

# VERHALTENS- KODEX



*FAIR PLAY, EVERY DAY*



LACOSTE



### „Das Wichtigste ist, fair zu sein!“

Für unser Unternehmen und unser Verhalten machen wir den sportlichen Slogan von René Lacoste zur Grundregel. Mit diesem Verhaltenskodex legen wir die für alle Mitarbeiter der LACOSTE Group und dessen Interessenvertreter geltenden Regeln dar, damit wir unter Einhaltung der Gesetze, Ethik und natürlich der Werte, die uns vereinen verantwortlich, mutig, gemeinschaftlich und fürsorglich zu sein zusammenarbeiten können.

Der Verhaltenskodex dient als Ergänzung unserer internen Richtlinien und Vorschriften. Er ist nicht dafür ausgelegt, jede denkbare Situation vorherzusehen oder zu thematisieren.

Die nachstehenden Prinzipien und Empfehlungen gelten als Wegweiser, damit Sie sich im Sinne des Sportsgeistes, auf dem unser Erfolg beruht, fair zu verhalten wissen.

Eine Marke, eine Stimme, ein Team.

**Thierry Guibert**  
CEO

## VORWORT

<b>01 — KOMMUNIZIEREN UND HANDELN: ES BETRIFFT UNS ALLE!</b>	03
<b>02 — ETHIKVERSPRECHEN DES EXEKUTIVAUSSCHUSSES</b>	04
<b>03 — EINHALTUNG DER REGELN</b>	06
Kampf gegen Korruption	07
Leistungen und Geschenke	07
Interessenkonflikt	08
Nutzung externer Dienstleister	09
<b>04 — SCHUTZ DES UNTERNEHMENS UND DER MARKE</b>	10
Ressourcennutzung der Gruppe	11
Schutz der Marke und vertraulicher Informationen	12
Kampf gegen Fälschung	13
<b>05 — RESPEKT FÜR UNSER TEAM</b>	14
Null Toleranz für jegliche Form von Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	15
Meinungsfreiheit und Auftreten außerhalb des Unternehmens	16
Arbeitsumgebung / Hygiene und Sicherheit	17
<b>06 — UMWELTSCHUTZ</b>	18

# 01

## KOMMUNIZIEREN UND HANDELN: ES BETRIFFT UNS ALLE!



**FALLS SIE UNSICHER SIND,  
INWIEFERN DIE REGELN IN  
DIESEM KODEX SIE ODER  
EINEN ANDEREN MITARBEITER  
BETREFFEN, SPRECHEN SIE  
BITTE MIT IHREM VORGESETZTEN  
ODER DER PERSONALLEITUNG. ↩**

Wir empfehlen nachdrücklich, dass jeder Mitarbeiter, der reinen Gewissens von Fehlverhalten oder der Missachtung dieses Kodex, insbesondere in Bezug auf Korruption, unlauteren Wettbewerb, gesetzeswidriges Verhalten oder Markenverstoß, erfährt, umgehend seinen Vorgesetzten oder die Personalleitung informiert.

Dieser Aufruf sollte in allen Fällen als Anregung und nicht als Pflicht verstanden werden.

Mitarbeiter, die Fehlverhalten oder die Missachtung dieses Kodex melden, brauchen keinerlei Konsequenzen zu fürchten, es sei denn, sie machen bewusst falsche Anschuldigungen und beabsichtigen, andere zu schädigen.

# 02



## **ETHIKVERSPRECHEN DES EXEKUTIVAUSSCHUSSES**



LACOSTE hat sich stets für die Weiterentwicklung seiner Aktivitäten nach starken ethischen Prinzipien eingesetzt. LACOSTE verlangt von seinen Mitarbeitern und empfiehlt seinen Partnern, dass sie die Regeln dieses Verhaltenskodex in Einklang mit den Gesetzen der Länder, in denen LACOSTE und seine Partner operieren, einhalten.

Der LACOSTE-Verhaltenskodex legt die Spielregeln für Mitarbeiter sowie für direkte und indirekte Geschäftspartner wie Hersteller, Subunternehmer, Lieferanten, Lizenznehmer und Händler dar.

Dieser Code gilt auf ethischer, sozialer und ökologischer Ebene. Die Einhaltung dieser Regeln ist der Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur. Sie ist der Grund, warum Interessensvertreter uns ihr Vertrauen entgegenbringen.

Wir halten uns jederzeit an geltende Gesetze, Standards und Vorschriften und erwarten gleichermaßen von anderen Unternehmen, dass sie unsere Rechte an unseren Marken und Modellen anerkennen.

## — LACOSTE RESPEKTIERT SEINE PARTNER UND STELLT SICHER, DASS SIE SICH AN FOLGENDES HALTEN:

- Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte;
- Die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Grundrechte am Arbeitsplatz;
- Die Vorgaben der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD);
- Den Globalen Pakt der Vereinten Nationen.

## — EXECUTIVE COMMITTEE



# 03



## EINHALTUNG DER REGELN



## KAMPF GEGEN KORRUPTION

---

Korruption jeder Art verzerrt die Spielregeln.

Ab sofort dürfen Mitarbeiter unter keinen Umständen weder direkt noch über Mittelspersonen persönliche oder finanzielle Leistungen mit dem Ziel anbieten oder versprechen, eine Geschäftsbeziehung mit Dritten einzugehen oder zu pflegen, unabhängig davon, ob sie im öffentlichen oder privaten Sektor tätig sind. Gleichermaßen dürfen Mitarbeiter keinerlei Leistungen zur Bevorzugung eines Dritten annehmen.

Mitarbeiter dürfen überdies nicht in einer Art und Weise handeln oder sich so verhalten, dass der Eindruck eines solchen Verhaltens (*oder der Versuch eines solchen Verhaltens*) oder ein diesbezüglicher Verdacht entsteht.

Das Anbieten unlauterer Leistungen mit dem Ziel, die Entscheidung eines Dritten zu beeinflussen, kann nicht nur zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen, es kann auch einen Verstoß gegen die Loyalitätspflicht des Mitarbeiters darstellen.

Eine unlautere Leistung kann ein Wertelement jeglicher Art sein, von dem der Empfänger profitiert (*wie z. B. ein Angebot eines Arbeits- oder Dienstleistungsvertrags für einen Freund oder Angehörigen*).

## LEISTUNGEN UND GESCHENKE

---

Das Spiel muss gemäß den jeweiligen Wettbewerbsregeln gespielt werden. Möge der Bessere gewinnen.

Geschäftsentscheidungen dürfen nicht auf Basis unangemessener oder unethischer Kriterien getroffen werden. Aus diesem Grund raten wir Mitarbeitern der Gruppe und ihren nächsten Familienangehörigen davon ab, Geschenke oder Einladungen von Personen zu verlangen oder anzunehmen, die geschäftliche Beziehungen mit LACOSTE pflegen oder eingehen möchten, oder ihnen diese anzubieten.

Sollten geschäftliche Umstände den Austausch von Geschenken oder Einladungen erfordern, gehen Sie mit gesundem Menschenverstand vor und achten Sie besonders darauf, dass sie Ihre Entscheidungen in keiner Weise beeinflussen.

Generell ist es strengstens verboten, die folgenden Geschenke und Einladungen anzubieten oder anzunehmen:

- Geschenke mit einem Wert über 50 EUR (*oder Äquivalent*);
- Einladungen zu außergeschäftlichen Aktivitäten mit einem Wert über 100 EUR (*oder Äquivalent*);
- Geldgeschenke oder Gleichwertiges (*Gutscheine*);
- Einladungen, die gegen die übrigen Regeln dieses Kodex verstoßen.

Jegliche Abweichungen von diesen Regeln bedürfen der förmlichen Genehmigung des Direktors der Organisation (Partner, Tochterunternehmen, Abteilung ...), an die der Mitarbeiter das Gesuch richtet.

## INTERESSENKONFLIKT

---

### — BEI BESCHÄFTIGUNG

In Einklang mit diesen Gleichheits- und Antidiskriminierungsprinzipien können Lebenspartner, Ehepartner und nächste Familienangehörige innerhalb der LACOSTE Group ausschließlich basierend auf ihren Qualifikationen, Leistungen, Fertigkeiten und ihrer Erfahrung als Mitarbeiter eingestellt – *oder als Dienstleister oder externe Berater ausgewählt* – werden.

### — BEI AUSSERGEWÄHRTE AKTIVITÄTEN

Außerberufliche Aktivitäten von Mitarbeitern dürfen nicht direkt oder indirekt mit den Aktivitäten von LACOSTE (*Entwicklung, Design, Produkt oder Verkauf von Modeartikeln*) konkurrieren, den Ruf von LACOSTE riskieren oder sonst wie einen Interessenkonflikt mit LACOSTE verursachen.

Mitarbeiter müssen ihre Vorgesetzten informieren, falls die Aktivität einen Interessenkonflikt darstellt.

### — BEI GRUPPENWEITEN GESCHÄFTSMÖGLICHKEITEN

In Einklang mit dem Loyalitätsprinzip dürfen Mitarbeiter nicht mit LACOSTE konkurrieren. Des Weiteren dürfen sie im Zuge der Ausübung ihrer Vertragspflichten keine persönlichen Vorteile aus Geschäftsmöglichkeiten ziehen, von denen sie erfahren, es sei denn, das Unternehmen tritt ausdrücklich von seinem Recht zurück, seine Interessen in Bezug auf das infrage kommende Geschäft durchzusetzen.



Falls ein Mitarbeiter zum persönlichen Vorteil eine Idee, ein Patent oder eine Geschäftsmöglichkeit weiterentwickeln möchte, die bzw. das auch für das Unternehmen von Interesse sein könnte, ist der Mitarbeiter verpflichtet, seinen Vorgesetzten darüber zu informieren. Der Vorgesetzte wiederum informiert dann den Mitarbeiter über die Absicht des Unternehmens, sein diesbezügliches Interesse zu verteidigen oder nicht.

## NUTZUNG EXTERNER DIENSTLEISTER

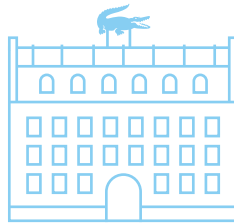
---

Die Entscheidung zur Nutzung eines Dienstleisters oder externen Beraters, dessen jährliche globale Abrechnung mehr als 30.000 EUR (*oder Äquivalent in Landeswährung*) beträgt, hängt von einer vorherigen Ausschreibung ab. Der Dienstleister wird gemäß den Regeln dieses Verhaltenskodex ausgewählt. Um die Gespräche und Verhandlungen mit den betroffenen Unternehmen nicht zu stören, dürfen ihnen weder direkt noch indirekt Informationen über die Namen der Wettbewerber, Preise, konkurrierende Angebote oder Budgets mitgeteilt werden. Gleichmaßen dürfen während des Ausschreibungsverfahrens weder positive noch negative Meinungen geäußert werden.

Lebenspartner, Ehepartner und nächste Familienangehörige von Mitarbeitern können demnach ausschließlich basierend auf ihren Qualifikationen, Leistungen, Fertigkeiten und ihrer Erfahrung als Dienstleister oder externe Berater für die LACOSTE Group ausgewählt werden.

**SOLLTEN GESCHÄFTLICHE UMSTÄNDE  
DEN AUSTAUSCH VON GESCHENKEN ODER  
EINLADUNGEN ERFORDERN, GEHEN SIE MIT  
GESUNDEM MENSCHENVERSTAND VOR UND  
ACHTEN SIE BESONDERS DARAUF, DASS SIE  
IHRE ENTSCHEIDUNGEN IN KEINER WEISE  
BEEINFLUSSEN.** 🦎

# 04



## SCHUTZ DES UNTERNEHMENS UND DER MARKE



# RESSOURCENNUTZUNG DER GRUPPE

---

## — VERMÖGENSWERTE UND RESSOURCEN

Jeder Mitarbeiter muss die Vermögenswerte und Ressourcen der Gruppe (*Gelände, technische Ausrüstung und Werkzeuge, Computer, Telefone usw.*) gemäß ihrem professionellen Zweck nutzen. Jeder ist für die Vermeidung von Zerfall, Abänderung, versuchtem Betrug, Diebstahl usw. verantwortlich.

Die gelegentliche und angemessene Nutzung dieser Ressourcen zu privaten Zwecken (*wie Werkzeuge, Bürosoftware, Kommunikationsmittel*) können unter der Aufsicht und mit Genehmigung des Managements innerhalb des gesetzlichen Rahmens toleriert werden.

## — INTERNET

Das Internet muss gemäß der **IT-Charta\* der Gruppe** und lokal definierten Regeln (*einschließlich E-Mails und Zugang zum internen Netzwerk*) genutzt werden.

Die Charta legt folgende Verbote fest:


- Nutzung von Websites mit Partnerbörsen-, sittenwidrigen oder Gaming-Charakter,
- Teilnahme an Kettenbriefen,
- Ansehen, Senden oder Speichern von Informationen und Dokumenten obszöner oder diffamierender Art oder solchen, die Urheberrechte verletzen.



\* Die IT-Charta der Gruppe ist im Intranet Portal von LACOSTE verfügbar

# SCHUTZ DER MARKE UND VERTRAULICHER INFORMATIONEN

---

MIT INTEGRITÄT ZU HANDELN, BEDEUTET AUCH, DIE IMMATERIELLEN VERMÖGENSGEGENSTÄNDE VON LACOSTE, DARUNTER MARKEN, RUF UND VERTRAULICHE INFORMATIONEN DES UNTERNEHMENS, ZU SCHÜTZEN. 

## — VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT

Jede Person ist auf ihrer Ebene für den Schutz vertraulicher, sich im Besitz des Unternehmens befindlicher Informationen wie jene über neue Modelle und Produkte, Geschäfts- oder strategische Pläne, finanzielle Informationen, Organigramme sowie sonstige die Unternehmensorganisation betreffende Daten verantwortlich.

Die Datenschutzverpflichtung erstreckt sich auch auf vertrauliche Informationen, die Dritte, mit denen wir Geschäftsbeziehungen pflegen (*Partner, Lieferanten, Berater, Kunden*), übermittelt oder mitgeteilt haben. Bei Kundendaten (*CRM*) zum Beispiel bestehen diesbezüglich gelegentlich allerdings keine gesetzlichen Verpflichtungen. Die Verpflichtung gilt auch dann noch, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt.

Im Allgemeinen und um das Markenimage des Unternehmens zu bewahren, sollte niemand öffentliche Aussagen tätigen oder ein anderweitiges Verhalten an den Tag legen, das dem Ruf der Marke schaden könnte.

Unbefugte Nutzung oder Offenlegung vertraulicher oder privater Informationen kann zu Disziplinarmaßnahmen und sogar zur Kündigung führen.

## — GEISTIGE EIGENTUMSRECHTE

Zur Vermeidung der Exposition der Marke gegenüber Ansprüchen, die auf geistigen Eigentumsrechten Dritter basieren, müssen Personen, die in Bereichen arbeiten, welche die visuelle Identität der Marke darstellen (*einschließlich Branding, Produktdesign, Werbung und Unternehmenskommunikation*) vor einer öffentlichen Preisgabe die Genehmigung des Intellectual Property Department einholen.

# KAMPF GEGEN FÄLSCHUNG

---

Mit der weltweit wachsenden Berühmtheit unserer Marke sehen wir uns immer häufiger mit Fälschung konfrontiert. Jede Person (*Mitarbeiter, Partner und Lieferant*) muss sich für den Kampf gegen Fälschung einsetzen, indem sie sich weigert, gefälschte Ware zu kaufen/verkaufen oder diesen illegalen und schädigenden Handel in sonst einer Weise zu unterstützen. Jegliche unbefugte Nutzung unserer Marken, auch online, sowie jeglicher illegaler Verkauf müssen dem Intellectual Property Department über folgende E-Mail-Adresse mitgeteilt werden: [counterfeit@lacoste.com](mailto:counterfeit@lacoste.com)

MIT DER WELTWEIT WACHSENDEN  
BERÜHMTHEIT UNSERER MARKE  
SEHEN WIR UNS IMMER HÄUFIGER  
MIT FÄLSCHUNG KONFRONTIERT. 🦎



**Eine unautorisierte Verwendung der Marke Lacoste muss unverzüglich per E-Mail gemeldet werden. Bitte senden Sie eine Infomail an [counterfeit@lacoste.com](mailto:counterfeit@lacoste.com)**

# 05



**RESPEKT  
FÜR UNSER  
TEAM**



# NULL TOLERANZ FÜR JEDLICHE FORM VON DISKRIMINIERUNG, BELÄSTIGUNG UND GEWALT

---

Die LACOSTE-Mitarbeiter und die seiner Partner haben ein Recht auf respekt- und würdevollen Umgang.

## — DISKRIMINIERUNG

Keine Beschäftigungsentscheidung wie Einstellung, Rollenzuweisung, Gehalt, Leistungen, Aufstieg, Disziplinarmaßnahmen, Kündigung und Zwangsverrentung dürfen basierend auf Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, körperlichen Merkmalen, Gesundheit, Gewerkschafts- oder politischen Aktivitäten, Religionszugehörigkeit, Familienstatus, Schwangerschaft, nationaler oder ethnischer Herkunft, Staatsbürgerschaft, körperlicher oder geistiger Behinderung oder Militärstatus getroffen werden oder durch einen gesetzeswidrigen Grund motiviert sein.

## — MORALISCHE ODER SEXUELLE BELÄSTIGUNG

LACOSTE setzt sich für einen Arbeitsplatz ohne jegliche Form von psychologischer oder sexueller Belästigung ein. Jeder muss seine Kollegen und Partner respektieren, ohne sie bewusst zu beleidigen, zu verletzen, zu erniedrigen, zu isolieren oder ihnen einen Fehler aufzuzwängen. Gleichermaßen ist sexuelle Belästigung sowohl intern als auch gegenüber Dritten, mit denen wir in professionellem Kontakt stehen, inakzeptabel. Demgemäß sind folgende Verhaltensweisen zu jeder Zeit inakzeptabel: unangemessene Gesten, unerwünschter Körperkontakt, E-Mails, Blicke, Kommentare, Einladungen oder sexuelle Avancen. Sexuelle Belästigung kann sowohl Männer als auch Frauen betreffen.

## — GEWALT

Körperliche Gewalt (*einschließlich Einschüchterung, Belästigung und/oder Nötigung*) oder Gewaltandrohung gegenüber Mitarbeitern, Eigentum oder dem Unternehmen werden nicht toleriert. Dies gilt auch für einschüchterndes und beleidigendes Verhalten, das ein feindseliges Arbeitsumfeld schafft.

## — DISZIPLINARMASSNAHMEN

Jegliche Disziplinarmaßnahmen sollten schriftlich definiert und der betroffenen Person klar und verständlich erklärt werden.

# MEINUNGSFREIHEIT UND AUFTRETEN AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS

Die LACOSTE Group respektiert und fördert das Recht ihrer Mitarbeiter auf Meinungsfreiheit sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens.

Im Allgemeinen und im Rahmen der Loyalitätspflicht sowie um das Markenimage des Unternehmens zu bewahren, sollte niemand öffentliche Aussagen tätigen oder ein anderweitiges Verhalten an den Tag legen, das dem Ruf der Marke schaden könnte.

## — MEINUNGSÄUSSERUNG UND SOCIAL MEDIA

Um die Interessen der Gruppe und der Marke beim Sprechen über die Gruppe, ihre Tochtergesellschaften oder Anteilseigner außerhalb der Gruppe zu schützen, müssen folgende Regeln beachtet werden:

- Die Beantwortung externer Anfragen für förmliche oder formlose Informationen sind ausschließlich den Mitarbeitern des Press Relations Department vorbehalten. Öffentliche Bekanntgaben über LACOSTE bedürfen der Genehmigung jener Abteilung und müssen an folgende Adresse gesendet werden: [pcollet@lacoste.com](mailto:pcollet@lacoste.com)
- Die Mitarbeiter der Gruppe sind nicht befugt, im Auftrag von LACOSTE Informationen zu kommunizieren oder sich an Aktivitäten in sozialen oder traditionellen Medien zu beteiligen. Die Teilnahme des Unternehmens in sozialen oder traditionellen Medien wird vom Communication Department gehandhabt.
- Kein Mitarbeiter der Gruppe darf LACOSTE in eine Position oder Bekanntgabe miteinbeziehen oder es damit in Verbindung bringen.

## — NEBENBERUFLICHES ENGAGEMENT

LACOSTE respektiert das individuelle Engagement von Personen für öffentliche Aktivitäten politischer, sozialer, religiöser, assoziativer oder bürgerlicher Natur.

- Betroffene Mitarbeiter müssen deutlich machen, dass sie durch die Ausübung ihrer außerberuflichen Pflichten weder LACOSTE noch dessen Interessen vertreten.
- Solche Aktivitäten dürfen ausschließlich außerhalb des Unternehmens und der Bürozeiten ausgeführt werden und Mitarbeiter dürfen ihre Zugehörigkeit zur LACOSTE Group nicht preisgeben.
- Sie sollten nicht in direktem oder indirektem Wettbewerb mit den Aktivitäten von LACOSTE (*Entwicklung, Design, Produkt oder Verkauf von Modeartikeln*) stehen, den Ruf von LACOSTE riskieren oder sonst wie einen Interessenkonflikt mit LACOSTE verursachen.

Die finanzielle Unterstützung von politischen Parteien oder Kandidaten durch Unternehmen ist in einigen Ländern verboten, daher muss jegliche Förderung von politischen, religiösen oder Handelsorganisationen durch unser Unternehmen in Einklang mit der lokalen Gesetzgebung stattfinden und im Vorfeld vom LACOSTE CEO genehmigt werden.



## ARBEITSUMGEBUNG / HYGIENE UND SICHERHEIT

---

LACOSTE setzt sich zugunsten seiner Mitarbeiter und Interessenvertreter für eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung ein, um Unfälle und Gesundheitsprobleme, die sich direkt aus oder in Verbindung mit der Arbeit ergeben, zu vermeiden. LACOSTE-Mitarbeiter und Partner werden weder am noch fern vom Arbeitsplatz Situationen ausgesetzt, die ihre Gesundheit gefährden oder schädigen können.

Jede Person muss die für unsere Tätigkeiten geltenden Gesetze und Regeln beachten. Gleichmaßen müssen direkte und indirekte Dienstleister angemessene Gesundheits- und Sicherheitsregeln einhalten. Dazu müssen sie die Anweisungen des Verhaltenskodex für LACOSTE-Partner unterzeichnen und befolgen.

**LACOSTE-MITARBEITER UND PARTNER  
WERDEN WEDER AM NOCH FERN  
VOM ARBEITSPLATZ SITUATIONEN  
AUSGESETZT, DIE IHRE GESUNDHEIT  
GEFÄHRDEN ODER SCHÄDIGEN  
KÖNNEN. 🚫**

# 06

## UMWELTSCHUTZ



**LACOSTE UND SEINE PARTNER MÜSSEN DIE IN DEN LÄNDERN, IN DENEN SIE OPERIEREN, GELTENDEN UMWELTSCHUTZGESETZE UND -VORSCHRIFTEN EINHALTEN. 🦋**

Demgemäß müssen wir alle Vorsichts- und Umweltschutzmaßnahmen ergreifen, um die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf die Luftverschmutzung, das Erdreich, die Umwelt und die menschliche Gesundheit im Allgemeinen zu beschränken. Jeder muss seinen Fokus auf die Entwicklung und Nutzung von Technologien richten, die am umweltfreundlichsten sind.

Der Verhaltenskodex ist in 9 Sprachen  
auf dem Lacoste Intranet verfügbar  
unter [www.lacoste.com](http://www.lacoste.com)

