

Verhaltenskodex Handels- und Nichthandelswaren

Wir, die SpanSet-Group, glauben an ein soziales Engagement, den Umweltgedanken und ein faires Miteinander als tragende Säulen unserer Gesellschaft. Ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung nachhaltig miteinander in Einklang zu bringen, ist das Ziel der SpanSet-Group.

Die grundsätzlichen Anforderungen der SpanSet-Group an ihre Lieferanten von Waren werden in diesem Verhaltenskodex geregelt. Die festgeschriebenen Grundsätze stehen u. a. im Einklang mit der „Business Social Compliance Initiative“ (BSCI), den Konventionen der International Labour Organisation (im Folgenden „ILO“), der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der vereinigten Nationen, der UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen, den Prinzipien des UN Global Compact sowie den OECD-Richtlinien für Multinationale Unternehmen.

Die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Grundsätze sollten nicht als Maximalanforderungen betrachtet werden, sondern nach Möglichkeit übertroffen werden.

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex bildet die Grundlage aller Geschäftsbeziehungen in Bezug auf alle nationalen und internationalen Produktionsabläufe und –stätten hinsichtlich der Endverarbeitungsstufe (im Folgenden „Produktionsstätten“) für die von der SpanSet-Group bezogenen Handels- und Nichthandelswaren. Er gilt weltweit sowohl für die SpanSet-Group selbst als auch für die direkten Geschäftspartner der SpanSet-Group, und für die von den direkten Geschäftspartnern eingesetzten sonstigen Beauftragten, die für die Produktion von Waren der SpanSet-Group eingebunden sind (im Folgenden insgesamt „Geschäftspartner“). Die Geschäftspartner garantieren und stehen dafür ein, dass sie die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze einhalten und/oder gewähren.

2. Einhaltung von Gesetzen

In den jeweiligen Produktionsstätten sind die geltenden nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften, industriellen Mindeststandards, Konventionen der ILO und der UN sowie allen anderen relevanten Bestimmungen (im Folgenden insgesamt „Normen“) einzuhalten, wobei diejenigen Normen anzuwenden sind, welche die strengsten Anforderungen stellen.

Die Einhaltung dieses Verhaltenskodex sowie vorstehender Normen darf nicht durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen (z. B. unechte Ausbildungsprogramme) umgangen werden.

3. Kinderarbeit / jugendliche Beschäftigung

Kinderarbeit sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen werden von der SpanSet-Group nicht toleriert.

Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen. Innerstaatliche Normen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen sind einzuhalten. Es gelten die Ausnahmen der ILO.

Die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit und die Beschränkung von jugendlicher Beschäftigung ist sicherzustellen. Insbesondere dürfen Jugendliche keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen ausgesetzt werden. Im Falle eines Verstoßes gegen das Verbot sind durch den Geschäftspartner unverzüglich für die Kinder und Jugendlichen geeignete Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Die Abhilfemaßnahmen sind zu dokumentieren. Zudem sind solche Maßnahmen und Verfahren zu ergreifen, die der Rehabilitation und sozialen Eingliederung der betroffenen Kinder dienen und diesen die Erlangung eines allgemeinen Schulabschlusses entsprechend innerstaatlicher Normen ermöglichen.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 79, 138, 142, 182, sowie der ILO Empfehlung 146.

4. Diskriminierung

Jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ist untersagt. Insbesondere ist jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der ethnischen, nationalen und sozialen Herkunft, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder andere persönlicher Merkmale vorgenommen wird, verboten. Dies gilt unabhängig davon, ob die Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung von dem Geschäftspartner bestimmt wurde oder nicht.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 100, 111, 143, 158 und 159.

5. Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

Die Beschäftigten sind vor jeder unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht und die sich gegen die Vereinigungsfreiheit richtet, zu schützen. Ihr Recht, Vereinigungen oder Organisationen nach eigener Wahl zum Zwecke der Förderung und dem Schutz der Interessen der Beschäftigten zu gründen, diesen bei- oder auszutreten sowie für diese tätig zu sein, ist zu respektieren. Die Ausübung der Beschäftigten darf dabei nicht beeinträchtigt werden.

Für den Fall, dass innerstaatliche Normen das vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen einschränken, muss alternativ mindestens der freie und unabhängige Zusammenschluss von Beschäftigten zum Zweck der Verhandlungsführung ermöglicht und gestattet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie der ILO- Empfehlung 143.

6. Zwangsarbeit

Alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, Schuldknechtschaft, Leibeigenschaft oder Sklavenarbeit sowie der Sklaverei ähnliche Zustände werden von der SpanSet-Group nicht geduldet. Jegliche Form der Gefängnisarbeit wird abgelehnt. Kein Beschäftigter darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeiter sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 29 und 105.

7. Disziplinarmaßnahmen

Alle Beschäftigten sind mit Würde und Respekt zu behandeln. Sanktionen, Bußgelder, sonstige Strafen oder Disziplinarmaßnahmen dürfen nur im Einklang mit geltenden nationalen und internationalen Normen sowie den international anerkannten Menschenrechten erfolgen.

Kein Beschäftigter darf verbaler, psychischer, physischer, sexueller und/oder körperlicher Gewalt, Nötigung oder Belästigung ausgesetzt werden.

8. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten haben dem geltenden Recht, den industriellen Standards oder den relevanten ILO-Konventionen zu entsprechen, je nachdem welche Regelung strenger ist. Es gilt die maximal zulässige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend der nationalen Gesetzgebung, diese darf auf regelmäßiger Basis jedoch nicht mehr als 48 Stunden und einschließlich Mehrarbeit nicht mehr als 60 Stunden betragen. Es gelten im Übrigen für einzelne Gewerbe und Beschäftigungsformen sowie im Falle von ernstlichen Störungen des regelmäßigen Betriebs die einschlägigen nationalen und internationalen Normen, insbesondere die Ausnahmen der ILO.

Den Beschäftigten steht nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens ein freier Tag zu. Geleistete Mehrarbeit ist entsprechend der innerstaatlichen Normen separat zu vergüten. Mehrarbeit muss auf freiwilliger Basis geleistet werden.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

9. Dokumentation Arbeitsverhältnis

Die Geschäftspartner garantieren die schriftliche Dokumentation der Arbeitskonditionen (z. B. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn und Zulagen) ihrer Beschäftigten in Bezug auf die sie unmittelbar betreffenden Fertigungsphasen. Name, Geburtsdatum und –ort, sowie möglichst die Heimatanschrift des Beschäftigten sind zu erfassen.

Die direkten Geschäftspartner garantieren zudem die entsprechende Dokumentation bei den von ihnen eingesetzten sonstigen Beauftragten.

Umgehungen geltender innerstaatlicher Arbeits- und Sozialversicherungsnormen sind verboten.

10. Vergütung

Die Geschäftspartner gewährleisten, dass der den Beschäftigten gezahlte Lohn mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Industriebranche üblicherweise vorgeschriebenen Mindestlohn entspricht, je nachdem welcher von beiden höher ist. Der gezahlte Lohn sollte der Deckung der Grunderfordernisse der Beschäftigten ausreichen.

Illegale und unberechtigte Lohnabzüge, insbesondere solche Formen von direkten oder indirekten Disziplinarmaßnahmen sind verboten. Die Auszahlung des Lohns hat in einer für den Beschäftigten praktischen Weise (z. B. in bar oder per Scheck) zu erfolgen. Die Beschäftigten sind in verständlicher Form regelmäßig und detailliert über die Zusammensetzung ihrer Vergütung zu informieren.

Im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131.

11. Gesundheit & Sicherheit

Die Geschäftspartner haben für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld Sorge zu tragen.

Sie treffen erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Hierzu wird der Geschäftspartner Systeme einrichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit seiner Beschäftigten zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren. Sie gewährleisten zudem, dass die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult werden. Der Geschäftspartner hat vorstehendes zu dokumentieren.

Es sind saubere Toiletten sowie der Zugang zu Trinkwasser in ausreichender Menge bereitzustellen. Sofern zudem Schlafräume gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein sowie den Grunderfordernissen entsprechen.

Im Einklang mit der ILO-Konvention 155.

12. Umweltschutz

Der Schutz von Natur und Umwelt ist ein integraler Bestandteil der Geschäftspraxis der SpanSet-Group. Die Geschäftspartner haben die jeweils geltenden Umweltnormen einzuhalten. Sie sind zudem gehalten, kontinuierlich an der Vermeidung und Verminderung von Umweltbelastungen zu arbeiten. Geltende 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 sind einzuhalten. Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen ist in besonderem Maß zu berücksichtigen, eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion soll gefördert werden.

13. Information / Kommunikation

Dieser Verhaltenskodex ist mindestens in der jeweiligen Landessprache und für alle Beschäftigten der Geschäftspartner frei zugänglich und gut sichtbar auszuhängen. In Fällen von Analphabetismus muss der Verhaltenskodex mündlich erläutert werden.

14. Bestechung und Korruption

Jegliche Form der Bestechung und der Korruption wird von der SpanSet-Group nicht toleriert. Alle Geschäftspartner und deren Beschäftigte haben sich so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Von allen wird ein geschäftliches Verhalten erwartet, das auf Fairness und Einhaltung der jeweils geltenden nationalen und internationalen Normen basiert. Ferner führt der Geschäftspartner eine in sämtlichen Geschäftsbereichen zu befolgende Antibestechungs- und Antikorruptionspolitik ein. Sofern in Nationen Geschenke der Sitte und Höflichkeit entsprechen, ist zu beachten, dass dadurch keine verpflichtenden Abhängigkeiten entstehen und die geltenden landesrechtlichen Normen eingehalten werden.

Hinweise zu korruptem Verhalten sollen der SpanSet-Group (Bereiche Konzern-Revision oder Konzernermittlung) oder dem unabhängigen externen Ombudsmann gemeldet werden (siehe Ziffer 18).

15. Managementsysteme

Die Geschäftspartner führen zur Umsetzung, Einhaltung und Überprüfung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze ein Managementsystem ein. Das Managementsystem muss klare Verantwortlichkeiten und Verfahren beinhalten sowie eine angemessene Dokumentation. Die Dokumentation, Umsetzung, Wahrung und kontinuierliche Verbesserung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze bedarf einer regelmäßigen Überprüfung. Die Überprüfungen sind zu dokumentieren. Der direkte Geschäftspartner stellt sicher, dass die von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze einhalten.

16. Überwachung Verhaltenskodex

Die Verantwortung der SpanSet-Group ist es, für die Sicherstellung der Grundsätze dieses Verhaltenskodex einzutreten. Dazu sind die Geschäftspartner auf Anforderung der SpanSet-Group verpflichtet, in den Produktionsstätten ein Sozialaudit durchführen zu lassen.

Der direkte Geschäftspartner garantiert, dass die SpanSet-Group selbst oder von ihr autorisierte Dritte im Bedarfsfall bei dem direkten oder dem von ihm eingesetzten sonstigen Beauftragten die Überprüfung der Einhaltung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze vornehmen darf. Er wird hierfür die Produktionsstätten entsprechend benennen.

17. Sanktionen und Abhilfemaßnahmen

Die SpanSet-Group ist zur Überwachung der nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze berechtigt. Sofern die Nichteinhaltung festgestellt wird, ist der Geschäftspartner verpflichtet unverzüglich entsprechende Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Für die Abhilfemaßnahmen wird sowohl ausreichend Zeit als auch Unterstützung durch die SpanSet-Group bereitgestellt.

Das Recht zur Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem Geschäftspartner durch die SpanSet-Group wird hierdurch nicht eingeschränkt, unerheblich ob der direkte Geschäftspartner selbst oder aber der von diesem eingesetzte sonstige Beauftragte gegen die nach diesem Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätze verstößt.

18. Beschwerdeverfahren

Beanstandungen oder Hinweise von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit der SpanSet-Group - auch in anonymisierter Form - an nachfolgend genannte Ansprechpartner gemeldet werden:

Die angezeigte Person ist gehalten, nur solche Beanstandungen und Hinweise zu melden, über welche sie sich im guten Glauben über die Richtigkeit der entsprechenden Meldung befindet.

Alle Geschäftspartner garantieren, benachteiligende Maßnahmen oder Disziplinarmaßnahmen gegenüber der angezeigten Person zu unterlassen.