

Sodasan Verhaltenskodex

Präambel

Als Teil der sozialen Verantwortung in der globalisierten Wirtschaft und zur Verbesserung der Sozialstandards in den Lieferländern wurde dieser Verhaltenskodex formuliert, der unsere diesbezüglichen Ansprüche und Erwartungen an unsere GeschäftspartnerInnen darlegt.

Als Voraussetzung für eine langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit ist die Einhaltung dieses Kodexes und der damit in Zusammenhang formulierten Kriterien von allen LieferantInnen sowie von SubunternehmerInnen anzuerkennen und zu befolgen.

Grundlagen der Zusammenarbeit

Es ist essenziell, dass sich nicht nur unser eigenes Handeln, sondern auch das unserer PartnerInnen an die Forderungen dieses Verhaltenskodexes ausrichten.

Hiermit begründet führen wir mit neuen GeschäftspartnerInnen vor Vertragsabschluss eine Bewertung auf der Grundlage dieses Kodexes durch. Die hier gemachten Aussagen sind für die Dauer unsere Geschäftsbeziehung bindend.

Die Bewertung wird erneuert, sofern sich Veränderungen in der Geschäftsbeziehung zu den jeweiligen PartnerInnen, etwa durch veränderte Geschäftsmodelle oder in deren Führungsstruktur, ergeben, spätestens jedoch nach zwei Jahren wiederkehrend für LangzeitlieferantInnen.

Es gehört zu den Aufgaben der LieferantInnen sowie und SubunternehmerInnen ihren Mitarbeitenden die anwendbaren Gesetze sowie die Einhaltung dieses Verhaltenskodexes zu vermitteln. Des Weiteren fordern wir die Weitergabe und Einhaltung dieser Vorgaben auch an deren jeweiligen (Vor)-LieferantInnen.

Gefordert wird die Einhaltung nachfolgender präzisierter Kriterien:

Gesetze und Vorschriften; Achtung der Menschenrechte

Die Einhaltung aller gültigen nationalen Gesetze und Vorschriften sowie der industriellen Mindeststandards ist obligatorisch.

Sodasan und deren PartnerInnen achten und unterstützen die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte und setzen sich dafür ein, dass es im Rahmen der Geschäftsverhältnisse, auch in Bezug auf weitere GeschäftspartnerInnen, zu keinen Menschenrechtsverletzungen kommt.

Die Grundprinzipien und Rechte der arbeitenden Bevölkerung, formuliert von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der UN-Konvention und alle anderen relevanten gesetzlichen Bestimmungen werden geachtet und eingehalten, wobei diejenigen Regelungen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen darstellen.

Die Einstellung oder die Beauftragung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, durch deren Einsatz es aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zur Beeinträchtigung von Menschenrechten kommt, lehnen wir ab.

Bei allen Geschäftsaktivitäten im eigenen Einflussbereich sind unsere PartnerInnen angehalten sicherzustellen, dass sie selbst keine Menschenrechtsverletzungen begehen bzw. durch ihr Tun oder pflichtwidriges Unterlassen Menschenrechte kompromittiert werden.

Es wird sichergestellt, dass internationale Standards wie das Minamata-Übereinkommen über die Freisetzung von Quecksilber, das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe sowie das Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung von gefährlichen Abfällen und ihrer Entsorgung umgesetzt werden. Ebenso ist sicherzustellen, dass keine Rohstoffe in Produkten und Erzeugnissen verwendet werden, die zu einer weltweiten Entwaldung oder Waldschädigung beitragen oder widerrechtlich Landrechte verletzen, bei denen es zu Verlusten von biologischer Vielfalt oder der Lebensgrundlage von Einwohnern kommt.

Es werden keine Geschäfte um jeden Preis getätigt. Wir überzeugen unsere KundInnen mit unseren Produkten und nicht durch unangemessene Beeinflussung. Wir entscheiden aus objektiven und nachvollziehbaren Gründen. Wir dulden keine korrupten Praktiken, wenden uns gegen die Bildung von Steueroasen und die Finanzierung von militanten Organisationen.

Bestechung, Betrug, Nepotismus (Vetternwirtschaft), Geldwäsche, Veruntreuung von Allgemeingut (Förderungen, Subventionen) oder wettbewerbswidriges Verhalten sind unethisch und sind abzulehnen.

Der wichtigen Rolle von Menschenrechtsverteidigenden sind wir uns bewusst, wirken auf ihren Schutz hin und lehnen jede Art der Einschüchterung, Diffamierung und Kriminalisierung von Menschenrechtsverteidigenden ab.

Von unseren GeschäftspartnerInnen und deren Beschäftigten erwarten wir bei allen Geschäftsaktivitäten in deren eigenen Einflussbereich die oben beschriebene ethische Handlungsweise sicherzustellen.

Löhne

Löhne müssen den gesetzlichen Mindestlöhnen bzw. Industriestandards entsprechen oder diese übersteigen. Es dürfen keine illegalen oder unerlaubten Lohnabzüge oder Lohnabzüge als Strafmaßnahme vorgenommen werden. 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 Mitarbeitenden eine angemessene Vergütung, die diese Grundbedürfnisse deckt, zu zahlen (in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 26 und 131).

Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen den gültigen nationalen Gesetzen und Industriestandards zu Arbeitsstunden entsprechen. Es gelten die maximal zulässigen Wochenarbeitsstunden entsprechend der nationalen Gesetzgebung, jedoch dürfen 48 Stunden nicht regelmäßig überschritten werden. Pro Woche dürfen nicht mehr als 12 Überstunden geleistet werden. Überstunden dürfen ausschließlich auf freiwilliger Basis geleistet werden und sind separat zu vergüten. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat das Recht auf mindestens einen freien Tag nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen (in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 1 und 14).

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Es sind klare Regeln und Verfahren für die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzustellen und zu befolgen, insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung und Verwendung von persönlichen Schutzausrüstungen, sauberen Toiletten und Zugang zu Trinkwasser; gegebenenfalls sind hygienische Einrichtungen zur Aufbewahrung von Lebensmitteln bereitzustellen. Praktiken und Bedingungen am Arbeitsplatz sowie in den Schlafsälen, die gegen die grundlegenden Menschenrechte verstoßen, sind verboten. Insbesondere jugendliche ArbeitnehmerInnen dürfen keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden (in Übereinstimmung mit der ILO-Konventionen 155 und den ILO-Empfehlungen 164 und 190).

Kinderarbeit

Verbot von Kinderarbeit gemäß den Bestimmungen der Konventionen der ILO und der Vereinten Nationen und/oder der nationalen Gesetzgebung. Von diesen verschiedenen Standards ist derjenige anzuwenden, der die strengsten Anforderungen stellt (in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142 und 182 und Empfehlung 146).

Chancengleichheit

Gegenseitige Wertschätzung und Respekt sind wichtige Eckpfeiler im Umgang miteinander. Jede Form von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing widerspricht unserem Selbstverständnis und hat bei uns keinen Platz. Wir bieten gleiche Chancen für alle. Wir dulden keine Diskriminierung aufgrund von:

ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit,
Geschlecht,
Religion,
Kaste,
Weltanschauung,
Alter,
Behinderung,
sexueller Orientierung,
Hautfarbe,
politischer Einstellung,
Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften,
sozialer Herkunft,
Nationalität
oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale.

In Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159 erfolgt die Auswahl,
Einstellung,
Entlohnung,
Beförderung,

und die Förderung unserer MitarbeiterInnen grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und Fähigkeiten. Ebenso wie der Zugang zu Fortbildungen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt in den Ruhestand.

Diese Vorgehensweise erwarten wir genauso von unseren PartnerInnen.

Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

In Situationen oder Ländern, in denen das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, müssen für die Beschäftigten alternative Möglichkeiten der unabhängigen und freien Organisation und Verhandlungsführung geschaffen werden (in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154).

Zwangsarbeit

Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen, zum Beispiel erwirkt durch die Hinterlegung einer Kautions oder die Zurückhaltung von Ausweispapieren von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, sind verboten. 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).

Umweltfreundliche Produktion

Angefangen bei der Auswahl der Rohstoffe, deren Verarbeitung und deren Wiedereingliederung in natürliche Kreisläufe (fachgerechte Entsorgung), wird in allen Phasen der Produktion durch Anwendung nachhaltiger Techniken zur Reduzierung bzw. zur Vermeidung von Emissionen jeglicher Art, optimaler Umweltschutz gewährleistet.

Vertraulichkeit und Datenschutz

Die GeschäftspartnerInnen beachten den geltenden datenschutzrechtlichen Ordnungsrahmen. So dürfen personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung der Daten muss für die Betroffenen transparent sein; die Rechte auf Auskunft und Berichtigung sowie gegebenenfalls auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren. Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist einzuhalten.

Umgang mit Regelverstößen

Werden die Anforderungen des nachstehenden Verhaltenskodexes nicht erfüllt, und können keine Lösungen vereinbart und in angemessener Zeit umgesetzt werden, kann die sodasan GmbH nach ihrer Wahl die laufende Produktion einstellen, entsprechende Verträge kündigen, zukünftige Verträge aussetzen und/oder die Geschäftsbeziehung mit dem vertragswidrigen Lieferanten und Lieferantinnen beenden. Ergibt ein Audit eine nicht vollständige Einhaltung des nachstehenden Verhaltenskodexes, haben die betreffenden Geschäftspartner und -partnerinnen unverzüglich die vorgeschriebenen Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Der Zeitraum, der dem betreffenden Unternehmen zur Umsetzung dieser Korrekturmaßnahme hat, wird mit den Auditoren und Auditorinnen abgestimmt, darf jedoch 12 Monate nicht überschreiten. Zeigt ein in der Vergangenheit wegen Nichteinhaltung ausgeschlossener Lieferant oder Lieferantin später, dass der nachstehende Verhaltenskodex vollumfänglich einhalten werden kann, ist es möglich diese Geschäftsbeziehung wieder aufzunehmen.

Datum: 12. Juni 2024

Name des Unternehmens: **sodasan Wasch- und Reinigungsmittel GmbH**

Unterschrift .
Name


Kerstin Stromberg, Geschäftsführerin

Unterschrift
Name


Thorsten Godau, Geschäftsführer

Unterschrift
Name


Jürgen Hack, Geschäftsführer

Stempel.

sodasan
Wasch- und Reinigungsmittel GmbH
Rudolf-Diesel-Str. 19
26670 Uplengen