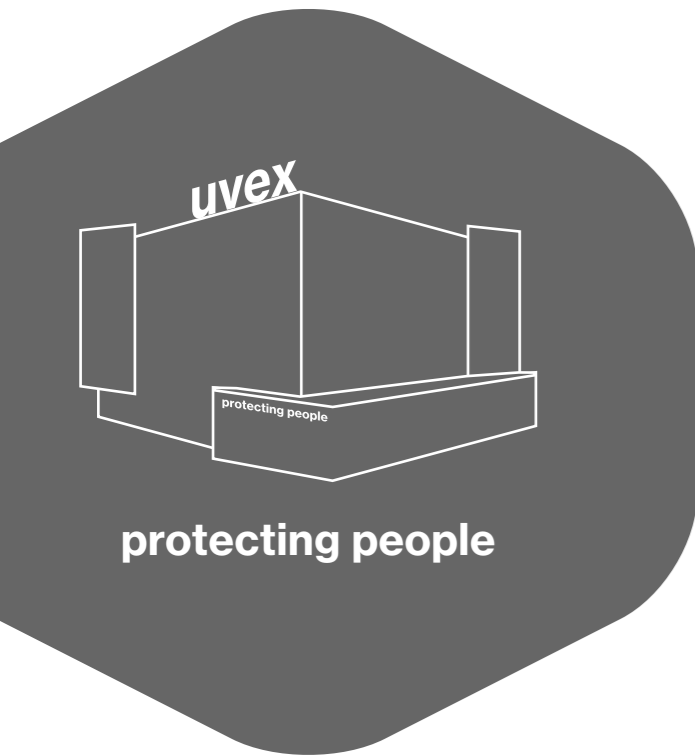
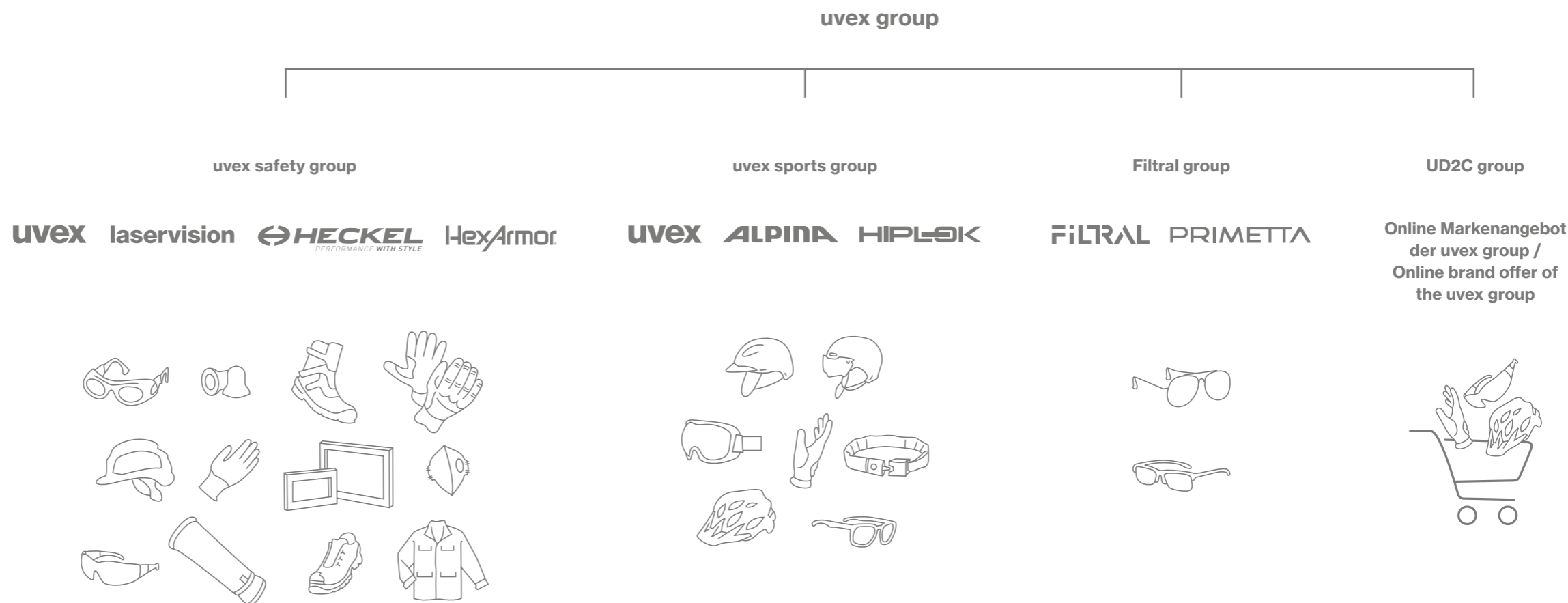




Sozialstandard der uvex group Social Standard of the uvex group



protecting people



Die uvex group vereinigt vier Gesellschaften unter einem Dach: die uvex safety group (uvex, laservision, Heckel, HexArmor), die uvex sports group (uvex, ALPINA und Hiplok), die Filtral group (Filtral und Primetta) und die UD2C Group für das Direct to Consumer Online-Geschäft. Die uvex group ist mit 49 Niederlassungen in 23 Ländern vertreten und produziert aus Überzeugung hauptsächlich in den eigenen Werken. 60 Prozent der über 3.000 Mitarbeitenden sind in Deutschland beschäftigt. uvex ist weltweit Partner des internationalen Spitzensports als Ausrüster unzähliger Top-Athleten. Das Leitmotiv protecting people ist Auftrag und Verpflichtung. Dazu entwickelt, produziert und vertreibt die uvex group Produkte und Serviceleistungen für die Sicherheit und den Schutz des Menschen im Berufs-, Sport- und Freizeitbereich.

Seit Gründung der Firma im Jahr 1926 hat die uvex group rechtliche und ethische Grundsätze in ihre Geschäftspolitik und entsprechende Vorgehensweisen in den Geschäftsverkehr integriert. Dasselbe Engagement erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

The uvex group brings together four companies under one roof: the uvex safety group (uvex, laservision, Heckel, HexArmor), the uvex sports group (uvex, ALPINA and Hiplok), the Filtral group (Filtral and Primetta) and the UD2C Group for the direct-to-consumer online business. The uvex group is represented by 49 branch offices in 23 countries and produces mainly in its own factories out of conviction. In total, 60% of the company's workforce of more than 3,000 staff are employed in Germany. uvex is a global partner to international elite sport and equips a host of top athletes. The "protecting people" philosophy is both a mission and responsibility. To this end, the uvex group develops, manufactures and distributes products and services for the safety and protection of people at work, in sport and for leisure pursuits.

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 group'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 follows the German Supply Chain Due Diligence Law and is based on internationally-accepted best practices and conventions as defined by the International Labour Organization (ILO), OECD Guidelines for Multinational Enterprises and United Nations (UN).

The uvex group Social Standard refers to UVEX WINTER HOLDING GmbH & Co. KG and its affiliated companies pursuant to Section 15 of the German Stock Corporation Act (AktG).

Unser Claim lautet protecting people und gilt nicht nur für unsere Kunden, sondern besonders auch für unsere eigenen Arbeitnehmer und die Arbeitnehmer unserer Geschäftspartner.

Es ist die Geschäftspolitik der uvex group, mit Firmen zusammen zu arbeiten, die bei ihrer betrieblichen Tätigkeit die elementaren Menschenrechte und Grundfreiheiten respektieren.

Vor diesem Hintergrund hat die uvex group eine Reihe von Standards festgelegt, die von unseren Geschäftspartnern angewendet werden müssen. Der Sozialstandard der uvex group ist angelehnt an das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und basiert auf international anerkannten, bewährten Methoden und Vereinbarungen, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und von den Vereinten Nationen (UN) festgelegt wurden.

Der Sozialstandard der uvex group bezieht sich auf die UVEX WINTER HOLDING GmbH & Co. KG und ihre verbundenen Unternehmen nach § 15 Aktiengesetz.





Anwendungsbereich

Dieser Standard gilt für alle Geschäftspartner und deren Arbeitnehmer. Wir erwarten, dass unsere direkten Geschäftspartner sicherstellen, dass sowohl Unterauftragnehmer als auch Lieferanten ihre Betriebe ebenfalls im Sinne des Sozialstandards der uvex group führen. Hierunter fällt auch eine Sorgfaltspflicht in den Bereichen Menschenrechte und Umweltschutz in der eigenen Lieferkette.

Begriffsdefinitionen

- Geschäftspartner im Sinne des Sozialstandards sind Unternehmen, die Waren für die uvex group herstellen oder die uvex group mit anderen Dienst- und Serviceleistungen unterstützen und ein Vertragsverhältnis mit der uvex group unterhalten.
- Arbeitnehmer umfassen unter anderem Büro- und Produktionspersonal, Vertragspersonal und externe Arbeitskräfte, Heimarbeiter sowie Teilzeit-, Zeit- und/oder Saisonarbeiter.
- Unterauftragnehmer sind Unternehmen, die einen Teil der Herstellungsprozesse oder Dienstleistungen des Geschäftspartners verwalten, das heißt einen Teil des Produkts produzieren.
- Indirekte Lieferanten stehen nicht in einem unmittelbaren Vertragsverhältnis mit der uvex group, ihre Produkte oder Dienstleistungen sind aber für die Fertigung, Bereitstellung oder Abnahme einer Leistung unverzichtbar.

Scope of Application

This standard applies to all business partners and their employees. We expect our direct business partners to ensure that both their subcontractors and suppliers conduct their business according to the Social Standard of the uvex group. This involves performing human rights and environmental due diligence in their own supply chain.

Definitions

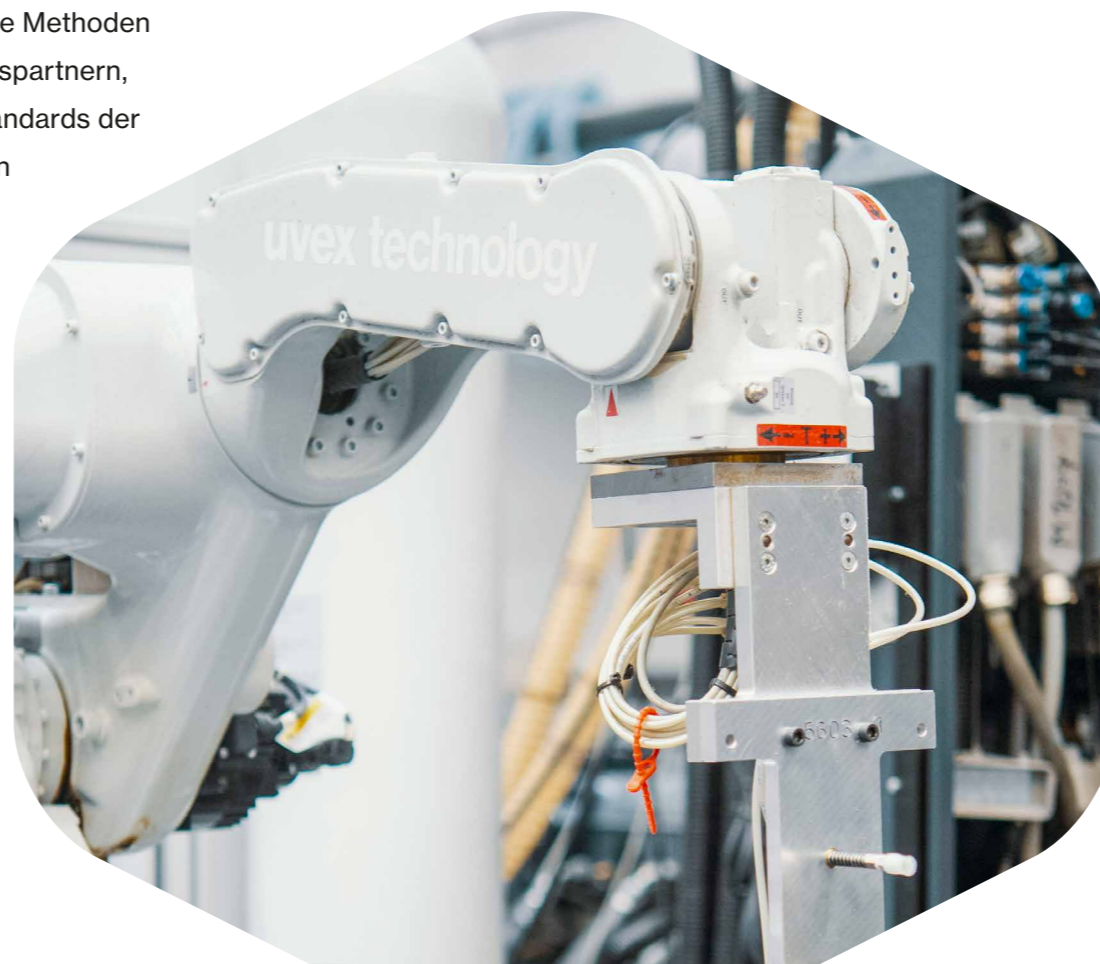
- Business partners, in the sense of the Social Standard, are suppliers producing goods for the uvex group or supporting the uvex group with any other services and who have a contractual relationship with the uvex group.
- Employees include but are not limited to office and production personnel, contracted 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 final product being executed by those entities.
- Indirect suppliers do not have a direct contractual relationship with the uvex group but their supplies or services are necessary for production or the delivery or acceptance of a service.



Gesetzliche Anforderungen

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie alle relevanten nationalen, lokalen, regionalen und sonstigen geltenden Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheits- und/oder Umweltgesetze und -vorschriften einhalten.

In Fällen, in denen die Standards der uvex group über die Anforderungen der lokalen Gesetzgebung hinausgehen und auf international anerkannte Methoden und Vereinbarungen verweisen, erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass diese die jeweils höheren Anforderungen erfüllen. Falls die Standards der uvex group im Widerspruch zu geltenden Gesetzen und Vorschriften stehen und die Einhaltung dieser Standards zu Rechtsverstößen seitens des Geschäftspartners führen, wird die Geschäftsleitung des Geschäftspartners angehalten, die uvex group oder die Vertreter der uvex group diesbezüglich zu benachrichtigen.



Legal Requirements

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

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



Überprüfung und Audits

Wir werden Geschäftspartner in regelmäßigen Abständen überwachen und überprüfen, um zu bewerten, ob sie den Sozialstandard der uvex group einhalten und um Verbesserungspotenziale festzustellen. Es können externe Prüfgesellschaften bestellt werden, um vor Ort in den Betriebsstätten unserer Geschäftspartner die Einhaltung der Standards zu bewerten.

Geschäftspartner müssen uneingeschränkten Zugang zu allen Betrieben, den dazugehörigen Dokumentationen und werkseigenen zur Verfügung gestellten Unterkünften gewähren und die Erlaubnis erteilen vertrauliche Mitarbeitergespräche zu führen.

Geschäftspartner sollten vor Ort alle Unterlagen bereithalten, die benötigt werden könnten, um die Einhaltung der Sozialstandards zu überprüfen.

Je nach Betriebsumfeld des Geschäftspartners könnte es sein, dass auch vertrauliche Gespräche mit Arbeitnehmern geführt werden, die indirekt mit den betrieblichen Tätigkeiten des Geschäftspartners zu tun haben. Hierzu kann Kantinen-, Sicherheits- und Reinigungspersonal oder eine Recruitment-agentur gehören. Darüber hinaus können Gespräche mit der Geschäftsleitung eingefordert werden, um weitere Informationen über die Managementsysteme des Geschäftspartners zu liefern.

Kommunikation und Berichterstattung

Die uvex group verlangt von allen Geschäftspartnern, den Sozialstandard der uvex group so zu veröffentlichen, dass er von allen Mitarbeitern, Lieferanten, Vertretern und Unterauftragnehmern abgerufen und gelesen werden kann.



Monitoring and Audits

We will periodically monitor and review business partners to evaluate their compliance with uvex group'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 or places of business.

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 or recruitment agencies. Additionally, interviews with management may be requested to provide further understanding of the business partners' management systems.

Communication and Reporting

The uvex group 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.



Beschwerdeverfahren

Arbeitnehmer, Lieferanten, Vertreter und Unterauftragnehmer können Verstöße gegen den Sozialstandard der uvex group an **compliance@uvex.de** melden. Diese Meldungen können vertraulich erfolgen und die Identität des Meldenden wird nicht offengelegt.

Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass auch Unterauftragnehmer, Lieferanten und eigene Geschäftspartner über dieses Meldeverfahren informiert sowie auf seine vertrauliche Natur aufmerksam gemacht werden.

Neben der oben genannten Kontaktmöglichkeit wurde zudem ein externer Ombudsservice eingerichtet. Dieser ist wie folgt erreichbar:

Ombudsservice:
Baker Tilly
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Nymphenburger Str. 3b
80335 München
Deutschland
Telefon: +49 89 55066-525
E-Mail:
ombudsservice.uvex@bakertilly.de

Grievance Mechanism

Employees, suppliers, agents and sub-contractors may report any violations against the uvex group's Social Standard to **compliance@uvex.de**. Reports can be made confidentially and a reporter's identity will not be disclosed.

Business partners must ensure that this reporting mechanism is also shared with their subcontractors, suppliers and own business partners and that they are made aware of the confidential nature of this mechanism.

In addition to the above-mentioned contact, an external ombudsman service has also been established with the following contact details:

Ombudman service:
Baker Tilly
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Nymphenburger Str. 3b
80335 München
Germany
Phone: +49 89 55066-525
E-Mail:
ombudsservice.uvex@bakertilly.de

1.

Menschenrechte

Wir werden Geschäftsbeziehungen nur mit Unternehmen beginnen oder fortführen, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte aufgeführten elementaren Menschenrechte nicht verletzen, vor allem in den im Sozialstandard hervorgehobenen Bereichen. Wir werden mit bestehenden Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass sie unsere Bedingungen zur Einhaltung dieser Vorschriften erfüllen und beachten und somit ihre Geschäftsbeziehung mit uns fortführen können.

Ein Geschäftspartner kann seine Einhaltung des Sozialstandards bestätigen, indem er den Nachweis erbringt, dass bei ihm in den letzten 12 Monaten ein BSCI-Audit (Business Social Compliance Initiative) durchgeführt wurde.

2.

Arbeitsverfahren

2.1. Arbeitsrelevante Mitteilungen

Wir erwarten, dass Geschäftspartner gesetzlich vorgeschriebene, arbeitsbezogene Mitteilungen herausgeben und aushängen. Zu diesen Mitteilungen gehören unter anderem arbeitsrechtliche Bestimmungen, Arbeitnehmerrechte, Vergütungsregeln, wöchentliche Arbeitspläne und Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie Informationen zum vertraulichen Beschwerdeverfahren. Mitteilungen müssen für alle Arbeitnehmer verständlich sein.

2.2. Privatsphäre

Wir erwarten, dass Geschäftspartner die Privatsphäre der Arbeitnehmer wie gesetzlich vorgeschrieben schützen. Arbeitnehmerdaten müssen geheim gehalten werden.

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 this 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.

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 as well as access to the confidential grievance mechanism. 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.

Arbeitsverfahren

2.3. Einstellung und Kündigung

Jeder Arbeitnehmer muss eine Kopie eines schriftlichen Arbeitsvertrages erhalten, in dem die Beschäftigungsbedingungen in einer offiziellen Sprache und in der dem betreffenden Arbeitnehmer verständlichen Sprache beschrieben werden.

Jeder Arbeitnehmer muss seine Beschäftigungsbedingungen vor Arbeitsbeginn voll verstanden haben und darf nicht aufgefordert werden, einen unvollständigen Vertrag zu unterschreiben.

Alle Arbeitnehmer müssen in einem rechtmäßigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Geschäftspartner, die mit privaten Arbeitsvermittlungsagenturen zusammenarbeiten, sollten eine Due-Diligence-Prüfung ausführen, um zu gewährleisten, dass die Agentur im Einklang mit ILO Übereinkommen Nr. 181 (Übereinkommen über private Arbeitsvermittler) arbeitet.

Vor der Einstellung müssen Geschäftspartner die Unterlagen überprüfen, aus denen das Alter des Bewerbers hervorgeht und – sofern gesetzlich zulässig – eine Kopie davon aufbewahren.

Geschäftspartner dürfen keine ungesetzlichen Kündigungen vornehmen und müssen Kündigungsunterlagen mindestens die letzten 12 Monate aufbewahren.

2.4. Löhne und Zuwendungen

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner genaue Lohnabrechnungen und Produktionsaufzeichnungen (soweit anwendbar) führen. Arbeitnehmer müssen mindestens den gesetzlichen Mindestlohn für die gearbeiteten Stunden, einschließlich Überstunden, erhalten und nach Gesetz bezahlt werden. Als Mindestanforderung gilt jedoch, dass die Löhne direkt auf ein vom Arbeitnehmer kontrolliertes Konto überwiesen werden und dass Arbeitnehmer einmal im Monat eine Lohnauszahlung zusammen mit einer Gehaltsabrechnung erhalten. Gehaltsabrechnungen müssen für die Arbeitnehmer verständlich sein.

Geschäftspartner dürfen keine unrechtmäßigen Abzüge oder nicht gesetzlich geregelten Abzüge zulassen.

Geschäftspartner müssen alle rechtlichen und regional üblichen Branchen-zuwendungen insbesondere Sozialversicherung (laut ILO Übereinkommen Nr. 102 über die Mindeststandards der sozialen Sicherheit), Elternurlaub, Jahresurlaub und gesetzliche Feiertage bieten.

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 minimum 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.

Labor Practices

2.

Arbeitsverfahren

2.5. Arbeitszeiten

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner ein Arbeitszeitsystem aufrecht erhalten, das allen nationalen und lokalen Gesetzen entspricht. Es dürfen auf keinen Fall 48 Stunden Wochenregelarbeitszeit und 12 Überstunden pro Woche überschritten werden. Zudem müssen die Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen mindestens einen Tag frei bekommen. Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen und täglichen Ruhezeiten müssen ihnen gewährt werden.

Alle Überstunden müssen von den Arbeitnehmern freiwillig geleistet und ihnen vergütet werden. Arbeitnehmer müssen über Verpflichtungen in Bezug auf Überstunden informiert werden und die Möglichkeit haben, Überstunden ohne Bestrafung oder negative Konsequenzen zu verweigern. Gegebenenfalls geltende Produktionsquoten dürfen nicht zu obligatorischen Überstunden oder zu Verstößen gegen die Arbeitszeitrichtlinien führen.

Geschäftspartner müssen die Arbeitszeit präzise erfassen und dürfen nicht zulassen, dass zeitlich nicht erfasste Arbeit ausgeführt oder Arbeit mit nach Hause genommen wird, sofern es keine offiziellen Vereinbarungen für mobiles Arbeiten gibt.

2.6. Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft, Sklaven- und Gefängnisarbeit und Menschenhandel

Wir arbeiten nicht mit Unternehmen zusammen, die Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Sklavenarbeit oder Arbeit von Leibeigenen unterstützen und an Menschenhandel laut ILO Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit (und P29, Protokoll von 2014 zum Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930), ILO Übereinkommen Nr. 105 über die Abschaffung von Zwangsarbeit und Palermo Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels mitwirken. Dieses Verbot schließt alle Formen wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung oder Erniedrigung ein.

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner sicherstellen, dass Arbeitnehmer während des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses keiner Täuschung unterliegen. Das Zahlen von Gebühren, Reisekosten, Verwaltungskosten oder sonstigen Zahlungen in Zusammenhang mit der Bewerbung oder Beschäftigung darf keine Einstellungsbedingung für Arbeitnehmer sein.

2.

Labor Practices

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.

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. This prohibition includes all forms of economic or sexual exploitation or humiliation.

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.

2.

Arbeitsverfahren

Arbeitnehmer dürfen sich aufgrund der Bewerbung oder Beschäftigung nicht verschulden und dürfen keinerlei Einlagen leisten müssen. Arbeitnehmer müssen im Besitz ihrer Ausweisdokumente sein oder direkte Kontrolle über diese Dokumente haben. Sie müssen das Recht haben, sich frei zu bewegen. Sie dürfen nicht gehindert werden ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen (mit Ausnahme von Einschränkungen in Zusammenhang mit den gesetzlichen Kündigungsfristen).

Geschäftspartner dürfen nicht widerrechtlich verlangen, dass Überstunden gearbeitet werden und dürfen keine über die gesetzlichen Höchstgrenzen für Überstunden hinausgehende Anzahl arbeiten lassen. Arbeitnehmer müssen sich freiwillig zum Arbeiten von Überstunden bereit erklären und vor der Einstellung oder vor Beginn der Überstundenschicht ihre schriftliche Einwilligung dazu erteilen.

Arbeitnehmern darf weder mit Kündigung noch mit Rückführung gedroht werden.

Geschäftspartner dürfen keine Gefängnisarbeiter beschäftigen, weder innerhalb noch außerhalb eines Gefängnisses.

2.7. Kinderarbeit, jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende

Wir lassen nicht zu, dass Kinder unter 15 Jahren bzw. die die Schulpflicht noch nicht erfüllt haben, wobei jeweils die strengere Anforderung gilt, für einen Geschäftspartner, der unsere Waren produziert, irgendeiner Tätigkeit nachgehen. Diese Altersgrenze beträgt 14 Jahre in Ländern, in denen eine höhere Altersschwelle nicht möglich ist (ILO Übereinkommen Nr. 138).

Arbeitsbedingungen (einschließlich Beschäftigungs-, Gesundheits- und Sicherheitspraktiken) von Arbeitnehmern unter 18 Jahren müssen den gesetzlichen Vorschriften entsprechen und dürfen die Gesundheit, Sicherheit oder Moral dieser Arbeitnehmer nicht gefährden, gemäß ILO Übereinkommen Nr. 182 zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

Die Beschäftigung von Auszubildenden und Jugendlichen im Alter unter 18 Jahren muss dem Gesetz entsprechen, wozu unter anderem ärztliche Untersuchungen, das Führen von relevanten Unterlagen wie Lizenzen und Zulassungen und die Arbeitsbedingungen an sich wie Stunden und Lohn gehören.

2.

Labor Practices

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 Workers, Apprentices and Trainees

We do not permit children under the age of 15 or who have not completed compulsory schooling, 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 under ILO Convention 138.

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.

2.

Arbeitsverfahren

Geschäftspartner müssen Lösungen für Situationen anbieten, in denen festgestellt wurde, dass ein Arbeitnehmer eingestellt wurde, der jünger als 15 Jahre alt ist bzw. dessen Alter unter dem gesetzlichen Mindestalter liegt, falls dieses höher angesetzt ist. In Fällen, in denen wir auf Kinderarbeit stoßen, werden wir gemeinsam mit dem Geschäftspartner darauf hinwirken, dass die Kinder in Schulen untergebracht werden.

2.8. Missbrauch, Nötigung, Belästigung und Disziplinarmaßnahmen

Wir sind der Überzeugung, dass alle Arbeitnehmer mit Würde behandelt werden müssen. Wir tolerieren weder körperlichen, geistigen oder verbalen Missbrauch, Nötigung, Ausübung von Druck, Drohungen, Züchtigung, noch Belästigungen irgendwelcher Art, einschließlich sexueller Belästigung. Geschäftspartner müssen einem schriftlich festgelegten Disziplinarverfahren folgen und dürfen keine rechtswidrigen oder exzessiven Disziplinarmaßnahmen und Geldstrafen zulassen. Geschäftspartner dürfen keine missbräuchlichen Sicherheitspraktiken zulassen. Hierunter fallen auch die Durchsuchung durch andere Personen des gleichen Geschlechts sowie das Ablegen von Kleidungsstücken.

2.9. Diskriminierung

Wir dulden keinerlei Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Herkunft, politischer Meinung, Nationalität, sozialer Abstammung, sexueller Orientierung, Alter, Gesundheit, körperlicher Fähigkeiten und persönlicher Überzeugung oder jegliche sonstige Diskriminierung, die auf persönlichen Besonderheiten basiert, die nichts mit der individuellen Fähigkeit zu tun haben, die betreffende Aufgabe zu erfüllen (laut ILO Übereinkommen Nr. 111 über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf). Arbeitnehmer dürfen nicht auf Grundlage einer Mitgliedschaft oder Nichtmitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation oder eines Gründungs- oder Nichtgründungsverhältnisses zu einer solchen Organisation diskriminiert werden. Hierunter fallen auch Gewerkschaften.

Alle Arbeiten gleichen Werts müssen gleich vergütet werden. Es darf hierbei keine Unterschiede bei der Entlohnung geben (laut ILO Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts).

2.

Labor Practices

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, including sexual 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, including same sex frisking or removal of clothing.

2.9. Discrimination

We will not tolerate discrimination on the basis of race, gender, religion or world view, ethnicity, political opinion, nationality, social origin, sexual orientation, age, health, physical ability, personal beliefs, or any other discrimination based on personal characteristics unrelated to one's ability to perform the relevant job (per ILO Convention 111 on Discrimination in Employment and Occupation). Employees may not be discriminated against on the basis of their membership or non-membership, founding affiliation or non-affiliation to a worker organization, including trade unions.

All work of equal value must be remunerated equally and there may be no difference in pay for such work (per ILO Convention 100 on Equal Remuneration).



Arbeitnehmer dürfen zum Zwecke der Beschäftigung keinen unrechtmäßigen Bewerbungs- oder Einstellungstests, keinen Schwangerschafts- oder HIV-Tests und keiner Geburtenkontrolle unterzogen werden. Geschäftspartner müssen Verfahren zur Bekämpfung von Diskriminierung aufrechterhalten und, soweit praktikabel, den Glauben von Arbeitnehmern berücksichtigen.

2.10. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir glauben an das Recht der Arbeitnehmer, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner die gesetzlichen Rechte von Arbeitnehmern respektieren, sich ohne Störung, Strafe oder negative Konsequenzen zu vereinen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, zu streiken und Kollektivverhandlungen zu führen. In Fällen, in denen diese Rechte durch Landesgesetze und/oder staatliche Einrichtungen gesetzlich eingeschränkt werden, müssen unsere Geschäftspartner alternative Mittel zur Arbeitnehmervertretung fördern (laut ILO Übereinkommen Nr. 87 über Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts und Nr. 98 über Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen).



Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner sich an alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsnormen halten, die in den ILO Übereinkommen Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt und Nr. 174 über die Verhütung von industriellen Störfällen aufgeführt sind, sowie an alle vor Ort geltenden Gesetze zum Arbeitsschutz.

3.1. Lizenzen, Zulassungen und Zertifizierungen

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner über alle gesetzlich vorgeschriebenen, gültigen Gesundheits- und Sicherheitszulassungen, -lizenzen und/oder -zertifizierungen verfügen.

Sofern laut örtlichem Gesetz vorgeschrieben, müssen gültige Gebäudelizenzen, -zulassungen und/oder -zertifizierungen aufrechterhalten und zur Einsicht und Prüfung zur Verfügung gestellt werden.



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 workers' right to organize and bargain collectively. We expect our business partners to respect the legal rights of employees to associate, organize, strike 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 worker 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).



We expect business partners to comply with all applicable health and safety standards identified in ILO Convention 155 Occupational Safety and Health and ILO Convention 174 on the Prevention of Major Industrial Accidents and all local law requirements.

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.

Gesundheit
und Sicherheit

3.2. Gesundheits- und sicherheitsrelevante Mitteilungen

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner gesetzlich vorgeschriebene gesundheits- und sicherheitsbezogene Mitteilungen herausgeben und aushängen. Mitteilungen müssen für die Mehrheit der Arbeitnehmer verständlich sein.

3.3. Risikobewertung und -verwaltung

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie eine Risikobewertung ausführen und Maßnahmen zur Behebung der identifizierten Risiken ergreifen. Hierunter fällt auch die Identifizierung von Anforderungen an notwendige Vorkehrungen sowie Instandhaltung der Einrichtung, der Arbeitsorte und der für Arbeiten notwendigen Ausstattung.

3.4. Beauftragte

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner einen Gesundheits- und Sicherheitsverantwortlichen oder sonstigen Beauftragten zur Gewährleistung der Arbeitnehmer- und Betriebssicherheit bestellen und dass sie über einen Gesundheits- und Sicherheitsausschuss verfügen, der Gesundheits- und Sicherheitsbelange und Abhilfemaßnahmen überwacht und dokumentiert.

3.5. Brandsicherheit und Vorkehrungen für Notfälle

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner Feuerlöscher, Notalarms, Notausgänge, Ausgangswege sowie Evakuierungspläne haben und Evakuationsübungen durchführen, wie gesetzlich vorgeschrieben.

3.6. Erste Hilfe

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner voll ausgestattete Erste-Hilfe-Kästen für Arbeitnehmer zur Verfügung stellen. Die Orte, an denen Erste-Hilfe-Ausrüstung verwahrt wird, müssen klar gekennzeichnet sein. Soweit möglich müssen Geschäftspartner funktionsfähige und an geeigneten Standorten gelegene Augenwaschstationen und/oder chemische Duschen zur Verfügung stellen.

Je nach gesetzlichen Anforderungen muss es als Ersthelfer ausgebildete Arbeitnehmer, ärztliches Personal und/oder eine medizinische Klinik geben.

Geschäftspartner müssen, wie gesetzlich vorgeschrieben, medizinische Aufzeichnungen führen und gefährliche medizinische Abfälle trennen.

Die gesetzlich vorgeschriebenen medizinischen Untersuchungen müssen bei allen betroffenen Angestellten durchgeführt werden.

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. This must include identifying requirements for necessary provisions and maintenance of the facility, work sites and work equipment.

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.

Health and Safety



3.7. Unfälle

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner Aufzeichnungen über Unfallmeldungen führen, jedem Arbeitnehmer- und Anlagenunfall nachgehen und Ursachenanalysen und Korrektur- und Verhütungsmaßnahmen ausführen. Zur Unfallvermeidung sollten möglichst kontinuierliche Verbesserungen vorgenommen werden.

Geschäftspartner müssen der uvex group alle Unfälle, die zu Körperverletzungen oder zum Tod eines Mitarbeiters führen, jährlich bis spätestens 31. März eines jeden Kalenderjahres melden. Dies erfolgt durch Einsenden einer unterzeichneten „Arbeitsunfallmeldung“ als PDF an compliance@uvex.de.

3.8. Persönliche Schutzausrüstung

Geschäftspartner müssen eine Risikobeurteilung durchführen, um zu bestimmen, welche persönliche Schutzausrüstung (PSA) benötigt wird, und diese PSA kostenlos zur Verfügung stellen. Sie sind dafür verantwortlich, dass die Ausrüstung wie gesetzlich vorgeschrieben verwendet und instand gehalten wird.

3.9. Chemikalien und Gefahrenstoffe

Geschäftspartner müssen für die sichere Handhabung, Lagerung und Entsorgung von Chemikalien und Gefahrenstoffen sorgen sowie deren deutliche Beschriftung gewährleisten. Geschäftspartner müssen ein Inventar über die Chemikalien und Gefahrenstoffe führen und alle geltenden Sicherheitsdatenblätter aktuell halten. Geschäftspartner müssen gewährleisten, dass die mit der Entsorgung von Abfällen und Gefahrenstoffen beauftragten Entsorgungsdienstleister über entsprechende Zulassungen verfügen und alle geltenden gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

3.10. Gerätesicherheit

Geschäftspartner müssen Sicherheitsmechanismen für die Ausrüstung bereitstellen und warten, dies gilt auch für spezielle Geräte wie Gabelstapler, Heizkessel, Generatoren, Aufzüge, Kompressoren und Industriekühlschränke.



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 the uvex group on an annual basis and no later than 31 March of every calendar year by sending a signed “Report of accident at work” form as a pdf to compliance@uvex.de.

3.8. Personal Protective Equipment

Business partners must conduct a risk assessment to identify all necessary personal protective equipment (PPE) required and provide such PPE free of charge. Business partners must ensure that PPE is used and maintained as required by law.

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. Business partners must ensure that waste disposal firms entrusted with the removal of waste and hazardous waste hold all appropriate licenses and that they comply with all applicable legal requirements.

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. Elektrische Sicherheit

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner zugängliche Schalttafeln, Drähte und Steckdosen instand halten und beschädigte oder freiliegende Drähte, mögliche Stolpergefahren und elektrische Überlastungen durch den Einsatz von Adaptern, Verlängerungskabeln und/oder Überspannungsschutzvorrichtungen verhindern.

3.12. Lärm, Beleuchtung und Belüftung

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner den Lärmpegel wie gesetzlich vorgeschrieben überwachen und bei Bedarf Persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner einen ausreichend beleuchteten, belüfteten und temperierten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen.

3.13. Trinkwasser und Sanitäranlagen

Arbeitnehmer müssen unbeschränkten freien Zugang zu Trinkwasser und Toilettenanlagen haben. Toiletten müssen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, sauber, gut beleuchtet, belüftet und nach Geschlechtern getrennt sein und Einzelkabinen, fließendes Wasser und Toilettenpapier enthalten.

Geschäftspartner müssen dafür sorgen, dass Arbeitsbereiche frei von Staub, Fusseln, Abfall und weitgehend frei von Ausschussware gehalten werden. Sie müssen Zeitpläne für allgemeine Reinhaltungsarbeiten dokumentieren.

3.14. Essenszubereitung und Kantine

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner hygienische Essenszubereitungs- und Kantinenbereiche bieten und über alle gesetzlich vorgeschriebenen Lizenzen, Zulassungen und Zertifizierungen verfügen. Die Essenszubereitungs- und Kantinenbereiche müssen mit einem Notalarmsystem, einem sekundären Notausgang, Feuerlöscher(n) und einem Erste-Hilfe-Kasten ausgestattet sein.



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 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. Kinderbetreuung

Falls Geschäftspartner Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stellen, müssen sie dafür sorgen, dass die Einrichtung hygienisch einwandfrei ist, getrennt vom Produktionsbereich im Erdgeschoss liegt und mit einem Notalarmsystem, einem zweiten Notausgang, Feuerlöscher(n) und einem Erste-Hilfe-Kasten ausgestattet ist.

Personen im Alter von weniger als 15 Jahren, die nicht am Standort beschäftigt sind, dürfen keinen Zugang zu Produktionsbereichen erhalten.

3.16. Unterbringung der Arbeitnehmer

Wird Unterbringung gestellt, erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie über gültige Gesundheits- und Sicherheitszulassungen, Lizenzen und/oder Zertifizierungen für Wohnheime verfügen, wie gesetzlich vorgeschrieben.

Wohnheime für Arbeitnehmer müssen getrennt von den Produktions- und Vertriebsbereichen des Geschäftspartners liegen. Arbeitnehmer müssen Zugang zu sauberen Sanitär-, Schlaf- und Essbereichen, Trinkwasser, heißem Wasser und nach Geschlecht getrennten Toiletten und ggf. Schlafsälen haben.

Die Notfallvorkehrungen und die Richtlinien zur elektrischen Sicherheit müssen auch für die Schlafsäle gelten.

Arbeitnehmer dürfen keinen Ausgangssperren oder Missbrauch durch Sicherheitspersonal unterliegen und müssen frei zwischen den vom Geschäftspartner angebotenen Unterkünften und anderen Unterbringungsmöglichkeiten entscheiden können.



3.15. Child Care

Should business partners provide child care facilities, they must ensure that the facility is sanitary, separate from the production area, on the ground floor, 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 employed 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.



Wir engagieren uns für das Wohlergehen der Umwelt und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind und auf die wir Einfluss haben. Wir bevorzugen Geschäftspartner, die uns bei der Umsetzung dieses Engagements unterstützen.

4.1. Lizenzen, Zulassungen und Zertifizierungen

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner über eine Richtlinie zur Identifizierung und Aufrechterhaltung aller anwendbaren Umweltzulassungen, -lizenzen und/oder -zertifizierungen verfügen.

4.2. Umweltschutzrelevante Mitteilungen

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner umweltschutzrelevante Mitteilungen herausgeben und aushängen. Mitteilungen müssen für die Mehrheit der Arbeitnehmer verständlich sein.

4.3. Risikobewertung und -verwaltung

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner eine Risikobewertung durchführen, um Umweltrisiken für Arbeitnehmer und die Gemeinschaft zu identifizieren und Maßnahmen zur Verwaltung der identifizierten Risiken umzusetzen.

Abfälle müssen auf kontrollierte Art und Weise gemäß geltenden Vorschriften und internationalen Vereinbarungen gehandhabt werden und Geschäftspartner müssen ein Abfallinventar führen.

Hinsichtlich Sondermüll, Luftemissionen, Abwasser und Lärmverschmutzung müssen unsere Geschäftspartner eine Richtlinie zur Identifizierung, Bestandsaufnahme, Kontrolle und Ausbildung betroffener Arbeitnehmer aufstellen, Richtlinien an alle Arbeitnehmer weiterleiten und diese entsprechend ausbilden sowie Kontrollvorrichtungen vorsehen.

Geschäftspartner müssen Sondermüll vom normalen Müll trennen und die direkte Einleitung von Sondermüll in die Umwelt verhindern.

Geschäftspartner müssen ein Inventar über Sondermüll, Abgasemissionen und deren Volumen sowie Abwasser und dessen Volumen führen.



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 in compliance with applicable regulations and international agreements and business partners must maintain a waste inventory.

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, 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.



4.4. Umweltverschmutzung

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie gefährliche Veränderungen des Bodens, die Verunreinigung von Wasser und Luft sowie schädliche Lärmemissionen unterlassen.

Geschäftspartner dürfen kein Wasser im Übermaß verbrauchen, sodass die natürliche Versorgung für die Aufrechterhaltung der Produktion eingeschränkt wird, Menschen keinen Zugang mehr zu Trinkwasser erhalten, der Zugang der Menschen zu Sanitäreinrichtungen verhindert oder beeinträchtigt wird oder die Gesundheit der Menschen geschädigt wird.

Geschäftspartner müssen Luftemissionen regelmäßig überprüfen, um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu gewährleisten. Verfahren, um die Luftemissionen zu überwachen müssen vorhanden sein und ordnungsgemäß umgesetzt werden.

Schallemissionen müssen regelmäßig überwacht werden, um eine Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu gewährleisten.

4.5. Biodiversität, Landnutzung und Entwaldung

Geschäftspartner sind verpflichtet, bei entsprechender gesetzlicher Vorschrift Umweltfolgeabschätzungen (UFA) durchzuführen und je nach gesetzlichen Bestimmungen, Genehmigungen für die Flächennutzung oder Ausbaugenehmigungen einzuholen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie Verfahren zur Beurteilung der Auswirkungen auf die Flächennutzung und das Management der Biodiversität einsetzen.

Wo dies angebracht ist, sollten die Geschäftspartner die bestehenden und/oder angrenzenden Lebensräume und Ökosysteme schützen und fördern.

Wo dies angebracht ist, sollten Geschäftspartner eine minimale Flächennutzung anstreben. Geschäftspartner müssen sich dazu bereiterklären, keine Entwaldung und keinen Abbau von Primärwäldern zu betreiben, und darüber hinaus die Nettoabholzung in den agroforstwirtschaftlichen Lieferketten auf Null zu reduzieren.



4.4. Environmental Pollution

We expect business partners to avoid any harmful changes to the soil, water pollution, air pollution or harmful noise emissions.

Business partners must not use excessive water which has the effect of significantly limiting the natural supply to maintain production, impacting persons' access to potable drinking water, limiting or damaging persons' access to sanitary installations, or causing damage to persons' health.

Business partners must regularly monitor air emissions to ensure compliance to legal requirements. Air emission controls procedures shall be in place and implemented accordingly.

Noise emission quality shall be regularly monitored to ensure compliance with the legal requirement.

4.5. Biodiversity, Land Use and Deforestation

Business partners must conduct Environmental Impact Assessments (EIA) where legally required and obtain Land Use or Development Permits as legally required. We expect business partners to implement procedures on assessment of impact on land use and biodiversity management.

Where appropriate, business partners should protect existing and promote on-site and/or neighboring habitats and ecosystems.

Where appropriate, business partners should seek to limit their land footprint. Business partners must commit to no deforestation or degradation of primary forest and, in addition, zero net deforestation in agro-forestry supply chains.



4.6. Landrechte

Die uvex group respektiert geltende örtliche, nationale, internationale und traditionell verwurzelte Rechte an Land, Wasser und Rohstoffen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, diese Rechte ebenfalls zu wahren und nicht an unrechtmäßigen Vertreibungen und der unrechtmäßigen Aneignung von Land, Wäldern und Gewässern mitzuwirken.

Die Geschäftspartner müssen insbesondere die Rechte indigener Bevölkerungsgruppen und lokaler Gemeinschaften respektieren. Wenn sie neues Land erwerben, müssen sie alle Landtitel rechtmäßig erwerben und sicherstellen, dass sie die freie, vorherige und informierte Zustimmung aller betroffenen indigenen und ortsansässigen Gemeinschaften einholen.



Zur Gewährleistung des Einhaltens der von der uvex group gestellten Qualitätsansprüche wird von unseren Geschäftspartnern erwartet, dass sie Qualitätsbeauftragte bestellen und ein Qualitätsmanagementsystem mit entsprechender Organisationsstruktur und entsprechenden Richtlinien, Verfahren und Prozessen einrichten, die den Qualitätsansprüchen der uvex group entsprechen.

4.6. Land Rights

The uvex group respects applicable local, national, international, and traditional rights concerning land, water, and resources. We expect our business partners to do likewise and to not participate in unlawful evictions and unlawful seizure of land, forests, and waters.

Business partners must respect, in particular, the rights of indigenous groups and local communities and, where new land is acquired, they must acquire all land titles legally and ensure they obtain free, prior, and informed consent from any and all affected indigenous and local communities.

To ensure quality compliance with uvex group'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 group's quality standards.



6.

Betriebstätigkeit, Heimarbeit und Unter- auftragsvergabe

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner wie gesetzlich vorgeschrieben über eine gültige Betriebslizenz für ihre Betriebstätigkeit und für alle etwaigen geltenden Heimarbeitsverpflichtungen verfügen. Sämtliche Heimarbeit muss dokumentiert und vom Geschäftspartner überwacht werden.

Geschäftspartner müssen die uvex group über alle Heimarbeits- und Unter-auftragnehmertätigkeiten informieren, ungeachtet davon, ob diese Tätigkeiten mit der Produktionstätigkeit oder Dienst- oder Serviceleistung für die uvex group in Verbindung stehen.

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

6.

Business Operations, Homework and Subcontracting

7.

Betrug, Korruptions- bekämpfung, Bestechung und Gewährung von Vorzügen

Betrug jeglicher Form, die Beteiligung an Bestechung oder Unterlagen-fälschung sowie die unzulässige Beeinflussung von Arbeitnehmern werden von uns nicht toleriert. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern die Einführung einer Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Bestechlichkeit. Informanten („Whistleblower“) müssen wie gesetzlich vorgeschrieben geschützt werden. Arbeitnehmer müssen das Gefühl haben, die Mitwirkung an Bestechungszahlungen oder die Gewährung von Vorzügen, die vom Werk des Geschäftspartners unterstützt werden, verweigern zu können, und müssen wissen, dass sie nicht herabgestuft oder bestraft werden oder andere negative Folgen zu befürchten haben, wenn sie Bedenken zum Ausdruck bringen oder sich weigern, eine Bestechungszahlung oder jegliche Schmiergeldzahlungen zu leisten, selbst wenn dies dazu führen könnte, dass der Geschäftspartner Aufträge verliert.

We will not tolerate any form of fraud or 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.

7.

Fraud, Anti-Corruption, Bribery and Facilitation Payments

8.
Mineralien aus
Konflikt- und
Hochrisikoländern

Die uvex group entspricht den Anforderungen des US Dodd-Frank Act (§ 1502) und der EU-Verordnung 2017/821. Diese Gesetze schreiben eine Sorgfaltspflicht in unserer Lieferkette vor, die der Identifikation von Zinn, Wolfram, Tantal, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikoländern sowie deren Ausschluss aus unserer Lieferkette dient.

Geschäftspartner sind dazu verpflichtet, der uvex group über den uvex Konfliktmineralien-Fragebogen regelmäßig vollständige und präzise Informationen zu übermitteln.

9.
Handelskontrollen

Wir halten uns an alle geltenden Handelskontrollgesetze, einschließlich Export- und Importkontrollen sowie anderer Wirtschaftssanktionen, die auf uns anwendbar sind. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dies ebenfalls in den Ländern zu tun, in denen sie tätig sind. Geschäftspartner müssen der uvex group bei Notwendigkeit des Nachweises einer Gesetzeskonformität entsprechenden Daten zur Verfügung zu stellen.

10.
Tierschutz

Wir dulden keine schädlichen Tierversuche, Tierquälerei oder Missbrauch und erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie schädliche Tierversuche, Tierquälerei oder Missbrauch vermeiden.

Geschäftspartner sind zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und Verordnungen zum Tierschutz verpflichtet, einschließlich der auf Nutztiere anwendbaren Regelungen.

The uvex safety 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 regularly complete and accurate information to the uvex safety group using the uvex Conflict Minerals Questionnaire.

We comply with all relevant trade control laws, including export and import controls and other economic sanctions as they apply to us. We require our business partners to do the same in the countries where they operate. Business partners must provide required information to uvex safety group where this is needed to demonstrate legal compliance.

We do not tolerate harmful experiments on animals, animal cruelty or abuse, and we expect our business partners to avoid any harmful experiments on animals, animal cruelty or abuse.

Business partners must comply with all applicable laws, regulations, and codes on animal welfare, including those applicable to farmed animals.

8.
Minerals from
Conflict-Affected and
High Risk Countries

9.
Trade Controls

10.
Animal Welfare



Impressum / Imprint

UVEX WINTER HOLDING GmbH & Co. KG
Georg Höfler - CFO | Würzburger Str. 181 | 90766 Fürth | GERMANY
T +49 911 9736-0 | E holding@uvex.de | uvex-group.com/de/ | Stand: 15. Mai 2024
UVEX WINTER HOLDING GmbH & Co. KG
Georg Höfler - CFO | Würzburger Str. 181 | 90766 Fuerth | GERMANY
T +49 911 9736-0 | E holding@uvex.de | uvex-group.com | As at: May 15th 2024