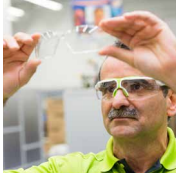


uvex group



Sozialstandard der uvex group

Social Standard of the uvex group



protecting people

Sozialstandard der uvex group

Seit 1926 verpflichtet sich die uvex group dem Schutz des Menschen in Sport, Beruf und Freizeit. Das heute in der 3. Generation geführte Familienunternehmen zählt zu den großen Marken in Deutschland und der Welt und hat Industriegeschichte mitgeschrieben. Weltweit sind rund 2.300 Mitarbeiter in 42 Tochterfirmen in 19 Ländern für die Unternehmensgruppe tätig.

Im Mittelpunkt des Engagements steht protecting people, der Schutz des Menschen Tag für Tag, ohne Kompromisse. Als Innovationsführer entwickelt das Unternehmen in eigenen Entwicklungsabteilungen Lösungen für den Arbeitsschutz und Sport mit spürbarem und messbarem Mehrwert für den Träger. Ein Großteil der Herstellung der uvex Produkte erfolgt in den unternehmenseigenen Produktionsstätten mit modernster Technologie. Somit liegen Entwicklung und Produktion in einer Hand, was ein hohes Qualitätsniveau ermöglicht und

in uvex internen Prüflabors sichergestellt wird. Gesetzliche Normvorgaben werden regelmäßig übertroffen - davon profitieren Sportler und Träger von Persönlicher Schutzausrüstung weltweit. Aber es zählt nicht nur die Qualität. Innovatives Design ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg. Das ganzheitliche Designkonzept ist konsequent an der Produktperformance ausgerichtet und macht uvex Produkte einzigartig und unverwechselbar. Zahlreiche nationale und internationale Designpreise belegen dies seit Jahren nachdrücklich.



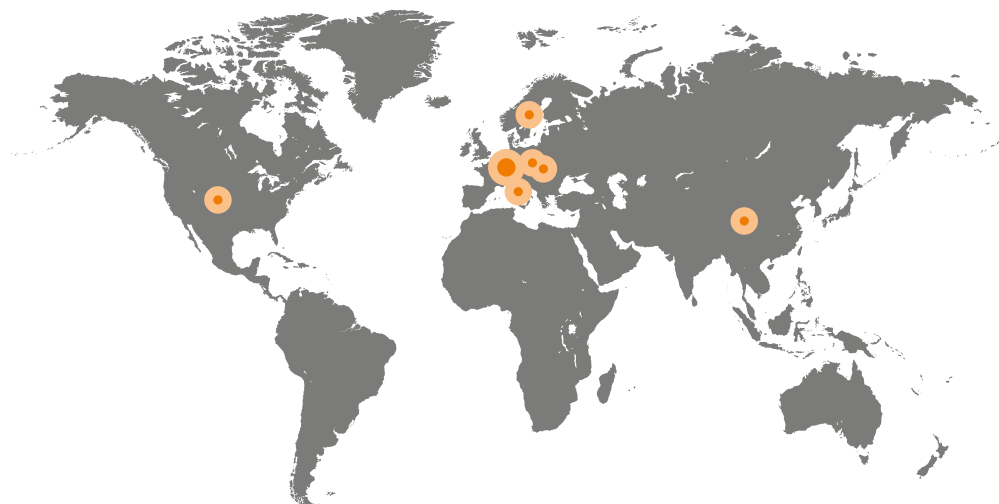
**ISPO AWARD
GOLD WINNER
2016/2017**



Verantwortung übernehmen im Auftrag von protecting people

Nachhaltiges Handeln ist in der uvex Welt unverzichtbar. Schon aus der Mission protecting people leitet das Unternehmen seine Verpflichtung zur Nachhaltigkeit und seine Verantwortung gegenüber Mensch, Gesellschaft und Umwelt ab. Für die uvex group bedeutet dies, dass in allen Prozessen Ökonomie, Ökologie und gesellschaftliche Verantwortung in Einklang zu bringen sind. Nachhaltiges Wirtschaften wird nicht als lästige Pflicht

bewertet, sondern ist ein echtes Anliegen. So steht langfristige Wertorientierung im Vordergrund der Unternehmensführung und nicht kurzfristige Gewinnmaximierung. Soziale Verantwortung gegenüber Mitarbeitern und Gesellschaft wird sehr ernst genommen und beginnt selbstverständlich im eigenen Unternehmen. uvex bietet seinen Mitarbeitern modernste und sichere Arbeitsbedingungen, Work-Life-Integration und damit optimale Voraussetzungen, sich individuell zu entwickeln.



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.



Zur Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern und Fachleuten wurde die hauseigene uvex academy ins Leben gerufen, die ein umfangreiches, unabhängig zertifiziertes Seminarangebot in den Bereichen Persönliche Schutzausrüstung und betrieblicher Arbeitsschutz bietet. Die uvex group bekennt sich nicht nur ihren Mitarbeitern gegenüber zu gemeinschaftlichen Werten, sondern verpflichtet auch Lieferanten und Geschäftspartner, soziale Standards einzuhalten. Es ist die Geschäftspolitik von uvex, mit Firmen zusammen zu arbeiten, die die elementaren Menschenrechte und die Freiheit ihrer Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten respektieren. Vor diesem Hintergrund hat die uvex group einen Katalog mit zentralen Forderungen entwickelt, der von Geschäftspartnern angewendet werden muss. Der Sozialstandard der uvex group basiert auf den Festlegungen der International Labour Organization ILO, die die Grundlage aller renommierten Sozialstandards wie zum Beispiel des Social Accountability SA 8000 darstellen.



Die uvex group überprüft in regelmäßigen Abständen die Einhaltung des Sozialstandards, um sicher zu stellen, dass dieser wirksam umgesetzt ist und um Bereiche zu ermitteln, die verbessert werden müssen.

Dazu kann ein sachkundiger Dritter mit dieser Aufgabe beauftragt, oder der Geschäftspartner aufgefordert werden, einen geeigneten Nachweis zu führen.

Zentrale Säule des gesellschaftlichen Engagements ist die Rainer Winter Stiftung. Sie hilft kranken und bedürftigen Kindern in der ganzen Welt schnell und unbürokratisch. Die zahlreichen Projekte reichen von finanzieller Hilfe

für das Fürther Kinderheim bis zu Schulpatenschaften in Sri Lanka.

Unter ökologischen Gesichtspunkten wird die gesamte Wertschöpfungskette immer wieder neu bewertet. Ob Produktentwicklung, Fertigung, Transport oder Einkauf: Jeder Unternehmensbereich wird ständig im Sinne eines nachhaltigen Umwelt- und Klimaschutzes optimiert.

Ob für Beruf, Sport oder Freizeit: uvex bietet ein vielseitiges Produktportfolio, das sich an den Bedürfnissen der Kunden orientiert und ihren Ansprüchen jederzeit gerecht wird. Vom Schutzhelm bis zum Sicherheitsschuh: Die uvex safety group bietet



professionellen Arbeitsschutz von Kopf bis Fuß mit Produkten, die aufeinander abgestimmt sind. Der Teilkonzern der uvex group arbeitet ständig daran, weltweit der führende Markensystemanbieter für Persönliche Schutzausrüstung zu sein.

Im Bereich Sport und Freizeit ist die uvex sports group Partner des Fachhandels und bietet neben innovativen und qualitativ hochwertigen Kollektionen im Rad-, Reit- und Wintersport auch umfangreiche Serviceleistungen an. Als Partner des internationalen Spitzensports rüstet die uvex sports group außerdem eine Vielzahl an Top-Athleten weltweit aus.

Mit Filtral setzt die uvex group ein großflächiges Vertriebskonzept für modische Sonnenbrillen und Lesehilfen um.

Es ist jedoch nichts so gut, dass es nicht verbessert werden könnte - deshalb sieht die uvex group ihr Qualitätsmanagement-System auch als Basis für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess an.

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: Markensystemanbieter mit internationaler Herstellerkompetenz

Mit der Konzentration auf die strategischen Business Units

Eyewear: Schutzbrillen // **Head:** Gehörschutz, Atemschutz, Kopfschutz // **Workwear:** Berufs-, Schutz- und Einwegbekleidung // **Gloves:** Schutzhandschuhe // **Footwear:** Sicherheitsschuhe // **Occupational Health:** Korrektionschutzbrillen, angepasster Gehörschutz, orthopädische Schuherichtungen // **Laservision:** Laserschutz

ist die uvex safety group entlang der gesamten Fertigungs- und Vertriebskette im Bereich Persönliche Schutzausrüstung hervorragend aufgestellt.

uvex bietet mit seiner internationalen Vertriebsstruktur sowohl produktgruppenübergreifende als auch speziell auf die Branche bzw. auf den jeweiligen Kunden zugeschnittene Lösungen an. Der Fokus ist dabei zunehmend global. So hat sich die uvex safety group in den vergangenen Jahren verstärkt in weltweit aufstrebenden Märkten positioniert.



**uvex sports group: Erfolgsteam mit zwei starken „Spielern“
uvex sports und Alpina**

Mit den Marken uvex und Alpina ist die uvex sports group auf drei Geschäftsfelder ausgerichtet:

Wintersport: Skibrillen, Skihelme, Sportbrillen, Protektoren // **Radsport:** Radhelme, Radbrillen // **Reitsport (nur uvex):** Reithelme, Sportbrillen, Reithandschuhe

Jede Zielgruppe hat besondere Anforderungen an Produkt, Design oder Service. Mit den beiden starken Marken uvex und Alpina bedient die uvex sports group gezielt diese Bedürfnisse. Jede Marke ist klar positioniert, sodass sich die uvex sports group im internationalen Markt positiv vom Wettbewerb abhebt.

Filtral: Systemanbieter von Fashion Eyewear

Filtral konzentriert sich als Vertriebspartner des europäischen Selbstbedienungs-Einzelhandels auf zwei Geschäftsfelder: **Sonnenbrillen // Lesehilfen**

Die Qualität wird in zertifizierten Laboren und/oder direkt in firmeninternen Prüfabteilungen sichergestellt. In den Bereichen Logistik und Warenpräsentation, in Kombination mit Beschaffungskompetenz, POS-Service und EDI-Anbindung bietet Filtral dem Handel ein überzeugendes Konzept zur Erzielung überproportionaler Flächenproduktivität und Prozesseffizienz. Als einer der führenden Brillenanbieter in Deutschland erschließt Filtral den weiteren europäischen Wirtschaftsraum mit dem Ziel, als einer der drei größten Anbieter in dieser Kategorie den Markt zu führen.



**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.

**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.



Neue Ideen für Wachstum und Erfolg

Die große Stärke der Marke uvex basiert seit jeher auf überlegener Technologie. Den Markt anführen bedeutet für die uvex group immer auch wegweisende Innovationen hervorzubringen. Das bedeutet vor allem keinen Stillstand zu dulden. Tragekomfort, Passgenauigkeit, maximale Schutzfunktion, hohe Verarbeitungsqualität und ein zeitgemäßer Look: Dies alles sind Produkteigenschaften, in denen uvex Standards setzt und auf deren Grundlage neue Trends entstehen. Nur wenn es uns auch in Zukunft gelingt, die Ansprüche, die jeder einzelne dieser Faktoren setzt, in überzeugenden Produkten zu verschmelzen, kann die Innovationsführerschaft auch auf lange Sicht angestrebt werden.



Die uvex safety group beweist sich seit Jahren als Vordenker am Markt. Und auch die uvex sports group zeichnet sich durch ein professionelles Innovationsmanagement aus, das uvex in die Lage versetzt, neue intelligente Lösungen anzubieten. Beide Bereiche arbeiten eng zusammen. Dabei fördert die uvex group gezielt den Erfindergeist ihrer Teams und vernetzt sich mit externen Technologie-Partnern.

Qualität „Made in uvex“

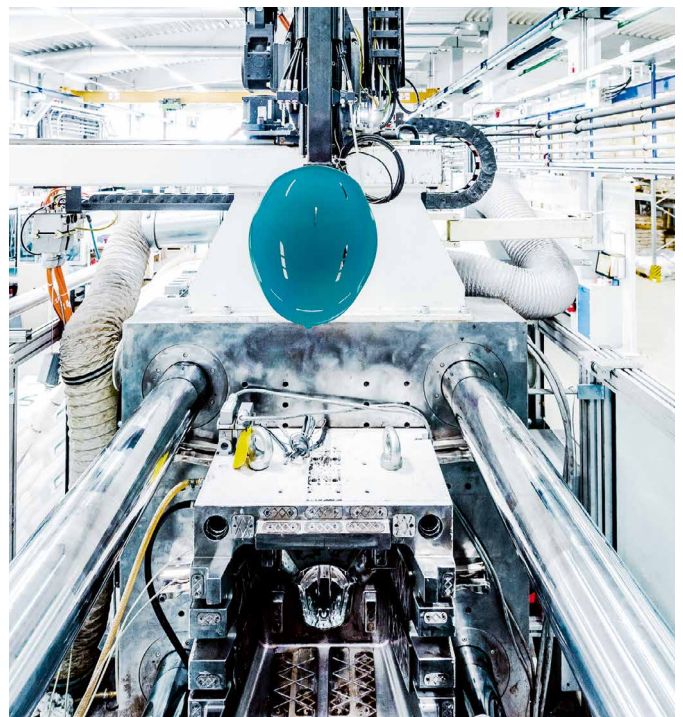
Die Kunden von uvex erwarten herausragende Produkte von höchster Qualität. Deshalb behält uvex die gesamte Wertschöpfungskette in der Hand: Von der ersten Idee über Forschung und Entwicklung bis zur Fertigung mit modernsten Produktionsverfahren. „Made in uvex“ bedeutet für die uvex group die Fokussierung auf die eigenen Fertigungsstätten in Deutschland, in Europa und im Rest der Welt.

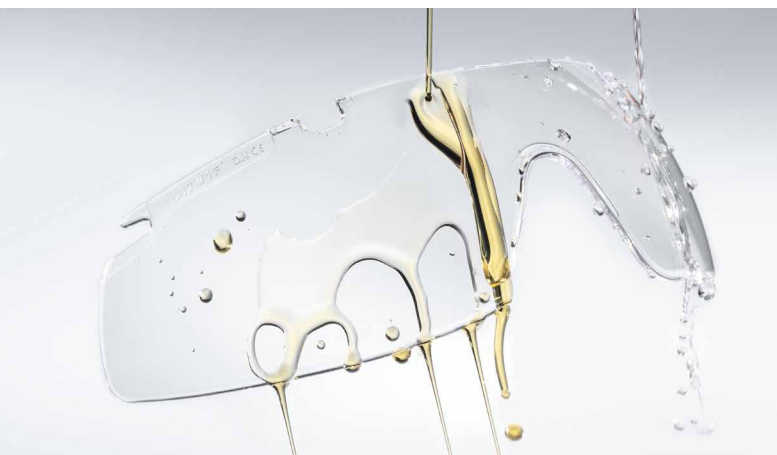
In der uvex sports group gilt der Anspruch, möglichst in Deutschland zu produzieren. Ist dies nicht möglich, arbeitet das Unternehmen mit leistungsfähigen Partnern zusammen, wobei auch dann für jedes uvex Produkt gilt: „Engineered in Germany“.

In der uvex safety group werden die Produktionsstandorte gesucht, welche die fachliche Expertise, die nötige Infrastruktur und die bestmögliche

Einbindung in die unternehmenseigene Handelsstruktur ermöglichen.

uvex erwirtschaftet fast 80% seiner gesamten Wertschöpfung in den eigenen Werken. Um die Qualität dieses hohen Produktionseigenanteils abzusichern, sind die Fertigungsstätten mit modernen Produktionsmitteln und innovativen Technologien ausgestattet. Entscheidender Faktor aber sind hochmotivierte Mitarbeiter, die sich durch Ideenreichtum, Innovationskraft und eine durch langjährige Erfahrung erworbene Prozess- und Produktkompetenz auszeichnen.





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

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.

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.



uvex safety group



Am Hauptstandort im bayerischen Fürth bündelt die **uvex safety group** die Produktkompetenzen Bügelbrille, Vollsichtbrille, Korrektionschutzbrille und Laserschutzbrille zu einem weltweit einzigartigen Augenschutzkompetenzzentrum.

Sämtliche Produkte sind

darauf ausgelegt, vorgeschriebene Normvorgaben zu übertreffen. Mechanische und optische Eigenschaften werden kontinuierlich im eigenen Testlabor überprüft und optimiert, innovative Beschichtungssysteme im eigenen Haus entwickelt und hergestellt.

Seit 2005 hat uvex mit der Tochtergesellschaft **SwedSafe** eine hochmoderne Produktion mit eigener Forschung und Entwicklung in der Produktgruppe Gehörschutz aufgebaut. Das Unternehmen mit Standort im südschwedischen Höör hat sich innerhalb von wenigen Jahren zu einem der Top-Hersteller in der Branche entwickelt. SwedSafe setzt darüber hinaus Maßstäbe beim Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Die erstaunlich hohe Zahl von Patenten, die SwedSafe in den vergangenen Jahren anmelden konnte, zeugt darüber hinaus von der Innovationskraft des Gehörschutzspezialisten.



uvex safety textiles steht für eine breit angelegte Kollektion von Berufsbekleidung, individuellen Kundensystemlösungen und Schutzbekleidungskonzepten. Das Unternehmen aus dem sächsischen Elfeld gilt zudem als Spezialist für den Bereich Corporate Fashion. Ein Team

aus Design- und Textilspezialisten berät und begleitet den Kunden von der ersten Idee über die Entwicklung und Produktion bis hin zur Auslieferung der auf seine Bedürfnisse hin maßgeschneiderten Bekleidungslösung.



laservision und die Tochterfirma **laservision USA** als Teil der uvex group und einer der weltweit führenden Hersteller von Laserschutzprodukten, entwickelt, fertigt und vertreibt Laserschutzbrillen, großflächigen Laserschutz (Stellwände, Vorhänge), KleinfILTER und Kabinfenster für alle Lasertypen und Laseranwendungen weltweit.

uvex sports group

Bei der Tochterfirma **BSA** mit Sitz im niederbayerischen Obernzell werden für die Marken uvex und Alpina Ski- und Radhelme produziert sowie uvex Reithelme. Seit 2000 kommt in dem Kompetenzzentrum für Helmfertigung die Inmould-Verfahrenstechnologie zum Einsatz. Zur Firmenphilosophie protecting people zählt ein hauseigener Prüfstand, der sicherstellt, dass die Anforderungen der Norm nicht nur erfüllt, sondern übertroffen werden.



Höchste Produktionsstandards gelten auch für die High-tech-Sportprodukte von uvex sports in **Lederdorn** im Bayerischen Wald. Dort entstehen Ski- und Reithelme sowie Sport- und Skibrillen. Innerhalb der strukturschwachen Region

ist das Unternehmen der uvex group einer der wichtigsten regionalen Arbeitgeber, der auch Montagearbeiten in Heimarbeit vergibt. In puncto Nachhaltigkeit wurden in der Vergangenheit beispielhafte Fortschritte erzielt. So werden beispielsweise verstärkt wasserlösliche Lacke im Helmdesign verwendet.

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



uvex safety gloves mit Sitz in Lüneburg bildet in der uvex safety group das Kompetenzzentrum für Handschutz. Das Unternehmen überzeugt dabei nicht nur durch hohe technologische Standards, sondern sorgt auch für kurze Wege vom

Hersteller zum Anwender. Moderne Fertigungsanlagen, eine eigene Entwicklungsabteilung und Näherei sowie ein Labor mit umfangreicher Prüf- und Anwendungstechnik arbeiten hier in enger Abstimmung miteinander. uvex safety gloves bietet innovative Handschutzlösungen „Made in Germany“ und zeigt, dass Produktion in Deutschland auch auf dem Weltmarkt erfolgreich ist.

In dem hochmodernen Technologiezentrum in Ceva/Piemont, Italien, betreibt uvex die eigene qualitativ hochwertige Herstellung und technische Weiterentwicklung anspruchsvoller Sicherheitsschuhe. **uvex safety Cagi** fertigt Sicherheitsschuhe auf Basis sämtlicher PUR-Technologien mit einem Maximum an Flexibilität. Im zentralen Technologiecenter für Sicherheitsschuhe in der Fürther Unternehmenszentrale wird an zukunftsweisenden Technologien für Sicherheitsschuhe gearbeitet und es werden Neuheiten auf gleichmäßig hohem Niveau entwickelt.



Die Niederlassung **uvex Heckel**, im französischen La Walck beheimatet, entwickelt Sicherheitsschuhe und produziert diese unter der Zweitmarke Heckel mit ausgewählten Produktionspartnern. Heckel ist es gelungen, sich

als renommierter Anbieter von innovativen Schuhen in Europa zu etablieren und hat schon früh die Wachstumsmärkte Russland und Afrika für sich entdeckt.

Die uvex safety group gründete im Herbst 2014 mit **UVEX Safety Equipment (Kunshan) Co., Ltd.** die erste Produktionsstätte außerhalb Europas. In dem neuen Werk in Kunshan werden Schutzbrillen für die Region Asien gefertigt, die den besonderen Bedürfnissen der chinesischen Kunden Rechnung tragen. Im Kompetenzzentrum für Spritzguss und Montage liegt der Fokus auf der Herstellung von gespritzten Produkten in hoher Qualität sowie deren Oberflächenbehandlung. Um weitere Teile des chinesischen Marktes zu erobern, plant die uvex safety group das Werk uvex Kunshan schrittweise um Funktionen im Werkzeugbau, aber auch um Forschung und Entwicklung zu erweitern.



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.



Sozialstandard der uvex group

uvex gehört zu den weltweit führenden Anbietern von Persönlicher Schutzausrüstung. 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.

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 von uvex, 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 basiert auf international anerkannten, bewährten Methoden und Vereinbarungen, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Vereinten Nationen (UN) festgelegt wurden.

Anwendungsbereich

Dieser Standard gilt für alle direkten Geschäftspartner und deren Arbeitnehmer. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner sicherstellen, dass Unterauftragnehmer ihre Betriebe ebenfalls im Sinne des Sozialstandards der uvex group führen.

Begriffsdefinitionen

Geschäftspartner im Sinne des Sozialstandards sind Unternehmen, die Waren für uns herstellen oder uvex mit anderen Dienst- und Serviceleistungen unterstützen. // 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.

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 uvex Standards 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 uvex Standards 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, uvex

oder einen uvex Vertreter diesbezüglich zu benachrichtigen.

Überprüfung und Audits

Wir werden Geschäftspartner in regelmäßigen Abständen überwachen und überprüfen, um zu bewerten, ob sie den uvex Sozialstandard 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 vollen Zugang zu allen Betriebsabläufen einschließlich zu relevanter Dokumentation und der vom Geschäftspartner für Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Unterbringung gewähren und müssen vertrauliche Gespräche mit den Arbeitnehmern genehmigen.

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 gehören. Darüber hinaus können Gespräche mit der Geschäftsleitung eingefordert werden, um weitere Informationen über die Managementsysteme des Geschäftspartners zu liefern.

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.

1.

Menschenrechte

Wir werden Geschäftsbeziehungen nur mit Unternehmen beginnen oder fortführen, die 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 mit „hervorragend“, „gut“ oder „befriedigend“ bewertetes 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. Mitteilungen müssen für alle Arbeitnehmer verständlich sein.

2.2. Datenschutz/Privatsphäre

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

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 Branchenzuwendungen insbesondere Sozialversicherung (laut ILO Übereinkommen Nr. 102 über die Mindeststandards der sozialen Sicherheit), Elternurlaub, Jahresurlaub und gesetzliche Feiertage bieten.

2.5. Arbeitszeiten

Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner ein Arbeitszeitsystem aufrechterhalten, 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 Heimarbeit gibt.

2.6. Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeit von Leibeigenen, Sklaven- und Gefängnisarbeit und Menschenhandel

Wir werden nicht mit Unternehmen zusammenarbeiten, 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

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.

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).

Abschaffung von Zwangsarbeit und Palermo Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels mitwirken.

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.

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. unter dem gesetzlichen Arbeitsalter, 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, 182).

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.

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. Geschäftspartner müssen einem schriftlich festgelegten Disziplinarverfahren folgen und dürfen keine rechtswidrigen oder exzessiven Disziplinarmaßnahmen und Geldstrafen zulassen. Geschäftspartner dürfen keine missbräuchlichen Sicherheitspraktiken zulassen.

2.9. Diskriminierung

Wir dulden keinerlei Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Herkunft, politischer Einstellung, Nationalität, sexueller Orientierung, Alter 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. 100 über die Gleichheit des Entgelts und Nr. 111 über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf). 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 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).

3.

Gesundheit und Sicherheit

Soweit möglich erwarten wir, dass unsere Geschäftspartner sich an die 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.

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. **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.

3.1. 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.

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.

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, Notalarmsysteme, 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.

Alle in Frage kommenden Arbeitnehmer müssen gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen unterzogen werden.

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.

3.8. Persönliche Schutzausrüstung

Geschäftspartner müssen Persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen und dafür sorgen, 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.

3.10. Gerätesicherheit

Geschäftspartner müssen dafür sorgen, dass Geräte mit Sicherheitsmechanismen versehen sind und diese instand gehalten werden. Geräte mit erhöhter Gefährdung wie Gabelstapler, Kessel, Generatoren, Aufzüge, Kompressoren und gewerbliche Kühlschränke müssen instand gehalten werden.

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 Reinigungsarbeiten 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.

3.15. Kinderbetreuung

Falls Geschäftspartner Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung stellen, müssen sie dafür sorgen, dass die Einrichtung hygienisch einwandfrei ist, getrennt vom Produktionsbereich liegt und mit einem Notalarmsystem, einem sekundären Notausgang, Feuerlöscher(n) und einem Erste-Hilfe-Kasten ausgestattet ist. Personen im Alter von unter 15 Jahren, die nicht von der Einrichtung betreut

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.

3.8. Personal Protective Equipment

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



3.9. 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.

werden, dürfen keinen Zugang zu Produktionsbereichen haben.

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.

4.

Umweltmanagement

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 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.

5.

Qualitätsmanagementsysteme

Zur Gewährleistung des Einhaltens der von uvex 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 von uvex entsprechen.

6.

Betriebstätigkeit, Heimarbeit und Unterauftragvergabe

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 uvex über alle Heimarbeits- und Unterauftragnehmertätigkeiten informieren, ungeachtet davon, ob diese Tätigkeiten mit der Produktionstätigkeit oder Dienst- oder Serviceleistung für uvex in Verbindung stehen.

7.

Korruptionsbekämpfung, Bestechung und Gewährung von Vorzügen

Bestechung, Unterlagenfälschung sowie unzulässige Beeinflussung von Arbeitnehmern werden von uns nicht toleriert. Wir erwarten, dass unsere Geschäftspartner eine Richtlinie aufstellen, die Bestechung und die Gewährung von Vorzügen maßregelt. Informanten („Whistleblowers“) 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 Gewährung von Vorzügen zu leisten, selbst wenn dies dazu führen könnte, dass der Geschäftspartner Aufträge verliert.

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.

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.

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.

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.

7.

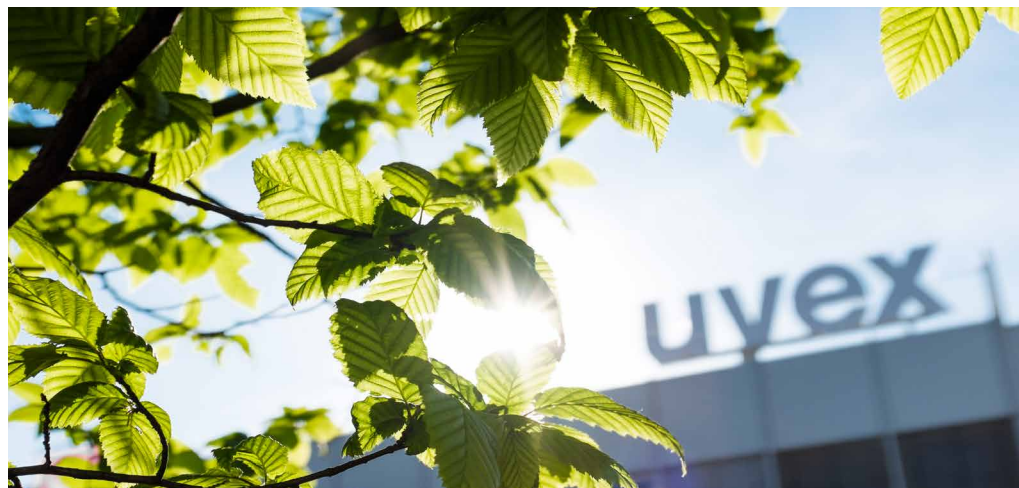
Anti-Corruption, Bribery and Facilitation Payments

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.

6.

Business Operations, Homework and Subcontracting

We expect business partners to maintain a valid business license, as required by law,



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

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

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 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 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-heckel.fr

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 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

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

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 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

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 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

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

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

Impressum	Imprint
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
GERMANY	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
Stand: Februar 2016	at: February 2016

