LOWA

simply more...

CODE OF CONDUCT

Version 4 (09/2022) - Deutsch

Mission Statement - Präambel der Geschäftsführung

Unser LOWA-Code of Conduct ist der Leitfaden unseres täglichen Handelns

Egal ob Sie einfach die Freude an der Natur genießen. Die Freizeit an der frischen Luft verbringen. Oder unterwegs auf Wiesen, in Wäldern und in den Bergen sind. LOWA begleitet Sie bei kleinen und großen Outdoor-Abenteuern ebenso wie auf anspruchsvollen und herausfordernden Expeditionen. Zuverlässig und verantwortungsbewusst.

Als Bergsportmarke lebt LOWA von und mit der Natur – und möchte mit seinen Produkten den Kund:innen das bestmögliche Outdoorerlebnis bieten. In kaum einer anderen Branche ist der Bezug zu Umwelt und Natur so offensichtlich wie in der Outdoorbranche. Damit einher geht für uns die Übernahme von Verantwortung. Qualitativ hochwertige Materialien, die hoch anspruchsvolle Nutzungsbedingungen erfüllen müssen, sollen nicht nur langlebig und robust, sondern gleichzeitig umwelt- und gesundheitsverträglich sein. Das gilt nicht nur für unser Endprodukt, auch die Produktion soll und muss unter fairen, umweltverträglichen Bedingungen stattfinden. Daher setzen wir bei der Herstellung unserer Produkte auf hohe Umwelt- und Sozialstandards und orientieren uns dabei an international gültigen Standards und Übereinkommen, die Menschen-, Umwelt- und Arbeitsrechte weltweit absichern und garantieren.

Unser Anspruch, die Verantwortung für faire Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Lieferkette zu übernehmen, hat viel mit unserer Unternehmenskultur zu tun. Gerade im Schuhhandwerk ist Know-How, Feingefühl und – auch noch im 21. Jahrhundert – Handarbeit gefordert. Ohne das Engagement unserer mehr als 2.100 Mitarbeiter:innen wäre die 100-jährige Erfolgsgeschichte unseres Unternehmens schlicht unmöglich. Denn am Ende sind es unsere Mitarbeiter:innen, die unsere Produkte fertigen und unsere Kund:innen beraten. Sie sind unser höchstes Gut.

Bei LOWA leben wir Loyalität, Integrität, Vertrauen, Ehrlichkeit und Respekt. Diese Wertmaßstäbe leiten uns als Management im täglichen Handeln mit unseren eigenen Mitarbeiter:innen und mit unseren Kund:innen. Diese Wertmaßstäbe gelten aber natürlich nicht nur für uns, sondern auch für unsere Angestellten, Geschäftspartner:innen und Produzent:innen im In- und Ausland.

Im vorliegenden Code of Conduct sind ethische, ökologische und soziale Standards im Einzelnen niedergelegt. Sie gelten für unseren Produktionsstandort in Deutschland ebenso wie für unsere eigenen LOWA-Produktionsstätten im Ausland. Auch von unseren Geschäftspartner:innen erwarten wir die konsequente Einhaltung dieser Verhaltensmaßstäbe.

Wir freuen uns auf eine weiterhin gute und partnerschaftliche Zusammenarbeit und unterstützen unsere Geschäftspartner:innen gerne bei der Umsetzung dieses Code of Conduct.

Alexander Nicolai

Geschäftsführer / CEO

Inhaltsverzeichnis

Mission Statement - Präambel der Geschäftsführung 2
I. LOWA-Standards und Grundverständnis 4
II. Soziale Verantwortung 5
(1) Keine Kinderarbeit 5
(2) Keine Zwangsarbeit sowie Verbot von willkürlichen Disziplinarmaßnahmen 6
(3) Arbeitszeiten 6
(4) Entlohnung 6
(5) Keine Diskriminierung 7
(6) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 8
(7) Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen 8
(8) Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis 9
(9) Verbot von Boden-, Gewässer- und Luftverunreinigungen 9
(10) Verbot des widerrechtlichen Landerwerbs 9
III. Ökologische Verantwortung 10
(11) Internationale Übereinkommen zum Umwelt- und Gesundheitsschutz 10
(12) Klimaschutz 11
(13) Chemikaliensicherheit 11
(14) Umgang mit Abfällen und gefährlichen Stoffen 11
(15) Tier- und Artenschutz 12
IV. Ethisches Wirtschaften und Integrität / Good Governance 13
(16) Keine Bestechung / Korruption 13
(17) Einhaltung der Kartellgesetze und Handelsbestimmungen 13
(18) Transparente und ehrliche Leistungen 14
(19) Schutz von Markenrechten und Patenten 14
(20) Datenschutz 14
(21) Überprüfung des Code of Conduct 14
(22) Sanktionen bei Verstößen 15
(23) Kommunikation des Code of Conduct 16
(24) Verantwortlichkeit und Dokumentation 16
(25) Geschäftspartner:innen-Beziehungen 16
V. Beschwerden und Hinweise bei Verstößen gegen den Code of Conduct 17
VI. Erklärung zur Verpflichtung gegenüber dem vorliegenden Code of Conduct 18

I. LOWA-Standards und Grundverständnis

Die LOWA Sportschuhe GmbH ist ein führender deutscher Hersteller von Outdoor- und Wanderschuhen. Das Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft der italienischen Tecnica Gruppe, einem der größten Hersteller von Sportartikeln im Schuh- und Wintersportmarkt.

LOWA ist sich seiner besonderen Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeiter:innen, Kund:innen, der Umwelt und der Gesellschaft bewusst. Soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte werden bei LOWA gleichrangig berücksichtigt und in einer umfassenden Strategie gebündelt. Corporate Responsibility (CR) ist Teil der Firmenphilosophie. Diese CR-Strategie wird um ein Management-Konzept ergänzt, um den ermittelten Risiken in der Lieferkette adäquat zu begegnen und kontinuierlich Verbesserungspotential zu ermitteln. Zur Umsetzung haben wir diesen Code of Conduct erstellt.

Unsere Strategie ist in das Engagement der Tecnica Group, unseres Mutterkonzerns, eingebettet. Die Tecnica Group ist Unterzeichnerin des UN Global Compacts und hat sich zu den Nachhaltigkeits-Zielen der Vereinten Nationalen verpflichtet.

Wir richten unser Handeln nach den Vorgaben des vorliegenden Code of Coduct aus und erwarten dasselbe von unseren Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen.

Der Code of Conduct von LOWA basiert auf internationalen Standards. Genannt seien hier insbesondere:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen
- 10 Prinzipien des UN Global Compact
- Konventionen und insbesondere die Kernarbeitsnormen der ILO / Internationalen Arbeitsorganisation
- OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen
- UN-Kinderrechtskonvention
- UN-Übereinkommen gegen Korruption
- Rio-Erklärung über Umwelt- und Entwicklung

Darüber hinaus gilt die Beachtung aller aktuellen gesetzlichen Bestimmungen (z.B. Umweltschutzgesetze). Es ist die jeweils strengste existierende Anforderung anzuwenden.

Die Standards gelten für die Mitarbeiter:innen der LOWA Sportschuhe GmbH in Deutschland und für unsere eigenen Tochtergesellschaften (LOWA R&D, LOWA Production, LOWA Boots LLC, LOWA Schuhe AG, Schöffel-LOWA Stores GmbH) im Aus- und Inland sowie für alle Geschäftspartner:innen der LOWA Sportschuhe GmbH.

LOWA akzeptiert nur diejenigen als Geschäftspartner:innen, die sich zur Einhaltung der aufgeführten Sozial-, Umwelt- und Governance-Standards verpflichten und dem Code of Conduct schriftlich zustimmen.

Beschwerdeverfahren:

Für die Meldung von Verstößen gegen die in diesem Code of Conduct festgelegten Bestimmungen haben wir ein eigenes, anonymes Beschwerdemanagement-System eingerichtet. Wir nehmen alle eingehenden Meldungen ernst und sorgen zeitnah für Abhilfe.

In Kapitel V. wird das Beschwerdeverfahren im Einzelnen beschrieben.

II. Soziale Verantwortung

Menschenrechte und Arbeitsstandards

Wir achten und respektieren die universell geltenden Menschenrechte der Vereinten Nationen, die jedem Menschen, unabhängig von Alter, Geschlecht und Herkunft, individuell geltende Freiheits- und Autonomierechte zugestehen. Innerhalb unseres Einflussbereichs setzen wir uns dafür ein, dass diese Rechte bei uns und bei unseren Geschäftspartner:innen und Zulieferern geachtet und geschützt werden.

Insbesondere achten wir auf die Einhaltung der von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Arbeits- und Sozialstandards und die Einhaltung der Kernarbeitsnormen sowie die jeweils geltenden nationalen Arbeitsgesetze bei unseren Geschäftspartner:innen.

In Bezug auf Menschen-, Arbeits- und Umweltrechte sowie auf Korruptionsprävention orientieren wir uns an den 10 Prinzipien des UN Global Compact.

Sofern diese Rechte innerhalb unseres Wirkungsbereichs verletzt werden, sorgen wir bestmöglich für Abhilfe. Zu diesem Zweck haben wir ein Beschwerde- und Hinweisgebersystem installiert, über das Verstöße gegen Menschen- und Umweltrechte sowie gegen die in diesem Code of Conduct festgelegten Ethikstandards gemeldet werden können.

Beschäftigungsverhältnisse und faire Arbeitsbedingungen

Bei LOWA stehen wir für faire Arbeitsbedingungen und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartner:innen.

Wir behandeln unsere Mitarbeiter:innen mit Wertschätzung. Wir lehnen jegliche Form von rechtswidrigen Strafen, Missbrauch, Belästigung, Einschüchterung oder sonstiger unwürdiger Behandlung gegenüber Arbeitnehmer:innen ab.

Wir halten uns bei sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen an das jeweils geltende Arbeitsrecht eines jeden Landes und erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartner:innen.

Im Einzelnen gelten im Rahmen des LOWA-Code of Conduct folgende Bestimmungen zur sozialen Verantwortung:

(1) Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit ist laut den Bestimmungen der Vereinten Nationen und der ILO verboten. Jedwede Form von Kinderarbeit ist nicht zulässig. Die Rechte des Kindes sind zu schützen.

Das Mindestalter sollte 16 Jahre betragen, zumindest aber das schulpflichtige Alter oder das Alter von 15 Jahren in keinem Fall unterschreiten. Je nach nationalen Gesetzen kann das Mindestalter für die Beschäftigung von Jugendlichen auch höher ausfallen. Dann gelten diese Bestimmungen.

Jugendliche zwischen 15-18 Jahren dürfen nicht zu Arbeiten verpflichtet werden, die geeignet sind, ihre Gesundheit, Sicherheit oder sexuelle Unversehrtheit zu gefährden.

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen keinesfalls in Nachtschichten eingesetzt werden und ebenso wenig mehr als 8 Stunden täglich arbeiten. Eine nächtliche ununterbrochene Ruhezeit von mind. 12 Stunden muss gewährt werden.

Sollten Geschäftspartner:innen in ihrem Verantwortungsbereich einen Verstoß gegen das Kinderarbeitsverbot feststellen, werden sie sich darum kümmern, eine Lösung zu finden, die das Wohl der Kinder an erste Stelle stellt.

(2) Keine Zwangsarbeit sowie Verbot von willkürlichen Disziplinarmaßnahmen

Arbeitnehmer:innen müssen ihre Tätigkeit aus freien Stücken und ohne Zwang ausüben. Eine Fertigung von LOWA-Produkten durch jegliche Formen von Zwangs-, Sklaven- oder Gefängnisarbeit ist verboten.

Beschäftigte müssen mit Würde und Respekt behandelt werden. Die Anwendung von körperlicher, psychologischer, sexueller oder verbaler Belästigung sowie jegliche andere Form der Einschüchterung sind untersagt.

Arbeitnehmer:innen, die einen Hinweis oder eine Beschwerde basierend auf dem Code of Conduct und/oder gemäß eines international oder national geltendem Rechts erheben, dürfen keiner Form von Vergeltungs- oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden. Entlassungen von Arbeitnehmer:innen aufgrund von Beschwerden oder Hinweisen sind verboten.

Der Einzug von Pässen, z.B. als Disziplinarmaßnahme, ist grundsätzlich verboten.

Ausschluss von Materialien und Produkten aus Xinjiang, China

LOWA bezieht keine Materialien und Produkte aus der Region Xinjiang in China und fordert dies auch von den Geschäftspartner:innen zu überprüfen und sicherzustellen.

(3) Arbeitszeiten

Es gelten die national gesetzlich bestimmten Arbeitszeiten. Die Regelarbeitszeit darf in keinem Fall 48 Stunden pro Woche sowie maximal 12 Überstunden pro Woche überschreiten.

Geleistete Überstunden dürfen nur auf freiwilliger Basis, nicht regelmäßig und nicht geplant stattfinden. Sie sind mit Zulagen zu entlohnen.

Das Anrecht auf mindestens einen freien Arbeitstag pro Woche muss für alle Arbeitnehmer:innen gewahrt werden.

Die Arbeitszeiten sind gut sichtbar und für alle Arbeitnehmer:innen gut zugänglich bekanntzugeben.

(4) Entlohnung

Die Entlohnung aller Arbeitnehmer:innen hat mindestens gesetzlichem oder branchenüblichem Mindestlohnniveau zu entsprechen, wobei der höhere Standard gilt. Geschäftspartner:innen sind gehalten, Löhne zu zahlen, die Lebenshaltungskosten decken und einen Betrag zur freien Verfügung ermöglichen, wenn der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht. Die Bezahlung der Löhne hat regelmäßig und pünktlich zu erfolgen.

Überstunden sind mit Zulagen gemäß gesetzlichem oder industriellem Standard zu zahlen, wobei der höhere Standard anzuwenden ist.

Es besteht ein Anrecht auf regelmäßige Lohnzahlungen und auf alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen (z.B. Krankengeld, bezahlter Urlaub, Mutterschaftsgeld) und darüber hinaus auf die Aushändigung regelmäßiger Lohnabrechnungen. Diese sollen mit verständlichen Informationen über die Zusammensetzung der Vergütung, z.B. Abzüge und Zulagen, versehen werden. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind verboten.

Keine Lohndiskriminierung

Anstellungs- und Gehaltspolitik, Zugang zu Fortbildung, Aufstiegsmöglichkeiten, Regeln zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Pensionierung oder jeder weitere Aspekt einer Arbeitsbeziehung soll unabhängig von Alter und Geschlecht, Religion, politischer Überzeugung, Gewerkschaftszugehörigkeit, sozialer Herkunft, sexueller Identität und Orientierung oder einer Behinderung auf dem Prinzip von gleichen Rechten und Möglichkeiten beruhen.

LOWA achtet das Prinzip der Lohngerechtigkeit. Alle Arbeitskräfte sind bei gleichwertiger Arbeit gleich zu entlohnen.

LOWA behält sich vor, die Umsetzung dieses Prinzips auch bei seinen Geschäftspartner:innen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen.

(5) Keine Diskriminierung

Wir behandeln unsere Beschäftigten mit Respekt und Würde und integrieren und inkludieren Beschäftigte ohne jegliche Unterscheidung in unser Unternehmen. Diskriminierung in jedweder Form wird von LOWA nicht geduldet. Wir schützen Mitarbeiter:innen vor Belästigung und Ungleichbehandlung.

Auch Geschäftspartner:innen sind angehalten, aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen und ihre Beschäftigten ebenfalls bestmöglich zu schützen. Mitarbeiter:innen, die eines besonderen Schutzes oder einer besonderen Unterstützung bedürfen, ist Hilfe zu gewähren.

Jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die aufgrund der ethnischen oder nationalen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung oder einer politischen Haltung, sowie einer Behinderung, Krankheit, Schwangerschaft, des Alters, der sexuellen Identität und Orientierung, der sozialen Herkunft, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation oder aufgrund jeglicher anderen persönlichen Merkmale vorgenommen wird, ist untersagt.

Die geltenden nationalen Antidiskriminierungsgesetze sowie die UN-Behindertenrechtskonvention sind uneingeschränkt einzuhalten. Sofern das nationale Antidiskriminierungsgesetz die Benennung eines/einer beauftragten Person vorsieht, ist diese zu benennen.

LOWA hat für von Diskriminierung betroffene Mitarbeiter:innen eine Beschwerdemöglichkeit über ein Beschwerde- und Hinweisgebersystem (siehe Kapitel V) eingerichtet. Wir nehmen alle eingehenden Beschwerden ernst und sorgen zeitnah für Abhilfe. Von unseren Geschäftspartner:innen erwarten wir ebenfalls, aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen, Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen durchzuführen, auf die existierenden Beschwerdemöglichkeiten für betroffene Mitarbeiter:innen hinzuweisen und Informationen hierzu leicht zugänglich bereitzustellen.

(6) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Arbeitsschutz ist am Arbeitsplatz sicherzustellen und regelmäßig zu kontrollieren. Auch darf das Arbeitsumfeld wie Maschinen, Ausrüstung oder Produktionsverfahren die Gesundheit der einzelnen Arbeitnehmer:innen nicht gefährden.

Effektive Maßnahmen zum Risikoschutz sind zu ergreifen (z.B. Brandschutz, Notfallwege und -ausgänge, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Trainings und Präventionsmaßnahmen). Sollten spezielle Tätigkeiten in der Produktion den Einsatz Persönlicher Schutzausrüstung erforderlich machen, so ist diese unentgeltlich und in erforderlicher Anzahl den Arbeitnehmer:innen zur Verfügung zu stellen. Es ist sorgfältig und regelmäßig zu überprüfen, ob diese korrekt eingesetzt werden.

Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sind an die Arbeitnehmer:innen zu kommunizieren und Schulungen zur Vorbeugung durchzuführen. Zudem sind verantwortliche Personen zu benennen, die für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Angestellten zuständig sind. Hier sind die jeweiligen nationalen Gesetze zu beachten.

Arbeitnehmer:innen haben das Recht, sich unverzüglich und ohne besondere Erlaubnis aus Situationen, die eine Gefahr für ihre Gesundheit und Sicherheit darstellen, zu entfernen. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie jugendliche Arbeitnehmer:innen, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

Die Geschäftspartner:innen sind angehalten, den Beschäftigtenschutz vor Unfällen, unter anderem durch die Beteiligung an Pflichtversicherungssystemen, zu garantieren. Sofern dies nicht möglich ist, sollten für die Beschäftigten freiwillige Arbeits- und Gesundheitsschutzversicherungen abgeschlossen werden.

Gefährliche Materialien sind zu beschriften und sicher zu lagern. Ein Sicherheitsdatenblatt (Material Safety Data Sheet) muss den Arbeitnehmern vor Ort zur Befolgung zur Verfügung stehen. Die Daten müssen ebenso Informationen zum Verhalten in Notfällen beinhalten. Für Lösemittellager gelten gesonderte Vorgaben, die zu beachten sind, z.B. Havarieschutz.

Sanitäre Einrichtungen und Umkleiden (sowie ggf. gestellte Unterkünfte) für Arbeitnehmer:innen müssen hygienisch einwandfrei, sauber und sicher sowie in ausreichender Anzahl vorhanden sein.

Ebenso ist die ausreichende Bereitstellung von Trinkwasser zu gewährleisten.

(7) Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Der Arbeitgeber erkennt das Recht aller Arbeitnehmer:innen an, Vereinigungen oder Organisationen zu gründen, die dem Schutz der Arbeitnehmer:innen-Interessen dienen. Ist die Vereinigungsfreiheit durch nationale Gesetzgebungen eingeschränkt, ist dafür zu sorgen, dass den Beschäftigten gestattet wird, eine Interessenvertretung für sich zu wählen. Alternative Formen zu Kollektivversammlungen, zumindest zum Zwecke von Verhandlungsführungen, sind durch die Geschäftspartner:innen zu unterstützen.

Interessenvertreter:innen dürfen nicht benachteiligt oder diskriminiert werden. Ihnen ist die freie Ausübung ihrer Repräsentationsfunktionen zu gestatten.

Das Recht auf Mitgliedschaft in freien Gewerkschaften sowie das Streikrecht ist zu achten.

Falls mit (privaten) Sicherheitsdiensten kooperiert wird, sind mögliche Menschenrechtsverletzungen zu unterbinden und Vorkehrungen zur Vermeidung zu treffen.

(8) Rechtsverbindliches Arbeitsverhältnis

Wir halten uns bei sämtlichen Beschäftigungsverhältnissen an das jeweils geltende Arbeitsrecht eines jeden Landes und erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartner:innen.

Die Arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen gegenüber Angestellten und die durch eine reguläre Anstellung resultierenden Regulierungen dürfen nicht durch temporäre Arbeitsverträge oder durch Ausbildungsschemen ohne die Absicht von Weiterbildung oder Festanstellung umgangen werden. Jungen Arbeitnehmer:innen soll die Möglichkeit zur Teilnahme an Bildungs- und Weiterbildungsprogrammen bereitgestellt werden.

Den Beschäftigten sind bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses verständliche Informationen über die wesentlichen Arbeitsbedingungen, einschließlich ihrer Rechte und Pflichten sowie der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungs- und Abrechnungsmodalitäten, zur Verfügung zu stellen.

Für die Mitarbeiter:innen ist ein Versicherungsschutz im Rahmen der staatlichen Pflichtversicherungssysteme einzurichten. Sofern dies nicht möglich ist, sollten für die Beschäftigten freiwillige Arbeits-, Kranken- und Unfallversicherungen abgeschlossen werden.

Wir respektieren und schützen das Recht der Arbeitnehmer:innen, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung der jeweils maßgeblichen Kündigungsfrist zu beenden.

Schutz der lokalen Bevölkerung

Neben der Wahrung der Rechte von Arbeitnehmer:innen setzen wir uns auch für die Rechte der lokalen Bevölkerung an unseren Produktionsstandorten ein. Insbesondere müssen die in den folgenden zwei Kapiteln niedergelegten Verpflichtungen eingehalten werden und bei allen darüberhinausgehenden Geschäftsaktivitäten die Rechte aller betroffenen Personen, z.B. der Anwohner:innen, bestmöglich geschützt werden.

(9) Verbot von Boden-, Gewässer- und Luftverunreinigungen

LOWA setzt sich uneingeschränkt für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen ein und achtet die Rechte der Anwohner:innen und lokalen Bevölkerung an den Produktionsstandorten.

Schädliche Boden, Gewässer- und Luftverunreinigungen sind in unseren Produktionsstätten sowie denen unserer Produktionspartner:innen im In- und Ausland zu vermeiden. Darüber hinaus sind Lärmemissionen und übermäßiger Wasserverbrauch untersagt.

Die nationalen und internationalen Regelungen zum Boden-, Gewässer-, Emissions- und Lärmschutz sind zu beachten.

(10) Verbot des widerrechtlichen Landerwerbs

Beim Bau und der Erweiterung von Produktionsstätten sowie beim Erwerb von Land, Wäldern und Gewässern sind die Rechte und Interessen der lokalen Bevölkerung einzubeziehen. Widerrechtlicher Landerwerb oder Zwangsräumungen sind untersagt.

III. Ökologische Verantwortung

Umwelt- und Naturschutz

Die Natur bietet uns Raum für das Ausüben von Outdoor-Aktivitäten. Ihr Erhalt ist unsere Lebensgrundlage. Wir engagieren uns daher als Unternehmen für den Umwelt- und Naturschutz, gehen sorgsam mit Ressourcen um und minimieren die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Klima und Biodiversität. Das gilt sowohl für unsere direkten, aus unserem Geschäftsbetrieb resultierenden Umweltauswirkungen als auch für unsere Produktionsstätten.

Wir achten zudem auf die umweltverträgliche Herstellung und Verarbeitung unserer Schuhe, einen optimierten Materialeinsatz sowie auf umweltgerechte Transportbedingungen. Sofern möglich, verwerten wir Materialien und Rohstoffe wieder.

Dabei ist Schadstofffreiheit ein ganz wichtiges Thema. Hier nutzen wir eine Schadstoffverbotsliste (Restricted Substances List), um gefährliche chemische Substanzen in unseren Produkten auszuschließen oder auf ein Minimum zu reduzieren. Gefährliche Substanzen sollen nur dann eingesetzt werden, wenn keine Alternativen zur Verfügung stehen und dürfen nur dann genutzt werden, wenn sie korrekt verwendet und entsorgt werden und wenn die Umwelt durch ihren Einsatz keinen Schaden erleidet. Zudem achten wir die internationalen Abkommen zum weltweiten Verbot hochgefährlicher Schadstoffe.

Abfälle sind wo immer möglich zu vermeiden oder zu reduzieren. Eine umweltgerechte, rechtskonforme Entsorgung muss sichergestellt sein und ist zu dokumentieren.

Unsere Geschäftspartner:innen sind ebenfalls gehalten, ihr operatives Geschäft auf nachteilige Umweltauswirkungen zu überprüfen und diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten maximal zu reduzieren.

Alle geltenden nationalen und internationalen Umwelt- und Naturschutzbestimmungen müssen eingehalten werden. Betriebliche Umwelt- und Naturschutzschutzmaßnahmen sind der Belegschaft in klarer und verständlicher Form zu kommunizieren. Ihre Befolgung ist regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren.

Für Umweltschutzmaßnahmen sind verantwortliche Personen zu benennen, ihre Tätigkeit muss dokumentiert und auf Anfrage nachgewiesen werden.

Im Einzelnen gelten im Rahmen des LOWA Code of Conduct folgende Umwelt-Bestimmungen:

(11) Internationale Übereinkommen zum Umwelt- und Gesundheitsschutz

Wir beachten die internationalen Übereinkommen zum Schutz von Menschen und Umwelt und richten unser Handeln danach aus. Die Verwendung hochgiftiger und extrem umweltschädlicher, international verbotener Substanzen ist in unseren Produkten und an unseren Produktionsstätten streng untersagt. Wir haben entsprechende Schutzmaßnahmen entwickelt, um den Einsatz dieser Gefahrstoffe zu unterbinden.

Von unseren Geschäftspartner:innen erwarten wir diese international gültigen Verbote zu beachten und ebenfalls entsprechende strikte Schutzmaßnahmen für Menschen und Umwelt zu ergreifen.

Es gelten folgende weltweite Verbotsregelungen:

- Das Minamata-Übereinkommen zum Verbot der Herstellung und Verwendung von Quecksilber und ergänzend die EU-Verordnung (2017/852) über Quecksilber.
- Das Stockholmer Übereinkommen (POP-Übereinkommen) über das Verbot bestimmter langlebiger organischer Schadstoffe sowie die EU-POP-Verordnung (EU 2019/1021) als europäische Umsetzung.
- Das Basler Übereinkommen über das Verbot des Im- und Exports gefährlicher Abfälle und ergänzend die EU-Verordnung (EG 1013/2006) über die Verbringung von Abfällen.

(12) Klimaschutz

Der Schutz unseres Klimas und die Reduktion der Treibhausgase sind essenziell für den Erhalt unserer Umwelt. Wir ergreifen daher im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit Maßnahmen, um das im Pariser Klimaschutzabkommen festgelegte Ziel, die Erderwärmung bis 2050 auf 1,5 Grad zu begrenzen, zu erreichen. Dasselbe Engagement erwarten wir von unseren Geschäftspartner:innen.

(13) Chemikaliensicherheit

LOWA kontrolliert regelmäßig die Schadstofffreiheit seiner Produkte und der Verpackungen. Wir erlauben nur die Verwendung von Materialien, die den Anforderungen der EU-Chemikalienverordnung (EG) NR. 1907/2006 (REACH) entsprechen.

Zum Nachweis der Konformität mit der REACH-Verordnung hat die Kooperation für abgesicherte definierte Standards bei den Schuh und Lederwarenprodukten e.V. (cads e.V.) eine Schadstoff-Verbotsliste entwickelt: Die „cads Restricted Substance Liste (cads RSL)".

Unsere Produkte erfüllen die Anforderungen der cads RSL. Unsere Geschäftspartner:innen verpflichten wir nachzuweisen, dass ihre Produkte die in der cads RSL festgelegten Grenzwerte einhalten. Wir überprüfen dies durch eine Material-Abfrage (LOWA Material Query und Declaration of Conformity) und lassen unsere eingesetzten Materialien stichprobenartig auf bestimmte Schadstoffe durch anerkannte, externe Labore überprüfen.

Wir verpflichten unsere Geschäftspartner:innen überdies dazu, die in der REACH Kandidatenliste der „besonders besorgniserregenden Substanzen (SVHC-Liste)" aufgeführten Stoffe zu überprüfen und die darin festgelegten Grenzwerte einzuhalten. Der kalifornische „Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act", kurz California Proposition 65 (Cal Prop 65), ist zu berücksichtigen.

Weitere Informationen:

EU-Chemikalienverordnung (EG) NR. 1907/2006 (REACH) und SVHC-Kandidatenliste: https://echa.europa.eu/candidate-list-table

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

Californian „Safe Drinking Water and Toxic Enforcement Act"(California Proposition 65) (https://oehha.ca.gov/proposition-65)

(14) Umgang mit Abfällen und gefährlichen Stoffen

Wir folgen einer systematischen Herangehensweise zur Ermittlung, Handhabung, Reduktion und der verantwortungsvollen Entsorgung oder dem Recycling von Festabfällen und erwarten

dasselbe von unseren Geschäftspartner:innen. Die Verbote der Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Basler Übereinkommen von 1989 sind in der aktuellen Fassung zu beachten.

Chemikalien oder andere Materialien, die bei ihrer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, sind zu ermitteln und so handzuhaben, dass beim Umgang, der Beförderung, der Lagerung oder Nutzung dieser Stoffe, dem Recycling, der Wiederverwendung oder bei ihrer Entsorgung die Sicherheit zu jeder Zeit gewährleistet ist.

Es gelten die in Absatz (11) genannten weltweiten Übereinkommen und die international und lokal geltenden rechtlichen Bestimmungen in Bezug auf Abfälle und gefährliche Stoffe.

(15) Tier- und Artenschutz

Wir beachten die Grundsätze zum Schutz, der Haltung und dem Transport von Tieren und dem Erhalt der biologischen Vielfalt und richten unser unternehmerisches Handeln danach aus. Die Haltung und Nutzung von Tieren muss den geltenden gesetzlichen nationalen und internationalen Tierschutzanforderungen entsprechen und artgerecht sein.

Sofern nationale Tierwohlkriterien existieren, sind diese einzuhalten.

Unsere Geschäftspartner:innen dürfen keine Materialien verwenden, die von gefährdeten oder vom Aussterben bedrohten Arten stammen. Das Washingtoner Artenschutzübereinkommen (CITES) ist einzuhalten.

Für an LOWA gelieferte Materialien gelten folgende Ausschlusskriterien:

Leder / Haut: Das an LOWA gelieferte Leder darf aus ethischen und Umweltschutzgründen ausschließlich von Tieren stammen, die für die Fleischproduktion gezüchtet wurden. Es darf ausschließlich von europäischen Kühen und Rindern stammen und muss in europäischen Gerbereien hergestellt werden.

Keine Verwendung von Echtpelz: Die Verwendung von Echtpelz in unseren Produkten ist für uns nicht akzeptabel. Wir verurteilen in diesem Zusammenhang explizit Käfigzucht.

Keine Verwendung von Angora: Angora (Kaninchenhaar) ist nicht erlaubt.

Wolle / Merinowolle: Sofern Schaf- und/oder Merinowolle verwendet wird, darf diese nicht von Tieren stammen, die so gehalten oder geschoren wurden, dass sie dabei Schaden genommen haben. Merinowolle darf nicht unter Anwendung von Mulesing gewonnen worden sein.

Keine Verwendung von Daunen und Federn: Lebendrupf und Stopfmast sind für LOWA inakzeptable Praktiken. Daher verwenden wir keinerlei Materialien aus Daunen und Federn.

Keine Materialien von Reptilien und Fischen: Materialien von Reptilien (z.B. Krokodil) oder Fischen (z.B. Hai) sind nicht erlaubt.

Ausschluss potenziell bio-wirksamer Stoffe: Die Verwendung von Nanotechnologie, Anti-Transpiranten, Bioziden und Anti-Schimmelmitteln ist wegen möglicher negativer Umwelt- und Gesundheitsauswirkungen nicht erlaubt.

IV. Ethisches Wirtschaften und Integrität / Good Governance

LOWA steht für ehrliches und ethisch einwandfreies wirtschaftliches Handeln im Einklang mit geltendem Recht. Daher informieren wir stets offen, umfassend und ehrlich. Das gleiche, transparente und verantwortliche Handeln erwarten wir von unseren Geschäfts- und Kooperationspartnern.

Wir verurteilen jegliches Verhalten von Bestechung und Korruption sowie jegliche Form der unrechtmäßigen Beeinflussung und Erpressung von Geschäftspartner:innen. Grundsätzlich erwarten wir ethisch korrektes Verhalten auch von unseren Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen.

(16) Keine Bestechung / Korruption

Korruption ist ein Straftatbestand, der in Deutschland und in zahlreichen weiteren Ländern empfindliche Folgen bis hin zu Gefängnisstrafen nach sich ziehen kann.

Unsere Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen dürfen niemals versuchen, Dritte unrechtmäßig zu beeinflussen – weder durch Begünstigungen, noch durch Geschenke oder die Gewährung sonstiger Vorteile. Dies gilt insbesondere für die Zusammenarbeit mit Vertreter:innen von Behörden oder öffentlichen Institutionen.

LOWA verurteilt und untersagt jegliches Verhalten, das darin besteht, direkte oder indirekte Zuwendungen oder Vorteile zu versprechen oder anzubieten, die zu einem unzulässigen oder unrechtmäßigem Interesse und/oder Vorteil führen könnten.

Die Annahme von Geschenken und anderen persönlichen Vorteilen ist unzulässig, es sei denn, es handelt sich um geringwertige Aufmerksamkeiten. Alle Gefälligkeiten darüber hinaus sind untersagt und abzulehnen. Das Angebot von Gefälligkeiten ist umgehend der LOWA Sportschuhe GmbH mitzuteilen, sodass entsprechend notwendige Schritte eingeleitet werden können.

LOWA hat ein Beschwerde- und Hinweisgebersystem für die anonyme Meldung kriminellen Verhaltens eingerichtet (siehe Kapitel V). Wir nehmen alle Hinweise ernst und sorgen für zeitnahe Abhilfe. Von unseren Geschäftspartner:innen erwarten wir ebenfalls, aktiv gegen Korruption vorzugehen und entsprechende Informations- und Schulungsmaßnahmen durchzuführen. Informationen zum Hinweisgebersystem sind deutlich und leicht zugänglich bereitzustellen.

Es gelten alle nationalen Antikorruptionsgesetze sowie das UN-Übereinkommen gegen Korruption (2006).

(17) Einhaltung der Kartellgesetze und Handelsbestimmungen

LOWA tritt für einen fairen Umgang mit Geschäftspartner:innen sowie für transparente Wettbewerbsbedingungen ein. Gesetzeswidrige Absprachen mit Mitbewerber:innen oder Kund:innen zur Beschränkung des Wettbewerbs und die Erlangung unrechtmäßiger Vorteile sind verboten. Wir halten uns an alle geltenden nationalen und internationalen Kartellgesetze und erwarten dasselbe korrekte Verhalten von unseren Geschäftspartner:innen.

(18) Transparente und ehrliche Leistungen

Von den Geschäftspartner:innen erwarten wir, dass sie über korrekte Informationen bezüglich ihrer Tätigkeiten, Struktur und Leistung verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften offenlegen. Die Geschäftspartner:innen dürfen sich weder an der Fälschung dieser Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen. Es darf kein unrechtmäßiger Vorteil durch unlautere Geschäftspraktiken erlangt werden.

LOWA behält sich das Recht vor, in Zweifels- oder Verdachtsfällen Geschäftspartner:innen-Prüfungen und Audits durchzuführen.

(19) Schutz von Markenrechten und Patenten

LOWA hält die Markenrechte und Patente an seinen Produkten. Die Produktfälschungen oder der Verkauf und die Veräußerung von LOWA-Produkten ohne unsere Genehmigung ist Diebstahl. Dieser ist strengstens untersagt und wird von uns strafrechtlich verfolgt. Wir behalten uns vor, im Fall von Diebstahl oder Produktfälschungen die Geschäftsbeziehung unmittelbar zu beenden.

(20) Datenschutz

Wir sind uns bewusst, dass wir eine besondere Verpflichtung haben, mit den uns anvertrauten personenbezogenen Daten sorgsam und angemessen umzugehen. Es ist uns ein Anliegen, in allen Geschäftsprozessen und bei allen Mitarbeiter:innen dafür Sorge zu tragen, dass die geltenden Datenschutzbestimmungen eingehalten und umgesetzt werden.

Wir beachten alle geltenden Datenschutzvorschriften zum Schutz persönlicher Daten und erwarten dasselbe sorgfältige und ordnungsgemäße Verhalten von unseren Geschäftspartner:innen.

Die Erfassung, Speicherung, Nutzung, Übermittlung und Weitergabe sowie anderweitige Verarbeitung persönlicher Daten hat gemäß den nationalen und internationalen Rechtsvorschriften und rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die Informationssicherheit zu erfolgen. Falls es die nationale Gesetzgebung erfordert, ist für den Datenschutz eine verantwortliche Person zu benennen.

Alle Mitarbeiter:innen sind in regelmäßigem Turnus in Bezug auf Datenschutzaspekte zu unterweisen. Die Unterweisungen sind ordnungsgemäß durchzuführen und zu dokumentieren.

Es gilt insbesondere die EU-Datenschutzgrundverordnung / DSGVO (EU 2016/679).

Etwaige Verstöße können über das Beschwerde- und Hinweisgebersystem gemeldet werden: Siehe Kapitel V.

(21) Überprüfung des Code of Conduct

Alle Geschäftspartner:innen müssen eigenverantwortlich den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Standards nachkommen. LOWA behält sich jedoch das Recht vor, jederzeit selbst stichprobenartige Kontrollen bei den Geschäftsparter:innen durchzuführen und Produkte zu überprüfen.

Bei den Eigen- und Auftragsproduktionsstätten stellen wir die Einhaltung unseres Code of Conduct durch regelmäßige Überprüfungen sicher. Dies schließt auch Audits ein, um zu überprüfen, ob ein vereinbarter Plan für Abhilfemaßnahmen eingehalten wurde.

Die Geschäftspartner:innen müssen Mitarbeiter:innen von LOWA oder Dritten zu jeder Zeit die Überprüfung der Produktionsstätten und den Zugang zu allen relevanten Räumlichkeiten ermöglichen. Alle wesentlichen Dokumente und Aufzeichnungen sind vorzuhalten und auf Verlangen den Auditor:innen zur Überprüfung vorzuzeigen und auszuhändigen.

Eine Überprüfung kann auch ohne Vorort-Besuch durch die Einsicht in Dokumente und Aufzeichnungen erfolgen. Diese sind auf Verlangen vorzulegen.

In einem Feedback-Gespräch werden mit den Geschäftspartner:innen die Ergebnisse der Überprüfung erläutert. Verstöße werden in einem Verbesserungsplan (Corrective Action Plan) festgehalten und sind in einem darin festgelegten Zeitraum zu beheben. Die Geschäftspartner:innen werden hierbei durch LOWA unterstützt.

(22) Sanktionen bei Verstößen

Wenn wir von Verstößen gegen den vorliegenden Code of Conduct erfahren, ist es unser vorrangiges Ziel, festgestellte Verstöße gemeinsam mit unseren Geschäftspartner:innen rasch zu beheben.

Zu diesem Zweck behalten wir uns folgende Rechte vor:

(i) Wir werden mit unseren Geschäftspartner:innen Pläne für Abhilfemaßnahmen festlegen und Vereinbarungen treffen, um Verstöße innerhalb eines vereinbarten Zeitrahmens abzumildern.

(ii) Wir behalten uns vor, Verträge auszusetzen oder zu kündigen, wenn es sich um schwerwiegende Verstöße handelt oder wenn Geschäftspartner:innen nicht in der Lage oder bereit sind, einem Plan für Abhilfemaßnahmen zuzustimmen oder diesen einzuhalten.

Bei Missachtung des Code of Conduct oder bei Verstößen, die nach einer Überprüfung des Corrective Action Plan nicht korrigiert wurden, behält sich LOWA folgende Maßnahmen vor (nicht in zwingender Reihenfolge):

- Anpassung der Zahlungsfristen ausstehender Rechnungen der Geschäftspartner:innen, bis der Corrective Action Plan ordnungsgemäß erfüllt ist
- Komplette Kostenübernahme durch die Geschäftspartner:innen für entstandene Schäden, Korrekturmaßnahmen und ggf. erneut durchzuführende Auditierungen
- Verwarnung zu einer Aussetzung der Geschäftsbeziehung
- Aussetzung der Geschäftsbeziehung über einen festgelegten Zeitraum
- Verwarnung zur endgültigen Beendigung der Geschäftsbeziehung
- Endgültige Beendigung der Geschäftsbeziehung, wenn nach mehrmaliger Aufforderung der Corrective Action Plan nicht umgesetzt worden ist oder es zu wiederholten schwerwiegenden Verstößen gegen den Code of Conduct gekommen ist

Bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Pflichten aus diesem Code of Conduct kann ohne Verwarnung die Geschäftsbeziehung fristlos gekündigt werden.

Wenn Geschäftspartner:innen den Verstoß innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens (Corrective Action Plan) beseitigen, steht einer Wiederaufnahme der Zusammenarbeit nichts entgegen.

(23) Kommunikation des Code of Conduct

Der Code of Conduct muss allen Mitarbeiter:innen der Geschäftspartner:innen an allen Produktionsstandorten bekannt und frei zugänglich gemacht werden. Es muss sichergestellt werden, dass der Code of Conduct an alle Mitarbeiter:innen in der jeweiligen Landessprache kommuniziert wird. Er ist allen Beschäftigten mit ihren Arbeitsverträgen auszuhändigen oder zum elektronischen Download zur Verfügung zu stellen. Sofern die Arbeitsverträge bereits abgeschlossen sind, ist er als zusätzliches, dem Arbeitsvertrag beizufügendes Dokument, den Mitarbeiter:innen zu übergeben oder zum elektronischen Download zur Verfügung zu stellen. Der Erhalt und die Kenntnisnahme sind zu dokumentieren.

LOWA behält sich das Recht vor, die Kommunikation des Code of Conduct innerhalb der Betriebsstätten sowie die Kenntnisse der Mitarbeiter:innen über ihre Individualrechte zu überprüfen.

Themenbezogene Trainingsmaßnahmen und Schulungen zur Implementierung des Code of Conduct sind zu veranlassen, bzw. sofern sie von LOWA veranlasst werden, sind diese aktiv zu unterstützen und die Mitarbeiter:innen hierfür freizustellen. Die Teilnahme an den Schulungen ist zu dokumentieren.

Wir erwarten, dass die Geschäftspartner:innen die Verpflichtungen aus diesem Code of Conduct auch entlang ihrer Lieferkette weitergeben und damit eine verantwortliche, soziale und ethische Produktion sicherstellen. Die Verantwortung für die Kommunikation und Einhaltung des Code of Conduct bei ihren Sublieferanten obliegt den Geschäftspartner:innen. Die Geschäftspartner:innen berichten an LOWA über die jeweiligen Sublieferanten und haben deren Adressen und Anzahl gegenüber LOWA transparent zu machen.

(24) Verantwortlichkeit und Dokumentation

Zur Implementierung des Code of Conduct werden die Geschäftspartner:innen verantwortliche Personen benennen, die LOWA als Ansprechpartner:innen bei Auditierungen dienen und die mit dem Code of Conduct verbundenen Maßnahmen (z.B. Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzmaßnahmen) ordnungsgemäß durchführen und dokumentieren. Die Dokumentation ist auf Nachfrage vorzulegen.

(25) Geschäftspartner:innen-Beziehungen

Die LOWA Sportschuhe GmbH ist bestrebt, die Fertigstellung der Schuhe in Europa umzusetzen und pflegt hierbei direkte und langfristige Geschäftspartner:innen-Beziehungen.

Wir sehen die Umsetzung des Code of Conduct als gemeinsame, partnerschaftliche Aufgabe zur Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette.

V. Beschwerden und Hinweise bei Verstößen gegen den Code of Conduct

LOWA geht von integrem und korrektem Verhalten aller seiner Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen aus und lebt eine auf Vertrauen und Wertschätzung basierende Zusammenarbeit.

Wir wissen, dass es in Einzelfällen trotzdem zu Verstößen gegen gesetzliche Bestimmungen und /oder gegen die in diesem Code of Conduct festgelegten Richtlinien kommen kann. Daher möchten wir alle Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen dazu auffordern, ihre Bedenken,

- sofern möglich, gegenüber den direkten Vorgesetzten zu äußern und um Abhilfe zu ersuchen.
- **Sofern dies nicht gewollt oder möglich ist**, hat LOWA eine anonyme Kontaktstelle für Beschwerden und Hinweise eingerichtet, die unter folgender Adresse zu erreichen ist:

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

Tel.: +49 800 3800 999

Tel.: +49 69 9999 8838

Gesetzliche Ombudsperson:

Karin Holloch
Rechtsanwältin
Achenbachstraße 8
D-40237 Düsseldorf (Germany)
Tel.: +49 211 540 11 330
E-Mail: karin.holloch@business-integrity.lawyer

Wir ermutigen Arbeitnehmer:innen, eine Beschwerde oder einen Hinweis zu melden, wenn ein Verstoß gegen den Code of Conduct vorliegt. LOWA wird alle Meldungen ernst nehmen und nachverfolgen und die Hinweisgeber:innen schützen. Auch von Seiten der Geschäftspartner:innen dürfen keine Disziplinarmaßnahmen gegen Hinweisgeber:innen eingeleitet werden.

Für Fragen im Bezug auf den Code of Conduct können Sie sich gerne an die Corporate Responsibility Manager bei LOWA Sportschuhe GmbH wenden:

Ingmar Anderson (ingmar.anderson@lowa.de)

Veronika Becker (veronika.becker@lowa.de)

VI. Erklärung zur Verpflichtung gegenüber dem vorliegenden Code of Conduct

LOWA arbeitet nur mit denjenigen Geschäftspartnern, die diesen Code of Conduct beachten.

Wir bestätigen hierbei, dass wir den Code of Conduct anerkennen und die darin niedergelegten Standards einhalten.

zwischen

LOWA Sportschuhe GmbH

Hauptstraße 19

D - 85305 Jetzendorf

_____

Signature of Management (LOWA)

und

Firmenname und Adresse:

_____

_____

_____

OAR-ID (falls vorhanden): _____

_____

Ort, Datum Unterschrift der Geschäftsleitung und Firmenstempel

Bitte senden Sie diesen Code of Conduct unterschrieben an Ihren Kontakt bei LOWA zurück oder an info@lowa.de.