

VERHALTENSCODEX

SINNOTEX-Politikdokument zur sozialen Verantwortung

1. Einleitung

SINNOTEX verpflichtet sich, nur mit Textilien und Produkten zu handeln, die unter international anerkannten Standards, menschenwürdigen Arbeitsbedingungen hergestellt worden sind. Diese sind insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) festgehalten sind und in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen beschrieben. Diese sind unsere Leitplanken für die Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht, zum einen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, und zum anderen zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten.

2. Allgemeine Anforderungen

Zu diesem Zweck verpflichtet sich SINNOTEX, die Arbeitsnormen in den Fabriken, von denen es Produkte herstellen lässt und bezieht, umzusetzen und ausreichende und wirksame Anstrengungen zu unternehmen, um sicherzustellen, dass dieser Kodex von seinen Auftragnehmern, Unterauftragnehmern und Lieferanten befolgt wird.

3. Arbeitsnormen

Die Arbeitsnormen beruhen auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Im folgenden Text wird auf die einzelnen Übereinkommen verwiesen. Wo Erläuterungen zu den IAO-Übereinkommen erforderlich sind, folgt SINNOTEX den IAO-Empfehlungen und der bestehenden Rechtsprechung.

3.1 Beschäftigung ist frei gewählt

Es darf keine Zwangsarbeit eingesetzt werden.

3.2 Es gibt keine Diskriminierung bei der Beschäftigung

Die Einstellung, die Lohnpolitik, die Zulassung zu Ausbildungsprogrammen, die Beförderungspolitik, die Politik der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Ruhestandsregelung und alle anderen Aspekte des Arbeitsverhältnisses müssen auf dem Grundsatz der Chancengleichheit beruhen, ungeachtet der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Zugehörigkeit, der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, der Nationalität, der sozialen Herkunft, von Mängeln oder Behinderungen.

3.3 Keine Ausbeutung von Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Das Alter für die Zulassung zur Beschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht erfüllt wird, auf jeden Fall aber nicht unter 15 Jahren. Es darf keine Formen der Sklaverei oder sklavereiähnliche Praktiken geben, wie z. B. Verkauf und Handel mit Kindern, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit. Kinder (im Alter von 15 bis 18 Jahren) dürfen keine Arbeit verrichten, die aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, ihrer Gesundheit, Sicherheit oder Moral schaden kann.

3.4 Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

Das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten sowie Tarifverhandlungen zu führen, wird anerkannt. In den Fällen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, erleichtert das Unternehmen allen Arbeitnehmern parallele Möglichkeiten zur unabhängigen und freien Vereinigung und Verhandlung. Arbeitnehmervertreter dürfen nicht diskriminiert werden und müssen Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben, die für die Ausübung ihrer Vertretungsfunktion erforderlich sind.

3.5 Zahlung eines existenzsichernden Lohns

Die für eine normale Arbeitswoche gezahlten Löhne und Leistungen müssen mindestens den gesetzlichen oder branchenüblichen Mindeststandards entsprechen und stets ausreichen, um die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien zu befriedigen und ein gewisses Einkommen zur freien Verfügung zu haben. Lohnabzüge für disziplinarische Maßnahmen sind nicht zulässig, ebenso wenig wie Lohnabzüge, die nicht durch nationale Gesetze vorgesehen sind. Die Abzüge dürfen niemals einen Betrag ausmachen, der dazu führt, dass der Arbeitnehmer weniger als den Mindestlohn erhält. Die Arbeitnehmer sind angemessen und klar über die Angaben zu ihren Lohnsätzen und den Lohnzahlungszeitraum zu informieren.

3.6 Keine übermäßigen Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten müssen mit den geltenden Gesetzen und Industriestandards übereinstimmen. In jedem Fall dürfen die Arbeitnehmer nicht regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten und müssen alle sieben Tage mindestens einen freien Tag erhalten. Überstunden müssen freiwillig sein, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten, dürfen nicht regelmäßig verlangt werden und müssen stets mit einem Zuschlag vergütet werden.

3.7 Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Es ist für ein sicheres und hygienisches Arbeitsumfeld zu sorgen und die bestmögliche Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern, wobei der Kenntnisstand über die Branche und die spezifischen Gefahren zu berücksichtigen ist. Den branchenspezifischen Gefahren am Arbeitsplatz ist angemessene Aufmerksamkeit zu schenken, und es ist sicherzustellen, dass eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung gewährleistet ist. Es sind wirksame Vorschriften zu erlassen, um Unfälle zu vermeiden und Gesundheitsrisiken so weit wie möglich zu minimieren. Körperliche Misshandlung, die Androhung körperlicher Misshandlung, ungewöhnliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten.

3.8 Rechtlich verbindliche Beschäftigung

Die sich aus dem regulären Arbeitsverhältnis ergebenden arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern dürfen nicht durch reine Arbeitsverträge oder durch Lehrlingsausbildungssysteme umgangen werden, bei denen keine wirkliche Absicht besteht, Fähigkeiten zu vermitteln oder eine reguläre Beschäftigung zu schaffen. Jüngeren Arbeitnehmern ist die Möglichkeit zur Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen zu geben.

4. Bewußtseinsbildung

Die Mitarbeiter sollten darüber informiert werden, dass sie unter den im SINNOTEX-Kodex für Arbeitspraktiken beschriebenen Mindestbedingungen produzieren. Diese Bedingungen sollten so erklärt werden, dass der Kodex verständlich wird. SINNOTEX behält sich das Recht vor, die Mitarbeiter durch einen unabhängigen Dritten über den Kodex der Arbeitspraktiken informieren zu lassen.

5. Inspektion und Umsetzung

SINNOTEX verpflichtet sich, dafür zu sorgen, dass seine Auftragnehmer, Unterauftragnehmer, Lieferanten und Lizenznehmer die in diesem Kodex für Arbeitspraktiken festgelegten Standards einhalten, und wird auf die Überprüfung dieser Standards hinwirken.

6. Verstoß gegen die Vereinbarung

Wir nehmen jeden Verstoß gegen diese Vereinbarung sehr ernst. SINNOTEX schreibt vor, dass Auftragnehmer, Unterauftragnehmer oder Lizenznehmer, die nachweislich eine oder mehrere der im Kodex für Arbeitspraktiken festgelegten Normen nicht einhalten, geeignete Maßnahmen ergreifen, um eine Verbesserung der Situation zu erreichen. Erforderlichenfalls wird die zuwiderhandelnde Partei durch die Kündigung ihres Vertrages sanktioniert, wodurch ihr die Herstellung von Produkten für SINNOTEX untersagt wird.

7. Überprüfung

SINNOTEX erklärt sich mit einer unabhängigen Überprüfung der Einhaltung des vorliegenden Kodex für Arbeitspraktiken einverstanden. SINNOTEX behält sich das Recht vor, jederzeit unangekündigte Besuche in allen Fabriken, in denen seine Produkte hergestellt werden, durchzuführen und Audits oder Inspektionen durch einen unabhängigen Dritten nach Wahl von SINNOTEX durchführen zu lassen. Alle Lieferanten sind verpflichtet, SINNOTEX stets über die Standorte zu informieren, an denen die einzelnen Aufträge produziert werden.

SINNOTEX Sustainable Innovation Textile GmbH
Geschäftsführer
Oliver Christ