

CODE OF CONDUCT SOZIALE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS

Über Sonic Equipment

Sonic ist Spezialist in der Entwicklung und Produktion von professionellen Handwerkzeugen und Werkzeugaufbewahrungssystemen. Mit gesammeltem know-how and Sachverstand hat sich Sonic einen zunehmenden Ruf für seine Qualitätswerkzeuge, Werkstattwagen und andere verwandte Produkte erlangt.

Mission

Unsere Mission ist es, das Vertrauen in die technische Dienstleistungsbranche zu stärken. Dazu entwickeln und liefern Qualitätswerkzeuge und Aufbewahrungssysteme, die die Effizienz, den Eindruck, Ergonomie und Produktivität jedes Profis weltweit verbessern.

Kultur

Durch unsere kulturellen Werte bieten wir Profis, die ihre Arbeit am besten machen möchten, Effizienz, Stil und Qualität. Wir werden am besten mit "sachlich", "konzentriert", "leidenschaftlich" und "gemeinsam" beschrieben.

Code of conduct / Verhaltenskodex

Dies sind die Grundprinzipien von Sonic Equipment:

- in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Rechtssystemen jedes Landes zu handeln, mit dem Geschäfte getätigt werden
- geltende Richtlinien und interne Geschäftsregeln einhalten

Sollte ein Mitarbeiter von Sonic Equipment gegen diese Grundprinzipien verstoßen, werden unabhängig von rechtlichen Sanktionen Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Ehrlichkeit, Integrität und Respekt

Von allen Mitarbeitern von Sonic Equipment wird erwartet, dass sie die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Rechte jedes Einzelnen respektieren. Zusammenarbeit ist Teil der DNA of unserer Organisation, daher gibt es keinen Raum für eine Unterscheidung nach Alter, Kultur, Religion, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Ideologie oder Geschlecht. Sonic Equipment toleriert keine Art von Diskriminierung, sexueller Belästigung oder andere persönliche Angriffe auf Einzelpersonen. Diese Grundsätze gelten sowohl für interne Arbeitsbedingungen als auch für die Art und Weise, wie Sonic mit externen Partnern zusammenarbeitet.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung

Sonic Equipment respektiert das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen. Es steht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern frei, eine Arbeitnehmervertretung zu gründen oder Mitglied einer Arbeitnehmervertretung zu werden. Einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter dürfen durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine Nachteile entstehen. Ebenso können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. ihre jeweiligen Organisationen betriebliche Vereinbarungen oder Tarifverträge auf geeigneter Ebene aus-handeln und abschließen.

Kartellbildung und Wettbewerbsrecht

Im Interesse aller Unternehmen und Verbraucher wird der freie und faire Wettbewerb durch die zuständigen Wettbewerbs- und Kartellgesetze geschützt. Alle Personen, die mit oder für Sonic arbeiten sind verpflichtet, sich an die Regeln des fairen Wettbewerbs zu halten. Obwohl landesspezifische Vorschriften es erschweren, ist das Bewusstsein wichtig. Deshalb dürfen Sonic Mitarbeiter **nicht**:

- mit Wettbewerbern über Preise, Angebote, Gewinne, Gewinnspannen, Kosten oder andere den Wettbewerb beeinflussende Faktoren sprechen
- mit Wettbewerbern vereinbaren, nicht zu konkurrieren, um Geschäftstransaktionen mit Lieferanten zu begrenzen
- falsche Angebote einreichen
- Kunden, Märkte, Gebiete oder Produktlinien vertreiben.

Korruption

Korruption beeinflusst Entscheidungen, welche auf falschen Grundlagen beruhen. Es verhindert Fortschritt und Innovation, sorgt für Wettbewerbsverzerrung und ist für die Gesellschaft schädlich.

Sonic Equipment gewinnt Kunden aufgrund seiner Alleinstellungsmerkmale: Stil, Qualität und Effizienz. Auf keinen Fall durch rechtswidrige Gefälligkeiten. Jedes Angebot, jedes Versprechen, jedes Geschenk oder jede Spende muss den geltenden Richtlinien und Anweisungen von Sonic Equipment entsprechen. Der Grundsatz lautet, dass jeder Eindruck von Ungerechtigkeit oder unangemessenes Verhalten vermieden wird.

Außerdem darf kein Mitarbeiter seine Position nutzen, um ungerechtfertigte Gefälligkeiten anzufordern, anzunehmen oder zu erhalten. Dies gilt nicht für gelegentliche Geschenke oder symbolische Werte oder Einladungen zu Aktivitäten innerhalb angemessener Grenzen (maximal 90 €).

Lieferanten

Gleich wie bei Sonic wird von den Lieferanten erwartet, dass diese Gesetze einhalten, Korruption ablehnen, Menschenrechte der Mitarbeiter respektieren, Gesetze in Bezug auf Kinderarbeit einhalten und Verantwortung bezüglich Sicherheit, Gesundheit und Umwelt übernehmen. Außerdem erwarten wir eine sorgfältige Wahl der Lieferanten in ihrer Lieferkette.

Umwelt

Sonic ist verantwortlich, kontinuierlich die Umweltfreundlichkeit seiner Produkte zu verbessern, die Emissionen zu reduzieren und den Druck auf die natürlichen Ressourcen zu verringern.

Qualität

In Bezug auf Qualität hat sich Sonic zum Ziel gesetzt, die spezifischen Anforderungen seiner Kunden und die Anforderungen zu erfüllen, die in Gesetzen und Vorschriften sowie in den Normen ISO 9001: 2015 festgelegt sind.

Gesundheit und Sicherheit

Sonic Equipment und deren Mitarbeiter sind Verantwortlich für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Ein gesunder und sicherer Arbeitsplatz trägt dazu bei, Unfälle zu vermeiden und Mitarbeiter vor Krankheit zu bewahren.

Eine Bewertung des Gesundheits- und Sicherheitsrisikos (RI&E) wird alle 5 Jahre durchgeführt. Bei der Durchführung des RI&E werden die Arbeit, Sicherheits- und Gesundheitsrisiken und weitere Punkte in Bezug auf die von den Mitarbeitern auszuführende Arbeit dokumentiert. Der RI&E beinhaltet eine Beschreibung von Risiken mit den damit verbundenen Maßnahmen zur Risikominderung.

Mitarbeiter sind verpflichtet:

- Arbeitsmaterial und persönliche Schutzausrüstung korrekt zu benutzen
- Sicherheitsvorrichtungen, die an Arbeitsgeräten angebracht sind zu nutzen und nicht zu entfernen
- an Informationsveranstaltungen und Schulungen teilzunehmen
- Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen sofort dem Vorgesetzten zu melden
- andere Experten zu Rate ziehen, falls nötig

Bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz des Arbeitnehmers werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen. Unfälle oder Gefährdungen müssen durch Ausfüllen eines Unfallberichts gemeldet und bewertet werden, um solche Unfälle in Zukunft zu verhindern.

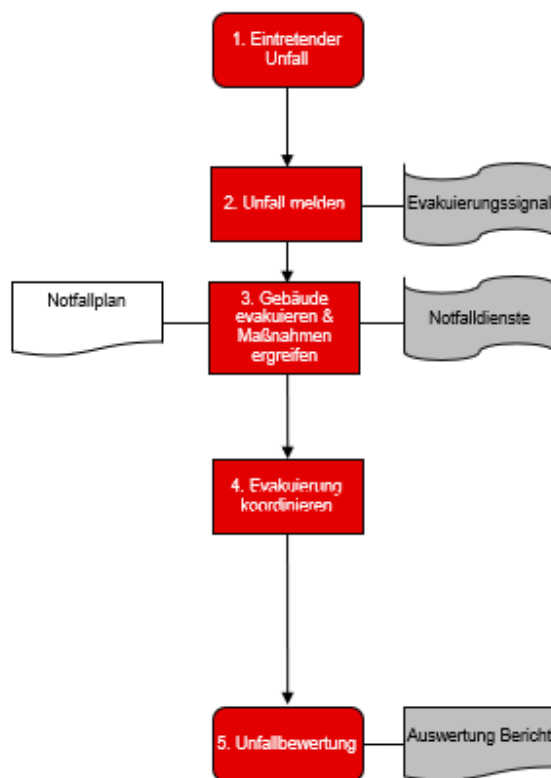
Schwerwiegende Unfälle werden der Berufsgenossenschaft BGHW durch die Geschäftsführung gemeldet.

Katastrophenbereitschaft

Sonic Equipment stellt Unfallrisiken zur Minderung, Einschränkung und/oder Verhinderung von Schäden fest. Notfallpläne werden für jede Situation entwickelt und eingeführt. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden über die Risiken innerhalb ihrer eigenen Arbeitsabläufe unterrichtet, wie sie in unterschiedlichen Krisensituationen reagieren müssen. Sonic Equipment stellt zudem voll funktionstüchtige Brandschutzgeräte, Erste-Hilfe-Sets, Notfallpläne, Meldeverfahren und Schilder zur Verfügung, die leicht zugänglich und in ausreichender Zahl innerhalb des Betriebs vorhanden sind. Sonic achtet zudem darauf, dass stets Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz vorhanden sind, die in Erster Hilfe, Brandschutz und Krisenhilfe geschult und deutlich sichtbar sind. Das Verhalten in unterschiedlichen Krisensituationen wird regelmäßig geübt. Ersthelfer im Hause sind: Marco Hartwig (Lager) und Dominik Breitzkreutz (Büro).

Brandschutz

Gefahrgut wird von Sonic Equipment vorschriftsgemäß gelagert. Notausgänge werden deutlich gekennzeichnet. Ausgänge sind unverstellt und gut beleuchtet. Alle Beschäftigten sind über Sicherheitsvorkehrungen wie Notausgänge, Feuerlöscher, Erste-Hilfe-Kästen usw. informiert. Auf jedem Stockwerk hängt ein Evakuierungsplan aus. Feueralarmtests und Evakuierungsübungen werden regelmäßig durchgeführt.



- ◆ Versucht weitere Schäden & Unfälle zu vermeiden.

2. Mitarbeiter:

- ◆ Warnt Kollegen und Ersthelfer
- ◆ Ruft oder lässt 112 anrufen.

3. Ersthelfer:

- ◆ Unternehmen oder gegebenenfalls Teil des Unternehmens evakuieren lassen
- ◆ Stellt im Notfall eine Evakuierung sicher, dass alle Mitarbeiter und Besucher den zu evakuierenden Bereich verlassen und zum Sammelplatz gehen.

4. Ersthelfer:

- ◆ Kommuniziert mit Rettungsdiensten
- ◆ Überwacht die Evakuierung
- ◆ Notiert sich die am Sammelplatz befindlichen Personen und lässt diese unterschreiben
- ◆ Überprüft, ob vermisste Personen in Sicherheit sind
- ◆ Schickt die Mitarbeiter bei Bedarf nur dann zur Arbeit oder nach Hause, wenn die Erlaubnis des Rettungsdienstes eingeholt wurde.

5. Ersthelfer:

- ◆ Bewertet die Evakuierung, nimmt eventuelle Maßnahmen in den Aktionsplan auf und ergreift Korrekturmaßnahmen zur Anpassung des Notfallplans.
- ◆ Bewertet auch die jährlichen Übungen und dokumentiert die Bewertung (die Übung erfolgt nach diesem Verfahren).

Alle Anhänge (des Bewertungsberichts):

- ◆ Anmeldeformular
- ◆ Grundriss und Firmenangaben.

Besondere Vorschriften für Schritt 3:

Besondere Bestimmungen im Falle eines persönlichen Unfalls:

- ◆ gemäß den allgemeinen Erste-Hilfe-Bestimmungen arbeiten
- ◆ an die Sicherheit von Mitarbeitern und anderen denken
- ◆ Rettungsdienst und gegebenenfalls die Arbeitsaufsichtsbehörde benachrichtigen

Besondere Vorschriften im Brandfall:

- ◆ Türen und Fenster nach Möglichkeit schließen, aber nicht verriegeln
- ◆ Feuerwehr über die Notrufnummer 112 benachrichtigen.

Notfallnummern:

Feuerwehr : 112
 Polizei : 110/07021-5010
 Krankenwagen : 112
 Betriebsarzt Fink&Schabel : 07021/9300340

Ersthelfer:

Lager: Marco Hartwig
 Büro: Dominik Breitzkreutz

1. Mitarbeiter:

- ◆ Ruhe bewahren
- ◆ Zuerst an die eigene Sicherheit denken
- ◆ Ergreift die sofort erforderlichen Maßnahmen

Policy von Sonic Equipment zum Thema Menschenrechte

1. Arbeitsbedingungen

Mit unserer Vergütung und unseren Sozialleistungen wollen wir unseren Mitarbeitern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen.

Wir fördern Arbeitsbedingungen, unter denen jeder von uns beste Leistungen erbringen, innovativ sein und sich entfalten kann. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, ihr Potenzial voll auszuschöpfen, indem wir umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und eine Feedback-Kultur im gesamten Unternehmen fördern.

Wir respektieren das Recht auf Erholung und Freizeit, einschließlich bezahlten Urlaubs, sowie das Recht auf ein Familienleben, wozu auch die Elternzeit und vergleichbare Regelungen gehören.

2. Vielfalt und Inklusion

Die Gleichbehandlung aller Beschäftigten ist ein wichtiger Grundsatz unserer Unternehmenspolitik.

Niemand darf aufgrund irrelevanter Merkmale wie beispielsweise ethnische und nationale Herkunft, Geschlecht, Alter, körperliche Merkmale, soziale Herkunft, Behinderung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Religion, Familienstand, Schwangerschaft, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck oder ein anderes rechtswidriges Kriterium nach geltendem Recht benachteiligt, begünstigt oder ausgegrenzt werden.

Belästigungen jeglicher Art sind untersagt.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern einen respektvollen, professionellen und fairen Umgang mit Kollegen und Dritten, darunter auch Kunden, Lieferanten und Amtsträger.

Unter vergleichbaren Bedingungen bieten wir gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

3. Kinderarbeit

Wir verfolgen bei all unseren geschäftlichen Aktivitäten eine klare Politik der kompromisslosen Verurteilung von Kinderarbeit.

4. Zwangsarbeit

Sonic Equipment duldet keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

5. Schutz vor Diskriminierung

Die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter ist ein grundlegendes Prinzip unserer Unternehmenspolitik. Sonic toleriert keine Diskriminierung ihrer Mitarbeiter. Niemand darf aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder jedweden anderen Merkmalen, die durch lokale Gesetze geschützt sind, wie z. B. Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Schwangerschaft oder ehemalige Militäruzugehörigkeit (Veteranenstatus) benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden.

6. Vergütung

Sonic Equipment bietet ihren Mitarbeitern eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die durch Zusatzleistungen ergänzt wird.

7. Arbeitszeiten

Sonic hält mindestens die jeweils gültigen nationalen Arbeitszeitregelungen ein.

8. Qualifizierung

Sonic Equipment fördert die langfristige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Sie stellt neue Mitarbeiter auf Basis ihrer individuellen Fähigkeiten ein und fördert bzw. entwickelt sie dementsprechend. Das Unternehmen entwickelt die Kompetenzen und Talente der Mitarbeiter gezielt durch zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildungsangebote, um langfristig eine hohe Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern

9. Recht auf Privatsphäre/Schutz persönlicher Daten

Zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte von Mitarbeitern und Kunden bezüglich der Nutzung ihrer persönlichen Daten hält Sonic Equipment hohe Datenschutzstandards ein. Innovative

Informationstechnologien und die fortschreitende mediale Vernetzung können große Herausforderungen beim Umgang mit personenbezogenen Daten im Unternehmensalltag darstellen. Der Unternehmensdatenschutz wirkt darauf hin, dass die Verwendung solcher Daten gesetzeskonform erfolgt, Auswirkungen auf die Privatsphäre so gering wie möglich gehalten werden und die Rechte jedes Einzelnen gewahrt bleiben, einschließlich des Rechts auf Auskunft, Berichtigung, Sperrung oder Löschung von Daten.

10. Lieferanten

Sonic erwartet von allen Lieferanten und Subunternehmern, dass sie sich gemeinsam mit uns für hohe ethische Standards einsetzen und sich gegenüber ihren Mitarbeitern und Lieferanten verantwortungsvoll und ethisch korrekt verhalten. Ferner erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie diese Standards auch an ihre eigenen Zulieferer weitergeben.

11. Verantwortlichkeiten

Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie die Prinzipien aus dieser Regelung streng einhalten. In Zweifelsfällen und für Fragen zur praktischen Anwendung der dargelegten Grundsätze stehen den Beschäftigten ihre Vorgesetzten zur Verfügung.

Beschwerdeverfahren

1. Zulässigkeit

Ihre Beschwerde senden Sie bitte schriftlich an folgende Adresse:

Sonic Equipment GmbH
Abt. Beschwerden
Am Hegelesberg 12

73230 Kirchheim

Sie erhalten von uns innerhalb von zehn Arbeitstagen Antwort auf Ihre Beschwerde.

Im Schreiben:

- bestätigen wir den Erhalt Ihrer Beschwerde
- informieren wir Sie darüber, ob Ihre Beschwerde zulässig ist und weiter geprüft wird
- teilen wir Ihnen bei Zulässigkeit der Beschwerde mit, wann Sie mit einem Ergebnis rechnen können
- informieren wir Sie bei Nichtzulässigkeit Ihrer Beschwerde über die Gründe für die Ablehnung und schlagen Ihnen nach Möglichkeit andere Wege vor, um Ihre Bedenken vorzutragen

2. Bearbeitung

Bei der Untersuchung der zulässigen Beschwerden versuchen wir, mehr Informationen zu erhalten, die Vorwürfe besser zu verstehen und über das weitere Vorgehen zu entscheiden. Möglicherweise schlagen wir eine Mediation vor, um mögliche Konflikte zwischen den Streitparteien zu lösen. Am Ende der Bearbeitungsphase erstellen wir ein Abschlusschreiben oder einen Berichtsentwurf.

Generell versucht Sonic Equipment, so schnell wie möglich auf Beschwerden zu antworten. Der Termin für die endgültige Antwort hängt jedoch von der Art der Beschwerde ab. In begründeten Fällen kann die Frist verlängert werden, nachdem die Beschwerdeführer entsprechend informiert wurden.

3. Konsultation

Nach Erstellung des Berichtsentwurfs am Ende der Bearbeitungsphase folgt eine Konsultation mit internen und externen Beteiligten. Dabei wird untersucht, ob in dem Bericht Informationen fehlen oder Ungenauigkeiten bestehen. Sonic Equipment versucht, zusätzliche Informationen zur Beweislage zu berücksichtigen, ist allerdings nicht verpflichtet, den Bericht zu ändern, damit die nächste Phase beginnen kann.

Interne und externe Beteiligte werden aufgefordert, zu dem Berichtsentwurf Stellung zu nehmen. Der Berichtsentwurf ist zu diesem Zeitpunkt noch vertraulich und nur für die Empfänger zur Stellungnahme bestimmt.

Die Stellungnahme soll die Möglichkeit geben:

- Fehler und/oder Versäumnisse zu vermeiden
- Missverständnisse auszuräumen
- gegebenenfalls relevantes neues Beweismaterial vorzulegen
- Entscheidungen einzubinden, die Sonic Equipment auf der Grundlage der übermittelten Schlussfolgerungen getroffen hat
- Einschätzungen zur Stichhaltigkeit der Ergebnisse zu geben

4. Bericht über die Ergebnisse

Der Abschlussbericht einschließlich der Erkenntnisse des Beschwerdemechanismus, der Ergebnisse der Beschwerde und möglicher Empfehlungen wird an die Beschwerdeführer geschickt. Falls diese nicht auf Vertraulichkeit bestehen, wird der Bericht veröffentlicht.

Zu diesem Zeitpunkt können die Beschwerdeführer, falls sie mit dem Ergebnis nicht zufrieden sind eine Überprüfung der Entscheidung von Sonic Equipment durch den internen oder externen Berufungsmechanismus beantragen.

Das Beschwerdeverfahren wird zu folgenden Ergebnissen führen:

- Das Problem wird gelöst
- Der Geschäftsführung von Sonic Equipment werden Empfehlungen vorgelegt
- Es werden Abhilfemaßnahmen vorgeschlagen oder Maßnahmen, um das Problem zu mindern
- Es sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich
- Die Vorwürfe werden zurückgewiesen
- Die Beschwerde ist nicht zulässig