

# CODE OF CONDUCT

Dieser beinhaltet auch die **Sozialkriterien nach GOTS (Global Organic Textiler Standard)**.

Ebenso entsprechen alle Kriterien der rechtlichen Situation unseres **Produktionsstandortes in Österreich**. Darüber hinaus ist Österreich Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und hat seit 1948 die **ILO Kriterien** ratifiziert:

HERKA bestätigt hiermit die Einhaltung der folgenden Prinzipien. Diese Kriterien gelten für alle HERKA-Abteilungen und alle MitarbeiterInnen.

Wir erwarten auch von allen unseren Geschäftspartnern, dass sie diese Grundrechte für ihre Mitarbeiter respektieren und anwenden, die eine wichtige Voraussetzung für Geschäfte mit HERKA sind. Unsere Geschäftspartner sollen das Gleiche von ihren Partnern, Lieferanten und Subunternehmern verlangen.

## Zwangsarbeit

Die Beschäftigung ist frei gewählt. Geschäftspartner dürfen keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Arbeitsverpflichtung, Zwangsarbeit oder unfreiwillige Gefängnisarbeit einsetzen. Der Arbeitgeber kann nach einer angemessenen Kündigungsfrist verlassen werden.

## Kinderarbeit

Es darf keine Kinderarbeit eingesetzt werden. Die Geschäftspartner dürfen keine Kinder beschäftigen, die weniger als 15 Jahre alt sind (oder 14 Jahre, wenn das nationale Recht dies in Übereinstimmung mit der ILO zulässt) oder unter dem Mindestalter für den Abschluss der Schulpflicht. Kinder und junge Menschen unter 18 Jahren dürfen nicht in der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt werden.

## Diskriminierung

Alle Beschäftigten werden gleich behandelt und haben Zugang zu gleichen Chancen, wobei kulturelle Besonderheiten adäquat berücksichtigt werden. Es erfolgt keine Form von Diskriminierung z.B. bezüglich Einstellung, Entlohnung, Zugang zu Fortbildung, Beförderung, Entlassung oder Ruhestand auf der Grundlage von ethnischer oder nationaler Herkunft, Religion, Alter, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitglied oder politischer Ausrichtung, sozialem Hintergrund.

## Faire Behandlung

Die Mitarbeiter sind mit Respekt und Würde zu behandeln. Die Geschäftspartner sorgen für einen Arbeitsplatz frei von körperlicher Misshandlung, sexueller oder sonstiger Belästigung und verbalem Missbrauch oder anderen Formen der Einschüchterung.

## Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten entsprechen den nationalen Gesetzen oder dem Industriestandard, je nachdem, was mehr Schutz bietet. Die Geschäftspartner stellen sicher, dass die normale Wochenarbeitszeit nicht mehr als 48 Stunden, es sei denn, die Arbeitnehmer entscheiden sich freiwillig für Überstunden (maximal 12 Stunden/Woche). Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens einen freien Tag in jedem 7-Tage-Zeitraum.

## Löhne

Die Entlohnung erfolgt auf der Grundlage eines schriftlichen Vertrags in Übereinstimmung mit dem jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt, der mindestens den gesetzlichen oder den branchenüblichen Lohn vorsieht, je nachdem, welcher höher ist. Arbeitnehmer müssen für Überstunden einen Zuschlag

erhalten, der den gesetzlichen oder branchenüblichen Standards entspricht, je nachdem, welcher Wert höher ist.

#### Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Die Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten oder zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen. Die Geschäftspartner dürfen Arbeitnehmer, die als Arbeitnehmervertreter auftreten, nicht benachteiligen.

#### Gesundheit und Sicherheit

Es ist eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Geschäftspartner sorgen für Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz, um Unfälle und Verletzungen zu vermeiden. Die Mitarbeiter müssen Zugang zu sauberen und angemessenen sanitären Einrichtungen und Trinkwasser haben. Unterkünfte, wo sie zur Verfügung gestellt werden, müssen sauber und sicher sein und die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllen.

Schutzbedürftige Arbeitnehmer wie z.B. junge Menschen, werdende Mütter oder Behinderte erhalten besonderen Schutz. Geeignete persönliche Schutzausrüstung (z.B. Sicherheitsschuhe, Lärmschutz) muss zur Verfügung gestellt werden und es muss sichergestellt sein, dass diese – wenn nötig – verwendet wird. Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um Unfälle zu verhindern und dass Gefahrenquellen soweit vertretbar minimiert werden. Für alle verwendeten chemischen Substanzen müssen die Sicherheitsdatenblätter aufbewahrt sein und die Substanzen adäquat gelagert sein. Das Unternehmen muss sicherstellen, dass alle Maschinen sicher sind und gegen vorsehbare Unfälle gesichert sind. Alle Arbeitnehmer erhalten regelmäßig Gesundheits- und Sicherheitsunterweisungen.

#### Arbeitsumfeld

HERKA verpflichtet sich ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Belästigung, Mobbing und Gewalt ist. Sexuelle Belästigung, sexuelle Gewalt und geschlechtsspezifische Gewalt sind am Arbeitsplatz verboten. Verboten ist jede Art geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu physischen, sexuellen oder psychischen Schäden oder Leiden führt oder führen kann, einschließlich Androhungen, Zwang oder Freiheitsentzug. Körperliche Misshandlung oder Bestrafung oder die Androhung dessen sind verboten. Die Arbeitnehmer sind mit Respekt und Würde zu behandeln. Die Menschenrechte sind zu respektieren und schützen. Der Arbeitsgeber verfügt über eine bekennde Strategie hierzu.

HERKA weist ein internes Beschwerdemanagement auf: Bei Problemen können sich die Mitarbeiter\*innen an die Abteilungsleitung direkt wenden. Weiters gilt als interne Anlaufstelle für Beschwerden der Zuständige des Beschwerdemanagements. Im Betrieb stehen weiters 2 Beschwerdeboxen zur Verfügung, die regelmäßig entleert werden.

HERKA weist auch ein externes Beschwerdemanagement auf: Externe Arbeitsmedizinerin und externe Sicherheitsfachkraft. Beide sind 5 bis 6 Mal pro Jahr im Betrieb, halten eine anonyme Sprechstunde ab, machen immer einen Betriebsrundgang bei dem Gespräche geführt werden können. Die Unternehmensleitung empfiehlt die vertrauliche Meldung von Missbrauch oder grober Behandlung. Obige Beschwerdemöglichkeiten und zuständigen Personen sind bei den Zeiterfassungssystemen ausgehängt und werden bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses bereitgestellt.

Diese Prinzipien werden laufend geschult, unter anderem durch die jährliche, für alle Mitarbeiter\*innen verpflichtende EMAS Schulung mit Arbeitsmedizinerin, externer Sicherheitsfachkraft und Geschäftsführung.

Die Geschäftsführung bestätigt die Einhaltung obiger Kriterien

Mag. Thomas Pfeiffer  
Geschäftsführung HERKA GmbH

Kautzer, Sen 15.1.2024