

LOWA

simply more...



CODE OF CONDUCT

第 4 版 (2022/09) - 中文

我們的使命 – 總經理前言

LOWA 行為準則是我們的日常行動指南

無論您是單純地享受大自然的快樂。還是空閒時置身於充滿新鮮空氣的戶外。或是在去往草地、森林和山區的路上。當您進行大小型戶外探險，以及高要求和具有挑戰性的考察旅行時，LOWA 都將陪伴您。可靠盡責。

作為一個山地運動品牌，LOWA 以自然為生，與自然共存 - 並希望透過其產品為客戶提供盡可能好的戶外體驗。幾乎沒有任何一個產業像戶外產業如此與環境和自然聯繫密切。這就促使我們要承擔與此相關的責任。滿足高要求使用需求的高品質材料不僅僅應是耐用和堅固的，同時還應是環保和健康的。該要求不僅是對我們最終產品的要求，同時，也要求我們的產品必須在公平、環保的條件下進行生產。因此，在產品生產過程中，我們要遵循較高的環境和社會標準，以及國際通行的標準和公約，這些標準和公約都致力於保護和保障世界各地的人權、環境和勞工權利。

我們要求對整個供應鏈的公平工作條件負責，這與我們的企業文化有很大關係。尤其在鞋類產業需要專業技能和靈敏的嗅覺，即使在 21 世紀 - 也需要手工操作。沒有 2100 多名員工的盡職盡責，就沒有我們公司 100 年的輝煌歷史。畢竟，是我們的員工來生產我們的產品並為我們的客戶提供建議。他們是我們最大的財富。

在 LOWA，我們的生活充滿忠誠、正直、信任、誠實和尊重。每天，這些價值觀都指導著我們管理層如何對待我們的員工和客戶。當然，這些價值觀不僅適用於我們，也適用於我們的員工、商業夥伴和國內外的生產商。

本行為準則詳細規定了關於道德、生態和社會準則方面的內容。本準則適用於我們在德國及海外的 LOWA 生產工廠。我們希望我們的商業夥伴也能始終遵守這些行為準則。

我們期待與我們的商業夥伴繼續展開良好的合作並支援其實施本行為準則。



Alexander Nicolai

總經理 / CEO

目錄

我們的使命 – 總經理前言	2
I. LOWA 標準和基本概念	4
II. 社會責任	5
(1) 不僱傭童工	5
(2) 不得強迫勞動和隨意採取懲罰措施。	5
(3) 工作時間	6
(4) 薪酬	6
(5) 禁止歧視	6
(6) 工作場所的健康與安全	7
(7) 結社自由和集體談判的權利	7
(8) 法律僱傭關係	8
(9) 不得污染土壤、水和空氣	8
(10) 禁止非法徵收土地	8
III. 生態責任	9
(11) 環境和健康保護國際公約	9
(12) 氣候保護	9
(13) 化學品安全	10
(14) 垃圾和有害物質的處理	10
(15) 動物和物種保護	11
IV. 道德管理和誠信/ Good Governance	12
(16) 不得賄賂 / 貪腐	12
(17) 遵守反壟斷法律和貿易法規	12
(18) 透明和真實的資訊	12
(19) 商標權和專利的保護	12
(20) 資料保護	13
(21) 審查行為準則	13
(22) 對違規行為的懲罰	13
(23) 傳達行為準則	14
(24) 責任和存檔	14
(25) 商業夥伴關係	14
V. 違反行為準則的投訴和說明	15
VI. 關於執行本行為準則義務的聲明	16

I. LOWA 標準和基本概念

LOWA SPORTSCHUHE GMBH 是德國領先的戶外和登山鞋製造商。本公司是義大利 Tecnica 集團的子公司，該集團是鞋類和冬季運動市場上最大的體育用品製造商之一。

LOWA 知道其對員工、客戶、環境和社會所承擔的特殊責任。LOWA 對待社會、生態和經濟相關問題一視同仁，並將其納入公司整體性戰略。企業責任（CR）是公司理念的一部分。該企業責任戰略作為公司管理理念的補充，讓公司能夠有效地解決供應鏈中已知的風險，同時釐清如何持續改善供應鏈。為了實施該戰略，我們制定了本行為準則。

該戰略也是母公司 Tecnica 集團的理念。Tecnica 集團是聯合國全球契約的簽署方，致力於實現聯合國永續發展目標。

我們將遵守本行為準則，並期望我們的員工和商業夥伴也能遵守。

LOWA 的本行為準則以國際標準為依據。在此要特別列出的有：

- 聯合國世界人權宣言
- 聯合國全球契約十項原則 (UN Global Compact)
- 公約，特別是 ILO / 國際勞工組織核心準則
- 經濟合作暨發展組織跨國企業指南
- 聯合國兒童權利公約 (OHCHR)
- 聯合國反貪腐公約 (UNODC)
- 關於環境與發展的里約宣言

此外，還應遵守所有現行法律規定（如環境保護法）。須採用現行最嚴格的標準。

這些標準適用於德國 LOWA Sportschuhe GmbH 及我們在德國及海外子公司（LOWA R&D, LOWA Production, LOWA Boots LLC, LOWA Schuhe AG, Schöffel-LOWA Stores GmbH）的全體員工，以及 LOWA Sportschuhe GmbH 的所有商業夥伴。

LOWA 只與那些承諾遵守所列社會、環境和治理標準並書面同意行為準則的公司進行合作。

投訴程序：

我們設立了自己的匿名投訴管理系統，以檢舉違反本行為準則的行為。我們會認真對待所有收到的投訴，並會及時進行糾正。

第五章詳細介紹了投訴程序。

II. 社會責任

人權和工作準則

我們重視和尊重聯合國通行的人權相關準則，這些準則賦予每個人自由和自主的權利，不論其年齡、性別和出身。在我們的影響力範圍內，我們致力於確保這些權利得到我們自己、我們的商業夥伴以及供應商的尊重和保護。

特別是，我們會遵守國際勞工組織（ILO）制定的勞工和社會準則，遵守核心準則以及我們商業夥伴各自國家適用的勞工法。

針對人權、勞工和環境權利以及貪腐預防相關內容，我們將遵守聯合國全球契約十項原則。

如果這些權利在我們的影響力範圍內受到侵犯，我們將採取最佳的糾正措施。為此，我們已設立投訴檢舉系統，透過該系統可以檢舉違反人權和環境權利以及本行為準則中規定的道德標準的行為。

僱傭關係和公平工作條件

在 LOWA，我們主張公平的工作條件，並期望我們的商業夥伴也能夠做到這一點。

我們尊重我們的員工。我們拒絕對員工進行任何形式的非法懲罰、虐待、騷擾、恐嚇或給予其他不應有的對待。

在所有僱傭關係中，我們遵守每個國家適用的勞動法，並期望我們的商業夥伴也遵守這些法律。

特別是，在 LOWA 行為準則中規定了以下關於社會責任的內容：

(1) 不僱傭童工

根據聯合國和國際勞工組織（ILO）的規定禁止僱傭童工。不得以任何形式僱傭童工。兒童的權利須得到保護。

員工的最低年齡應為 16 歲，但至少不得低於學齡或 15 歲。根據不同國家法律的不同，年輕員工的最低年齡也可能更高。此外還有這些規定。

15-18 歲的年輕人不得從事可能危及健康、安全或性器官完整性的工作。

18 歲以下的年輕人不得上夜班或每天工作超過 8 小時。每晚須至少有 12 小時不間斷的休息時間。

如果商業夥伴在其責任範圍內發現了違反禁用童工規定的情形，他們將謹慎設計一個將兒童福祉放在首位的解決方案。

(2) 不得強迫勞動和隨意採取懲罰措施。

員工必須自願且不受脅迫地進行工作。不得透過任何形式的強迫、奴役或監禁工作生產 LOWA 產品。

尊重員工，保護其尊嚴。不得進行身體、心理、性或言語騷擾以及任何其他形式的恐嚇。

根據行為準則和/或國際或國家法律進行檢舉或投訴的員工，不得遭受任何形式的報復或紀律處分。不得因投訴或檢舉解僱員工。

不得沒收護照，如在執行懲罰措施時。

不採購中國新疆的材料和產品

LOWA 不採購中國新疆地區的材料和產品，也要求商業合作夥伴審查和確保這一點。

(3) 工作時間

適用國家法律規定的工作時間。正常工作時間不得超過每週 48 小時，每週最多加班 12 小時。

加班只能在自願的基礎上進行，而不是定期和未作計劃的。加班將獲得補貼。

必須保證所有員工每週至少有一個彈性工作日。

工作時間應清楚明瞭，且所有員工很容易獲知。

(4) 薪酬

所有員工的薪酬必須至少符合法定或產業的最低工資水準，以較高標準支付。如法定最低工資標準不足以支付生活開支和一定金額的自由支配的額外開支，商業夥伴須提高工資標準以涵蓋這些開支。工資須定期按時支付。

加班費必須按照法定或產業標準，以較高標準支付。

員工有權獲得定期發放的工資和所有法定社會福利（例如疾病津貼、有薪假期、產假津貼）以及定期發薪的報表。應向他們提供易懂的有關薪酬構成的資訊，例如扣除額和津貼。不得採取扣減工資的方式作為懲罰措施。

禁止工資歧視

針對就業與工資政策、培訓機會、晉升機會、解僱和退休規定或勞資關係的任何其他方面，應遵循權利和機會平等的原則，無論年齡和性別、宗教、政治信仰、是否為工會成員、社會出身、性別身份和取向或身心障礙。

LOWA 遵循同工同酬的原則。所有勞動力同工同酬。

LOWA 保留審查合作夥伴性別平等原則執行情況的權利。

(5) 禁止歧視

我們抱以尊重和給予尊嚴的態度對待員工，一視同仁地讓員工融入公司。LOWA 不容忍任何形式的歧視。我們保護員工免受騷擾和不平等待遇。

鼓勵商業夥伴採取積極行動反對歧視，並以最佳方式保護其員工。應為需要特殊保護或支持的員工提供幫助。

禁止因種族或民族血統、性別、宗教或信仰或政治地位、身心障礙、疾病、懷孕、年齡、性別身份和取向、社會出身、員工組織成員身份或任何其他個人特徵，而對員工進行任何形式的區別、排斥或偏頗的對待。

必須充分遵守現行的國家反歧視法和聯合國身心障礙者權利公約。如果國家反歧視法規定須任命該事項的負責人，則必須遵照執行。

LOWA 為受歧視影響的員工建立了投訴和檢舉系統（見第五章）。我們會認真對待所有收到的投訴，並會及時提供糾正措施。我們希望我們的商業夥伴採取積極行動反對歧視，實施與此相關的提高認知和培訓的措施，為受影響員工提供即時投訴管道，並提供易於獲取的資訊。

(6) 工作場所的健康與安全

必須確保工作場所的職業健康和 safety，並定期監測。此外，機器、設備或生產過程等工作環境不得危及員工個人健康。

必須採取有效的風險保護措施（例如消防、應急路線和出口、急救措施、培訓和預防措施）。如果生產中的特殊工作需要使用個人防護裝備，則應向員工免費提供所需數量的裝備。必須定期仔細審查這些工具是否被正確使用。

必須向員工告知健康和 safety 風險，並進行預防性培訓。此外，必須指定負責人，負責員工的職業 safety 和健康保護。在此，必須遵守各個國家的法律。

員工有權立即從對其健康和 safety 構成威脅的環境下撤出，無需特別許可。需要保護的個人，如年輕員工、年輕母親和孕婦，以及身心障礙者，都需得到特別保護。

商業夥伴必須透過參加強制保險計劃等方式，保障員工免受事故傷害。如果無法做到這一點，應為員工購買自願參加的 healthy 和 safety 保險。

危險材料必須貼上標籤並安全儲存。必須向現場員工提供需要遵守的材料 safety 資料表（Material Safety Data Sheet）。資料還必須包括有關緊急狀況行為指南的內容。針對溶劑儲藏，要制定特殊的注意事項，例如 safety 防護。

員工的衛生設施和更衣室（以及必要時提供的住處）必須絕對衛生、清潔、safety，數量充足。還必須確保提供足夠的飲用水。

(7) 結社自由和集體談判的權利

僱主承認所有員工有組建協會或組織以保護其利益的權利。如果結社自由受到國家立法的限制，必須確保允許員工選舉其利益代表。集體會議的替代形式，至少是以談判為目的的替代形式，必須得到商業夥伴的支援。

利益代表們不得處於不利地位或受到歧視。應允許他們自由行使其代表職能。

必須尊重員工加入自由工會的權利和罷工的權利。

如果與（私營）安全部門合作，必須防範可能發生的侵犯人權行為，並採取預防措施避免此類行為。

(8) 法律僱傭關係

在所有僱傭關係中，我們遵守每個國家適用的勞動法，並期望我們的商業夥伴也遵守這些法律。

員工的勞動和社會義務以及正常就業所享受的權利不得透過臨時僱傭合約、無繼續培訓的培訓計劃或長期僱傭而規避。年輕員工應有機會參加培訓和繼續教育課程。

在僱傭關係開始時，應向員工通俗易懂地提供有關基本工作條件的資訊，包括他們的權利和義務，以及工作時間、報酬、付款和結算安排。

員工須參加強制性國家保險計劃。如果無法做到這一點，應為員工購買自願參加的就業保險、醫療保險和意外險。

我們尊重並保護員工在相應的解約通知期限內終止僱傭關係的權利。

保護當地居民

除了維護員工的權利，我們還致力於維護生產基地當地居民的權利。特別是，必須尊重以下兩章中規定的義務，並在所有其他的商務工作中以最佳方式保護所有相關人員（如居民）的權利。

(9) 不得污染土壤、水和空氣

LOWA 全力保障員工的健康，並尊重生產基地附近居民和當地居民的權利。

我們以及國內外生產合作夥伴的生產工廠必須避免有害的土壤、水和空氣污染。此外，不得產生噪音和過度用水。

必須遵守有關土壤、水、排放和雜訊保護的國家和國際法規。

(10) 禁止非法徵收土地

在建設和擴建生產工廠以及獲取土地、森林和水域時，必須考慮到當地居民的權益。禁止非法徵用土地或強行驅逐。

III. 生態責任

環境和自然保護

大自然為我們提供了戶外活動的空間。保護自然是我們生存的基礎。因此，作為一家公司，我們致力於環境和自然保護，謹慎使用資源，並將生產經營活動對環境、氣候和生物多樣性的影響降至最低。這既針對我們的生產經營對環境的直接影響，也針對我們的生產工廠。

我們還注重在環保的前提下進行鞋的生產和加工、材料的優化使用以及環保運輸條件。如有可能，我們將對材料和原料進行再利用。

不含有害物質也非常重要。為此，我們使用有害物質限用清單（Restricted Substances List）來排除產品中的有害化學物質，或將其含量降至最低。只有在沒有替代品、正確使用和處置、且在使用期間不會損害環境的情況下，才會使用有害物質。我們還遵守關於在世界範圍內禁用高危害物質的國際協議。

應盡可能避免或減少垃圾。必須確保以環保且符合法律要求的方式處置垃圾並記錄在案。

我們的商業夥伴還需要審查其生產經營是否存在有害的環境影響，並盡可能降低其影響程度。

必須遵守所有現行的國家和國際有關環境與自然保護的法規。營運環境和自然保護措施必須以清晰易懂的形式傳達給員工。應定期審查並記錄其合規性。

必須指定負責環保措施的人員，並要求其記錄和證明其所做的工作。

具體來講，LOWA 行為準則的範圍內適用以下環保規定：

(11) 環境和健康保護國際公約

我們遵守保護人類和環境的國際公約，並相應地調整我們的行為方式。在我們的產品和生產工廠中，嚴禁使用劇毒和對環境極為有害的國際禁用物質。我們制定了相應的保護措施，以防止使用這些有害物質。

我們希望我們的商業夥伴遵守這些生效的國際禁令，並對人和環境採取相應的嚴格保護措施。

以下國際禁令適用：

- 禁止生產和使用汞的水俣公約以及補充的歐盟（2017/852）汞限制法規。
- 在歐洲通行的關於禁止某些持久性有機污染物的斯德哥爾摩公約（POP 公約）和歐盟 POP 法規（EU 2019/1021）。
- 禁止有害廢棄物進出口的巴塞爾公約和補充的歐盟垃圾運送法規（EC 1013/2006）。

(12) 氣候保護

保護我們的氣候和減少溫室氣體對保護我們的環境至關重要。因此，作為我們商務活動的一部分，我們正在採取措施實現巴黎協定的目標，即到 2050 年將全球暖化限制在 1.5 度。我們期望我們的商業夥伴也擁有同樣的責任心。

(13) 化學品安全

LOWA 定期審查其產品和包裝中是否存在有害物質。我們只允許使用符合歐盟化學品法規（EC）1907/2006（REACH）要求的材料。

為了證明符合 REACH 法規，鞋類和皮革製品（cads e.V.）安全定義標準的合作方制定了一份有害物質禁令清單：限用物質清單（cads RSL）。

我們的產品符合 cads RSL 的要求。我們要求商業夥伴證明其產品符合 cads RSL 中規定的限值。我們透過材料查詢（LOWA 材料查詢和一致性聲明）對此進行審查，且我們的材料由公認的外部實驗室隨機測試某些有害物質。

我們透過材料查詢（LOWA 材料查詢和一致性聲明）對此進行審查，且我們的材料由公認的外部實驗室隨機測試某些有害物質。必須考慮加州《安全飲用水和有毒物質執法法案》，縮寫為 California Proposition 65（Cal Prop 65）。

其他資訊：

歐盟化學品法規（EG）編號 1907/2006（REACH）和 SVHC 清單：
<https://echa.europa.eu/candidate-list-table>

cads RSL: <https://www.cads-shoes.com/en/documents>

加州《安全飲用水和有毒物質執法法案》（California Proposition 65）
（<https://oehha.ca.gov/proposition-65>）

(14) 垃圾和有害物質的處理

我們採用系統的方法來識別、處理、減排和負責任地處置或回收固體垃圾，期望我們的商業夥伴也能這麼做。現行版本必須遵守 1989 年巴塞爾公約中關於有害廢棄物出口的禁令。

識別釋放到環境中會造成風險的化學品或其他材料，正確操作，在處理、運送、儲存或使用此類物質時，回收、再利用或處置過程中要始終確保安全。

第（11）款所述的全球公約以及與垃圾和有害物質有關的國際和當地法律規定適用。

(15) 動物和物種保護

我們遵守動物保護、飼養和運送以及生物多樣性保護的原則，並相應地調整我們的商務活動。動物的飼養和使用必須符合適用的國家和國際的動物保護要求，並且只能飼養和使用適合的物種。

如有國家動物福利標準，則必須遵守這些標準。

我們的商業夥伴不得使用源自危險物種或瀕危物種的材料。必須遵守關於物種保護的華盛頓公約（CITES）。

不得向 LOWA 供應以下材料：

皮革/獸皮： 出於道德和環境原因，向 LOWA 供應的皮革只能來自為肉類生產而飼養的動物。它必須完全來自歐洲的乳牛和家牛，並且必須在歐洲製革廠生產。

不使用真毛皮： 我們不接受在我們的產品中使用真毛皮。因此，我們明確譴責籠養。

不使用安哥拉種動物： 不得使用安哥拉兔（兔毛）。

羊毛/美麗諾羊毛： 如果使用綿羊羊毛和/或美麗諾羊毛，羊毛不得來自於被飼養或剃光的動物，以免它們受到傷害。美麗諾羊毛不得透過割皮防蠅法獲取。

不使用羽絨或羽毛： 對於 LOWA 來說，活拔毛和強迫餵食是不可接受的。因此，我們不使用任何由羽絨和羽毛製成的材料。

不使用爬行動物和魚類的材料： 不得使用爬行動物（如鱷魚）或魚類（如鯊魚）的材料。

不得使用潛在生物活性物質： 由於可能對環境和健康產生負面影響，因此，不得使用奈米技術、防汗劑、殺菌劑和防黴劑。

IV. 道德管理和誠信 / Good Governance

LOWA 的含義為符合法律規定的誠實而道德無暇的經濟行為。因此，我們始終提供公開、全面、真實的資訊。我們期望我們的商業夥伴和合作夥伴能採取同樣透明和負責任的行為。

我們譴責任何賄賂和貪腐行為以及對商業夥伴任何形式的非法宣傳和勒索。原則上，我們期望員工和商業夥伴的行為符合道德規範。

(16) 不得賄賂 / 貪腐

貪腐是一種刑事犯罪，在德國和許多其他國家可能會產生嚴重後果，包括監禁。

我們的員工和商業夥伴絕不能試圖非法影響第三方 – 無論是透過禮物、恩惠還是其他好處。這尤其適用於與政府部門或公共機構代表之間的合作。

LOWA 譴責並禁止任何承諾或提供直接或間接利益、或可能產生禁止或非法利益和/或好處的行為。

不得接受禮物和其他個人好處，低價值的小禮物除外。除此之外的所有恩惠都被禁止和杜絕。如遇行賄行為，務必通知 LOWA Sportschuhe GmbH，以採取必要措施。

LOWA 已建立匿名檢舉犯罪行為的投訴和檢舉系統（見第五章）。我們會認真對待所有檢舉，並會及時提供糾正措施。我們還期望我們的商業夥伴積極打擊貪腐，並採取相應的資訊告知和培訓措施。關於檢舉系統的資訊應清晰且易於獲取。

所有的國家反貪腐法律和聯合國反貪腐公約（2006）均適用。

(17) 遵守反壟斷法律和貿易法規

LOWA 提倡與商業夥伴進行公平的交易，以及透明的競爭條件。禁止與競爭對手或客戶簽訂限制競爭和獲取非法利益的非法協議。我們遵守所有適用的國家和國際反壟斷法，並期望我們的商業夥伴採取同樣的正確行為。

(18) 透明和真實的資訊

我們希望商業夥伴能夠提供有關其活動、架構、產品和服務的準確資訊，並根據適用法規進行披露。商業夥伴不得參與偽造上述資訊，或參與供應鏈中任何虛假的行為。不得透過不公平的商務活動獲得非法利益。

LOWA 保留在有疑問或懷疑的情況下對商業夥伴進行審查和審計的權利。

(19) 商標權和專利的保護

LOWA 擁有其產品的商標權和專利。未經我們許可，仿冒產品或銷售和轉讓 LOWA 產品屬於盜竊行為。這是嚴格禁止的，我們將對此進行起訴。如果產品被盜或仿冒，我們保留立即終止業務關係的權利。

(20) 資料保護

我們認為，我們有特殊的義務，謹慎、恰當地處理委託給我們的個人資料。確保所有業務流程和員工遵守並實施相應的資料保護規定對我們至關重要。

我們遵守關於個人資料保護的所有適用規定，並期望我們的商業夥伴採取同樣謹慎和適當的行為。

個人資料的收集、存儲、使用、傳輸、披露和其他處理應按照國家和國際法律以及與資料保護和資訊安全相關的法律要求執行。如果國家法律有相關要求，則必須指定一名資料保護的負責人。

應定期向所有員工進行資料保護方面的指導。指導應按規定執行並記錄在案。

該資料保護指導依據為歐盟數據保護通用條例 / GDPR (EU 2016/679)。

任何違規行為都可以透過投訴和檢舉系統進行檢舉：見第五章。

(21) 審查行為準則

所有商業夥伴必須遵守適用的法律規定和標準。而 LOWA 保留對其商業夥伴進行隨機審查的權利，並隨時審查產品。

在我們自己和委託的生產工廠，我們透過定期審查確保遵守我們的行為準則。其中也包括審計，以審查是否符合商定的糾正計劃。

商業夥伴必須允許 LOWA 或第三方員工隨時檢查生產工廠並進入所有相關場所。所有必要的文檔和記錄應保持可用，並應要求提交給審計人員審查。

也可以在不到場的情況下，透過核查文檔和記錄進行審查。存檔和記錄應根據要求提交。

在回饋問答中，應向商業夥伴詳述審查結果。違規行為記錄應在糾正計劃 (Corrective Action Plan) 中進行記錄，並在規定期限內糾正。對此，LOWA 將為商業夥伴提供支援。

(22) 對違規行為的懲罰

當我們瞭解到違反本行為準則的行為時，我們的首要目標是與我們的商業夥伴一起快速糾正發現的違規行為。

為此，我們保留以下權利：

- (i) 我們將與我們的商業夥伴制定和商定糾正計劃，並在商定的期限內減少違規行為。
- (ii) 如果存在嚴重違規行為或商業夥伴無法或不願意同意或遵守糾正計劃，我們保留暫停或終止合約的權利。

如不遵守行為準則或在審查糾正措施計劃後仍未糾正違規行為，LOWA 保留採取以下措施的權利（非強制性）：

- 調整商業夥伴未付費用清單的付款截止日期，直到糾正措施計劃按規定執行
- 商業夥伴承擔因損失、糾正措施和必要時重新進行審計所產生的全部費用。
- 暫停業務關係警告

- 在指定期限內暫停業務關係
- 徹底終止業務關係警告
- 如在多次要求後，糾正措施計劃仍未實施或多次嚴重違反行為準則，則業務關係徹底終止

如嚴重違反本行為準則規定的義務，可在不另行通知的情況下終止業務關係。

如商業夥伴在規定期限內糾正了違約行為（糾正措施計劃），則可以無礙地恢復合作。

(23) 傳達行為準則

在所有的生產基地，合作夥伴須向全體員工公佈行為準則，並讓他們可以自由獲取相關內容。必須確保以各自國家的當地語言向所有員工傳達行為準則。必須將行為準則與僱傭合約一起交給所有員工，或提供電子檔下載。如僱傭合約已經簽訂，則必須將其作為僱傭合約的附加文檔交給員工，或提供電子檔下載。必須記錄查收和知曉情況。

在常設機構中，針對行為準則的傳達情況，以及員工對其個人權利的知曉情況，LOWA 保留審查的權利。

必須為行為準則的執行展開專題培訓，如該培訓由 LOWA 發起，則其須積極提供支援，為員工留出參與培訓的時間。培訓的參與情況必須記錄在案。

我們期望商業夥伴能在其供應鏈中傳達本行為準則中所規定的義務，進而確保他們的生產行為是負責任、具社會性和道德的。商業夥伴對其次級供應商傳達和遵守行為準則的情況負責。商業夥伴要告知 LOWA 各自次級供應商的情況，且必須告知 LOWA 次級供應商的地址和數量。

(24) 責任和存檔

為實施行為準則，商業夥伴要任命負責人，負責人將擔任 LOWA 的審計聯繫人，並根據規定實施和記錄與行為準則相關的措施（如職業、健康和環保措施）。如遇詢問，必須根據要求提交相關文檔

(25) 商業夥伴關係

LOWA Sportschuhe GmbH 致力於在歐洲完成鞋的生產，並為此維護直接和長期的商業夥伴關係。

我們認為，實施行為準則是一項共同、合作的任務，以確保供應鏈中公平的工作條件。

V. 違反行為準則的投訴和說明

LOWA 以所有員工和業務夥伴的誠信和正確行為為出發點，在信任和尊重的基礎上展開合作。

我們知道，在個別情況下，仍可能發生違反法律規定和/或本行為準則的情況。因此，我們希望所有員工和商業夥伴，

- 在可能的情況下，與他們的直線經理提出他們的顧慮並尋求補救措施。
- **S 如果不想或無法這麼做**，LOWA 已設立匿名投訴和檢舉聯絡點，可透過以下地址聯繫：

<https://app.whistle-report.com/report/325338c3-bef0-46a7-b929-ba06491f477c> [app.whistle-report.com]



電話: +49 69 9999 8838

法律監察員:

Karin Holloch

律師

Achenbachstraße 8

D-40237 Düsseldorf (德國)

電話: +49 211 540 11 330

E-Mail: karin.holloch@business-integrity.lawyer

我們鼓勵員工投訴或檢舉違反行為準則的情況。LOWA 將嚴肅對待所有檢舉，並跟進和保護檢舉人。商業夥伴不得對檢舉人進行紀律處分。

有關行為準則的問題請聯繫 LOWA Sportschuhe GmbH 的企業責任經理:

Ingmar Anderson (ingmar.anderson@lowa.de)

Veronika Becker (veronika.becker@lowa.de)

VI. 關於執行本行為準則義務的聲明

LOWA 僅與遵守本行為準則的商業夥伴合作。

我方確認，我方認可本行為準則並遵守其中規定的標準。

簽訂雙方為

LOWA Sportschuhe GmbH /	LOWA R&D S.r.l. /	LOWA Production s.r.o.
Hauptstraße 19 /	Via Schiavonesca 89 /	Továrenská 10
85305 Jetzendorf /	31030 Caselle di Altivole/	95618 Bošany
Germany /	Italy /	Slovak Republic

管理層簽名 (LOWA)

和

公司名稱和地址：

OAR-ID (如有) : _____

地點，日期

管理層簽名和公司蓋章

請將簽署的行為準則返回給您在 LOWA 的聯繫人或發送至 info@lowa.de.