



## Inhalt :

### Präambel

1. Gesetzliche und humanitäre Grundlagen
2. Kinderarbeit
3. Rechtmäßigkeit und Dokumentation des Arbeitsverhältnisses
4. Entlohnung und Arbeitszeiten
5. Vereinigungsfreiheit
6. Diskriminierung
7. Zwangsarbeit
8. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
9. Umweltschutz

## Präambel

Die Achtung der Menschenrechte ist ein elementarer Grundsatz menschlichen Zusammenlebens. Menschenverachtende Arbeitsverhältnisse und -bedingungen widersprechen diesem Grundsatz.

Arcawa verpflichtet sich daher zur Einhaltung der hier aufgeführten Regeln. Diese stellen keine Minimalforderungen dar, sondern Mindestanforderungen, welche nach Möglichkeit übertroffen werden sollten.

Darüber hinaus erwarten wir von all unseren Geschäftspartnern, die mit oder für uns arbeiten, unseren Verhaltenskodex anzuerkennen und einzuhalten und somit den Schutz jeder Person in seinem und den Unternehmen seiner Unterauftragnehmer, unabhängig von der vertraglichen Grundlage der Beschäftigung, zu garantieren.

## 1. Gesetzliche und humanitäre Grundlagen

All unser Handeln entspricht den jeweils geltenden nationalen und regionalen gesetzlichen Anforderungen sowie veröffentlichten Branchenstandards bezüglich Beschäftigung und Produktion. Sollte zwischen gesetzlichen Anforderungen und veröffentlichten Branchenstandards ein Widerspruch bestehen, sind wir denjenigen Vorschriften verpflichtet, die kraft Gesetzes Vorrang haben. Das national geltende Arbeitsrecht ist einzuhalten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nicht gegen die nationale Gesetzgebung oder international anerkannte Menschenrechte verstoßen.

## 2. Kinderarbeit

Kinderarbeit ist bei der Herstellung von Gütern oder der Erbringung von Dienstleistungen strengstens untersagt. Für die Definition von Kinderarbeit gelten die Regelungen der Vereinten Nationen oder die national geltende Regelungen, je nachdem, welche strenger sind. Das Mindestalter für Mitarbeiter beträgt im Regelfall 18 Jahre. Ausnahmen sind im Ausbildungsbereich und im Rahmen von Schulpraktika möglich. Das gesetzliche Mindestalter von 15 Jahren darf dabei jedoch nicht unterschritten werden. Der gesetzlich vorgeschriebene Schulbesuch darf durch das Arbeitsverhältnis nicht eingeschränkt werden.

## 3. Rechtmäßigkeit und Dokumentation des Arbeitsverhältnisses

Eine Beschäftigung von Mitarbeitern erfolgt nur nach Überprüfung und Feststellung einer bestehenden und gültigen Arbeitserlaubnis. Die Beschäftigung beruht auf einem schriftlich festgehaltenen Dokument. Dieses beinhaltet Informationen zu den Arbeitskonditionen (Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsstunden, Lohn) und entspricht mindestens den geltenden gesetzlichen Anforderungen. Es erfolgt eine Überprüfung der Arbeitserlaubnis sowie die Aushändigung eines schriftlichen Arbeitsvertrages. Beim Einsatz von Mitarbeitern externer Arbeitsvermittlungs- und Zeitarbeitsfirmen liegt dies in der Verantwortung des jeweils beauftragten Unternehmens, wobei das Unternehmen, welches die Arbeitskräfte anfordert, dies entsprechend vertraglich absichert.

## 4. Entlohnung und Arbeitszeiten

Die Beschäftigten müssen Löhne und sonstige Leistungen erhalten, die den geltenden Gesetzen und / oder den Praktiken der regionalen Fertigungswirtschaft entsprechen, je nachdem, welche höher sind. Ziel ist die Zahlung von Löhnen, die die Lebenshaltungskosten decken, soweit die gesetzlichen Minimumlöhne hierfür zu gering sind. Lohnkürzungen als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Die regelmäßige Höchstarbeitszeit pro Woche beträgt 48 Stunden. Alle zusätzlichen Stunden müssen auf Grundlage der geltenden Vorschriften und / oder der in der Region geltenden Branchenpraktiken, je nachdem, welches Niveau höher ist, als Überstunden bezahlt werden. Auf regelmäßiger Basis darf die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden nicht mehr als 60 Stunden betragen. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf mindestens einen arbeitsfreien Tag pro Woche.

## 5. Vereinigungsfreiheit

Das Recht der Beschäftigten, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen, darf in keiner Weise eingeschränkt werden.

## 6. Diskriminierung

Es erfolgt keine Diskriminierung aufgrund persönlicher Eigenschaften oder Überzeugungen der Beschäftigten. Die Vorgaben des in der Schweiz, Deutschlands bzw. EU gültigen »Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes« werden eingehalten.

## 7. Zwangsarbeit

Der Einsatz von Zwangsarbeit, körperliche Bestrafung sowie körperliche oder seelische Nötigung ist untersagt. Die Aufnahme sowie die Fortführung eines Beschäftigungsverhältnisses durch einen Beschäftigten beruht auf freien Stücken.

## 8. Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Den Beschäftigten ist ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zur Verfügung zu stellen. Es sind Maßnahmen zu treffen, um Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Gebäudekomplexe werden im Einklang mit geltenden Vorschriften gebaut und instand gehalten.

## 9. Umweltschutz

Wir verpflichten uns zur kontinuierlichen Verbesserung im Hinblick auf Maßnahmen zum Umweltschutz. Wir halten alle lokalen, nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften zum Umweltschutz ein. Zudem arbeiten wir eng mit unseren Kunden zusammen, um sicherzustellen, dass deren Anforderungen an die Ökologie unserer Produkte eingehalten werden.

Geschäftsführung :

Egolzwil , 29. Januar 2022

*Ort / Datum*



CEO