



we organize...

SOZIALER, ETHISCHER UND ÖKOLOGISCHER VERHALTENSKODEX
SOCIAL, ETHICAL AND ENVIRONMENTAL CODE OF CONDUCT



helit innovative Büroprodukte GmbH
Maped Group
Osemundstr. 23-25
D-58566 Kierspe

tel.: +49 (0) 2359 - 905 0
email: info@helit.de

www.helit.de

Maped S.A.S
530 route de Pringy
74371 Pringy Cedex
France

tel.: +33 (0) 450 27 26 85
email: info@maped.fr

www.maped.de

SOZIALER, ETHISCHER UND ÖKOLOGISCHER VERHALTENSKODEX

SOCIAL, ETHICAL AND ENVIRONMENTAL CODE OF CONDUCT

Inhaltsverzeichnis

Table of contents

S.3	Einleitung
p.3	Introduction
S.3	Ziele
p.3	Objectives
S.3	Bezugnahmen
p.3	References
S.4	Grundlegende Verpflichtungen und Prinzipien
p.4	Basic commitments and principles
S.4	· Förderung und Entwicklung von Managementsystemen
p.4	· Promotion and development of management systems
S.4-5	· Freie Wahl der Arbeit und Verbot von Zwangsarbeit
p.4-5	· Free choice to work and no forced labor
S.5	· Verbot unmenschlicher und grober Behandlung
p.5	· No inhumane or harsh treatment
S.5-6	· Verbot von Kinderarbeit; Einhaltung von Vorschriften zur Beschäftigung von Jugendlichen
p.5-6	· No child labor; compliance with regulations for young workers
S.6	· Diskriminierungsverbot
p.6	· No discrimination
S.6	· Vereinigungsfreiheit und Schutz des Rechts auf Tarifverhandlungen
p.6	· Freedom of association and protection of the right to collective bargaining
S.6-7	· Arbeitsbedingungen im Einklang mit Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften
p.6-7	· Working conditions complying with occupational health and safety regulations
S.7-8	· Gerechte Vergütung und Sozialleistungen
p.7-8	· Fair remuneration and social benefits
S.8-9	· Zumutbare Arbeitszeiten
p.8-9	· Reasonable working hours
S.9	· Verbot unsicherer Arbeitsverhältnisse und verborgener Untervergaben
p.9	· No precarious employment – No disguised subcontracting
S.9-10	· Umweltschutz
p.9-10	· Protection of the environment
S.10	· Unternehmensethik – Verbot von Korruption und Fälschungen
p.10	· Business ethics: no corruption or counterfeiting
S.11	Umsetzung und Überwachung
p.11	Implementation and monitoring
S.12	Erklärung des Geschäftspartners
p.12	Business partner declaration
S.13	Anhang: Wichtige Bezugnahmen
p.13	Annex: Important references

Einleitung

MAPED, ein international führender Gestalter und Hersteller von Schul-, Schreib und Büromaterial, betrachtet nachhaltige Entwicklung als wichtiges Element seiner Strategie.

Die Grundwerte des Unternehmens – Achtung, Integrität, Kreativität, Anpassungsfähigkeit und Bürgerverantwortung – spiegeln sich in einer Reihe von langfristigen Umwelt-, Wirtschafts- und Sozialprojekten wider.

Als führendes international agierendes Unternehmen ist sich MAPED seiner Verantwortung und seiner Sorgfaltspflichten bewusst. Daher verfolgt MAPED einen strukturierten, aktiven Ansatz im Hinblick auf seine ethische, ökologische und soziale Verantwortung, der im vorliegenden Verhaltenskodex zum Ausdruck kommt.

Introduction

MAPED, leading international designer and manufacturer of school, writing and office supplies, considers Sustainable Development to be an important element of its strategy.

The company's fundamental values of respect, integrity, creativity, adaptability and civic responsibility are reflected in a number of long-term environmental, economic and social projects.

As a leading international player, MAPED is aware of its responsibilities, its duty of care and due diligence. MAPED has therefore adopted a structured, proactive approach to ethical, environmental and social responsibility, which is formalized in this Code of Conduct.

Ziele

Hauptziel dieses Verhaltenskodex ist es, ethische Geschäftspraktiken auf Grundlage partnerschaftlicher Beziehungen zu fördern. MAPED befürwortet in seinem geschäftlichen Einflussbereich einen Ansatz der ständigen Verbesserung und Weiterentwicklung.

MAPED bittet seine Partner, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzuhalten und in ihrem eigenen Unternehmen umzusetzen und beabsichtigt, auf diese Weise in seiner gesamten Liefer- und Vertriebskette Arbeitsbedingungen zu fördern, in denen die Achtung der Menschenrechte, des gesellschaftlichen Fortschritts und der Umwelt zum Ausdruck kommt.

Dieser Verhaltenskodex legt Mindestanforderungen fest. Sie dürfen nicht als Höchstgrenzen ausgelegt oder zum Nachteil von Mitarbeitern – insbesondere mit dem Ziel der Einschränkung ihrer Vereinigungsfreiheit oder ihres Rechts auf Tarifverhandlungen – eingesetzt werden.

Objectives

The main objective of this Code of Conduct is to promote ethical business practices based on partnership relationship. MAPED favors a continuous improvement and development approach within its professional sphere of influence.

By asking its partners to comply with the principles of this Code of Conduct and to implement them within their own organization, MAPED intends to promote working conditions that are respectful of human rights, social progress and the environment throughout its international supply and distribution chain.

This Code of Conduct stipulates minimum requirements. They must not be interpreted as maximum limits nor be used against employees, particularly with the aim of restricting their freedom of association or their right to collective bargaining.

Bezugnahmen

Dieser Verhaltenskodex basiert auf den fundamentalen Grundsätzen, die in verschiedenen Originaldokumenten (siehe Anhang) festgelegt sind: der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den fundamentalen Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), den Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten (UN), den Richtlinien der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen und den Grundsätzen des Global Compact der Vereinten Nationen.

Außerdem hält MAPED die Empfehlungen internationaler und europäischer Normen ein:

- ISO 14001 für das Umweltmanagement. Zertifizierung von MAPED am 19.05.2010
- OHSAS 18001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zertifizierung von MAPED am 28.05.2013
- SA 8000 für Arbeitsbedingungen
- REACH für das Management von in Produkten enthaltenen Chemikalien

References

This Code of Conduct is based on the fundamental principles defined in several original texts (see Annex): the Universal Declaration of Human Rights, the fundamental conventions and recommendations of the International Labor Organization (ILO), the guiding principles on business and human rights (UN), the Organization of Economic Cooperation and Development (OECD) guidelines for multinational enterprises, the principles of the United Nation's Global Compact.

Furthermore, MAPED complies with the requirements of international and European standards:

- ISO 14001 for environmental management. Certification obtained by MAPED 19/05/2010
- OHSAS 18001 for occupational health and safety. Certification obtained by MAPED 28/05/2013
- SA 8000 for working conditions
- REACH for the management of chemicals contained in products

Grundlegende Verpflichtungen und Prinzipien

MAPED hält die folgenden Grundprinzipien ein und bittet auch seine Geschäftspartner um deren Einhaltung:

Basic commitments and principles

MAPED complies with the following basic principles and asks its business partners to do the same:

1. Förderung und Entwicklung von Managementsystemen

Zur Einhaltung des Verhaltenskodex von MAPED sind Geschäftspartner verpflichtet, geeignete Managementsysteme einzuführen und anzuwenden, die in schriftlichen Verfahren darzulegen und in Schulungen zu vermitteln sind. Einem Mitglied der Geschäftsführung sollte die Verantwortung in Bezug auf soziale, ethische und ökologische Fragen übertragen werden.

1. Promotion and development of management systems

To comply with MAPED's Code of Conduct, business partners must implement and deploy appropriate management systems, formalized by written procedures and training. A member of the management team should be given responsibility for social, ethical and environmental issues.

2. Freie Wahl der Arbeit und Verbot von Zwangsarbeit

MAPED lehnt jede Form moderner Sklaverei ab.

Jeder Beschäftigte muss sich frei für seine Arbeit entscheiden können, ohne dass ihm sein Arbeitgeber mit Strafen, Geldbußen oder anderen Sanktionen droht. Den Beschäftigten muss es freistehen, ihren Arbeitsplatz am Ende jeder Schicht zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis mit einer

angemessenen Frist zu kündigen.

Zwangsarbeit von Gefängnisinsassen ist verboten. Auf eingewanderte und einheimische Arbeiter sind dieselben Bedingungen ohne Unterschied anzuwenden.

2. Free choice to work and no forced labor

MAPED rejects any form of modern slavery.

Every employee must be free to choose to work without being threatened with penalties, fines or any other sanction by his/her employer. Employees must be free to leave their workstation at the end of each shift, and to terminate their employment subject to due notice.

Forced prison labor is prohibited. The same conditions should be applied indifferently to both migrant and local workers.

3. Verbot unmenschlicher und grober Behandlung

Kein Beschäftigter soll herabwürdigender oder erniedrigender Behandlung, körperlicher Züchtigung, Drohungen und anderen Formen von Mobbing oder sexueller Belästigung ausgesetzt werden.

3. No inhumane or harsh treatment

No employee should be subjected to degrading or humiliating treatment, suffer physical punishment, threats or any other form of psychological or sexual harassment.

4. Verbot von Kinderarbeit; Einhaltung von Vorschriften zur Beschäftigung von Jugendlichen

MAPED verbietet die mittelbare oder unmittelbare Beschäftigung von Kindern unter fünfzehn Jahren bzw. unterhalb des Höchstalters der Schulpflicht im jeweiligen Land, sofern es oberhalb von 15 Jahren liegt, außer in Fällen, die von der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) ausdrücklich erlaubt worden sind.

Jedes Unternehmen muss ein wirksames Verfahren einführen, durch welches das Alter von Bewerbern bei der Einstellung überprüft wird.

Falls ein Unternehmen bereits Kinder beschäftigt, ist ein Unterstützungsprogramm zu entwickeln, um die Beendigung ihrer Tätigkeit zu den bestmöglichen Bedingungen sicherzustellen; dabei sind Anstrengungen zu unternehmen, eine Lösung im besten Interesse des Kindes und seiner Familie zu finden, wobei z. B. Beiträge zur Ausbildung des Kindes geleistet werden können oder das Kind durch ein erwachsenes Mitglied derselben Familie ersetzt werden kann.

Jugendliche (zwischen dem gesetzlichen Mindestalter und 18 Jahren) dürfen nicht für Tätigkeiten beschäftigt werden, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral oder ihre körperliche und geistige Entwicklung gefährden. Ihre Arbeitszeiten müssen den Schulbesuch bzw. die Teilnahme an Ausbildungsprogrammen zulassen.

4. No child labor; compliance with regulations for the employment of young workers

MAPED forbids the direct or indirect employment of children under fifteen or below the country's compulsory education age if this is over 15, except in cases expressly authorized by the ILO (International Labor Organization). An effective procedure must be implemented by each company to check the age of applicants upon recruitment.

If the company already employs children, a support program must be set up to organize their departure from the workplace under the best possible circumstances, by endeavoring to find a solution in the best interests of the child and his/her family, for example by contributing to the child's education

or trying to replace the child with an adult member of the same family.

Young workers (between the minimum legal age and 18 years) may not be employed in a job that endangers their health, safety, morality, or physical and intellectual development. Their working hours must be compatible with school attendance or participation in apprenticeship programs.

5. Diskriminierungsverbot

Diskriminierung auf Grundlage von Rasse, Religion, Volkszugehörigkeit, Kaste, Herkunft, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung oder Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder politischen Vereinigung ist bei der Einstellung von Personal und bei Entscheidungen über Vergütungen, Ausbildungsmöglichkeiten, Beförderungen und Entlassungen verboten. Mobbing, Belästigung und psychische oder körperliche Gewalt jeglicher Art im Zusammenhang mit dem Vorgenannten ist streng verboten.

5. No discrimination

Discrimination on the basis of race, religion, ethnicity, caste, origin, age, gender, handicap, sexual orientation, membership in a trade union or political organization is prohibited when recruiting or deciding remuneration, access to training, promotion and dismissal. Any harassment, psychological or physical violence in relation to any of the above is strictly prohibited.

6. Vereinigungsfreiheit und Schutz des Rechts auf Tarifverhandlungen

MAPED achtet und fördert das international anerkannte Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, sowohl im eigenen Unternehmen als auch in der gesamten Lieferkette. Alle Arbeiter haben das Recht, der Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten, eine eigene Gewerkschaft zu gründen und sich frei und unabhängig an Tarifverhandlungen zu beteiligen, ohne deshalb diskriminiert oder eingeschüchtert zu werden. Schränkt die Gesetzgebung des jeweiligen Landes diese Grundfreiheiten ein, ist der Arbeitgeber verpflichtet, sozialen Dialog und Arbeitnehmervertretung auf andere Weise zu fördern, z. B. durch Schaffung von Arbeitergremien und Vereinigungen, deren Mitglieder von den Beschäftigten frei gewählt werden.

6. Freedom of association and protection of the right to collective bargaining

MAPED respects and promotes the internationally recognized right to freedom of association and to collective bargaining, in its own company and throughout its supply chain. All workers have the right to join the trade union of their choice, to create their own union and to participate in collective bargaining freely and independently without suffering any discrimination or intimidation. If national legislation restricts these fundamental liberties, the employer must promote social dialogue and workers' representation in other ways, for example by creating workers' committees or associations, freely elected by its employees.

7. Arbeitsbedingungen im Einklang mit Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften

Angemessene Arbeits- und Gesundheitsschutzbedingungen sind zu schaffen, um für die Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sicherzustellen; dabei ist besonders auf die Gefährdetsten, z. B. Jugendliche, Schwangere und Behinderte, Rücksicht zu nehmen. Die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften des jeweiligen Landes – bzw. der internationalen Standards, sofern keine solchen Vorschriften bestehen – ist ein unbedingtes Mindestmaß.

Die Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken, denen Arbeiter aufgrund ihrer Aufgaben, ihrer Tätigkeit und der Dauer ihrer Tätigkeit ausgesetzt sind, müssen bewertet werden.

Wirksame Verfahren sind einzuführen, um Unfälle, Verletzungen und Erkrankungen bei der Arbeit zu verhindern; das Bewusstsein der Beschäftigten ist durch Schulungen und Übungen zum Gebrauch

von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) zu fördern; Arbeitsplätze müssen nach ergonomischen Grundsätzen aufgebaut werden; die Sicherheit von Gebäuden, Maschinen und Ausrüstung muss regelmäßig geprüft werden; Brandbekämpfungsausrüstung, die auf die Bedürfnisse des jeweiligen Betriebs angepasst ist, muss zur Verfügung gestellt werden; Evakuierungs- und Brandbekämpfungsübungen müssen durchgeführt werden usw.

Ein Mitglied der Geschäftsführung ist als Arbeits- und Gesundheitsschutzbeauftragter zu benennen, und ein Arbeits- und Gesundheitsschutzausschuss muss regelmäßig zusammenkommen, um sich mit den diesbezüglichen Angelegenheiten zu befassen.

Der Arbeitgeber soll medizinische Betreuung und Zugang zu Notfallversorgung sowie Zugang zu Trinkwasser und sicheren, sauberen Bereichen für Mahlzeiten und Pausen sicherstellen.

Alle von Beschäftigten benutzten Bereiche müssen den Vorschriften in Bezug auf Platz, Lüftung, Temperatur, Licht und Lärm entsprechen.

Der Arbeitgeber garantiert das Recht der Beschäftigten, im Falle drohender Gefahren für ihre körperliche Unversehrtheit oder ihr Leben den Arbeitsplatz zu verlassen.

7. Working conditions complying with occupational health and safety regulations

Health and safety conditions must be implemented to ensure a safe and healthy environment for employees, with particular attention to the most vulnerable, such as young workers, pregnant women and disabled workers. Compliance with national occupational health and safety regulations, or international standards if no such regulations exist, is a strict minimum.

The occupational health and safety risks to which workers are exposed due to their job, the industrial activity or the duration of their work must be assessed.

Effective procedures must be implemented to avoid occupational accidents, injuries and illnesses: employee awareness must be developed via training and exercises concerning the use of personal protective equipment (PPE); workstations must be organized according to the principles of ergonomics; the safety of buildings, machines and electrical equipment must be inspected regularly; fire-fighting equipment adapted to the factories' needs must be provided; evacuation and fire-fighting exercises must be organized, etc.

A Health and Safety Manager must be appointed from the management team and a Health and Safety committee shall meet regularly to deal with these matters.

The employer should guarantee medical assistance and access to emergency care, as well as access to drinking water and safe, clean areas for eating and break times.

Any areas used by employees must comply with requirements regarding space, ventilation, temperature, light and noise.

The employer guarantees the employee's right to leave the workplace in the case of imminent danger to his/her physical integrity or life.

8. Gerechte Vergütung und Sozialleistungen

MAPED und seine Geschäftspartner anerkennen, dass ihre Beschäftigten eine gerechte Bezahlung erhalten sollen, die ihnen eine angemessene Lebensführung ermöglicht und Gesundheit und Wohlergehen für sie und ihre Familien sicherstellt. Ihre Vergütung soll Lebensmittel, Kleidung, Wohnung, Bildung, medizinische Versorgung und die notwendigen sozialen Dienste abdecken.

Zur Erreichung dieses Ziels fordert MAPED seine Geschäftspartner auf, sich mit den Arbeitnehmer-

vertretern zu beraten, um alle möglichen Lösungen in Betracht zu ziehen.

In jedem Fall sollen alle Beschäftigten, auch Arbeiter mit Akkordlohn, mindestens den (landesweiten bzw. örtlichen) gesetzlichen Mindestlohn für ihre gesetzlich zulässige Arbeitszeit bzw. eine Bezahlung nach durch Tarifverträge bestätigte Standards der jeweiligen Branche (sofern diese für den jeweiligen Beschäftigten günstiger sind) erhalten.

Jeder Beschäftigte soll außerdem alle gesetzlichen Sozialleistungen (bezahlten Jahresurlaub, Sonderurlaub, Mutterschaftsurlaub, Betriebszugehörigkeitsboni, vorgeschriebene Sozialleistungen usw.) erhalten.

Löhne müssen regelmäßig und rechtzeitig gezahlt werden. Den Beschäftigten sind detaillierte und verständliche schriftliche Informationen zu den Bestandteilen ihrer Vergütung zu liefern. Abzüge sind unzulässig, sofern sie nicht nach dem Gesetz oder einem Tarifvertrag vorgesehen sind.

Die Berechnung und Vergütung von Überstunden mit Überstundenzuschlägen muss den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

8. Fair remuneration and social benefits

MAPED and its business partners acknowledge that their employees should receive fair pay that affords them a decent lifestyle, ensuring the health and well-being of themselves and their families. Their salary should cover food, clothing, accommodation, education, medical care and the necessary social services.

To achieve this objective, MAPED invites its business partners to consult the employees' representatives in order to consider all possible solutions.

In any event, all employees, including piece rate workers, should be paid at least the minimum legal wage (national or local) for the legal duration of work, or according to industry standards approved by collective conventions if these are more favorable to the employee.

Every employee should also receive all legal social benefits (paid annual leave, exceptional leave, maternity leave, seniority bonuses, mandatory social welfare, etc.)

Wages must be paid regularly and on time. Employees shall be provided with detailed and comprehensible written information on the elements of their salary. No deductions are allowed unless provided for by law or by a collective bargaining agreement.

The calculation and payment of overtime at premium rates must comply with legal provisions.

9. Zumutbare Arbeitszeiten

Arbeitszeiten müssen den Vorschriften des jeweiligen Landes entsprechen und dürfen 48 Stunden pro Woche (ohne Überstunden) nicht überschreiten, mit Ausnahme von besonderen, von der ILO erlaubten Ausnahmen.

Überstunden sollen nur gelegentlich geleistet und vom Beschäftigten freiwillig akzeptiert werden. Überstunden dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten.

Allen Arbeitern müssen Pausen während des Arbeitstags sowie ein freier Tag nach einem Zeitraum von 6 aufeinanderfolgenden Tagen zugestanden werden, sofern in einem Tarifvertrag oder einer Sondergenehmigung der zuständigen Behörde nichts Gegenteiliges festgelegt ist.

9. Reasonable working hours

Working hours must comply with national regulations and not exceed 48 hours per week (excluding overtime), except for specific ILO exceptions.

Overtime should remain occasional and accepted voluntarily by the employee. Overtime may not

exceed 12 hours per week.

All workers must be permitted breaks during the working day and one day off after any period of 6 consecutive working days, unless otherwise specified in a collective bargaining agreement or a special authorization from the competent authority.

10. Verbot unsicherer Arbeitsverhältnisse und verborgener Untervergaben

Beschäftigungen sollen als förmliche Arbeitsverhältnisse erfolgen, welche die Gesetze und Praktiken des jeweiligen Landes zur Grundlage haben und in einem Anstellungsschreiben oder einem Anstellungsvertrag beschrieben sind, in dem die Rechte, Pflichten und Beschäftigungsbedingungen des Arbeiters (Status, Arbeitszeit, Lohn, Zahlungsbedingungen usw.) im Einzelnen aufgeführt sind.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, reguläre Arbeitsverhältnisse zu bevorzugen und den Geist der Arbeitsgesetze des jeweiligen Landes zu achten, indem er den Missbrauch von Zeitarbeits-, Saisonarbeits- und Ausbildungsverträgen vermeidet.

Verborgene Untervergaben sind gemäß diesem Verhaltenskodex verboten.

Eine teilweise oder vollständige Untervergabe der Fertigung von Waren, die Gegenstand einer Vereinbarung zwischen Auftragnehmer und Auftraggeber sind, ist zuvor von MAPED zu genehmigen; derartige Genehmigungen können von Fall zu Fall vergeben werden. Die Bedingungen einer genehmigten Untervergabe bzw. Heimarbeit sind in einem Managementsystem und in schriftlichen Verfahren darzulegen.

10. No precarious employment – No disguised subcontracting

Employment should be provided according to a formal working relationship, based on national laws and practices and described in either a letter of employment or an employment contract which detail the worker's rights, obligations and employment conditions: status, hours, wage, terms and conditions of payment, etc.

The employer undertakes to favor regular working relationship and to respect the spirit of national employment laws by avoiding the abusive use of temporary, seasonal or apprentice contracts.

Disguised subcontracting is prohibited by this Code of Conduct.

Any partial or complete transfer of the manufacture of goods subject of an agreement between supplier and client must first be authorized by MAPED; such authorization may be granted on a case by case basis. The terms of authorized subcontracting and home-working must be formalized by a management system and written procedures.

11. Umweltschutz

Die starke Selbstverpflichtung von MAPED, die Auswirkungen seiner Tätigkeit auf die Umwelt zu minimieren, spiegelt sich in der Zertifizierung seiner Produktionsstätten nach ISO 14001 und in der umweltgerechten Gestaltung seiner Produkte wider. MAPED verlangt, dass auch seine Zulieferer eine aktive Umweltstrategie verfolgen.

Zulieferer müssen als unbedingtes Mindestmaß die geltenden Gesetze und Vorschriften des jeweiligen Landes zum Umweltschutz einhalten. Eine Umweltverträglichkeitsstudie und Risikobewertung müssen durchgeführt werden, und das entsprechende Managementsystem muss eingeführt werden. Gegebenenfalls müssen die notwendigen Genehmigungen und Berechtigungen für die Nutzung von Wasser-, Gas- und Stromzufuhren, die Müllverarbeitung, das Gefahrstoffmanagement und den Ausstoß von Abfällen in Wasser und Atmosphäre eingeholt werden.

11. Protection of the environment

MAPED's strong commitment to minimizing the impacts of its activity on the environment is reflected in the ISO 14001 certification of its production sites and the eco-design of its products. MAPED demands that its suppliers also adopt a proactive environmental strategy.

Suppliers must comply with applicable national laws and regulations for the protection of the environment as a strict minimum. An impact study and risk assessment must be carried out, and the appropriate management system implemented. Any necessary authorizations and permits must be obtained for the use of water, gas and electricity supplies, waste processing, the management of hazardous substances, and the emission of aqueous and atmospheric waste.

12. Unternehmensethik – Verbot von Korruption und Fälschungen

MAPED und seine Geschäftspartner verpflichten sich, die genaue Einhaltung der in den Ländern, in denen sie tätig sind, geltenden Gesetze und der für ihre Branche geltenden gesetzlichen Anforderungen und Vorgaben sicherzustellen.

Sie verpflichten sich, ihre Geschäfte gemäß ethischen Grundsätzen zu führen und dabei jede Beteiligung an Korruption, Erpressung, Bestechung und anderen betrügerischen Praktiken abzulehnen.

Die Fälschung von Patenten, Mustern, Zeichnungen und Markenzeichen sowie jede Verletzung sonstiger gewerblicher Schutzrechte sind streng verboten.

12. Business ethics – no corruption or counterfeiting

MAPED and its business partners undertake to ensure strict compliance with the laws applicable in their countries of operation, and the legal requirements and standards applicable to their industry. They undertake to conduct their business according to ethical principles, rejecting any participation in acts of corruption, extortion, bribery or other fraudulent practices.

The counterfeiting of patents, models, drawings, brands and any infringement of other intellectual property rights are strictly prohibited.

Umsetzung und Überwachung

Die Geschäftspartner verpflichten sich, ihre Beschäftigten von den Bestimmungen dieses Verhaltenskodex in Kenntnis zu setzen.

Sie werden alle zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex ihren Subunternehmern, Zulieferern und Tochterunternehmen mitgeteilt und auf sie angewendet werden.

Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil der Verträge zwischen MAPED und seinen Geschäftspartnern. Um die Beachtung dieses Verhaltenskodex sicherzustellen, beabsichtigt MAPED, in seinen Betrieben und denen seiner Zulieferer Prüfungen in den Bereichen Soziales, Umwelt und Sicherheit durchzuführen. Zu diesem Zweck stellt der Zulieferer sicher, dass den von MAPED benannten Prüfern der Zugang zu den Produktionsstätten (Fertigungswerkstätten, Kantinen, Schlafräume) und zu Dokumenten sowie die Möglichkeit zu Gesprächen mit Beschäftigten vollständig gewährt wird.

Um die Einhaltung dieses Verhaltenskodex zu verbessern, verpflichtet sich der Zulieferer, etwaige Abhilfemaßnahmen, die im Rahmen der Prüfung für notwendig befunden wurden, innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens umzusetzen.

MAPED kann im Rahmen seiner Initiative zur ständigen Weiterentwicklung seine Geschäftspartner, falls nötig, bei der Umsetzung ihrer Abhilfemaßnahmen unterstützen. MAPED behält sich das Recht vor, Handelsbeziehungen mit Geschäftspartnern, die gegen die Bestimmungen dieses Verhaltenskodex verstoßen und es unterlassen, Verbesserungslösungen in gutem Glauben anzustreben oder Transparenz in Bezug auf ihre Praktiken sicherzustellen, auszusetzen oder dauerhaft aufzukündigen.

Implementation and monitoring

The business partners undertake to inform their employees of the provisions of this Code of Conduct.

They will take all reasonable measures to ensure the communication and application of the provisions of this Code of Conduct to their subcontractors, suppliers and subsidiaries.

This Code of Conduct forms an integral part of the contracts between MAPED and its business partners.

To ensure respect of this Code of Conduct, MAPED intends to conduct social, environmental and safety audits in its factories and those of its supplier partners. For this purpose, the supplier guarantees that the auditors appointed by MAPED shall have full access to its production sites (manufacturing workshops, canteens, dormitories) as well as to documents and employees interviews.

In order to improve compliance with this Code of Conduct, the supplier undertakes to implement any corrective measures deemed necessary by the audit within the agreed time frame.

As part of its continuous development initiative, MAPED may, if necessary, assist its business partners with the implementation of their corrective measures.

MAPED reserves the right to suspend or permanently terminate any commercial relations with a business partner in breach of the provisions in this Code of Conduct and failing to seek improvement solutions in good faith, or failing to ensure transparency in its practices.

Erklärung des Geschäftspartners Business partner declaration

Ich, der Unterzeichnete

I, undersigned

als (Titel)

as (title)

und gesetzlicher Vertreter des Unternehmens

and legal representative for the company

- erkläre, dass ich alle Bestimmungen des Sozialen, Ethischen und Ökologischen Verhaltenskodex von MAPED gelesen und verstanden habe
- declare to have read and understood all the provisions of MAPED's Social, Ethical, and Environmental Code of Conduct
- verpflichte mich, die Abhilfemaßnahmen umzusetzen, die erforderlich sind, um die Einhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodex sicherzustellen
- undertake to implement the corrective measures required to ensure compliance with the provisions of this Code of Conduct
- werde MAPED informieren, wenn eine Bestimmung dieses Verhaltenskodex mit den Verpflichtungen gemäß den Gesetzen und Vorschriften in dem Land, in dem wir tätig sind, nicht im Einklang steht
- shall inform MAPED if any provision of this Code of Conduct is incompatible with the legal and regulatory obligations applicable in our country of operation
- erkläre mich damit einverstanden, dass unser Unternehmen durch die von MAPED benannten Organisationen geprüft werden kann
- accept that our company may be audited by the organizations appointed by MAPED

Name des Unternehmens

Company name

Name des Unterzeichners

Name of signatory

Titel

Title

Datum

Date

Unternehmensstempel und Unterschrift des Geschäftsführers, mit dem handschriftlichen Vermerk „Read, understood and accepted“ („Gelesen, verstanden und angenommen“)

Company stamp and signature of the manager, with the handwritten phrase: „Read, understood and accepted“

Anhang (Bezugnahmen) **Annex (References)**

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN, 1948) **Universal Declaration of Human Rights, (UN, 1948)**

Die grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) **The International Labour Organization's (ILO) fundamental Conventions**

- C087 Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948)
- C087 Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (1948)
- C098 Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (1949)
- C098 Right to Organise and Collective Bargaining Convention (1949)
- C029 Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930)
- C029 Forced Labour Convention (1930)
- C105 Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)
- C105 Abolition of Forced Labour Convention (1957)
- C138 Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973)
- C138 Minimum Age Convention (1973)
- C182 Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999)
- C182 Worst Forms of Child Labour Convention (1999)
- C100 Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (1951)
- C100 Equal Remuneration Convention (1951)
- C111 Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958)
- C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958)

Weitere Übereinkommen der ILO **Other ILO conventions**

- C155 Arbeits- und Gesundheitsschutz (1981)
- C155 Occupational Safety and Health (1981)
- C097 Übereinkommen über Wanderarbeiter (1949)
- C097 Migration for Employment Convention (1949)
- C095 Übereinkommen über den Schutz von Löhnen (1949)
- C095 Protection of Wages Convention (1949)

Leitprinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten (UN, 2011) **Guiding Principles for Business and Human Rights (UN, 2011)**

Global Compact (UN, 2000) **Global Compact (UN, 2000)**

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen (OECD, 2011) **OECD Guidelines for multinational enterprises (OECD, 2011)**