavaju se relevantnih zakonskih odredbi i međunarodnih standarda koji se odnose na poštenu poslovnu praksu i minimalne industrijske standarde.

3.2. Ne tolerira se korupcija u svim oblicima, uključujući iznudu, pronevjeru i podmićivanje. Preduzeća provode razumnu praksu kako bi spriječila podmićivanje u svim oblicima i poduprla sve napore u borbi protiv korupcije. Moraju se poštovati odredbe za izbjegavanje pranja novca ili finansiranja terorizma.

3.3. Sve podružnice i poslovni partneri obavezuju se da će biti transparentni i da neće krivotvoriti ili sudjelovati u krivotvorenju bilo kojih informacija ili u bilo kakvom činu lažnog predstavljanja u lancu snadbijevanja.

3.4. Osvijestite radnike o politikama, kontrolama, programima i mjerama protiv neetičkog ponašanja te promičite usklađenost unutar kompanije kroz obuku i



6 August, 2023

komunikaciju.

3.5. Prikupljati, koristiti i obrađivati osobne podatke (uključujući one od radnika, poslovnih partnera, kupaca i potrošača u njihovoj sferi utjecaja) s razumnom pažnjom. Prikupljanje, korištenje i druga obrada osobnih podataka mora biti u skladu sa zakonima o privatnosti i informacijskoj sigurnosti te regulatornim zahtjevima.

Odredbe ovog Kodeksa ponašanja sastavni su dio poslovnog odnosa. U slučaju bilo kakvog kršenja ovog Kodeksa, designwerk ima pravo prekinuti poslovni odnos, uzimajući u obzir važeće zakone.

Od dobavljača, zaposlenika i drugih zainteresiranih strana traži se da obavijeste kompaniju designwerk u slučaju kršenja ovih odredbi. Pritužbe se mogu poslati e-poštom na [whistleblower@designwerk.li](mailto:whistleblower@designwerk.li), pismom na Cottinu poštansku adresu povjerljivo ka odjelu za usklađenost ili na drugi način podnošenja pritužbi.