



IMTC - Verhaltenskodex

IMTC Code of Conduct



IMTC Verhaltenskodex

Präambel

 IMTC Manufacturing & Trade GmbH ist kein Mitglied der Business Social Compliance Initiative (BSCI), sie ist sich aber der Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern und deren Arbeitsbedingungen bewusst, die für IMTC Produkte herstellen oder Dienstleistungen erbringen, unabhängig vom Ort der Betriebsstätte.

IMTC Manufacturing & Trade GmbH produziert ausschließlich in Deutschland und achtet bei der Auswahl der Lieferanten darauf, dass die von IMTC zu verarbeitenden Vormaterialien innerhalb der EG produziert werden.

IMTC Manufacturing und Trade GmbH verlangt, dass den Arbeitnehmern, die Produkte für die Weiterverarbeitung durch IMTC herstellen oder Dienstleistungen dafür erbringen, ausreichende Entlohnung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zugesichert werden, so wie sie in den Übereinkommen 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 und 138 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aufgeführt sind.

IMTC Manufacturing & Trade GmbH verlangt von ihren Auftragnehmern die Zusicherung, dass die Arbeitsbedingungen der Übereinkommen der ILO vom Auftragnehmer selbst und auch von seinen Unterlieferanten eingehalten werden.

IMTC Manufacturing & Trade achtet zusätzlich auch darauf, dass die Vormaterialien den geltenden Vorschriften entsprechen um die Gesundheit der Benutzer nicht zu gefährden und sie achtet darauf, dass die Lieferwege für Vormaterial vom Produzenten zur Produktionsstätte so kurz wie möglich sind, um die Umwelt zu schonen. Bei der Produktentwicklung wird darauf geachtet, dass ein wesentlicher Teil der bei der Produktion anfallenden Abfallstoffe sortenrein der Wiederverwertung zugeführt werden kann.

Der IMTC-Verhaltenskodex

basiert auf dem BSCI-Verhaltenskodex, dem die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der UNO, den Konventionen der UNO über die Rechte von Kindern sowie über die Abschaffung jeglicher Form der Diskriminierung von Frauen, dem UN Global Compact, den OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und anderen international anerkannten Abkommen zu Grunde liegen. Lieferanten haben sicherzustellen, dass der Verhaltenskodex auch von Unterlieferanten eingehalten wird.

Bei Entscheidungen und Maßnahmen sollte das Lieferunternehmen darauf abzielen, mit Blick auf eine stufenweise Entwicklung, folgende Kriterien einzuhalten:

1. Einhaltung von Gesetzen

Die nationalen Gesetze und Vorschriften und Verordnungen, industrielle Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen sind einzuhalten. Dabei sind die Regelungen anzuwenden, die die strengsten Anforderungen stellen.

2. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Recht der Beschäftigten auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ihrer Wahl, und deren Recht, Kollektivverhandlungen zu führen, ist zu achten. Das Unternehmen

stellt sicher, dass Arbeitnehmervertreter keiner Diskriminierung, Belästigung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahme wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder ihrer Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten ausgesetzt sind und dass Arbeitnehmervertreter Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder haben.

– In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 11, 87, 98, 135 und 154.

3. Verbot der Diskriminierung

Jede Art der Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung, der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder dem Eintritt in den Ruhestand aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder eines anderen Zustands, ist untersagt.

– In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158, 159, 169 und 183.

4. Löhne

Die Löhne für reguläre Arbeitszeiten, Überstunden und Überstundenausgleich müssen den gesetzlichen Mindestlöhnen



bzw. Industriestandards entsprechen bzw. diese übersteigen. Lohnabzüge als Strafmaßnahme sind verboten. In Fällen, in denen die gesetzlichen Mindestlöhne oder industriellen Mindeststandards die Kosten für den Lebensunterhalt nicht decken und kein zusätzliches frei verfügbares Einkommen belassen, werden Unternehmen ermutigt, ihren Mitarbeitern eine angemessene Vergütung, die diese Grundbedürfnisse abdeckt, zu zahlen.

Die Lieferunternehmen stellen sicher, dass die Beschäftigten übersichtlich, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes informiert werden. Auch sichergestellt wird, dass die Löhne in Übereinstimmung mit allen geltenden Gesetzen ausgezahlt werden und die Vergütung auf eine für die Beschäftigten geeignete Weise erfolgt.

– In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 12, 26, 101, 102 und 131.

5. Arbeitszeit

Das Lieferunternehmen hat die gültigen nationalen Gesetze und Industriestandards zu Arbeitsstunden einzuhalten. Es sollen die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung gelten, jedoch dürfen 48 Stunden nicht regelmäßig überschritten werden. Überstunden bis maximal 12 Stunden pro Woche dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden, sie sind zusätzlich zu vergüten. Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen.

– In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 1 und 14 und der ILO-Empfehlung 116.

6. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Das Unternehmen sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Es sind klare Regeln und Verfahren für die Gesundheit am Arbeitsplatz aufzustellen und zu befolgen, insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, des Zugangs zu sauberen Toiletten und zu Trinkwasser. Gegebenenfalls sind hygienische Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz sowie Zustände in den Schlafsälen, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten. Insbesondere jugendliche Arbeitnehmer dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden.

Es ist ein Mitglied der Geschäftsleitung zu benennen, das für die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten sowie für die Umsetzung der Gesundheits- und Sicherheitsvorgaben verantwortlich ist. Systeme zur Feststellung und Vermeidung von bzw. zur Reaktion auf potenzielle Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sind einzurichten.

– In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 155 und der ILO-Empfehlungen 164 und 190.

7. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung verboten. Von diesen verschiedenen Standards

ist derjenige anzuwenden, der die strengsten Anforderungen stellt. Jegliche Form der Ausbeutung von Kindern ist verboten. Arbeitsbedingungen, die denjenigen der Sklaverei ähneln oder der Gesundheit der Kinder schaden, sind verboten. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer sind zu schützen. Für den Fall, dass Kinder in Situationen angetroffen werden, auf die die Definition der Kinderarbeit gemäß den obigen Standards zutrifft, hat das Lieferunternehmen Maßnahmen und schriftlich fixierte Verfahren zu ergreifen und zu dokumentieren, die Abhilfe für die arbeitenden Kinder schaffen. Ferner stellt das Unternehmen angemessene finanzielle und sonstige Unterstützung bereit, damit solche Kinder, solange sie im Kindesalter sind, die Schule besuchen können.

– In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 10, 79, 138, 142 und 182 und Empfehlung 146.

8. Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit und Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmern zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, ist verboten.

Gefangenearbeit, welche die grundlegenden Menschenrechte verletzt, ist ebenfalls verboten. Die Mitarbeiter haben das Recht, ihren Arbeitsplatz am Ende eines üblichen Arbeitstages zu verlassen. Es steht ihnen frei, ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen. Das Unternehmen hat seine Mitarbeiter mit Würde und Respekt zu behandeln. Die Anwendung von körperlichen Strafen sowie von psychischer oder physischer Nötigung und verbalen Beschimpfungen ist verboten.

– In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

9. Umwelt- und Sicherheitsfragen

Verfahren und Standards für die Abfallbewirtschaftung, den Umgang mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen sowie deren Entsorgung als auch für Emissionen und für die Abwasserbehandlung müssen den gesetzlichen Mindestanforderungen entsprechen oder über diese hinausgehen.


10. Managementsysteme

Das Lieferunternehmen legt eine Politik der sozialen Verantwortung fest und setzt diese in ein Managementsystem um, mit dem sichergestellt wird, dass die Anforderungen des IMTC-Verhaltenskodexes erfüllt werden können. Ferner führt es eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Anti-bestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die korrekte Umsetzung und fortwährende Verbesserung der Umsetzung des Verhaltenskodexes. Sie ergreift Korrekturmaßnahmen, überprüft regelmäßig die Einhaltung des Verhaltenskodexes und ist ebenfalls verantwortlich dafür, dass alle Arbeitnehmer über die Anforderungen des Verhaltenskodexes informiert sind. Des Weiteren bearbeitet sie Hinweise von Arbeitnehmern bezüglich der Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes.



IMTC Code of Conduct

Preamble

 IMTC Manufacturing & Trade GmbH is not a member of the Business Social Compliance Initiative (BSSI), it is however aware of the responsibility towards the workers who manufacture IMTC products or provide services, and their working conditions, irrespective of the location of the business premises.

IMTC Manufacturing & Trade GmbH manufactures solely in Germany and, through its selection of suppliers, ensures that the primary materials that are to be processed by IMTC are produced within the EC.

IMTC Manufacturing & Trade GmbH requires that the workers who manufacture products for further processing by IMTC, or provide services associated with this, are guaranteed adequate wages and humane working conditions, as specified in Conventions 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 and 138 of the International Labour Organisation (ILO).

IMTC Manufacturing & Trade GmbH requires assurance from its contractors that the working conditions specified in the Conventions of the ILO will be observed by the contractors themselves and also by their subcontractors.

In addition, IMTC Manufacturing & Trade also ensures that primary materials comply with the applicable regulations so that the health of the user is not endangered and it ensures that the supply routes for primary material from the producer to the production site are as short as possible in order to protect the environment. In the field of product development, attention is paid to the fact that a significant proportion of waste materials produced during the manufacturing process can be separated for recycling.

The IMTC Code of Conduct

is based on the BSCI Code of Conduct, which itself is based on the Conventions of the International Labour Organisation (ILO), the UN Declaration of Human Rights, the UN Conventions on the rights of the child, as well as the elimination of all forms of discrimination against women, the UN Global Compact, the OECD Guidelines for Multinational Enterprises and other internationally recognised agreements. Suppliers must ensure that the Code of Conduct is also observed by subcontractors.

Within the scope of options for action and appropriate measures, the supplier company should aim to implement the following criteria in a development approach:

1. Legal Compliance

The national laws and rules and regulations, industrial minimum standards, conventions of the ILO and UN, and all other relevant legal requirements must be observed. Those regulations that impose the most stringent requirements will be the ones that are applied.

2. Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining

The right of employees to join a union of their choice, and their right to collective bargaining must be observed. The company will ensure that workers' representatives are not subject to

any discrimination, harassment, intimidation or retaliation as a result of their union membership or their participation in union activities and that workers' representatives have access to their members' workplaces.

– *In accordance with ILO Conventions 11, 87, 98, 135 and 154.*

3. Prohibition of Discrimination

No discrimination will be tolerated in hiring, remuneration, access to training, promotion, termination of employment or retirement based on gender, age, religion, race, caste, birth, social background, disability, ethnic or national origin, nationality, membership in workers' organisations including unions, political affiliation or opinions, sexual orientation, family responsibilities, marital status or any other condition that could give rise to discrimination.

– *In accordance with ILO Conventions 100, 111, 143, 158, 159, 169 and 183.*

4. Wages

The wages for regular working hours, overtime and overtime differentials must meet or exceed the legal minimum wages and/or industrial standards. Deductions from wages as a disciplinary measure are forbidden. In cases where the legal minimum wages or industrial minimum standards do not cover living expenses and provide no additional disposable income,

companies are encouraged to provide their employees with adequate remuneration to meet these basic needs.

Supplier companies will ensure that workers are regularly informed about their wage and benefits composition in a clear and detailed manner. It will also be ensured that wages are paid in accordance with all applicable laws and that remuneration is carried out in a manner which is convenient for the workers.

– *In accordance with ILO Conventions 12, 26, 101, 102 and 131.*

5. Working Hours

The supplier company must comply with the applicable national laws and industry standards on working hours. The maximum allowable working hours in a week are as defined by national law, but must not on a regular basis exceed 48 hours. Overtime must not exceed 12 hours per week and must be carried out solely on a voluntary basis, workers will receive additional remuneration for this. Every worker is entitled to at least one free day following six consecutive days worked.

– *In accordance with ILO Conventions 1 and 14, and ILO Recommendation 116.*

6. Health and Safety in the Workplace

The company will provide a safe and healthy workplace environment. A clear set of regulations and procedures must be established and followed with regard to health in the workplace, particularly in relation to the provision and use of personal protective equipment, access to clean toilets and drinking water. Where appropriate, sanitary facilities for food storage will be provided. Practices and conditions in the workplace, and conditions in dormitories, which violate basic human rights are forbidden. In particular, young workers must not be exposed to hazardous, unsafe or unhealthy situations.

A management representative must be appointed who is responsible for the health and safety of all employees, and also for the implementation of the health and safety standards. Systems to detect, avoid or respond to potential threats to the health and safety of all workers must be established.

– *In accordance with ILO Conventions 155 and ILO Recommendation 164 and 190.*

7. Prohibition of Child Labour

Child labour is forbidden as defined by the Conventions of the ILO and the United Nations and/or national law. Of these various standards, the one that imposes the most stringent requirements will be the one that is applied. Any form of exploitation of children is forbidden. Working conditions which resemble slavery or which are harmful to children's health are forbidden. The rights of young workers must be protected. In the event that children are found to be in situations which fit the definition of child labour according to the standards stated above, the supplier company will implement measures and written procedures for the remediation of the children found working. Furthermore, the company will

provide adequate financial and other support to enable such children to attend school until they are no longer a child.

– *In accordance with ILO Conventions 10, 79, 138, 142 and 182 and Recommendation 146.*

8. Prohibition of Forced and Compulsory Labour and Disciplinary Measures

All forms of forced labour, such as the lodging of a deposit or the retention of identity documents from workers upon commencement of employment are forbidden.

Prison labour which violates basic human rights is also forbidden. Workers have the right to leave their place of work at the end of the standard workday. They will be free to terminate their employment provided that they give reasonable notice to their employer. The company will treat its staff with dignity and respect. The use of corporal punishment, mental or physical coercion and verbal abuse is forbidden.

– *In accordance with ILO Conventions 29 and 105.*

9. Environment and Safety Issues

Procedures and standards for waste management, the handling and disposal of chemicals and other dangerous substances, as well as for emissions and effluent treatment must meet or exceed the minimum legal requirements.

10. Management Systems

The supplier company will establish and implement a policy for social accountability in the form of a management system, which will ensure that the requirements of the IMTC Code of Conduct can be met. Furthermore, it will establish and follow an anti-bribery/ anti-corruption policy in all business areas. The Management is responsible for the correct implementation and continuous improvement in the implementation of the Code of Conduct. It will take corrective measures, regularly review compliance with the Code of Conduct and will also be responsible for ensuring that all workers are informed of the requirements of the Code of Conduct. It will also address employees' concerns relating to non-compliance with the Code of Conduct.



Erklärung

Lieferanten erklären gegenüber der Firma IMTC

Declaration

Declaration of the supplier company to IMTC

Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des IMTC-Verhaltenskodexes 2012

Wir bestätigen hiermit, dass wir den IMTC-Verhaltenskodex erhalten und zur Kenntnis genommen haben.

Wir bestätigen, dass wir die relevanten Gesetze und Vorschriften der Länder kennen, in denen unser Unternehmen produziert.

Wir bestätigen, dass wir IMTC Manufacturing & Trade GmbH sofort nach Kenntnisnahme informieren, wenn der IMTC-Verhaltenskodex mit den geltenden Gesetzen oder Vorschriften des Landes bzw. der Länder kollidiert, in denen unsere Produkte hergestellt werden.

Wir bestätigen unsere Bereitschaft, den IMTC-Verhaltenskodex zu befolgen und auch dafür zu sorgen, dass von allen für uns produzierenden Unternehmen die dort niedergelegten Bestimmungen eingehalten werden.

Wir bestätigen, dass IMTC Manufacturing & Trade GmbH oder jeder von IMTC beauftragte Dritte jederzeit auch unangekündigte Überprüfungen bezüglich der Einhaltung des IMTC-Verhaltenskodexes in unseren Betriebsstätten oder in den Betriebsstätten unserer Subunternehmer durchführen darf.

Wir bestätigen, IMTC die Standorte der Betriebsstätten zu nennen, die für IMTC Manufacturing & Trade GmbH Waren herstellen oder Dienstleistungen erbringen.

Declaration of Commitment regarding Compliance with the IMTC 2012 Code of Conduct

We hereby confirm that we have received and taken note of the IMTC Code of Conduct.

We confirm that we are aware of the relevant laws and regulations of the countries in which our company manufactures.

We confirm that we will immediately inform IMTC Manufacturing & Trade GmbH if the IMTC Code of Conduct conflicts with the applicable laws or regulations of the country or countries in which our products are manufactured.

We confirm our willingness to follow the IMTC Code of Conduct and to also ensure that all companies which produce on our behalf comply with the stipulations incorporated therein.

We confirm that IMTC Manufacturing & Trade GmbH or any Third Party appointed by IMTC may carry out inspections with or without notice at our business premises or the business premises of our subcontractors relating to compliance with the IMTC Code of Conduct.

We confirm that we will notify IMTC of the locations of the business premises which manufacture goods or provide services for IMTC Manufacturing & Trade GmbH.

Firma / Company

Ort, Datum / Location, Date

Stempel / Stamp

Unterschrift / Signature

Der Unterzeichnete ist bevollmächtigter Vertreter des Unternehmens /
The undersigned is an authorised representative of the company

Name / name

IMTC produziert nach internationalen Richtlinien

IMTC production complies with international guidelines

Zertifizierungen und Produktsicherheit

Von allen für die Marke AXOPAD® verwendeten Materialien werden Stichproben von einem unabhängigen deutschen Prüfinstitut untersucht. Produkte der Marke AXOPAD® werden ab einer Liefermenge von 10.000 Pads zusätzlich aus der laufenden Produktion untersucht. Über das Prüfergebnis wird ein individuelles Zertifikat ausgestellt.

Phthalatfrei: EU-Richtlinie 2005/84/EG

(Phthalate in Spielzeug und Babyartikeln)

Das Produkt enthält im Sinne der Verordnung keine Phthalate

ZEK-Empfehlung: PAK in Verbraucherprodukten

Das Produkt unterschreitet die zulässigen Höchstgehalte für Materialien mit vorhersehbarem längerfristigem Hautkontakt >30sec. (Kategorie2)

REACH-Verordnung: EG Nr. 1907/2006

Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH)

RoHS: EU-Richtlinie 2002/95/EG

Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe

WRAP: Worldwide Responsible Accredited Production

Genähte Produkte, z.B. Schreibunterlagen aus Leder mit Ziernaht, bestickte Pads u.s.w., werden unter Beachtung der Standardelemente der WRAP-Zertifizierung hergestellt.

SA 8000®: Social Accountability 8000

IMTC beachtet diesen globalen Zertifizierungsstandard für soziale Verantwortung und die Erfüllung angemessener Arbeitsbedingungen, er basiert auf internationalen Arbeitsplatz-Normen, der Vereinbarung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und der UN-Kinderrechtskonvention.

ProdSG: Produktsicherheitsgesetz

Alle AXOPAD® -Produkte werden in Anlehnung an das Produktsicherheitsgesetz gefertigt und sind mit einem fälschungssicheren Hologramm ausgestattet. (Ausnahme: Untersetzer/Coaster)

Certification and Product Safety

Random samples of all materials used for the AXOPAD® brand are inspected by an independent German test institute. For delivery quantities of 10,000 pads and above, AXOPAD® products also undergo additional inspection during the ongoing production process. An individual certificate is issued containing the test result.

Free of phthalate: EU directive 2005/84/EC

(Phthalates in toys and childcare articles) The product contains no phthalates within the scope of the regulation

ZEK recommendation: PAH in consumer products

The product is below the maximum permitted levels for materials with anticipated prolonged skin contact (Category 2)

REACH - ordinance: EG Nr. 1907/2006

Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical Substances (REACH)

RoHS: EU directive 2002/95/EC

Restriction of the use of certain Hazardous Substances

WRAP: Worldwide Responsible Accredited Production

Sewn products, e.g. desk pads made from leather with decorative stitching, embroidered pads, etc., are manufactured in compliance with the standard components of the WRAP certification.

SA 8000®: Social Accountability 8000

IMTC observes this global certification standard for social accountability and decent working conditions, it is based on international workplace standards, the agreement of the International Labour Organisation (ILO), the Universal Declaration of Human Rights and the UN Convention on the Rights of the Child.

ProdSG: The German Product Safety Act

All AXOPAD® products are manufactured in accordance with the German Product Safety Act („Produktsicherheitsgesetz“) and are equipped with a forgery-proof hologram. (exception: coaster)

Produktidentifikation/
product identification



... und wir verpflichten uns zur Einhaltung
des GWW-Ehrenkodex.

... and we commit ourselves to compliance
with the GWW code of ethics.

GWW
GWW Gesamtverband der
Werbeartikel-Wirtschaft e.V.

EHRENKODEX

Firma
IMTC Manufacturing & Trade GmbH

Dieses Unternehmen hat sich zur Einhaltung des GWW-Ehrenkodex der Deutschen Werbeartikelwirtschaft verpflichtet und bekennt sich damit zur:

Beruflichen Chancengleichheit ohne jede Diskriminierung · zur Einhaltung guter, kaufmännischer Sitten · zur guten Fachberatung · zum Respektieren von Wettbewerbsrecht und Musterschutz · zur Geschäftsausübung ohne jede Korruption oder Vorteilsgewährung · zur Vermeidung gefährlicher Stoffe · zur Verpflichtung auf europäische Sozialstandards im internationalen Geschäft · zum Umweltschutz und verantwortlichen Umgang mit natürlichen Ressourcen · zum Einsatz qualitativ guter Werbeträger und zum Datenschutz.

Die detaillierte Selbstverpflichtung der Unternehmen in Verbänden des GWW finden Sie auf: www.gww.de

BWL Bundesverband Werbeartikel Lieferanten e.V.
buwg Bundesverband der Werbeartikel-Berichter und Großhändler e.V.
PSI
AKW Arbeitskreis Werbeartikel e.V. Verband der Werbemittelhersteller für Werbung und Verkaufsförderung seit 1974

Patrick Politze
Hans-Joachim Evers
Michael Freter
Klaus Rosenberger

 **GWW Gesamtverband der Werbeartikel-Wirtschaft e.V.**
(German Association of the Promotional Products Industry)

Code of ethics – IMTC Manufacturing & Trade GmbH

This company is committed to observing the code of ethics of the German Association of the Promotional Products Industry and thus declares its support for: equal opportunities without any discrimination; adherence to good business customs; positive professional advice; respect for competition law and copyright; the pursuit of business without any corruption or granting of undue advantage; the avoidance of hazardous materials; the commitment to European social standards in international business; preservation of the environment and the responsible handling of natural resources; the use of good-quality advertising media; and data protection.

You can find details of the self-commitment of companies in the association of GWW at: www.gww.de