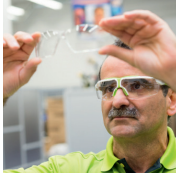


uvex group



Normes sociales du groupe uvex

Social Standard
of the uvex group



Normes sociales du groupe uvex

Le groupe uvex s'est engagé à protéger les personnes dans le sport, au travail et dans les loisirs depuis 1926. En tant qu'entreprise familiale dirigée maintenant par la troisième génération, uvex est l'une des principales marques ayant contribué à écrire l'histoire de l'industrie, non seulement en Allemagne, mais aussi dans le monde entier. Le groupe emploie environ 2 600 personnes avec 48 filiales dans 22 pays dans le monde entier.

uvex est guidé par sa mission « protecting people », chaque jour, sans compromis. Dans sa position de leader en innovation, la société possède des laboratoires internes, dans lesquels des solutions pour la sécurité et le sport sont développées, ce qui offre au porteur une valeur ajoutée notable et mesurable. La majorité des produits uvex est également fabriquée dans les usines du groupe, qui sont équipées d'une technologie de pointe. Comme le développement et la production s'effectuent sous un seul toit, uvex est capable de fournir une qualité de haut

niveau en raison de ses centres de tests internes. Les normes légales sont souvent dépassées - cela bénéficie aux athlètes et aux porteurs d'équipements de protection individuelle dans le monde entier. Ce n'est pas seulement la qualité qui compte, le design innovant est aussi un facteur clé de succès. L'approche en matière de design vise essentiellement la performance, ce qui confère aux produits uvex un caractère unique et distinctif. Cela est récompensé par beaucoup de prix de design nationaux et internationaux qui ont été attribués aux produits uvex au fil des ans.



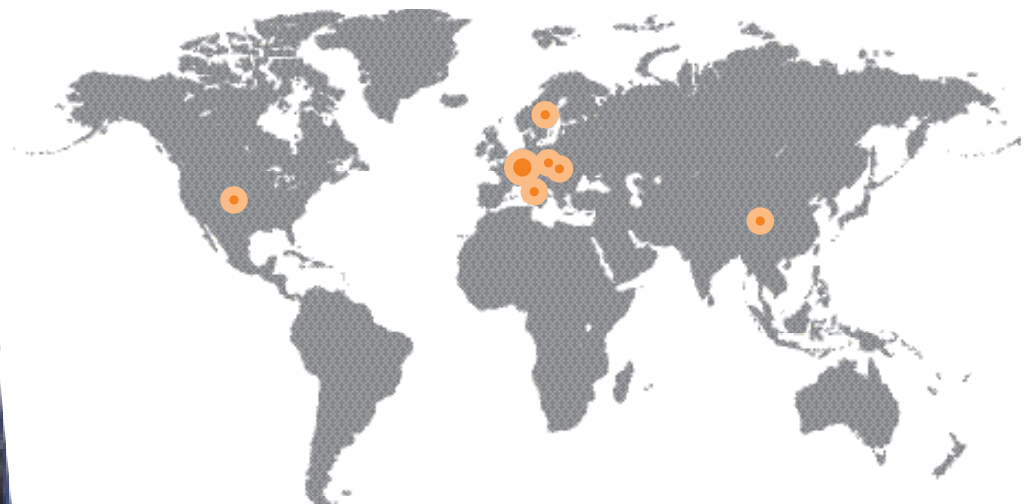
ESPO AWARD
GOLD WINNER
2016/2017



Assumer la mission « protecting people »

Agir d'une façon durable est essentiel dans le monde d'uvex. Cet engagement est déjà incarné par la mission « protecting people » car cela relève de la responsabilité de la société envers les personnes, la société et l'environnement. Pour le groupe uvex, cela signifie véritablement équilibrer les engagements économiques, écologiques et sociaux dans tous les process. Le management durable n'est pas considéré comme un obstacle mais comme une cause

sérieuse. C'est pourquoi la direction du groupe donne la priorité à une croissance à long terme orientée vers la valeur plutôt que sur la maximisation du profit à court terme. uvex prend cette responsabilité envers ses collaborateurs et la société très au sérieux - et cela, bien sûr, commence sur le plan interne. uvex offre à ses employés des conditions de travail modernes et sûres, une intégration à la vie professionnelle et des opportunités de développement personnel et professionnel.



Social Standard of the uvex group

The uvex group has been committed to protect people in sport, at work and in their leisure pursuits since 1926. As a family company now managed by the third generation, uvex is one of the major brands to have helped write industry's history, not only in Germany, but also in the entire world. The group employs approximately 2,300 staff at 42 subsidiaries in 19 countries worldwide.

uvex is guided by its “protecting people” mission, every single day, without compromise. In its position as a leader of innovation, the company has in-house research laboratories in which solutions for safety and sports are developed that offer the wearer noticeable and measurable added value. The majority of uvex products is also manufactured in the company's own plants, which are fitted with state-of-the-art technology. As development and production happen under one roof, uvex is able to provide high

quality due to its internal testing centres. Legal standards are often exceeded – this benefits athletes and wearers of personal protective equipment (PPE) worldwide. It is not just quality that counts, innovative design also being a key factor in the company's success. The approach to design primarily has product performance in mind, which makes uvex products unique and distinctive. This is underlined by many national and international design prizes that have been awarded to uvex products over the years.

Taking responsibility for “protecting people”

Acting in a sustainable way is essential in the uvex world. This commitment is already embodied by the mission “protecting people” as is the company's responsibility to people, society and the environment. For the uvex group, this means effectively balancing economical, ecological and social commitments in all processes. Sustainable management is not seen as a

burden but as a genuine cause. This is why group management prioritises long-term value-oriented growth over short-term profit maximisation. uvex takes this responsibility to employees and society very seriously – and this, of course, starts at home. uvex offers its employees modern and safe working conditions, work-life integration and opportunities for personal and professional development.



L'uvex academy a été créée en interne dans le but d'offrir une gamme complète de séminaires, certifiés par des organismes indépendants, dans les domaines des EPI et de la sécurité professionnelle. Le groupe uvex n'est pas seulement engagé dans le partage de valeurs communes avec ses employés, mais nos fournisseurs et partenaires commerciaux sont également sollicités pour s'engager à respecter les normes sociales. La politique d'entreprise d'uvex consiste à travailler en collaboration uniquement avec des partenaires qui respectent les droits humains fondamentaux et les libertés de leurs employés dans l'accomplissement de leurs tâches. Fort de cela, le groupe uvex a développé un ensemble d'exigences fondamentales que doivent adopter tous nos partenaires commerciaux. Les normes sociales du groupe uvex sont basées sur les engagements définis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), comme cela est le cas pour toutes les normes de renom, telle que la norme de Responsabilité sociale SA 8000.



Le groupe uvex effectue des contrôles réguliers de conformité pour s'assurer de la mise en œuvre effective des normes sociales et pour identifier les domaines d'amélioration.

Cela peut être déterminé soit par un expert tiers ou au moyen de preuves fournies par le partenaire commercial directement.

La fondation Rainer Winter constitue un élément clé de l'engagement social de l'entreprise. Son but est de fournir une aide rapide et non bureaucratique aux personnes nécessiteuses, aux malades et aux enfants handicapés dans le monde entier. Les nombreux projets vont de l'aide financière à un établissement pour

enfants à Fürth au parrainage d'une école au Sri Lanka.

La chaîne de valeur complète est considérée continuellement d'un point de vue environnemental. Que ce soit en matière de développement des produits, de fabrication, de transport ou d'approvisionnements, toutes les fonctions de l'entreprise sont optimisées pour assurer une relation durable avec l'environnement et la protection du climat.

Le portefeuille diversifié d'uvex propose des produits développés en vue de besoins spécifiques et d'exigences de notre clientèle dans le sport, les loisirs et le travail. Des casques de protection aux chaussures de sécurité, le groupe uvex

offre une protection de la tête aux pieds avec une gamme soigneusement coordonnée. Cette division du groupe s'attache à être constamment la marque leader parmi les fournisseurs de système d'EPI dans le monde.

Le groupe uvex sports est partenaire de revendeurs de matériel de sport et de loisirs, offrant non seulement une gamme de produits innovante et de haute qualité, mais aussi des services complets. uvex est un partenaire global du sport de haut niveau international et équipe une flopée d'athlètes de haut niveau.

Par l'intermédiaire de Filtral, le groupe uvex a élaboré une offre commerciale complète de lunettes de soleil stylées et de lunettes de lecture.

Rien n'est trop parfait qui ne puisse être amélioré, c'est pourquoi le groupe uvex a mis en œuvre son système de management de la qualité comme source d'amélioration continue.



The in-house uvex academy was established with the goal of offering an extensive range of independently certified seminars in the fields of PPE and occupational safety. The uvex group is not committed with shared values towards its employees, but also suppliers and business partners are also required to commit to maintaining social standards. uvex's corporate policy is to work in collaboration only with businesses which respect the fundamental rights and freedoms of their employees in performing their duties. With this in mind, the uvex group has developed a set of fundamental requirements which are to be adopted by all business partners. The uvex group's Social Standard is based on the commitments set out by the International Labour Organization (ILO), as is the case for all renowned standards, such as the Social Accountability Standard SA 8000.

The uvex group carries out regular compliance checks to ensure the Social Standard is effectively implemented and to identify areas requiring improvement.

This can be determined either by a third-party expert or through relevant evidence provided by the business partner directly.

The Rainer Winter Foundation is a key element of the company's social commitment. Its aim is to provide swift and non-bureaucratic help for needy, sick and disabled children all over the world. The many projects range from financial support for a children's home in Fuerth to school sponsorships in Sri Lanka.

The entire value chain is continually examined from an environmental perspective. Whether in product development, manufacturing, transport or purchasing, all parts of the company are being optimised to ensure a sustainable relationship with the environment and climate protection.



uvex's diverse portfolio offers products developed to meet the specific needs and requirements of customers for sports, leisure and in the workplace. From safety helmets to safety footwear, the uvex safety group delivers head-to-toe protection with a carefully coordinated product range. This uvex group subsidiary is constantly working towards the goal of being the leading brand systems provider of PPE in the world.

The uvex sports group is a partner to sports and leisure retailers, offering not only an

innovative, high-quality product range, but also extensive services. uvex is a global partner to international elite sport and equips a host of top athletes.

Through Filtral, the uvex group has established a comprehensive sales structure for stylish sunglasses and reading glasses.

This is not to say that improvement could not be made, which is why the uvex group has implemented its quality management system as a source for continued progress.





uvex safety group : « brand system provider » avec une expertise de fabricant international

se concentre sur les unités de production stratégiques suivantes :

Lunettes : lunettes de protection // **Tête** : protections auditives, respiratoires, casques // **Vêtements** : vêtements, vêtements de protection et combinaisons jetables // **Gants** : gants de protection // **Chaussures** : chaussures de sécurité // **Santé au travail** : lunettes à verres correcteurs, protection auditive sur mesure, chaussures orthopédiques // **Laservision** : protection laser

Le groupe uvex est exceptionnellement bien positionné au sein de la chaîne entière de fabrication et de distribution d'EPI.

Avec sa structure de distribution internationale, uvex est capable d'offrir des solutions parmi toutes les gammes, spécifiquement à une industrie ou faites sur mesure pour un client particulier. La focalisation toujours plus globale a permis au groupe uvex de renforcer sa position dans les marchés émergents mondiaux ces dernières années.



uvex sports group : une équipe gagnante avec 2 forts joueurs uvex sports et Alpina

avec les marques uvex sports et Alpina, le groupe uvex se concentre sur trois segments principaux :

Sports d'hiver : masques de ski, casques de ski, lunettes de sport, protecteurs // **Cyclisme** : casques de cyclisme, lunettes de cyclisme // **Sports équestres (uvex uniquement)** : casques d'équitation, lunettes de sport, gants d'équitation

Chaque groupe cible affirme ses propres exigences concernant les produits, designs ou services respectifs. Les deux marques fortes, uvex et Alpina, permettent au groupe uvex sports de répondre précisément à ces besoins. Les deux marques sont clairement positionnées, ce qui permet à uvex de se démarquer de la concurrence sur le plan international.

Filtral : « systems provider » pour lunettes stylées

en tant que partenaire de distribution du commerce de détail européen en self-service, Filtral se concentre sur deux domaines d'activité :

Lunettes de soleil // **Lunettes de lecture**

La qualité est contrôlée dans des laboratoires certifiés et/ou directement dans les services de tests internes. En matière de logistique et de présentation produit, en combinaison avec l'expertise dans les achats, le service aux points de vente et la connexion EDI, Filtral offre aux revendeurs un cadre convaincant au sein duquel ils peuvent mettre en œuvre des process efficaces et atteindre une productivité au-dessus de la moyenne dans leur espace de retail. Étant l'un des fournisseurs leaders de lunettes en Allemagne, Filtral se développe aussi dans le reste de l'espace économique européen avec pour ambition de devenir le leader du marché, en étant l'un des trois plus importants fournisseurs de sa catégorie.



uvex safety group: brand systems provider with international manufacturing expertise

concentrating on the following strategic business units:

Eyewear: safety spectacles // **Head:** hearing protection, respirators, helmets // **Workwear:** workwear, protective wear and disposable coveralls // **Gloves:** safety gloves // **Footwear:** safety footwear // **Occupational Health:** prescription safety glasses, customised hearing protection, orthopaedic shoe alterations // **Laservision:** laser protection

The uvex safety group is exceptionally well-positioned along the entire PPE manufacturing and distribution chain.

With its international distribution structure, uvex is able to offer solutions across all product groups, specific to an industry or tailored to an individual customer. The ever-more global focus has allowed the uvex safety group to strengthen its position in emerging worldwide markets in recent years.

uvex sports group: a winning team with two strong players uvex sports and Alpina

with the uvex sports and Alpina brands, the uvex sports group focuses on three main segments:

Winter sports: ski goggles, ski helmets, sports eyewear, protectors // **Cycling:** cycling helmets, cycling eyewear // **Equestrian sport:** riding helmets, sports eyewear, riding gloves (uvex only)

Every target group places its own specific demands on the respective product, design or service. The two strong brands, uvex and Alpina, allow the uvex sports group to meet these needs precisely. Both brands are clearly positioned, which allows uvex to stand out against competitors internationally.

Filtral: fashion eyewear systems provider

as a distribution partner of the European self-service retail trade, Filtral concentrates on two areas of business:

Sunglasses // **Reading glasses**

Their quality is checked in certified laboratories and/or directly in internal testing departments. In logistics and merchandise presentation combined with procurement expertise, POS service and the EDI connection Filtral gives retailers a convincing framework within which they can achieve efficient processes and above-average productivity from their retail space. As one of the leading eyewear providers in Germany, Filtral is also developing the rest of the European Economic Area with the aim of leading the market as one of the three largest providers in this category.



Nouvelles stratégies de croissance et de succès

La force de la marque uvex a toujours consisté en une technologie supérieure. Pour le groupe uvex, être un leader du marché implique de continuer à livrer des innovations pionnières. Cela signifie spécialement de ne jamais tolérer le statu quo. uvex continue d'être la référence pour une variété de caractéristiques produits, incluant le confort du porteur, l'ajustement, la protection maximale, la qualité de finition sans oublier le design. De cette manière, de nouvelles tendances sont instaurées. Et c'est en maintenant un niveau d'exigences élevé sur ces différents facteurs que nous serons en mesure de maintenir notre position de leader en innovation à long terme.



uvex safety group a démontré ses qualités de pionnier depuis des années sur le marché. uvex sports conçoit également un management professionnel de l'innovation, afin d'offrir aux clients des solutions nouvelles et intelligentes. Les deux divisions coopèrent étroitement. Le groupe uvex promeut aussi l'esprit d'innovation de ses équipes et travaille avec des partenaires technologiques dans un monde interconnecté.

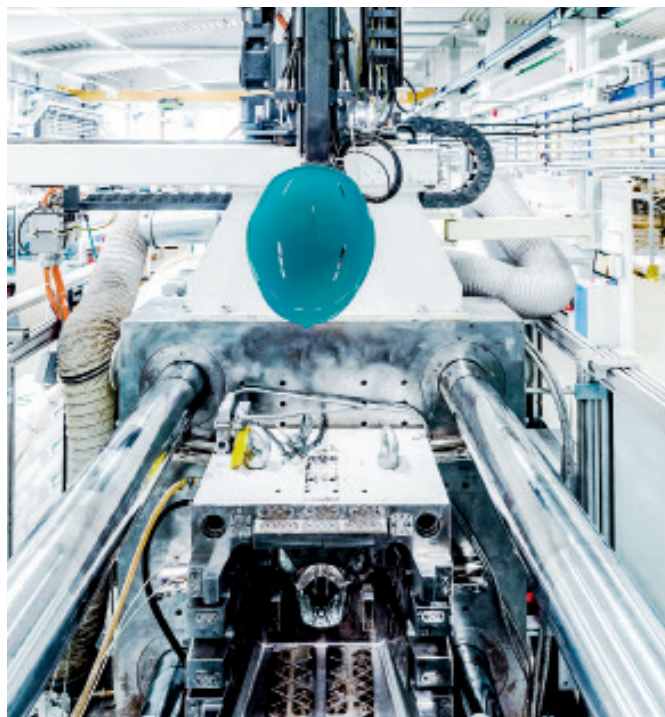
Qualité « Made in uvex »

Les clients d'uvex attendent des produits de la plus haute qualité. Pour cette raison, le groupe fabrique tout lui-même, contrôlant ainsi l'entière chaîne de valeur, des idées initiales et de la recherche développement à la production en utilisant les dernières techniques de fabrication. « Made in uvex » signifie la focalisation sur la production en propre dans ses usines de production en Allemagne, en Europe et dans le reste du monde.

Au sein du groupe uvex sports, le but est de produire en Allemagne là où cela est possible, sinon de travailler avec des partenaires compétents. Chaque produit est conçu en Allemagne.

Les sites de production pour uvex safety group sont choisis selon leur spécialité d'expertise, les infrastructures nécessaires et les meilleures connexions possibles au réseau de vente de l'entreprise.

Près de 80 % de la valeur ajoutée d'uvex sont générés dans ses propres usines. Pour maintenir constamment le haut niveau de qualité de sa production propre, les sites sont équipés de technologies modernes et innovantes. Le facteur de succès le plus décisif est peut-être une équipe extrêmement motivée, qui contribue à des idées marquantes et une force d'innovation ainsi qu'à l'expertise en matière de process et de produits qui a été acquise au fil des ans.





New strategies for growth and success

The strength of the uvex brand has always been superior technology. For the uvex group, being a market leader relies on continuing to deliver pioneering innovations. This especially means to never tolerate standing still. uvex continues to set the standard for a variety of product features, including wearer comfort, fit, maximum protection, quality workmanship and

contemporary style. In this way, new trends are established. Products must effectively bring together optimum solutions for these various elements in future to ensure uvex can strive for the innovation leadership in the long run.

The uvex safety group has shown its qualities as a pioneer over years on the market. uvex sports, too, features a professional innovation management, in order to offer customers new, smart solutions. Both divisions cooperate closely. The uvex group also promotes the innovative spirit of its teams and works with technology partners in an interconnected world.

Quality “Made in uvex”

uvex customers expect outstanding products of the highest quality. For this reason, uvex manufactures everything itself, so controlling the entire value chain, from initial ideas and R&D to production using the latest manufacturing techniques. “Made in uvex” signifies the focus on its own manufacturing plants in Germany, in Europe and the rest of the world.

At the uvex sports group, the aim is to manufacture in Germany where possible, otherwise working with proficient partners. Every uvex product is engineered in Germany.

Production facilities for the uvex safety group are selected based on specialist expertise, the necessary infrastructure and best-possible connections to the company’s sales network.

Almost 80% of uvex’s added value is generated in its own factories. To maintain the consistently high quality of in-house production, the facilities are equipped with modern innovative technologies. Perhaps the most decisive factor for success is a highly-motivated team, which contributes impressive ideas and innovative strength as well as process and product expertise which has been gained over the years.



uvex safety group



Dans son site principal de la cité bavaroise de Fürth, **uvex safety group** a concentré son expertise dans le domaine des lunettes de protection, masques, lunettes à verres correcteurs et protection laser, pour créer un centre d'expertise unique en protection des yeux. Tous les produits sont conçus pour excéder les spécifications des normes applicables. Les propriétés mécaniques et optiques sont testées continuellement et optimisées dans les laboratoires internes d'uvex, quand par ailleurs des systèmes innovants de revêtement sont également développés et fabriqués en interne.

Depuis 2005, uvex a développé avec sa filiale **SwedSafe** une production ultra moderne avec un centre de R&D dans le domaine de la protection auditive. L'entreprise basée à Höör dans le sud de la Suède s'est hissée en quelques années parmi les top fabricants de sa branche d'activité. De plus, Swedsafe est une référence en matière de développement durable et de protection de l'environnement. Le nombre élevé de brevets que Swedsafe a déposés dans les dernières années, témoigne par ailleurs de la capacité d'innovation de ce spécialiste de la protection auditive.



uvex safety textiles offre une large gamme de vêtements, de solutions individualisées pour les clients et de concepts de vêtements de protection.

Basée à Ellefeld en Allemagne, l'entreprise est également un spécialiste du corporate fashion. L'équipe est composée

de spécialistes en design et en textile, qui conseillent et assistent les clients à partir de l'idée initiale, puis du développement et du process de production jusqu'à la livraison de solutions de vêtements adaptées à leurs besoins.



laservision et sa filiale **laservision USA** figurent parmi les fabricants globaux majeurs de produits de protection laser. Ils développent, fabriquent et distribuent des verres de protection laser à grande échelle

(écrans mobiles et rideaux de sécurité), petits filtres et fenêtres-cabines pour tous types de laser et d'applications.

uvex sports group

Basée à Oberzell en Allemagne, la filiale **BSA** fabrique des casques de ski et de vélo pour les marques uvex et Alpina, ainsi que des casques d'équitation. Depuis 2000, ce centre d'expertise pour la production a utilisé une technologie de construction de moule intégrée. Une procédure interne de test est en place pour s'assurer que les produits ne se contentent pas de respecter les spécifications des normes, mais les dépassent. Cela souligne l'engagement d'uvex envers sa mission « protecting people ».



Les normes de production les plus élevées sont également mises en œuvre pour les produits de sport high-tech fabriqués par uvex sports dans son site de **Lederborn**, dans la forêt bavaroise. C'est ici que les casques de ski et d'équita-

tion sont fabriqués. uvex est l'un des employeurs majeurs dans cette région structurellement faible, permettant également que les travaux de montage soient effectués par des travailleurs locaux. Concernant le développement durable, de grands progrès ont été faits, par exemple avec l'intégration de couches absorbantes d'humidité dans la conception des masques.

uvex safety group

At the main location in the Bavarian city of Fuerth, the **uvex safety group** has brought together expertise in safety spectacles, goggles, prescriptive safety spectacles and laser protection to create a unique centre of expertise for protective eyewear. All products are designed to exceed the specifications of the relevant standards. Mechanical and optical properties are continually tested and optimised in uvex’s own test laboratories, while innovative coating systems are also developed and manufactured in-house.



With the founding of the **Swed-Safe** subsidiary in 2005, uvex established an ultra-modern production facility with in-house research and development for the hearing protection product group. The company, based in Höör,

Sweden, has become one of the industry’s leading manufacturers in just a few years. SwedSafe also sets standards in terms of sustainability and the environment. The number of patents filed for by SwedSafe in the last few years is impressive and is a testament to the innovative strength of the hearing protection specialists.

uvex safety textiles offers a broad range of workwear, individual customer system solutions and protective clothing concepts. Based in Ellefeld, Germany, the company is also a specialist in corporate fashion. The team consists of design and textiles specialists who advise and support customers from the initial idea through the development and production process to delivery of clothing solutions adapted to their needs.



laservision and its affiliate **laservision USA**, members of the uvex group, are one of the leading global producers of laser protection products. They develop, manufacture and distribute laser protection glasses, large-scale laser protection (mobile screens and safety curtains), small filters and cabin windows for all laser types and applications.

uvex sports group



Based in Oberzell, Germany, uvex’s **BSA** subsidiary manufactures ski and cycling helmets for the uvex and Alpina brands as well as uvex riding helmets. Since the year 2000, this centre of expertise for helmet manufacture has used in-mould construction technology. An internal test

procedure is in place to ensure that products have not just met, but exceeded the requirements of the relevant standards. This serves to underscore uvex’s unwavering commitment to “protecting people”.

Highest production standards are also in place for the high-tech sports products manufactured by uvex sports at its facility in **Lederdorn**, in the Bavarian Forest. This is where ski and riding helmets are produced. uvex is one of the leading employers in this structurally weak region, also enabling assembly work to be carried out by homeworkers. With regard to sustainability, great progress has been made, for example by integrating water-absorbent layers into the helmet design.



uvex safety group



Basé à Lunebourg en Allemagne, **uvex safety gloves** est le centre d'expertise d'uvex safety group pour les gants de protection. L'entreprise se distingue dans l'industrie par ses standards technologiques élevés et ses délais de livraison

courts. Le site rassemble efficacement des usines de production modernes, un service de développement interne et des ateliers de confection ainsi qu'un laboratoire avec une technologie complète de tests et d'applications. uvex safety gloves offre des solutions innovantes de protection des mains, toutes « Made in Germany », démontrant ainsi le potentiel de production en Allemagne pour le marché global.

Le centre de technologie de pointe d'uvex situé à Ceva en Italie est engagé dans la production de chaussures de sécurité de la plus haute qualité. **uvex safety Cagi** fabrique des chaussures de sécurité utilisant toutes les technologies PUR afin de fournir un haut degré de flexibilité. Dans un centre technologique regroupé au siège social de la société à Fürth en Allemagne, nous sommes focalisés sur le développement de nouvelles technologies pionnières et de produits innovants de haute qualité constante.



La filiale **UVEX HECKEL**, basée à La Walck en France, développe des chaussures de sécurité fabriquées sous la seconde marque Heckel, en coopération avec des partenaires industriels sélectionnés.

Heckel s'est établi comme un fournisseur renommé de chaussures innovantes sur le marché européen, en identifiant très tôt le potentiel de croissance sur les marchés africain et russe.

En automne 2014, uvex safety group a fondé **UVEX Safety Equipment (Kunshan) Co., Ltd.** comme premier site de production hors d'Europe. La nouvelle usine de Kunshan en Chine produit des lunettes de protection pour la région asiatique qui répondent aux exigences spécifiques des clients chinois. Le centre d'expertise pour le montage par injection et de montage se concentre particulièrement sur la fabrication de produits moulés par injection de haute qualité et sur le traitement de ces produits. uvex safety group vise à pénétrer d'autres segments du marché chinois en se développant progressivement sur la fabrication de moules et sur les fonctions de R&D.



uvex safety group

Based in Lueneburg, Germany, **uvex safety gloves** is the uvex safety group's centre of expertise for safety gloves. The company stands out in the industry with high technological standards and short delivery times. The site effectively brings together modern production plants, an internal product development department and sewing facility as well as a laboratory with extensive testing and application technology. uvex safety gloves offers innovative hand protection solutions, all "Made in Germany", demonstrating the potential of production in Germany for the global market.



uvex's leading-edge technology centre is located in Ceva, Italy, and is committed to producing the highest-quality and most technologically advanced safety footwear. **uvex safety Cagi** manufactures safety footwear using all PUR technologies to provide a high degree of flexibility. In a centralised technology centre

at the company's headquarters in Fuerth, Germany, the focus is on developing new, pioneering technologies and innovative products of a consistently high quality.

The subsidiary **uvex Heckel**, based in La Walck, France, develops safety footwear and manufacturers this under the secondary brand Heckel in conjunction with selected production partners. Heckel has become established as a renowned supplier of innovative footwear on the European market, identifying growth potential in the African and Russian markets at an early stage.



In Autumn 2014, the uvex safety group founded **UVEX Safety Equipment (Kunshan) Co., Ltd.** as its first production facility outside of Europe. The new plant in Kunshan, China, manufactures safety eyewear for the Asia region that meets the specific requirements of Chinese customers. The centre of expertise for injection

moulding and assembly has a particular focus on manufacturing high-quality injection moulded products and the surface treatment of these products. The uvex safety group plans to capture other segments of the Chinese market by gradually expanding to mold manufacturing and research development functions.



Normes sociales du groupe uvex

uvex est l'un des fournisseurs leaders dans le monde des équipements de protection individuelle. Depuis sa fondation en 1926, le groupe uvex a intégré des politiques et des pratiques juridiques et éthiques en matière d'affaires dans toutes ses activités. Nous attendons un engagement similaire de la part de nos partenaires commerciaux.

Notre slogan « protecting people » n'est pas seulement une obligation envers nos clients mais aussi pour nos propres salariés et les salariés de nos partenaires commerciaux.

La politique d'uvex consiste à travailler avec des sociétés qui observent et respectent les droits humains fondamentaux et les libertés dans leurs affaires commerciales.

Dans cette optique, le groupe uvex a développé une série de normes à respecter par nos partenaires commerciaux. Les normes sociales du groupe uvex sont basées sur les meilleures pratiques reconnues internationalement et les conventions telles que définies par le Bureau International du Travail (BIT) et l'Organisation des Nations Unies (ONU).

Domaine d'application

Ces normes s'appliquent à tous les premiers échelons de partenaires commerciaux et de leurs employés. Nous attendons de notre premier échelon de partenaires commerciaux qu'ils assurent que leurs sous-traitants conduisent leurs affaires en vertu des normes sociales du groupe uvex.

Définitions

Les partenaires commerciaux au sens des normes sociales sont les fournisseurs fabriquant des marchandises pour uvex et supportant uvex avec tout type de services. // Les employés comprennent non seulement le personnel de bureau et de production mais également la main d'œuvre

détachée, les travailleurs à domicile et à temps partiel, la main d'œuvre intérimaire et saisonnière. // Les sous-traitants sont des entités qui dirigent toute part des processus de production ou services du partenaire commercial, résultant dans une partie du produit exécutée par ces entités.

Exigences légales

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les lois et dispositions applicables nationalement, localement, régionalement ou autres en matière de droit au travail, de santé et sécurité et/ou d'environnement.

Là où les normes d'uvex vont au-delà de la législation locale, des conventions ou des références en matière de meilleures pratiques reconnues internationalement, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les normes les plus strictes. Si les normes d'uvex entraînent en conflit avec les lois et dispositions applicables et si le respect des normes résultait en des violations légales de la part du partenaire commercial, la direction du partenaire commercial devrait en informer les représentants d'uvex.

Suivis et Audits

Nous suivons périodiquement et auditons nos partenaires commerciaux pour évaluer leur respect des normes d'uvex et déterminer les marges de progrès. Des sociétés d'audit tierces peuvent être nommées pour réaliser des évaluations au sein de chaque site de nos partenaires commerciaux.

Les partenaires commerciaux doivent garantir l'accès complet à toutes les opérations y compris la documentation afférente et aux locaux mis à la disposition de leurs employés et accorder la permission de mener des entretiens confidentiels avec les employés.

Les partenaires commerciaux doivent conserver sur place toute documentation qui peut être nécessaire pour vérifier le respect des normes sociales.

En fonction de l'environnement opérationnel du partenaire commercial, des entretiens confidentiels peuvent être conduits aussi avec les employés impliqués indirectement dans les opérations du partenaire commercial. Cela peut inclure le personnel de cantine, de sécurité ou de nettoyage. De plus, des entretiens avec la direction peuvent être requis afin d'obtenir une meilleure compréhension des systèmes de management du partenaire commercial.

Communication et Reporting

uvex requiert de tous ces partenaires commerciaux d'afficher les Normes sociales du groupe uvex là où cela peut être accessible et lu par tous les employés, fournisseurs, agents et sous-traitants. Les employés, fournisseurs, agents et sous-traitants peuvent référer de toutes les violations des normes sociales d'uvex safety group à compliance@uvex.de.

Social Standard of the uvex group

uvex is one of the world's leading providers of personal protective equipment. Since its founding in 1926, the uvex group has incorporated legal and ethical business policies and practices in all its operations. We similarly expect the same commitment from our business partners.

Our business claim of "protecting people" is not only an obligation for our customers, but especially for our own employees and the employees of our business partners.

It is uvex's policy to do business with companies who observe and respect basic human rights and liberties in the operation of their business.

Against this background, the uvex group has developed a set of standards to be met by our business partners. The Social Standard of the uvex group is based on internationally-accepted best practices and conventions as defined by the International Labour Organization (ILO) and United Nations (UN).

Scope of Application

This standard applies to all first tier business partners and their employees. We expect our first tier business partners to ensure that subcontractors are conducting their businesses according to the Social Standard of the uvex group.

Definitions

Business partners, in the sense of the Social Standard, are suppliers producing goods for uvex or supporting uvex with any other services. // Employees include but are not limited to office and production personnel, contracted and imported labor, homeworkers, and part-time, temporary and/or seasonal labor. // Subcontractors are entities that manage any part of the business partner's production processes or services, resulting in a part of the product being executed by those entities.

Legal Requirements

We expect our business partners to comply with applicable national, local, provincial and other applicable labor, health and safety and/or environmental laws and regulations.

Where uvex's standards go beyond local legislation and reference internationally-accepted best practice or conventions, we expect our business partners to uphold the most stringent standard. Should uvex's standards conflict with applicable laws and regulations, and should compliance with the standards result in legal violations on part of the business partner, business partner management should disclose such information to uvex or uvex's representatives.

Monitoring and Audits

We will periodically monitor and review business partners to evaluate their compliance with uvex's Social Standard and assess areas for improvement.

Third-party audit firms may be appointed for onsite compliance assessments at any of our business partners' facilities.

Business partners must grant full access to all operations including related documentation and business partner-provided housing, and grant permission to conduct confidential employee interviews.

Business partners should maintain on site all documentation that may be needed to verify compliance with the Social Standard.

Depending on a business partner's operational environment, confidential employee interviews may also be conducted with employees indirectly involved in business partner operations. This may include canteen, security, and cleaning personnel. Additionally, interviews with management may be requested to provide further understanding of the business partners' management systems.

Communication and Reporting

uvex requires all business partners to post this Social Standard of the uvex group where it can be accessed and read by all employees, suppliers, agents and sub-contractors. Employees, suppliers, agents and sub-contractors may report any violations against the uvex safety group's Social Standard to compliance@uvex.de.

1.

Droits de l'homme

Nous n'initions et renouvelons des relations contractuelles uniquement avec les entreprises qui n'enfreignent pas les droits de l'homme fondamentaux tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et particulièrement dans les domaines soulignés dans les Normes sociales. Nous travaillons avec des partenaires commerciaux existants afin de nous assurer qu'ils respectent et maintiennent nos conditions de conformité et peuvent ainsi poursuivre leur relation contractuelle avec nous.

Un partenaire commercial peut confirmer sa conformité aux Normes sociales en prouvant qu'un audit BSCI (Business Social Compliance Initiative) a eu lieu dans les 12 derniers mois et qu'il a obtenu la note soit « excellent », « bon » ou « acceptable ».

2.

Pratiques de travail

2.1. Affichage

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent et affichent les informations afférentes au travail requises par la loi. Les notes d'information comprennent au moins les procédures de travail, les droits des employés, les règles de rémunération, les plannings de travail hebdomadaires et les règles de santé et sécurité. Toutes les notes d'informations doivent être comprises par tous les employés.

2.2. Vie privée

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils garantissent que la vie privée des employés est préservée comme la loi le requiert. Les données relatives aux employés doivent rester privées.

2.3. Recrutement et rupture de contrat

Chaque employé doit recevoir un exemplaire de son contrat de travail exposant les conditions de son emploi dans un langage officiel et dans le langage compris par l'employé concerné.

Chaque employé doit comprendre totalement les conditions de son emploi préalablement au commencement de son travail et ne doit pas avoir à signer un contrat incomplet.

Tous les employés doivent se trouver dans une relation d'emploi légale. Pour les partenaires commerciaux travaillant avec des agences d'emploi privées, une vérification préalable doit être effectuée pour garantir que l'agence opère en conformité avec la Convention 181 de l'OIT (Convention sur les agences d'emploi privées).

Avant d'embaucher, les partenaires commerciaux doivent vérifier l'âge et, là où cela est autorisé légalement, conserver une copie d'une telle documentation légale.

Les partenaires commerciaux ne doivent pas procéder à des ruptures de contrat illégales et doivent conserver les dossiers de rupture des 12 derniers mois au moins.

2.4. Salaires et avantages sociaux

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent des dossiers précis de paie et de production (si applicable). Les employés doivent percevoir au moins le taux horaire légal pour les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires, et être payés selon la loi ; mais au minimum, les salaires des employés doivent être payés directement sur un compte qu'ils contrôlent et les employés doivent toucher leur salaire une fois par mois, à temps, avec un bulletin de paie. Les bulletins de paie doivent être compris par les salariés.

Les partenaires commerciaux ne doivent pas permettre de retenues illégales et de retenues non réglementées.

Les partenaires commerciaux doivent fournir tous les avantages légaux et régionaux en vigueur, en particulier la sécurité sociale (selon la Convention 102 de l'OIT sur les minimums sociaux de sécurité sociale), congé parental, congés annuels et jours fériés.

2.5. Heures de travail

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils maintiennent un système de temps de travail en conformité avec toutes les lois nationales et locales, et dans tous les cas, qui n'excède pas 48 heures régulières par semaine et 12 heures supplémentaires par semaine. Les employés doivent également recevoir au moins 1 jour de repos tous les 7 jours, ainsi que bénéficier de pauses et de repos quotidiens, tels que requis par la loi.

Tout travail supplémentaire doit être volontaire et rémunéré. Les employés doivent être informés des obligations relatives aux heures supplémentaires et autorisés à refuser les demandes de travail supplémentaire sans sanctions ni représailles. Tous les quotas de production applicables ne doivent pas résulter en du travail supplémentaire obligatoire ou en des violations des instructions de temps de travail.

1.

Human Rights

We will only initiate and renew contractual relationships with businesses that do not violate the basic human rights as defined by the Universal Declaration of Human Rights, and especially in areas as emphasized in the Social Standard. We will work with existing business partners to ensure that they meet and maintain our terms of compliance and can therefore continue their contractual relationship with us.

A business partner can confirm their compliance with the Social Standard through evidence of a BSCI (Business Social Compliance Initiative) audit that took place within the last 12 months and has a grade of either "outstanding", "good", or "acceptable".

2.

Labor Practices

2.1. Labor Postings

We expect business partners to maintain and post labor-related notices, as required by law. Notices include, but are not limited to, employment rules, employee rights, remuneration rules, work week schedule, and health and safety rules. All notices should be understood by all employees.

2.2. Privacy

We expect business partners to ensure that employees' privacy is maintained, as required by law. Employee records must be kept private.

2.3. Hiring and Termination

Each employee must receive a copy of a written employment contract outlining, in an official language and the language understood by the applicable employee, the terms of employment.

Each employee must fully understand its employment terms prior to commencing work, and must not be required to sign an incomplete contract.

All employees must be in a legal employment relationship. For business partners working with private employment agencies, due diligence should be done to ensure the agency operates in compliance with ILO Convention 181 (Private Employment Agencies Convention).

Prior to hire, business partners must verify age documentation, and where legally permitted, maintain a copy of such legal documentation.

Business partners must not engage in illegal terminations and must maintain termination records for at least the past 12 months.

2.4. Wages and Benefits

We expect business partners to maintain accurate payroll records and production records (as applicable). Employees must receive at least the legal wage rate for hours worked, including overtime, and be paid in accordance with the law; but at minimum, employees' wages must be paid directly into an employee-controlled account, and employees must receive wages once per month, on time, with a pay slip. Pay slips must be understood by employees.

Business partners must not permit illegal deductions and deductions not regulated by law.

Business partners must furnish all legal and regionally prevailing industry benefits, in particular social security (per ILO Convention 102 on Minimum Standards of Social Security), parental leave, annual leave, and statutory holidays.

2.5. Working Hours

We expect business partners to maintain a system of working hours in compliance with all national and local laws, and in any case not allowing for more than 48 hours of regular work a week and 12 hours of overtime work a week. Employees must also receive at least 1 day off in every 7, as well as rest breaks and daily rest, as required by law.

All overtime work must be voluntary and compensated.

Employees must be informed about overtime obligations and permitted to reject the overtime request without punishment or retaliation. Any applicable production quotas must not result in mandatory overtime or violations against working hour guidelines.

Business partners must maintain accurate time records and not allow off-clock work or work to be taken home, unless official homework practices are in place.

Les partenaires commerciaux doivent conserver des enregistrements précis du temps de travail et ne pas autoriser le temps de travail non mesuré ou le travail à emporter à la maison, sauf si le travail à domicile est officiellement instauré.

2.6. Travail forcé, asservi, en servitude, esclavage, travail en prison et trafic d'être humains

Nous refusons de travailler avec tout partenaire commercial qui a recours au travail forcé, asservi, en servitude ou à l'esclavage, et qui s'engage dans le trafic d'être humains en vertu de la Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé ou obligatoire (et P29, Convention sur le Protocole de 2014 sur le travail forcé, 1930), de la Convention 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, et le protocole de Palerme sur la prévention, la suppression et le sanctionnement du trafic de personnes.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils garantissent que les employés ne fassent pas l'objet de tromperie durant le recrutement et l'embauche. Les employés ne doivent payer aucune commission, frais de déplacement, frais administratifs ou autres paiements dans le cadre du recrutement ou de l'emploi, comme condition de leur emploi.

Les employés ne doivent pas être redevables de leur recrutement ou de leur emploi et ne doivent être tenus à aucun versement. Les employés doivent être en possession ou avoir un contrôle direct de leurs documents personnels d'identité, doivent disposer d'une liberté de mouvement garantie, et ne doivent être soumis à aucune restriction de rupture d'emploi (autre que celle relative aux délais de préavis légaux).

Les partenaires commerciaux ne doivent pas instaurer illégalement du travail supplémentaire obligatoire ou du travail supplémentaire obligatoire au-delà des limites légales. Les employés doivent accepter volontairement le travail supplémentaire et fournir leur agrément écrit pour le travail supplémentaire avant la prise de poste ou de travail supplémentaire en équipe.

Les employés ne doivent faire l'objet d'aucune menace de rupture de contrat ou de rapatriement. Les partenaires commerciaux ne doivent pas employer de travailleurs prisonniers, ni au sein ni hors de prison.

2.7. Travail des enfants, jeunes employés, apprentis et stagiaires

Nous n'autorisons pas des enfants de moins de 15 ans ou en-dessous de l'âge légal de travailler si cela est plus strict, de travailler dans toute activité d'un partenaire commercial qui fabrique nos produits, ou de moins de 14 ans dans les pays où un seuil d'âge plus haut n'est pas possible (Convention 138, 182 de l'OIT).

Les conditions de travail (y compris les pratiques en matière de travail et santé et sécurité) des employés de moins de 18 ans doivent être en conformité avec la loi et ne pas mettre en danger

la santé, la sécurité et le moral des employés, selon la Convention 182 de l'OIT sur les pires formes de travail des enfants.

L'emploi de stagiaires, apprentis et personnes de moins de 18 ans doit être réalisé en conformité avec la loi, y compris mais sans limitation concernant les tests médicaux, la conservation de la documentation applicable, telle que les licences et autorisations, conditions contractuelles telles que le temps de travail et rémunération.

Les partenaires commerciaux doivent mettre en œuvre un système pour remédier aux situations où un employé se révèle avoir été embauché en-dessous de l'âge de 15 ans ou de l'âge légal minimal, s'il est plus élevé. Là où le travail d'enfants est découvert, nous travaillons avec le partenaire commercial à placer les enfants à l'école.

2.8. Maltraitance, coercition, harcèlement et mesure disciplinaire

Nous pensons que tous les employés doivent être traités avec dignité. Nous ne tolérons pas l'existence d'agression physique, mentale ou verbale, de coercition, pression ou menace, châtiment corporel ou toute forme de harcèlement. Les partenaires commerciaux doivent instaurer une procédure disciplinaire écrite et ne pas permettre de mesure disciplinaire illégale ou excessive ni d'amendes. Les partenaires commerciaux ne doivent pas autoriser de mesures sécuritaires abusives.

2.9. Discrimination

Nous ne tolérons pas de discrimination basée sur la race, le genre, la religion, l'ethnie, les opinions politiques, la nationalité, l'orientation sexuelle, l'âge, les pensées personnelles ou toute autre discrimination basée sur les caractéristiques personnelles déconnectées de sa capacité à accomplir le travail requis (selon la Convention 100 de l'OIT sur l'égalité des rémunérations et la Convention 111 de l'OIT sur la discrimination dans l'emploi et la profession). Les employés ne doivent pas faire l'objet de tests illégaux de recrutement ou d'embauche, de test de grossesse ou VIH, de contrôle de naissance en vue d'un emploi. Les partenaires commerciaux doivent maintenir les procédures en matière d'anti-discrimination et accueillir les opinions des employés autant que possible dans la pratique.

2.10. Liberté d'association et de négociation collective

Nous croyons au droit des employés de s'organiser et de négocier collectivement. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les droits légaux des employés de s'associer, de s'organiser et de négocier collectivement d'une manière licite sans interférence, sanction ou représailles. Là où les lois du pays ou des institutions étatiques entravent ces droits, les partenaires commerciaux doivent faciliter des moyens alternatifs de représentation des employés (selon la Convention 87 de l'OIT sur la liberté d'association et de protection des droits de s'organiser, Convention 98 de l'OIT sur le droit de s'organiser et Convention sur la négociation collective).

2.6. Forced, Bonded, Indentured, Slave and Prison Labor and Human Trafficking

We refuse to work with any business partners that use forced, bonded, indentured or slave labor, and engage in human trafficking per ILO Convention 29 on Forced or Compulsory Labour (and P29, Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930), ILO Convention 105 on Abolition of Forced Labor, and the Palermo Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons.

We expect business partners to ensure that the employee is not subject to any deception during recruitment and hiring. Employees must not pay any fees, travel expenses, administrative costs or other payments for the purpose of recruitment or employment as a condition of employment.

Employees must not be in debt due to recruitment or employment and not be subject to any deposits. Employees must be in possession or have direct control of their personal identity documents, must be guaranteed freedom of movement, and must not be restricted from terminating employment (other than restrictions pertaining to legal notice periods).

Business partners must not illegally implement mandatory overtime or mandatory overtime beyond legal overtime limits. Employees must voluntarily agree to overtime and provide written consent for mandatory overtime prior to employment or overtime shift.

Employees must not be subject to any threats of termination or repatriation. Business partners must not utilize prison laborers, neither within nor outside a prison.

2.7. Child Labor, Young Employees, Apprentices and Trainees

We do not permit children under the age of 15 or under the legal working age, whichever is stricter, to work in any business for any business partner that produces our goods, or under the age of 14 in countries where the higher age threshold is not possible (ILO Convention 138, 182).

Working conditions (including labor and health and safety practices) of employees under the age of 18 must be in compliance with law and not jeopardize the health, safety or morals of these employees, per ILO Convention 182 on the Worst Forms of Child Labour.

Employment of trainees, apprentices and individuals under the age of 18 must be conducted in compliance with the law, including but not limited to medical testing, applicable documentation maintenance, such as licenses and permits, and terms of employment, such as hours and pay.

Business partners must implement a system to remediate situations where an employee is discovered to have been hired below the age of 15 or the legal minimum age, if higher. Where

child labor is found, we will work with the business partners to place children in schools.

2.8. Abuse, Coercion, Harassment, and Disciplinary Action

We believe that all employees must be treated with dignity. We will not tolerate the use of physical, mental or verbal abuse, coercion, pressure or threats, corporal punishment, or any form of harassment. Business partners must implement a written disciplinary procedure and not permit illegal or excessive disciplinary action and monetary fines. Business partners must not permit abusive security practices.

2.9. Discrimination

We will not tolerate discrimination on the basis of race, gender, religion, ethnicity, political belief, nationality, sexual orientation, age, personal beliefs, or any other discrimination based on personal characteristics unrelated to one's ability to perform the relevant job (per ILO Convention 100 on Equal Remuneration and ILO Convention 111 on Discrimination in Employment and Occupation). Employees must not be subject to any illegal recruitment or hiring tests, any pregnancy or HIV testing, and birth control, for the purpose of employment. Business partners must maintain procedures on anti-discrimination and accommodate the beliefs of employees as far as practicable.

2.10. Freedom of Association and Collective Bargaining

We believe in the employees' right to organize and bargain collectively. We expect our business partners to respect the legal rights of employees to associate, organize, and bargain collectively in a lawful manner without interference, penalty, or retaliation. Where country laws and/or state institutions legally impede these rights, business partners must facilitate alternative means of employee representation (per ILO Convention 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, ILO Convention 98 on Right to Organise and Collective Bargaining Convention).



3.

Santé et sécurité

Quand cela est applicable, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les normes de santé et de sécurité identifiées dans la Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé professionnelle et la Convention 174 de l'OIT sur la prévention des accidents majeurs industriels.

3.1. Licences, autorisations et certifications

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent des autorisations de santé ou de sécurité valides, des licences et/ou certifications, telles que requises par la loi.

Là où cela est requis par la loi, des licences de construction, permis et/ou certifications doivent être conservés et être disponibles pour vérification.

3.2. Enregistrements en matière de santé et sécurité

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent et enregistrent les informations liées à la santé et à la sécurité, telles que requises par la loi. Les informations doivent être comprises par la majorité des employés.

3.3. Gestion et évaluation des risques

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils accomplissent une évaluation des risques et mettent en œuvre des mesures de gestion des risques identifiés.

3.4. Personnel

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils désignent un responsable santé et sécurité ou une personne responsable de garantir aux employés et aux opérationnels la sécurité et de tenir un comité de santé et sécurité qui supervise et documente les problèmes de santé et sécurité et les efforts pour y remédier.

3.5. Précautions de sécurité incendie et d'urgence

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent des extincteurs, alarmes, sorties et allées de secours, et plans d'évacuation et mettent en œuvre des exercices d'évacuation, tels que requis par la loi.

3.6. Premiers secours

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent un kit de premiers soins complet pour ses employés. Les emplacements réservés aux produits de premiers secours

doivent être clairement indiqués. Si cela est applicable, les partenaires commerciaux doivent fournir des stations de lavage oculaire fonctionnelles et situées de manière appropriée et/ou des installations de douches chimiques.

Des employés formés aux premiers secours, du personnel médical et/ou un centre médical doivent exister, tels que requis par la loi.

En fonction des exigences légales, les partenaires commerciaux doivent conserver les dossiers médicaux et isoler les déchets médicaux dangereux.

Les tests médicaux requis par la loi doivent être administrés à tous les employés concernés.

3.7. Accidents

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent les dossiers d'accidents et analysent chaque accident affectant un employé ou une installation et engage une analyse des causes profondes et des actions correctives et préventives. Quand cela est possible, des améliorations continues doivent être mise en œuvre pour éviter des accidents.

Les partenaires commerciaux doivent reporter à uvex tous les accidents ayant provoqué des blessures ou la mort d'un employé, sur la base de l'année civile, au plus tard le 31 mars de chaque année en envoyant un rapport signé sur les accidents du travail en format pdf à compliance@uvex.de.

3.8. Équipements de protection individuelle

Les partenaires commerciaux doivent fournir des équipements de protection individuelle et s'assurer que les équipements sont utilisés et conservés comme le requiert la loi.

3.9. Matières et produits chimiques dangereux

Les partenaires commerciaux doivent garantir une manipulation, un stockage et une évacuation sûre des matières et produits chimiques dangereux et s'assurer que ces matières soient clairement étiquetées. Les partenaires commerciaux doivent conserver un inventaire des matières et produits chimiques ainsi que toutes les fiches techniques de sécurité nécessaires.

3.10. Équipement de sécurité

Les partenaires commerciaux doivent fournir et entretenir les mécanismes d'équipement de sécurité, ainsi que les équipements spéciaux tels que les chariots élévateurs, chaudières, générateurs, ascenseurs, compresseurs et réfrigérateurs industriels.

3.

Health and Safety

Where applicable, we expect business partners to comply with health and safety standards identified in ILO Convention 155 Occupational Safety and Health and ILO Convention 174 on the Prevention of Major Industrial Accidents.

3.1. Licenses, Permits and Certifications

We expect our business partners to maintain valid health and safety permits, licenses and/or certifications, as required by law.

Where required by local law, valid building licenses, permits and/or certifications must be maintained and available for review.

3.2. Health and Safety Postings

We expect our business partners to maintain and post health and safety related notices, as required by law. Notices must be understood by the majority of employees.

3.3. Risk Assessment and Management

We expect our business partners to complete a risk assessment and implement measures to manage identified risks.

3.4. Personnel

We expect our business partners to assign a health and safety manager or responsible personnel to ensure employee and operational safety, and maintain a health and safety committee that monitors and documents health and safety concerns and remediation efforts.

3.5. Fire Safety and Emergency Precautions

We expect our business partners to maintain fire extinguishers, emergency alarms, emergency exits and exit pathways, and emergency evacuation plans, and implement evacuation drills, as required by law.

3.6. First Aid

We expect business partners to maintain fully-equipped first aid kits for employees. The locations of first aid supplies must be clearly indicated. As applicable, business partners must provide functional and appropriately located eye wash stations and/or chemical shower facilities.

There must be trained first aid employees, medical staff and/or a medical clinic, as required by law.



As legally required, business partners must maintain medical records and segregate hazardous medical waste.

Medical tests, as required by law, must be administered to all applicable employees.

3.7. Accident

We expect business partners to maintain accident records and investigate each employee and facility accident and engage in root cause analysis and corrective and preventative action. When possible, continuous improvements should be made to avoid accidents.

Business partners must report any accidents resulting in employee injury or fatality to uvex on an annual basis and no later than 31 March of every calendar year by send a signed "Report of accident at work" form as a pdf to compliance@uvex.de.

3.8. Personal Protective Equipment

Business partners must provide personal protective equipment and ensure the equipment is used and maintained as required by law.

3.11. Sécurité électrique

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils entretiennent les tableaux électriques accessibles, les câbles et prises de courant et qu'ils préviennent les risques de dommages et d'explosion des câblages, les risques possibles de trébuchement ou de surcharge lors de l'utilisation d'adaptateurs, de cordons d'extension et/ou de protecteurs de surtension.

3.12. Bruit, éclairage et ventilation

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils maîtrisent le niveau sonore et fournissent au personnel les équipements de protection, tel que requis par la loi.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils maintiennent les lieux de travail suffisamment éclairés, ventilés et à température contrôlée.

3.13. Eau potable et sanitaires

Les employés doivent avoir un accès illimité et gratuit à l'eau potable et aux toilettes. Les toilettes doivent être en nombre suffisant, les sanitaires bien éclairés et ventilés, séparés par genre et contenir des cabines privées, eau courante et fournitures de toilettes.

Les partenaires commerciaux doivent maintenir les espaces de travail libres de toute poussière accumulée, déchets et surtout de rebuts et doivent documenter le plan de nettoyage.

3.14. Préparations culinaires et cantine

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils mettent à disposition des zones de préparations culinaires et de cantine et conservent toutes les licences, autorisations et certifications, tels que requis par la loi. Les zones de préparations culinaires et de cantine doivent être équipées d'un système d'alarme d'urgence, d'une sortie de secours, d'extincteurs et d'un kit de premiers secours.

3.15. Garde d'enfants

Si les partenaires commerciaux offrent des lieux de garde d'enfants, ils doivent s'assurer que l'installation est hygiénique, séparée de la zone de production, équipée d'un système d'alarme d'urgence, d'une sortie de secours, d'extincteurs et d'un kit de premiers secours.

Les personnes de moins de 15 ans qui ne sont pas surveillées dans ces lieux ne doivent pas avoir accès aux zones de production.

3.16. Hébergement des employés

Lorsque l'hébergement est fourni, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent les autorisations, licences et/ou certifications valides requis par la loi en matière de santé et sécurité des dortoirs.

Les dortoirs des employés doivent être séparés des zones de

production et de distribution du partenaire commercial. Les employés doivent avoir accès aux sanitaires, dortoirs et espaces de repas, à l'eau potable, à l'eau chaude, et à des toilettes et dortoirs séparés par genre.

Les mesures de prévention d'urgence et les instructions de sécurité électrique chez le partenaire commercial doivent s'appliquer également dans les dortoirs.

Les employés ne doivent pas faire l'objet de couvre-feux ou de mauvais traitements de la part du personnel de sécurité et doivent avoir la liberté de choisir entre l'hébergement fourni par le partenaire commercial et d'autres options d'hébergement.

4.

Management de l'environnement

Nous nous engageons à garantir le bien-être des environnements et des communautés sur lesquels nous avons un impact. Nous donnons la préférence aux partenaires commerciaux qui nous assistent dans le respect de cet engagement.

4.1. Licences, autorisations et certifications

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils instaurent une politique d'identification et de conservation des autorisations, licences et/ou certifications environnementales applicables.

4.2. Enregistrements environnementaux

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils établissent et conservent des manuels relatifs à l'environnement. Les manuels doivent être compris par la majorité des employés.

4.3. Évaluation et gestion des risques

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils effectuent une évaluation des risques afin d'identifier les risques environnementaux pour les employés et la communauté et qu'ils mettent en œuvre des mesures pour gérer les risques identifiés.

Les déchets doivent être traités de manière contrôlée et les partenaires commerciaux doivent réaliser un inventaire des déchets.

3.9. Chemicals & Hazardous Materials

Business partners must ensure safe handling, storage and disposal of chemicals and hazardous materials and ensure such materials are clearly labeled. Business partners must maintain an inventory of chemicals and hazardous materials as well as all applicable safety data sheets.

3.10. Equipment Safety

Business partners must provide and maintain equipment safety mechanisms, as well as maintain special equipment, such as forklifts, boilers, generators, elevators (lifts), compressors and industrial refrigerators.

3.11. Electrical Safety

We expect business partners to maintain accessible electrical panels, wiring and outlets and prevent damaged or exposed wiring, possible trip hazards and overloading through use of adapters, extension cords and/or surge protectors.

3.12. Noise, Lighting and Ventilation

We expect our business partners to monitor noise levels, as required by law, and provide personal protective equipment as applicable.

We expect our business partners to maintain a work place that is sufficiently lit, ventilated and temperature controlled.

3.13. Potable Water and Sanitation

Employees must have unlimited and free access to potable water and toilet facilities. Toilets must be sufficient in number, sanitary, well lit and ventilated, separated by gender, and contain privacy stalls, running water and toilet supplies.

Business partners must maintain work spaces free from accumulated dust, lint, waste and mostly free of scraps and must document general housekeeping schedules.

3.14. Food Preparation and Canteen

We expect business partners to provide sanitary food preparation and canteen areas and maintain any licenses, permits and certifications, as required by law. The food preparation and canteen areas must be equipped with an emergency alarm system, secondary emergency exit, fire extinguisher(s) and a first aid kit.

3.15. Child Care

Should business partners provide child care facilities, they must ensure that the facility is sanitary, separate from the production area, equipped with an emergency alarm system, secondary emergency exit, fire extinguisher(s) and a first aid kit.

Individuals under the age of 15 who are not supervised by the facility should not have access to production areas.

3.16. Employee Housing

Where housing is provided, we expect our business partners to maintain valid dormitory health and safety permits, licenses and/or certifications, as required by law.

Dormitories for employees must be separate from the production and distribution areas of the business partner. Employees must have access to sanitary, sleeping and eating quarters, potable water, hot water, and toilets and sleeping quarters segregated by gender.

Emergency precautions and electrical safety guidelines at the business partner's facilities must equally apply at the dormitory.

Employees must not be subject to curfews or abuse by security personnel and must be free to choose between business partner-provided housing and other accommodation alternatives.

4.**Environmental Management**

We are committed to ensuring the well-being of the environments and communities we impact. We give preference to business partners who assist us in upholding this commitment.

4.1. Licenses, Permits and Certifications

We expect business partners to maintain a policy to identify and maintain applicable environmental permits, licenses and/or certifications.

4.2. Environmental Postings

We expect business partners to maintain and post environment related notices. Notices must be understood by the majority of employees.

4.3. Risk Assessment and Management

We expect business partners to complete a risk assessment to identify environmental risks to employees and the community and implement measures to manage identified risks.

Waste must be handled in a controlled manner, and business partners must maintain a waste inventory.

Concernant les déchets dangereux, les émissions atmosphériques, les eaux usées et la pollution sonore, les partenaires commerciaux doivent élaborer une politique d'identification, d'inventaire, de contrôle et de formation des employés concernés, doivent communiquer et former tous les employés à leurs politiques et entretenir des appareils de contrôle.

Les partenaires commerciaux doivent séparer les déchets dangereux des déchets ordinaires et prévenir le rejet des déchets dangereux dans l'environnement.

Les partenaires commerciaux doivent tenir un inventaire des déchets dangereux, des volumes et débits d'émissions atmosphériques et des volumes et débits d'eaux usées.

5.

Système de Management de la Qualité

Afin de garantir le respect des attentes d'uvex, nos partenaires commerciaux sont invités à nommer du personnel responsable et à créer un système de management de la qualité avec une structure opérationnelle, des politiques, procédures et process correspondants en vue de respecter les standards de qualité d'uvex.

6.

Licence d'exploitation, télétravail et sous-traitance

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils conservent une licence d'exploitation valide, telle que requise par la loi, pour leurs opérations et toutes les actions de travail à domicile applicables. Tous les travaux à domicile doivent être documentés et supervisés par le partenaire commercial.

Les partenaires commerciaux doivent informer uvex de toutes les activités de travail à domicile et de sous-traitance, peu importe que ces activités soient liées ou non à la production ou à un service pour uvex.

7.

Corruption et bakchichs

Nous ne tolérons aucune activité de corruption, de falsification d'enregistrements, ni d'influence induite d'employés. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils élaborent une politique régissant la corruption et les bakchichs. Des protections des lanceurs d'alerte doivent être mises en œuvre, telles que requises légalement. Les employés doivent être libres de refuser de participer à de la corruption ou à des bakchichs initiés par l'établissement et doivent savoir qu'ils ne subiront aucune rétrogradation, sanction ou autres conséquences négatives pour avoir exprimé une inquiétude, ou pour avoir refusé de payer pour une corruption ou un bakchich même si cette action peut avoir pour conséquence pour le partenaire commercial de perdre une affaire.

8.

Minéraux de pays en conflit ou pays à hauts risques

Le groupe uvex est en conformité avec le US Dodd-Frank Act, section 1502 et la législation européenne EU 2017/821, qui requiert des contrôles dans la chaîne d'approvisionnement pour identifier l'étain, le tungstène, le tantale, leurs minerais et l'or, ayant pour origine les pays affectés par un conflit ou les pays à hauts risques afin de les supprimer de notre chaîne d'approvisionnement.

Il est demandé aux partenaires commerciaux de fournir une information complète et précise au groupe uvex en utilisant le questionnaire uvex Conflict Mineral Questionnaire sur une base annuelle.

Le questionnaire correspondant peut être trouvé sur notre site Internet uvex-group.com dans la section Modalités et conditions. Achats - Téléchargements.

With regards to hazardous waste, air emissions, waste water and noise pollution, respectively, business partners must establish a policy for identification, inventory, control and training of related employees, must communicate and train all employees on the business partner's policies, and maintain control devices.

Business partners must separate hazardous waste from regular waste and prevent the direct discharge of hazardous waste into the environment.

Business partners must maintain an inventory of hazardous waste, air emissions outputs and volumes, and waste water outputs and volumes.

5. Quality Management Systems

To ensure quality compliance with uvex's expectations, our business partners are expected to appoint responsible personnel and create a quality management system with applicable organizational structure, policies, procedures, and processes to meet uvex's quality standards.

6. Business Operations, Homework and Subcontracting

We expect business partners to maintain a valid business license, as required by law, for its operation and any applicable homework engagements. All homework must be documented and monitored by the business partner.

Business partners must inform uvex of all homework and subcontracting activities, regardless of whether these activities are related to the production or service for uvex.

7. Anti-Corruption, Bribery and Facilitation Payments

We will not tolerate engagement in bribery or falsification of records and undue influencing of employees. We expect our business partners to establish a policy governing bribery and facilitation payments. Whistleblower protections must be implemented, as required by law. Employees must feel free to refuse to participate in bribery or facilitation payments supported by the facility and must be aware that they will not suffer demotion, penalty or other adverse consequences for voicing a concern, or for refusing to pay a bribe or facilitation payment even if this action may result in the business partner losing business.

8. Minerals from Conflict-Affected and High Risk Countries

The uvex group complies with the US Dodd-Frank Act, section 1502 and the EU Regulation 2017/821 requiring supply chain due diligence to identify tin, tungsten, tantalum, their ores and gold originating from conflict-affected and high risk countries and to remove these from our supply chain.

Business partners are required to provide complete and accurate information to the uvex group using the uvex Conflict Minerals Questionnaire on an annual basis.

A corresponding questionnaire can be found on our website uvex-group.com in the section Terms and Conditions/Purchase - Downloads.



UVEX SAFETY GROUP GmbH & Co. KG
Würzburger Straße 181-189
90766 Fürth
GERMANY
T +49.(0)911.9736-0
F +49.(0)911.9736-760
E safety@uvex.de
I uvex-safety.de

UVEX SAFETY Gloves GmbH & Co. KG
Elsö-Klöver-Straße 6
21337 Lüneburg
GERMANY
T +49.(0)4131.9502-0
F +49.(0)4131.84338
E gloves@uvex.de
I uvex-safety.de

UVEX SPORTS Lederdorn GmbH
Moos 5
93466 Chamerau
GERMANY
T +49.(0)9941.9421-0
F +49.(0)9941.9421-26
E sports@uvex.de
I uvex-sports.de

UVEX SAFETY Textiles GmbH
Robert-Schuhmann-Straße 33
08236 Ellefeld
GERMANY
T +49.(0)3745.740-0
F +49.(0)3745.61-09
E corporatefashion@uvex.de
I uvex-safety.de

UVEX HECKEL s.a.s.
44 rue d'Engwiller
67350 La Walck
FRANCE
T +33.(0)3 88 07 61 08
F +33.(0)3 88 72 51 06
E contact.france@uvex-heckel.fr
I uvex-safety.fr

B-S-A Gesellschaft für
Kunststoffverarbeitung und -handel mbH
Passauer Str. 44
94130 Oberzell
GERMANY
T +49.(0)8591.9106-0
F +49.(0)8591.9106-29
E sports@uvex.de
I uvex-sports.de

UVEX SAFETY ITALIA S.R.L.
Corso Grosseto 437
10151 Torino
ITALY
T +39.(0)174.7052108
F +39.(0)174.722074
E info@uvex-safety.it
I uvex-safety.it

LASERVISION USA, L.P.
595 Phalen Boulevard
55130 Saint Paul - Minnesota
USA
T +1.(0)651.357-1800
F +1.(0)651.357-1830

UVEX CR. s.r.o.
Chodska 875
34022 Nyrsko
CZECH REPUBLIC
T +420.(0)376.3768-11
F +420.(0)376.3768-19
E sports@uvex.de
I uvex-sports.de

LASERVISION GmbH & Co. KG
Siemensstraße 6
90766 Fürth
GERMANY
T +49.(0)911.9736-8100
F +49.(0)911.9736-8199
E info@lvlg.com
I uvex-laservision.de

UVEX Safety Equipment
(Kunshan) Co., Ltd.
Building 2, No. 278 Jujing Road,
Zhangpu Town
215321 Kunshan City
CHINA
T +86.(0)512.3685 8377
E b.sun@uvex-safety.cn

ALPINA SPORTS GmbH
Hirschbergstr. 8-10
85254 Sulzemoos
GERMANY
T +49.(0)8135.99470-0
F +49.(0)8135.99470-8850
E info@alpina-sports.de
I alpina-sports.de

UVEX Bardejov k.s.
Dudelská 19
08501 Bardejov
SLOWAKEI
T +421.(0)54.4880 611
F +421.(0)54.4880 612

SwedSafe AB
Pumpvägen 4
24393 Höör
SWEDEN
T +46.(0)413.293 50
F +46.(0)413.293 59
E info@swedsafe.se
I swedsafe.com

FILTRAL GmbH & Co. Vertriebs KG
Siegeldorfer Strasse 1
90768 Fürth
GERMANY
T +49.(0)911.9753-0
F +49.(0)911.9753-150
E info@filtral.de
I filtral.de

UVEX ARBEITSSCHUTZ GMBH
Würzburger Straße 181-189
90766 Fürth
GERMANY
T +49.(0)800.6644891
F +49.(0)800.6644892
E serviceteam@uvex.de
I uvex-safety.de

UVEX SPORTS GmbH & Co. KG
Würzburger Straße 154
90766 Fürth
GERMANY
T +49.(0)91.9774-0
F +49.(0)911.9774-4350
E sports@uvex.de
I uvex-sports.de

UVEX WINTER HOLDING GmbH & Co. KG UVEX WINTER HOLDING GmbH & Co. KG
Georg Höfler - CFO Georg Höfler - CFO
Würzburger Str. 181 Würzburger Str. 181
90766 Fürth 90766 Fuerth
ALLEMAGNE GERMANY

T +49.(0)911.97 36-0 **T** +49.(0)911.97 36-0
E holding@uvex.de **E** holding@uvex.de

uvex-group.de uvex-group.com
Mars 2019 March 2019