

Human Rights Policy

Menschenrechte sind Grundrechte und Freiheitsrechte für jeden. Sie beruhen auf Würde, Gerechtigkeit, Gleichheit und Respekt.

World of Textiles Willy Maisel GmbH achtet Menschenrechte in allen ihren eigenen Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen oder über ihre Geschäftsbeziehungen.

World of Textiles Willy Maisel GmbH hat sich in Übereinstimmung mit den Leitprinzipien der **Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (United Nations Guiding Principles – UNGPs)** der Achtung der Menschenrechte verpflichtet. Wir berufen uns auch auf die Leitlinien der **Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)** für multinationale Unternehmen.

Die Verpflichtung von World of Textiles Willy Maisel GmbH umfasst alle international anerkannten Menschenrechte, einschließlich derer, die in folgenden Schriftsätzen enthalten sind:

- **Internationale Menschenrechtscharta** bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte; und
- Erklärung der **Internationalen Arbeitsorganisation (IAO, auch ILO: International Labour Organization) zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit**, einschließlich der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen, des Rechts, nicht Opfer von Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu werden.

Die Belegschaft ist das größte Kapital eines Unternehmens. Deshalb ist die World of Textiles Willy Maisel GmbH (WoT) bestrebt, ihren Mitarbeitern ein bestmögliches Umfeld zu schaffen, innerhalb dessen sie ihren individuellen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens am besten leisten können.

Das Unternehmen hält sich streng an die folgenden Leitlinien:

1. Die Beschäftigung ist völlig freiwillig

- Es gibt keine Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Gefängnisarbeit jeglicher Art.
- Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, ein "Pfand" oder ihre Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen, und es steht ihnen frei, das Unternehmen nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu verlassen.

2. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ausnahmslos das Recht, sich zu versammeln und eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu gründen sowie Tarifverhandlungen zu führen.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Aktivitäten der Gewerkschaften und ihren organisatorischen Tätigkeiten offen gegenüberzustehen.
- Die Vertreter der Gewerkschaften dürfen nicht diskriminiert werden und müssen die Möglichkeit haben, ihre repräsentativen Aufgaben am Arbeitsplatz wahrzunehmen.
- Wird das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen durch die Gesetzgebung eingeschränkt, so hat der Arbeitgeber die Entwicklung angemessener Mittel für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen zu erleichtern und darf diese nicht behindern.

3. Sichere und hygienische Arbeitsbedingungen

- Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird zur Verfügung gestellt. Der größtmögliche Gesundheits- und Sicherheitsschutz am Arbeitsplatz ist zu fördern, und zwar unter Berücksichtigung der aktuellen Kenntnisse der Industriebranche und etwaiger spezifischer Gefahren. Dabei sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die sich aus der Arbeit, in Verbindung mit der Arbeit oder aufgrund der Arbeit ergeben.
- Die Arbeitnehmer erhalten regelmäßige und dokumentierte Gesundheits- und Sicherheitsschulungen. Diese Unterweisung muss für neue oder wieder eingestellte Arbeitnehmer wiederholt werden.

- Es muss ein Zugang zu sauberen Toiletten und Trinkwasser sowie gegebenenfalls zu Lagermöglichkeiten für Lebensmittel vorhanden sein.
- Die Unterkünfte, sofern sie zur Verfügung gestellt werden, müssen sauber und sicher sein und die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer befriedigen.
- Das Unternehmen, das die Leitlinien einhält, überträgt die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf einen Vertreter der Unternehmensleitung.

4. Keine Kinderarbeit

- Das Unternehmen stellt keine Mitarbeiter ein, die das gesetzliche Mindestalter unterschreiten.
- Das Unternehmen entwickelt oder beteiligt sich an Maßnahmen und Programmen, die dafür sorgen, dass ein Kind, das bei der Ausübung von Kinderarbeit angetroffen wird, eine hochwertige Ausbildung erhält und bis zum Ende seiner Kindheit in dieser verbleibt. Diese Leitlinien und Verfahren müssen mit den Bestimmungen der einschlägigen IAO-Normen in Einklang stehen.

5. Gerechte Entlohnung

- Das Entgelt und die Zulagen, die für eine reguläre Arbeitswoche gezahlt werden, müssen mindestens den nationalen gesetzlichen Anforderungen oder dem Branchenstandard entsprechen, je nachdem, welcher Wert höher ist. In jedem Fall sollte der Lohn immer ausreichen, um die Grundbedürfnisse zu decken und ein gewisses verfügbares Einkommen zu erzielen.
- Alle Arbeitnehmer erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit schriftliche und verständliche Informationen über die Arbeitsbedingungen in Bezug auf das Entgelt. Bei jeder Auszahlung werden alle Arbeitnehmer eindeutig über die Lohndetails für den betreffenden Bezugszeitraum informiert.
- Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig, ebenso wenig wie Lohnabzüge, die nach den nationalen Rechtsvorschriften nicht zulässig sind, ohne die ausdrückliche Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers. Alle Disziplinarmaßnahmen sind zu protokollieren.

6. Angemessene Arbeitszeiten

- Die Arbeitszeiten entsprechen der nationalen Gesetzgebung und dem Industriestandard, je nachdem, was den größeren Schutz bietet.
- In jedem Fall darf von den Arbeitnehmern nicht verlangt werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten, und sie müssen im Durchschnitt alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben. Überstunden sind freiwillig, dürfen 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und dürfen nicht regelmäßig verlangt werden.

7. Keine Diskriminierung

- Es gibt keine Diskriminierung bei der Einstellung, Entlohnung, Zulassung zur Ausbildung, Beförderung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Ruhestand aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, Familienstand, sexueller Orientierung, Gewerkschaftsmitgliedschaft oder politischer Zugehörigkeit.
- Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung sowie auf den Schutz vor Benachteiligung und Belästigung.

8. Geregeltes Arbeitsverhältnis

- Die geleistete Arbeit wird so weit wie möglich auf der Grundlage des anerkannten Arbeitsverhältnisses ausgeführt, das durch nationale Rechtsvorschriften und ihrer Rechtspraxis festgelegt ist.
- Die sich aus dem Arbeits- oder Sozialversicherungsrecht ergebenden Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern, die sich auf ein reguläres Arbeitsverhältnis beziehen, werden weder durch die Verwendung von Nur-Arbeitsverträgen, Unteraufträgen oder Heimarbeit noch durch Ausbildungspläne ohne die Absicht, Fähigkeiten zu vermitteln oder ein reguläres Arbeitsverhältnis zu schaffen, erfüllt, noch dürfen diese Verpflichtungen durch die übermäßige Verwendung von befristeten Verträgen umgangen werden.

9. Unmenschliche oder brutale Behandlung ist nicht erlaubt

- Körperliche Misshandlung oder Disziplinierung, die Androhung von körperlicher Misshandlung, sexuelle oder andere Belästigungen sowie verbaler Missbrauch oder andere Formen der Einschüchterung sind strengstens untersagt.

10. Ethisches Recruiting

- Wir verpflichten uns zu fairen und ethischen Rekrutierungspraktiken und dulden keine Form von Zwangsarbeit oder Menschenhandel in unserer Lieferkette oder unseren Betrieben.
- Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Beschäftigung und stellen sicher, dass alle unsere Mitarbeiter und Auftragnehmer mit Respekt und Würde behandelt werden.
- Wir sorgen für Chancengleichheit bei der Beschäftigung und diskriminieren niemanden aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Alter oder anderen Faktoren.

11. Frauenrechte

- Wir sind uns bewusst, dass Frauen beim Zugang zu ihren Rechten vor besonderen Herausforderungen und Hindernissen stehen.
- Wir verpflichten uns, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und sicherzustellen, dass Frauen die gleichen Chancen haben, in unserer Organisation erfolgreich zu sein.
- Wir dulden keine Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung oder Belästigung und bieten unseren Mitarbeitern Unterstützung an, um solches Verhalten zu verhindern und dagegen vorzugehen.

12. Rechte von Minderheiten und indigenen Völkern

- Wir respektieren die Rechte und Kulturen von Minderheiten und indigenen Völkern und erkennen an, wie wichtig ihre Beteiligung an Entscheidungsprozessen ist, die ihre Gemeinschaften betreffen.
- Wir werden mit diesen Gemeinschaften in einer respektvollen und sinnvollen Weise zusammenarbeiten und sicherstellen, dass ihre Rechte auf Land, Ressourcen und Lebensgrundlagen respektiert werden.

13. Land, Wald- und Wasserrechte und Zwangsräumungen

- Wir verpflichten uns, die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker auf Land, Wälder und Wasserressourcen zu respektieren.
- Wir werden uns nicht an Aktivitäten beteiligen, die zu Zwangsräumungen oder zur Vertreibung von Gemeinschaften führen.
- Wir werden unsere Aktivitäten so durchführen, dass die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich sind und die Rechte der lokalen Gemeinschaften auf Zugang und Nutzung der natürlichen Ressourcen respektiert werden.

14. Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften -

- Wir erkennen an, dass der Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte eine Gefahr für Menschenrechte darstellen kann. Daher werden wir Sicherheitskräfte nur dann einsetzen, wenn es notwendig ist. In diesem Fall werden wir sicherstellen, dass ihr Einsatz mit den internationalen Menschenrechtsstandards im Einklang steht.
- Das eingesetzte Sicherheitspersonal wird eine Schulung in Menschenrechtsfragen erhalten. Außerdem wird sein Einsatz überwacht, um sicherzustellen, dass sie Rechte von Einzelpersonen und Gemeinschaften achten. Insbesondere tragen wir Sorge, dass unsere Sicherheitskräfte keine Unterdrückung legitimer Proteste oder Einschüchterung oder Belästigung gegenüber Einzelpersonen und Gemeinschaften ausüben.

Willy Maisel GmbH • Postfach 65 • 95174 Konradsreuth

Die Bestimmungen dieser Politik setzen Mindestanforderungen, keine Maximalvorgaben, und sollten nicht als Richtlinie betrachtet werden. Das Unternehmen ist bestrebt, diese Standards mit der Zeit zu verbessern. Bei der Umsetzung dieser Politik wird das Unternehmen auch die nationalen und anderen geltenden Gesetze einhalten. Wenn die Rechtsvorschriften und die Politik die gleichen Fragen behandeln, werden die Bestimmungen angewandt, die den größeren Schutz bieten.

Anmerkung: Wir haben alles uns Mögliche getan, um sicherzustellen, dass die Übersetzung des ETI Base Code und der Richtlinien zur Implementierung so vollständig und genau wie möglich ist. Dennoch möchten wir Sie bitten zu beachten, dass in beiden Fällen die englischsprachigen Dokumente als offizielle Versionen angesehen werden sollten.

Willy Maisel

Geschäftsführer

World of Textiles Willy Maisel GmbH

Aktualisiert: Mai 17, 2023



World of Textiles
Willy Maisel GmbH
Münchberger Str. 46 • D-95176 Konradsreuth
Tel. +49 (9292) 519-0 • Fax +49 (9292) 1660

Human Rights Policy

Human rights are fundamental rights and freedom for everyone. They are based on dignity, justice, equality and respect.

World of Textiles – Willy Maisel GmbH respects human rights in all its own business activities, products or services or through its business relationships.

World of Textiles Willy Maisel GmbH is committed to respecting human rights in accordance with the **United Nations Guiding Principles (UNGPs)** on Business and Human Rights. We also refer to the **Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)** Guidelines for Multinational Enterprises.

World of Textiles Willy Maisel GmbH's commitment encompasses all internationally recognised human rights, including those contained in the following guidelines:

- **International Bill of Human Rights** consisting of the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; and
- **International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work**, including freedom of association and the right to collective bargaining, the right not to be a victim of forced labour, child labour or discrimination in respect of employment and occupation.

The workforce is the greatest asset of a company. Therefore, World of Textiles Willy Maisel GmbH (WoT) strives to offer its employees the best possible treatment.

The company strictly abides by the the following guidelines:

1. Employment is completely voluntary

- There is no forced labour, bonded labour or involuntary prison labour of any kind.
- Employees shall not be required to deposit a „pledge“ or their identification documents with their employer and are free to leave the company after a reasonable notice period.

2. The Rights of Freedom of Association and Collective Bargaining

- Workers shall have the right, without exception, to assemble and form a trade union of their own choice and to bargain collectively.
- The employer shall adopt an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.
- The representatives of the trade unions shall not be discriminated against and shall have the opportunity to carry out their representative duties at the workplace.
- Where the right to organise and bargain collectively is restricted by legislation, the employer shall facilitate the development of equitable means for independent and free association and bargaining, and shall not impede them.

3. Safe and hygienic working conditions

- A safe and hygienic working environment shall be ensured, taking into account the general knowledge of the industry and certain hazards. Appropriate measures shall be taken to prevent accidents and damage to health arising out of, in connection with or by reason the work by minimising hazards associated with the work environment as far as reasonably practicable.
- Workers shall receive regular and recorded health and safety training. This training shall be repeated for new or re-employed workers.
- Access to clean toilet facilities and potable water and, where appropriate, food storage facilities shall be provided.
- Accommodation, when provided, shall be clean and safe, and shall meet the basic needs of the workers.
- The company complying with the guidelines shall assign the responsibility for health and safety to a representative of senior management.

4. No child labour

- The company will not hire an employee below the legal minimum age.
- The company shall develop or participate in policies and programmes that provide for the transfer of a child found in the performance of child labour to quality education and for his or her retention in the same until the end of childhood. These guidelines and procedures shall be consistent with the provisions of the relevant ILO standards.

5. Fair Remuneration

- Remuneration and allowances paid for a regular workweek shall be at least in accordance with national legal requirements or the industry standard, whichever is higher. In any case, wages should always be sufficient to cover basic needs and provide some disposable income.
- All employees shall receive written and comprehensible information on working conditions in relation to remuneration before they start work. At the time of each payment, all employees shall be clearly informed about wage details for the reference period concerned.
- Deductions from wages as a disciplinary measure will not be permitted nor will deductions be made from wages not permitted by national legislation without the express consent of the worker concerned. All disciplinary actions shall be recorded.

6. Reasonable working hours

- Working hours are in accordance with national legislation and the industry standard, whichever provides the greater protection.
- In any case, employees shall not be required to work more than 48 hours per week on a regular basis and shall have at least one day off on average every 7 days. Overtime shall be voluntary, shall not exceed 12 hours per week and shall not be demanded on a regular basis.

7. No discrimination

- There is no discrimination in recruitment, remuneration, admission to training, promotion, termination of employment or retirement on the basis of race, caste, nationality, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, trade union membership, or political affiliation.
- Every employee is entitled to equal opportunities.

8. Regulated employment relationship

- The work performed shall be carried out, as far as possible, on the basis of the recognised working relationship established by national law and practice.
- Obligations towards employees arising from labour or social security law and regulations relating to a regular employment relationship shall be fulfilled through the use of employment-only contracts, subcontracting or homeworking, or through training plans without the intention of imparting skills or providing a regular employment relationship, nor are such obligations to be avoided by the excessive use of fixed-term contracts.

9. Inhuman or brutal treatment is not permitted

- Physical abuse or discipline, threats of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation are strictly prohibited.

10. Ethical Recruiting

- Fair and ethical recruiting practices are ensured, and we will not tolerate any form of forced labour or human trafficking in our supply chain or operations.
- All applicable laws and regulations related to employment are adhered to ensure that all our employees and contractors are treated with respect and dignity.
- Equal opportunities for employment are provided and strictly no form of discrimination based on race, gender, religion, age, or any other factor are tolerated.

11. Women's Rights

- We recognize that women face unique challenges and barriers to accessing their rights. We are committed to promoting gender equality and ensuring that women have equal opportunities to succeed in our workplace.
- Any form of gender-based discrimination or harassment will not be tolerated. Specific training and support is provided to our employees to prevent and address such behaviour.

12. Rights of Minorities and Indigenous Peoples

- The rights and cultures of minorities and indigenous peoples are respected, and the importance of their participation in decision-making processes that affect their communities is recognized.
- These communities are engaged with in a respectful and meaningful way, and it is ensured that their rights to land, resources, and livelihoods are respected.

13. Land, Forest, and Water Rights and Forced Eviction

- Participation in any activities that result in forced eviction or the displacement of communities is prohibited.
- We will conduct our operations in a way that minimizes our impact on the environment and respects the rights of local communities to access and use natural resources.

14. Use of Private or Public Security Forces

- Security forces are only used when necessary. It is ensured that their deployment is in line with international human rights standards.
- The security personnel deployed will receive training on human rights issues. In addition, their deployment will be monitored to ensure that they respect rights of individuals and communities.
- It will be made sure that our security forces do not engage in repression of legitimate protests or intimidation or harassment towards individuals and communities.

Willy Maisel GmbH • Postfach 65 • 95174 Konradsreuth

The provisions of this policy set minimum standards, not maximum requirements, and should not be considered a benchmark. The company is committed to improving these standards with time. While implementing this policy, the company will also comply with national and other applicable laws. Where the provisions of the legislation and the policy address the same issues, the provisions that provide the greater protection will be applied.

Willy Maisel
CEO
World of Textiles Willy Maisel GmbH

Updated: May 17, 2023



World of Textiles
Willy Maisel GmbH
Münchberger Str. 46 • D-95176 Konradsreuth
Tel. +49 (9292) 519-0 • Fax +49 (9292) 1660