

Leitfaden zum Lieferantenkodex von Mejuri

Inhalt

Einführung	3
Compliance	3
Anwendungsbereich	4
Anforderungen des Kodex	4
1. Vereinigungsfreiheit	4
2. Zwangsarbeit	6
3. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen	11
4. Diskriminierung	15
5. Belästigung	18
6. Disziplin	22
7. Arbeitszeit	24
8. Löhne und Sozialleistungen	27
9. Allgemeine Beschäftigungsbedingungen	30
10. Unterauftragsvergabe	33
11. Gesundheit und Sicherheit	35
12. Umwelt	47
13. Entwicklung der Gemeinschaft	51
14. Sicherheit	53
15. Geschäftsintegrität	55
16. Produktoffenlegung	58
17. Bekämpfung von Korruption, Bestechung, Geldwäscherei	61
18. Due Diligence und Konflikt- und Risikogebiete	65
19. Kimberley Process Certification Scheme und System of Warranties	70
20. Rückverfolgbarkeit und Transparenz der Materialien	73
21. Nicht abgebaute Materialien	76
22. Beschwerdemechanismus und Abhilfe	78
23. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	80

Einführung

Wir bei Mejuri glauben an feinen Schmuck als Ausdruck der eigenen Persönlichkeit. Bei der Kreation von Schmuckstücken, die Sie lieben, ist es uns genauso wichtig, dass unsere Gemeinschaft ein gutes Gefühl dabei hat, wie sie hergestellt werden. Unser gesamtes Produktionsökosystem – einschließlich Beschaffung, Fertigung und Branding – zielt darauf ab, die Gemeinschaften, die unser Geschäft unterstützen, positiv zu beeinflussen, Frauen auf der ganzen Welt zu befähigen und zudem unseren Planeten zu einem besseren Ort zu machen. Wir wollen unsere Reichweite und Ressourcen nutzen, um etwas zu bewirken.

Der Lieferantenkodex von Mejuri und dieser Leitfaden legen die Mindeststandards fest, die wir von jedem Produktionsstandort unserer Lieferanten erwarten. Wir erwarten von allen Lieferanten, dass sie unser Engagement für das Wohlergehen der Mitarbeiter*innen, für den Schutz der Umwelt und für die Umsetzung verantwortungsbewusster Geschäftspraktiken teilen. Diese Mindeststandards sind integraler Bestandteil der Lieferantenstrategie von Mejuri – wie wir die Ausgangsleistung bewerten und bestimmen, mit welchen Lieferanten Mejuri weiterhin zusammenarbeiten und unser Geschäft ausbauen wird. Wir möchten mit Lieferanten zusammenarbeiten, die sich dafür einsetzen, ihr Geschäft verantwortungsvoll und nachhaltig zu führen und die Mindeststandards zu übertreffen.

Dieser Leitfaden ergänzt den [Lieferantenkodex von Mejuri](#) und bietet zusätzliche Klarstellungen und Anleitung dazu, wie Lieferanten von Mejuri die Einhaltung unserer Anforderungen nachweisen können. Die in diesem Dokument bereitgestellten Informationen sind nicht als Rechtsberatung vorgesehen, und die Lieferanten von Mejuri tragen die alleinige Verantwortung dafür, dass alle für ihre Geschäftstätigkeit geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden.

Compliance

Es liegt in der Verantwortung der Lieferanten, sicherzustellen, dass sie die Anforderungen des Lieferantenkodex von Mejuri erfüllen. Dazu gehört auch die Bereitstellung von Schulungen für alle betroffenen Mitarbeiter*innen und Auftragnehmer*innen.

Von Lieferanten wird erwartet, dass sie ihre Einhaltung des Lieferantenkodex selbst bewerten und Maßnahmen ergreifen, um etwaige Bereiche der Nonkonformität zu korrigieren. Mejuri empfiehlt Lieferanten, diesen Leitfaden als Unterstützung beim Prozess der Selbstbewertung zu nutzen.

Mejuri unternimmt alle angemessenen Schritte, um zu überprüfen, ob Lieferanten die Anforderungen des Lieferantenkodex einhalten, und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen ergreifen, um jegliche Nichteinhaltung zu korrigieren. Dies umfasst, ist aber nicht

notwendigerweise beschränkt auf die Aufforderung an Lieferanten, unseren Fragebogen zur Selbstbewertung (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) auszufüllen, Mejuri auf Verlangen Kopien von Richtlinien, Verfahren und anderen relevanten Unterlagen zur Verfügung zu stellen und es Mejuri-Mitarbeiter*innen und/oder beauftragten externen Prüfer*innen zu gestatten, die Einrichtungen der Lieferanten zu prüfen, um die Einhaltung der Anforderungen des Lieferantenkodex zu verifizieren.

Lieferanten von Mejuri werden anhand der Anforderungen des Lieferantenkodex auf der Grundlage eines Ansatzes zur kontinuierlichen Verbesserung bewertet. In der Praxis bedeutet dies, dass wir mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten und sie unterstützen, um im Laufe der Zeit eine vollständige Compliance zu erreichen. Als letztes Mittel behalten wir uns jedoch das Recht vor, Geschäftsbeziehungen mit einzelnen Lieferanten auszusetzen oder zu beenden, die nicht die erwartete Mindestleistung erfüllen und/oder wenn die Umstände dies im Einklang mit den bestehenden Geschäftsbedingungen verlangen.

Anwendungsbereich

Nicht alle in diesem Dokument beschriebenen Anforderungen gelten für alle Arten von Lieferanten. Weitere Informationen zur Anwendungsbereichen einzelner Anforderungen sind zu Beginn jedes Kapitels in diesem Leitfaden zu finden.

Lieferanten, die von Mejuri die Vorabgenehmigung erhalten haben, die Herstellung von Schmuck (teilweise oder vollständig) an einen Dritten zu vergeben, der sich nicht direkt im Besitz oder unter der Kontrolle des Lieferanten befindet, müssen sicherstellen, dass unterbeauftragte Einrichtungen in Übereinstimmung mit dem Lieferantenkodex betrieben werden, wie in Kapitel 10 dieses Leitfadens beschrieben.

Anforderungen des Kodex

1. Vereinigungsfreiheit

Anforderung

*Mejuri-Lieferanten müssen das Recht der Mitarbeiter*innen, sich frei zu vereinigen, zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen, und zwar auf rechtmäßige und friedliche Weise, respektieren, ohne dass Strafen oder Einmischungen erfolgen.*

Wo Gesetze diese Freiheiten verbieten, werden die Lieferanten parallele Mittel für unabhängige und freie Vereinigungen und Verhandlungen unterstützen und sich an Tarifverträge halten, sofern solche bestehen.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Die Vereinigungsfreiheit ist ein grundlegendes Menschenrecht, das in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ festgelegt ist¹. In der Praxis bedeutet dies, dass die Entscheidung von Auftragnehmer*innen², eine Gewerkschaft/Organisation zu gründen oder einer Arbeitnehmerorganisation beizutreten, nicht beeinträchtigt wird bzw. Auftragnehmer*innen deswegen nicht diskriminiert werden.

Unter Tarifverhandlungen versteht man Verhandlungen zwischen einem/r Arbeitgeber*in, einer Gruppe von Arbeitgeber*innen oder einem Arbeitgeberverband bzw. mehreren Arbeitgeberverbänden auf der einen Seite und einem Arbeitnehmerverband bzw. mehreren Arbeitnehmerverbänden auf der anderen Seite, zur Festlegung der Arbeitsbedingungen und der Bedingungen der Arbeitsverhältnisse und/oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen und/oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber*innen oder deren Verbände und einem Arbeitnehmerverband³.

In den meisten Ländern sind die Rechte von Arbeitnehmer*innen auf Vereinigungsfreiheit und darauf, Tarifverhandlungen zu führen, gesetzlich geschützt, dies ist allerdings nicht überall der Fall. In einigen Ländern ist die Gründung von Gewerkschaften für Arbeitnehmer*innen gänzlich verboten, in anderen Ländern gelten bestimmte Einschränkungen für die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmer*innen.

Richtlinie und Verfahren

Soweit nach geltendem lokalem Recht zulässig, müssen Lieferanten über eine dokumentierte Richtlinie zur Vereinigungsfreiheit und zu Tarifverhandlungen verfügen, in der das Recht ihrer Arbeitnehmer*innen, sich an Arbeitnehmerverbänden ihrer Wahl zu beteiligen oder von einer diesbezüglichen Teilnahme abzusehen und Tarifverhandlungen zu führen, ausdrücklich anerkannt wird. In dieser Richtlinie muss auch ausdrücklich festgelegt sein, dass gegen Arbeitnehmer*innen keinerlei Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden oder sie in keiner Weise bestraft werden, wenn sie sich frei zusammenschließen oder Tarifverhandlungen führen, solange solche Aktivitäten nicht gegen geltendes lokales Recht verstoßen.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Recht auf Vereinigungsfreiheit

Lieferanten haben das Recht ihrer Arbeitnehmer*innen, Gewerkschaften und andere Arbeitnehmerverbände ihrer Wahl zu gründen und diesen beizutreten, zu respektieren.

¹ Die Internationale Arbeitsorganisation. Freedom of association and collective bargaining: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm>

² Im Sinne dieses Dokuments ist ein/e Arbeitnehmer*in jede Person, die direkt oder indirekt beim Lieferanten beschäftigt ist. Dazu gehören Voll- oder Teilzeitmitarbeiter*innen, Leiharbeiter*innen und Auftragnehmer*innen vor Ort.

³ Die Internationale Arbeitsorganisation. What is collective bargaining?: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang--en/index.htm

Wenn lokale Gesetze die Vereinigungsfreiheit einschränken, stellt der Lieferant parallele Mittel zur Verfügung, um mit seinen Arbeitnehmer*innen einzeln und kollektiv zu interagieren. Dazu gehört mindestens ein effektiver und transparenter Beschwerdemechanismus, der die Untersuchung und Lösung von Arbeitnehmerbeschwerden ermöglicht (siehe auch Abschnitt 22. Beschwerdemechanismen und Abhilfe).

Neutralität und Nichteinmischung

Lieferanten müssen den Arbeitnehmer*innen gestatten, sich frei Organisationen ihrer Wahl anzuschließen, was beinhaltet, aber nicht beschränkt ist auf die Unterstützung der Arbeitnehmer*innen bei der Teilnahme an der Wahl von Vorstandsmitgliedern der Gewerkschaft und Gewerkschaftsvertreter*innen, und zwar ohne Einmischung oder Behinderung.

Lieferanten dürfen Arbeitnehmer*innen nicht unter Druck setzen, einer vom Unternehmen kontrollierten Organisation beizutreten, und dürfen keine Beschränkungen auferlegen, welchen Organisationen Arbeitnehmer*innen beitreten dürfen.

Lieferanten müssen Vertreter*innen von Arbeitnehmerverbänden einen angemessenen Zugang zu den Arbeitnehmer*innen gewähren, und zwar auf der Grundlage der lokalen Gesetze und/oder in gegenseitigem Einvernehmen zwischen dem Lieferanten und dem Verband.

Keine Vergeltungsmaßnahmen und Belästigungen

Lieferanten dürfen Arbeitnehmer*innen aufgrund ihrer Gründung von und/oder Beteiligung an Arbeitnehmerorganisationen oder aufgrund des Organisierens rechtmäßiger Streiks und/oder Demonstrationen keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, Einschüchterung, Entlassung, Disziplinarmaßnahmen oder anderen Form von Vergeltungsmaßnahmen aussetzen.

In Fällen, in denen Arbeitnehmer*innen aufgrund der Ausübung ihrer Rechte auf Vereinigungsfreiheit ungerechtfertigt und/oder unrechtmäßig behandelt wurden, werden Lieferanten angemessene Abhilfemaßnahmen in Übereinstimmung mit geltendem Recht ergreifen.

Tarifverträge

Lieferanten müssen das Recht gewerkschaftlich organisierter Arbeitnehmer*innen auf Tarifverhandlungen anerkennen und in gutem Glauben an Tarifverhandlungen teilnehmen.

Lieferanten müssen die Bestimmungen aller unterzeichneten Tarifverträge für die Laufzeit dieser Verträge einhalten und allen betroffenen Arbeitnehmer*innen Kopien des Vertrags zur Verfügung stellen.

Wenn das Recht auf Tarifverhandlungen durch lokale Gesetze eingeschränkt ist, dürfen Lieferanten alternative rechtliche Mittel der Arbeitnehmer*innen zur Durchführung von Tarifverhandlungen nicht behindern.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen alle Arbeitnehmer*innen über die Richtlinie zur Vereinigungsfreiheit und zu Tarifverhandlungen informieren und Schulungen anbieten, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer*innen ihre Rechte in Übereinstimmung mit dem geltenden lokalen Recht verstehen.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf geltende dokumentierte Richtlinien und Verfahren, Schulungsaufzeichnungen, Aufzeichnungen über Beschwerden von Arbeitnehmer*innen und die Beilegung dieser Beschwerden, Tarifverträge und Aufzeichnungen über die Interaktion mit entsprechenden Arbeitnehmerverbänden (falls zutreffend).

2. Zwangsarbeit

Anforderung

*Lieferanten dürfen keine Zwangsarbeiter*innen, Personen, die einer Schuldknechtschaft unterliegen oder verurteilte Sträflinge beschäftigen und auch keine Praktiken anwenden, um die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer Person zu erzwingen, wie etwa die Forderung an Mitarbeiter*innen, Vermittlungsprovisionen für die Einstellung zu zahlen oder, indem sie persönliche Unterlagen oder Reisedokumente einbehalten. Es wird erwartet, dass Mitarbeiter*innen ihr Arbeitsverhältnis ohne Drohung oder Zwang beenden können. Weder das Unternehmen noch eine Einrichtung, die dem Unternehmen Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, darf einen Teil des Gehalts, der Sozialleistungen, des Eigentums oder der Dokumente eines Mitarbeiters einbehalten, um diesen Mitarbeiter zu zwingen, weiter für das Unternehmen zu arbeiten.*

*Lieferanten sind verpflichtet, ihre Beziehungen zu Personalvermittlungsagenturen oder Leiharbeiter*innen auf das Risiko des Menschenhandels und die Einhaltung der geltenden Gesetze zur Bekämpfung der Sklaverei zu überwachen.*

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29), definiert Zwangsarbeit als „alle Arbeiten und Dienstleistungen, die von einer Person unter Androhung von Strafen verlangt werden und für die sich die Person nicht freiwillig bereit erklärt hat“⁴.

⁴ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). What is forced labor, modern slavery and human trafficking. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

Gefährdete Gruppen, wie Migranten, Frauen, Mädchen, Menschen mit Behinderungen und religiöse und ethnische Minderheiten, haben oft das größte Risiko, zu unfreiwilliger Arbeit gezwungen zu werden. Zwangsarbeit tritt typischerweise im Zusammenhang mit Armut, Mangel an nachhaltigen Arbeitsplätzen und Bildung sowie einer schwachen Rechtsstaatlichkeit, Korruption und einer von billiger Arbeit abhängigen Wirtschaft auf⁵, kann aber auch in hoch entwickelten Ländern auftreten.

Zwangsarbeit kann Drohungen oder tatsächliche körperliche Gewalt und Missbrauch beinhalten, aber dies muss nicht unbedingt immer der Fall sein. Arbeitgeber*innen, die sich an Zwangsarbeit beteiligen, verwenden oft skrupellose Taktiken, wie etwa die Beschlagnahmung persönlicher Dokumente von Arbeitnehmer*innen, einschließlich Pässen und Personalausweisen, und/oder die Einbehaltung von Löhnen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer*innen ihr Arbeitsverhältnis nicht einfach beenden können. Arbeitgeber*innen können auch drohen, Wanderarbeiter*innen den zuständigen Behörden zu melden, wenn sie den Beschäftigungsbedingungen bei dem/r Arbeitgeber*in nicht zustimmen.

Vertragsknechtschaft liegt vor, wenn eine Drittperson, wie etwa ein Elternteil oder eine erziehungsberechtigte Person, eine/n Arbeitnehmer*in im Austausch gegen Geld anbietet. Der Vertragsknechtschaft unterliegende Arbeitnehmer*innen werden entweder für eine bestimmte Zeit oder bis die Inhaber*innen entscheiden, dass sie einen angemessenen Gegenwert erhalten haben, zur Arbeit gezwungen⁶.

Schuldknechtschaft liegt vor, wenn Arbeitnehmer*innen (manchmal mit ihren Familien) gezwungen sind, für eine/n Arbeitgeber*in zu arbeiten, um ihre eigenen oder die von ihnen geerbten Schulden abzuführen⁷. In solchen Fällen sind die Rückzahlungsbedingungen oft unklar, und der/die Arbeitgeber*in teilt dem/r Arbeitnehmer*in nicht immer mit, wie lange es dauern wird, die Schuld abzubezahlen. Infolgedessen dienen Arbeitnehmer*innen einem/r Arbeitgeber*in manchmal jahrelang als Schuldknechte.

Sträflingsarbeit (oder Gefängnisarbeit) gilt nach internationalem Recht im Allgemeinen nicht als Zwangsarbeit. Unfreiwillige Arbeiten, die von Gefangenen ausgeführt werden, die nicht vor einem Gericht verurteilt wurden und deren Arbeit nicht von einer Behörde beaufsichtigt wird, gelten jedoch als Zwangsarbeit⁸. Für die Zwecke dieser Anforderung toleriert Mejuri unter keinen Umständen den Einsatz von Sträflingsarbeit, selbst wenn dies nach geltendem Recht des jeweiligen Landes zulässig ist.

Menschenhandel ist die Rekrutierung, Beförderung, Verschiebung, Beherbergung oder Entgegennahme von Menschen durch Gewalt, Betrug oder Täuschung mit dem Ziel, sie gewinnbringend auszunutzen⁹.

Richtlinie und Verfahren

⁵ Anti-Slavery International. What is forced labor? <https://www.antislavery.org/slavery-today/forced-labour/>

⁶ Responsible Jewellery Council (RJC). 2019 Code of Practices Guidance. S. 166. <https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-Guidance-April-2019.pdf>

⁷ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Business and Forced Labour. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_FL_EN/lang--en/index.htm

⁸ Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Combating Forced Labour: A Handbook for Employers and Business (2015). S. 10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

⁹ The United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC). Human Trafficking. <https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/human-trafficking.html>

Lieferanten benötigen eine dokumentierte Richtlinie, die alle Formen von Zwangsarbeit in ihren Geschäftsbetrieben verbietet, einschließlich Vertragsknechtschaft, Schuldknechtschaft, Sträflingsarbeit und Menschenhandel. Lieferanten müssen gegebenenfalls die Richtlinie gegenüber Personalvermittler*innen (einschließlich externer Personalvermittlungsagenturen) und Subunternehmen¹⁰ klar kommunizieren.

Lieferanten müssen über geeignete Verfahren zur Umsetzung der Richtlinie verfügen, darunter Einstellungsverfahren, die Vereinbarung fairer Arbeitsbedingungen mit den Arbeitnehmer*innen sowie die Sicherstellung, dass Arbeitnehmer*innen, die von externen Personalvermittler*innen beschäftigt werden (z. B. Leiharbeiter*innen), keinen Bedingungen der Zwangsarbeit unterliegen.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Risikobewertung

Lieferanten führen eine dokumentierte Risikobewertung für Zwangsarbeit durch, um Verstöße gegen die in diesem Kapitel beschriebenen Anforderungen von Mehuri zu ermitteln. Lieferanten dokumentieren alle Bereiche der Nichteinhaltung und setzen geeignete Korrekturmaßnahmen um.

Risiken der Zwangsarbeit in der Lieferkette

Lieferanten ergreifen angemessene Schritte, um Risiken im Zusammenhang mit Zwangsarbeit in ihren vorgelagerten Lieferketten zu identifizieren und gegebenenfalls zu mindern. Dies beinhaltet gegebenenfalls, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- Überprüfung, ob Lieferanten über eine Richtlinie verfügen, die den Einsatz von Zwangsarbeit verbietet;
- Überprüfung, ob Lieferanten die Einstellungspraktiken von externen Personalvermittlern (falls zutreffend) bewerten; und
- Überprüfung, ob Lieferanten Wanderarbeiter*innen einsetzen.

Lieferanten, die tatsächliche oder potenzielle Zwangsarbeit in ihrer vorgelagerten Lieferkette feststellen, werden unverzüglich Maßnahmen ergreifen, um diese Risiken zu mindern, was die Aussetzung oder Beendigung von Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten umfassen kann.

Aufbewahrung von Dokumenten

Lieferanten dürfen keine persönlichen Originaldokumente oder Gegenstände von Arbeitnehmer*innen aufbewahren oder zurückhalten. Dazu gehören beispielsweise Reisepässe, Personalausweise, Führerscheine, Visa, Arbeitserlaubnisse und

¹⁰ Dazu gehören Arbeiten, die in den Einrichtungen des Lieferanten von Arbeitnehmer*innen durchgeführt werden, die direkt bei einem Subunternehmen beschäftigt sind.

Aufenthaltsgenehmigungen. Lieferanten können persönliche Originaldokumente anfordern, um obligatorische administrative Aufgaben (z. B. zum Fotokopieren des Personalausweises von einem/r Arbeitnehmer*in oder zur Überprüfung der Bankkontodaten von einem/r Arbeitnehmer*in) oder gesetzliche Verpflichtungen des Lieferanten zu erfüllen. Ist dies der Fall, dürfen solche Dokumente nur mit ausdrücklicher Zustimmung von dem/r Arbeitnehmer*in und nur so lange wie erforderlich gehandhabt und/oder verarbeitet werden. Wenn ein/e Arbeitnehmer*in zu irgendeinem Zeitpunkt verlangt, dass seine/ihre persönlichen Dokumente an ihn/sie zurückgegeben werden, haben Lieferanten dieser Aufforderung unverzüglich nachzukommen.

Gebühren und Kautionen

Lieferanten verlangen von den Arbeitnehmer*innen nicht, dass sie Gebühren, Kautionen oder Kosten im Zusammenhang mit ihrer Rekrutierung und laufenden Beschäftigung zahlen, einschließlich aller Ausgaben im Zusammenhang mit der Beschäftigung und Rückführung ausländischer Leiharbeiter*innen (Foreign Contract Workers, FCW), es sei denn, dies ist ausdrücklich durch geltendes Recht des jeweiligen Landes gestattet.

Wenn FCWs die vollständige Kündigungsfrist gemäß ihren Arbeitsverträgen oder den geltenden Gesetzen und Vorschriften einhalten, ist die Einrichtung für die Deckung aller Reisekosten verantwortlich, die mit ihrer Rückkehr an ihren gewöhnlichen Wohnsitz verbunden sind.

Lieferanten dürfen FCWs nicht für die freiwillige vorzeitige Kündigung ihres Arbeitsvertrags ohne angemessene Ankündigung bestrafen, indem sie die fälligen Grund- oder Überstundenlöhne kürzen.

Lieferanten setzen kein obligatorisches Sparprogramm für Arbeitnehmer ein.

Darlehen und Lohnvorschüsse

Lieferanten, die Arbeitnehmer*innen Lohnvorschüsse und/oder Darlehen gewähren, tun dies nur in Übereinstimmung mit dem geltenden Landesrecht und stellen sicher, dass alle Bedingungen und/oder Rückzahlungsbedingungen (einschließlich der Rückzahlung von Zinsen, falls zutreffend) den Arbeitnehmer*innen mündlich und schriftlich in einer für sie verständlichen Sprache mitgeteilt werden. Ein Darlehens- oder Lohnvorschussvertrag muss sowohl vom Lieferanten als auch von dem/r Arbeitnehmer*in im Voraus unterzeichnet werden.

Bewegungsfreiheit

Sofern nicht aus Gründen des Arbeiterschutzes und/oder der Sicherheit erforderlich, bestehen keine unangemessenen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer*innen und des Zugangs zu Grundfreiheiten am Arbeitsplatz und gegebenenfalls in von Arbeitgeber*innen kontrollierten Schlafsälen/Unterkünften. Arbeitnehmer*innen steht es frei, das Werksgelände am Ende ihrer Arbeitsschicht zu verlassen.

Lieferanten schränken die Anzahl und den Zeitpunkt von Toilettenpausen nicht ein und nehmen keine Lohnabzüge im Zusammenhang mit der Nutzung von Toiletteneinrichtungen durch Arbeitnehmer*innen vor.

Arbeitnehmer*innen dürfen nicht gezwungen werden, in Unterkünften zu wohnen, die dem/der Arbeitgeber*in gehören oder unter dessen Kontrolle stehen. Die Bewegungsfreiheit von Arbeitnehmer*innen, die in Unterkünften leben, die von dem/r Arbeitgeber*in kontrolliert werden, wird nicht unangemessen eingeschränkt.

Lieferanten ist es untersagt, ein Überwachungssystem zu implementieren, das übermäßig aufdringlich oder konstant ist.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Den Arbeitnehmer*innen ist es gestattet, ihr Arbeitsverhältnis jederzeit nach angemessener Vorankündigung gemäß den vereinbarten Beschäftigungsbedingungen zu kündigen. Lieferanten behalten keinen Teil des Gehalts und/oder der Sozialleistungen von Arbeitnehmer*innen ein, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer*innen ihr Arbeitsverhältnis beenden.

Einsatz von Personalvermittlungsagenturen und Leiharbeiter*innen

Lieferanten überwachen die Beziehungen zu Personalvermittlungsagenturen und/oder Leiharbeiter*innen auf das Risiko der Nichteinhaltung von Mejuris Anforderungen im Hinblick auf Zwangsarbeit, wie in diesem Kapitel des Leitfadens beschrieben. Lieferanten ergreifen sofortige und angemessene Schritte, um identifizierte Risiken zu beheben.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen alle Arbeitnehmer*innen über die Richtlinie zu Zwangsarbeit informieren und Schulungen anbieten, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer*innen ihre Rechte in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen verstehen.

Lieferanten stellen sicher, dass Arbeitnehmer*innen und externe Personalvermittler*innen, die an der Einstellung von Arbeitnehmer*innen beteiligt sind, detaillierte Schulungen erhalten, um sicherzustellen, dass die Richtlinie zu Zwangsarbeit und alle damit verbundenen Verfahren effektiv umgesetzt werden.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine dokumentierte Richtlinie zur Zwangsarbeit, anwendbare dokumentierte Verfahren zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie, eine dokumentierte Risikobewertung in Bezug auf Zwangsarbeit, Aufzeichnungen über Darlehen und Lohnvorschüsse, Kopien der Arbeitsbedingungen und/oder Arbeitsverträge, Vereinbarungen mit Personalvermittlungsagenturen, Aufzeichnungen über Beschwerden von Arbeitnehmer*innen und die Beilegung von Beschwerden, Aufzeichnungen über alle entsprechenden Beschwerden, die von externen Interessenvertreter*innen in Bezug auf den tatsächlichen oder potenziellen Einsatz von Zwangsarbeit vorgebracht werden.

3. Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen

Anforderung

Lieferanten dürfen keine Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention 138 und der schlimmsten Formen der Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention 182 einsetzen oder unterstützen.

Das Mindestalter für eine Vollzeitbeschäftigung darf nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren (bzw. 14 Jahren, wenn dies in Übereinstimmung mit der ILO-Ausnahme für Entwicklungsländer durch lokale Gesetze festgelegt ist).

*Lieferanten müssen sicherstellen, dass alle jungen Arbeitnehmer*innen (zwischen dem oben beschriebenen Mindestalter und 18 Jahren) unter genau definierten Bedingungen beschäftigt werden, wie z. B. legale Berufsausbildungsprogramme, die nicht schädlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Moral der jungen Arbeitnehmer*innen sind und die den geltenden Gesetzen entsprechen.*

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Der Begriff „Kinderarbeit“ kann definiert werden als Arbeit, die Kindern ihre Kindheit und ihr Würdepotenzial entzieht und die ihrer körperlichen und/oder geistigen Entwicklung schadet¹¹. Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) beschreibt sie als Arbeit, die:

- geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und für Kinder schädlich ist; und/oder
- ihre Schulbildung stört, indem: ihnen die Möglichkeit genommen wird, zur Schule zu gehen; sie dazu verpflichtet werden, die Schule vorzeitig zu verlassen; oder sie aufgefordert werden, zu versuchen, den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu kombinieren.

Die „schlimmsten Formen der Kinderarbeit“ beinhalten, dass Kinder versklavt, von ihren Familien getrennt, ernsthaften Gefahren und Krankheiten ausgesetzt und/oder auf den Straßen großer Städte sich selbst überlassen werden – oft in einem sehr jungen Alter¹². Nicht jede von Kindern verrichtete Arbeit gilt als Kinderarbeit und nicht jede Kinderarbeit fällt unter die Definition der schlimmsten Formen der Kinderarbeit. Kinder, die das Mindestarbeitsalter erreicht haben und Arbeit verrichten (d. h. junge Arbeitnehmer*innen), die ihre körperliche und/oder geistige Gesundheit oder persönliche Entwicklung nicht negativ beeinflusst und ihre Schulbildung nicht beeinträchtigt, werden wahrscheinlich davon profitieren, indem sie wichtige neue Fähigkeiten erlernen und wichtige Berufserfahrungen sammeln. Junge Arbeitnehmer*innen befinden sich jedoch körperlich, geistig und emotional noch in Entwicklung. Im Vergleich zu Erwachsenen sind sie empfindlicher gegenüber Gefahrstoffen und gefährlichen Bedingungen und gehen mit

¹¹ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). What is child labour. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

¹² Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). What is child labour. <https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

größerer Wahrscheinlichkeit Risiken ein. Dies kann in Kombination mit einem mangelnden Bewusstsein für Sicherheitsregeln, begrenzten Fähigkeiten und mangelnder Berufserfahrung, unzureichender Schulung und ungeeigneten Arbeitsaufgaben häufig zu gefährlichen Bedingungen oder unsicheren Arbeitspraktiken führen, die ein erhöhtes Risiko für arbeitsbedingte Verletzungen mit sich bringen¹³.

Es wird geschätzt, dass weltweit etwa mehr als 168 Millionen Kinder Tätigkeiten ausüben, die als Kinderarbeit gelten würden. Dazu gehören rund eine Million Kinder im Bergbau oder im Steinbruch in Gold-, Zinn-, Kohle-, Diamant-, farbigen Edelstein-, Stein- und Salzminen¹⁴. Beispiele für Kinderarbeit, einschließlich der schlimmsten Formen von Kinderarbeit, finden sich auch in anderen Teilen der Schmucklieferkette, wie z. B. in informellen Metallrecycling-Betrieben und beim Schneiden und Polieren von Diamanten und farbigen Edelsteinen.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten verfügen über eine dokumentierte Richtlinie, die den Einsatz von Kinderarbeit in ihren Betriebsabläufen verbietet und verhindert, dass junge Arbeitnehmer*innen gefährlichen Arbeiten ausgesetzt werden. Lieferanten müssen gegebenenfalls die Richtlinie gegenüber Personalvermittler*innen (einschließlich externer Personalvermittlungsagenturen) und Subunternehmen klar kommunizieren.

Lieferanten verfügen über angemessene Verfahren zur Umsetzung der Richtlinie, die Verfahren zur Überprüfung des Alters aller Arbeitnehmer*innen, einschließlich der Arbeitnehmer*innen vor Ort, die bei externen Personalvermittlungsagenturen und/oder Subunternehmen beschäftigt sind, umfassen.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Mindestarbeitsalter

Lieferanten dürfen keine Personen unter 15 Jahren (oder 14 Jahren, wenn dies durch lokale Gesetze in Übereinstimmung mit der ILO-Ausnahme für Entwicklungsländer festgelegt wurde) einstellen. Lieferanten sind dafür verantwortlich, die Einhaltung der geltenden lokalen Gesetze zum Mindestarbeitsalter und zum Schutz junger Arbeitnehmer*innen sicherzustellen.

Überprüfung des Alters

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Überprüfung des Alters der Arbeitnehmer*innen etablieren und implementieren. Die Verfahren gelten für direkt

¹³ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Sicherheit und Gesundheit junger Arbeitnehmer*innen: Fact Sheet for Employers. 2019. S 1.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_673963.pdf

¹⁴ OECD. Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains. 2017. S 9. <http://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

beschäftigte Arbeitnehmer*innen, Arbeitnehmer*innen, die von externen Personalvermittlungsagenturen beschäftigt werden, sowie vor Ort beschäftigte Leiharbeiter*innen¹⁵ und umfassen:

- Überprüfung des Alters von Arbeitnehmer*innen, indem die Arbeitnehmer*innen aufgefordert werden, einen gültigen Lichtbildausweis vorzulegen; dazu gehören: Reisepass, amtlich ausgestellter Lichtbildausweis oder Führerschein;
- Abgleich des Lichtbildausweises mit dem Gesicht von dem/r Arbeitnehmer*in; und
- Aufbewahrung einer Fotokopie des Altersüberprüfungsdokuments. Lieferanten dürfen die Original-Ausweisdokumente der Arbeitnehmer*innen nicht einbehalten (siehe auch Anforderungen an die Aufbewahrung von Dokumenten in Kapitel 2. Zwangsarbeit).

Sicherheit junger Arbeitnehmer*innen

Lieferanten verfügen über ein System zur Identifizierung von Arbeitsplätzen und -tätigkeiten, die für junge Arbeitnehmer*innen gemäß den geltenden Gesetzen ungeeignet sind. Lieferanten haben sicherzustellen, dass junge Arbeitnehmer*innen keine Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden (wie durch das Gesetz/die ILO-Übereinkommen 138 und 182 definiert). Dazu gehören:

- Aussetzung an Gefahrstoffe;
- Exposition gegenüber gefährlichen Umgebungen (einschließlich Umgebungen, die zu Hitze- oder Kältebelastung führen können);
- Arbeiten, die den Einsatz potenziell gefährlicher Maschinen und Ausrüstung erfordern;
- Aussetzung an elektrische Gefahren;
- Arbeiten, die schweres Heben beinhalten;
- Unterirdische Arbeiten;
- Arbeiten unter Wasser;
- Arbeiten in der Höhe;
- Arbeiten in engen Räumen;
- Nachtarbeit (zwischen 22:00 und 5:00 Uhr); und
- Jede andere Art von Arbeit, die das Potenzial hat, die Gesundheit, Sicherheit oder Moral junger Arbeitnehmer*innen zu schädigen.

Lieferanten müssen Prozesse implementieren, um die von jungen Arbeitnehmer*innen ausgeführten Arbeiten zu nachzuverfolgen und zu überwachen. Dazu gehören:

- Sicherstellung, dass die zuständigen direkten Führungskräfte sich der Beschränkungen der Arten von Arbeit bewusst sind, zu deren Durchführung junge Arbeitnehmer*innen aufgefordert werden können;
- Sicherstellung, dass alle jungen Arbeitnehmer*innen über eine dokumentierte Stellenbeschreibung verfügen, die die Art der Arbeit beschreibt, die er ausführen wird;
- Prozesse zur Überwachung der Gesundheit und des Wohlbefindens junger Arbeitnehmer*innen. Dazu könnten beispielsweise gehören: Ansetzen

¹⁵ In der Praxis bedeutet dies, dass Lieferanten sicherstellen müssen, dass alle Leiharbeiter*innen, die Arbeiten in ihren Räumlichkeiten ausführen, die Anforderungen an das Mindestalter erfüllen.

regelmäßiger Gespräche mit jungen Arbeitnehmer*innen, um potenzielle Anzeichen von Stress (körperlich oder geistig), Krankheit oder Verletzung usw. zu identifizieren;

- Sofern gesetzlich vorgeschrieben, die Bereitstellung von Gesundheitsuntersuchungen für junge Arbeitnehmer*innen vor der Beschäftigung und/oder regelmäßig nach der Einstellung; und
- Sicherstellung der Einhaltung von Arbeitszeit- und Überstundenbeschränkungen für junge Arbeitnehmer*innen in Übereinstimmung mit dem lokalen Recht.

Risikobewertung

Lieferanten führen eine dokumentierte Risikobewertung durch, um Verstöße gegen die in diesem Kapitel beschriebenen Anforderungen von Mejuri zu ermitteln. Die Risikobewertung zielt darauf ab, Folgendes zu identifizieren:

- Alle minderjährigen Arbeitnehmer*innen, die die Mindestaltersgrenze nicht erreicht haben;
- Alle jungen Arbeitnehmer*innen, die Arbeiten ausführen, die potenziell für die Gesundheit, Sicherheit oder Moral der Arbeitnehmer*innen schädlich sein könnten; und
- Allgemeine verfahrenstechnische Probleme oder Schwachstellen, die zu einer künftigen Nichteinhaltung führen können, sofern sie nicht gemindert werden.

Lieferanten ergreifen angemessene, dokumentierte Schritte, um identifizierte Bereiche der Nichteinhaltung anzugehen, es sei denn, die Nichteinhaltung bezieht sich auf die Anwesenheit eines oder mehrerer Arbeitnehmer*innen unter dem Mindestalter. In diesem Fall befolgen die Lieferanten die unten beschriebenen spezifischen Abhilfemaßnahmen.

Risiken der Kinderarbeit in der Lieferkette

Lieferanten ergreifen angemessene Schritte, um Risiken im Zusammenhang mit Kinderarbeit in ihren vorgelagerten Lieferketten zu identifizieren und gegebenenfalls zu mindern. Dies beinhaltet gegebenenfalls, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- Überprüfung, ob Lieferanten über eine Richtlinie verfügen, die den Einsatz von Kinderarbeit verbietet;
- Überprüfung, ob Lieferanten über Altersüberprüfungskontrollen und Verfahren im Zusammenhang mit dem Einsatz junger Arbeitnehmer*innen verfügen; und
- Überprüfung, ob Lieferanten in Bezug auf Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer*innen die geltenden lokalen Gesetze des jeweiligen Landes einhalten.

Lieferanten, die Arbeitnehmer*innen unter dem Mindestalter in ihrer vorgelagerten Lieferkette identifizieren, werden unverzüglich Maßnahmen zur Risikominderung ergreifen, die die Aussetzung oder Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem/den jeweiligen Lieferanten(en) umfassen können.

Abhilfe schaffen bei Kinderarbeit

Lieferanten werden Mejuri unverzüglich informieren, wenn festgestellt wird, dass ein/r Arbeitnehmer*in unter dem Mindestalter in einer der Räumlichkeiten oder Einrichtungen

des Lieferanten arbeitet. Dazu gehören indirekt beschäftigte Arbeitnehmer*innen vor Ort, die bei einer externen Personalvermittlungsagentur oder einem/r externen Auftragnehmer*in beschäftigt sind.

Lieferanten, die feststellen, dass in ihren Einrichtungen minderjährige Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind, ergreifen alle erforderlichen Abhilfemaßnahmen in Übereinstimmung mit dem vor Ort geltenden Recht.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen Einstellungsmanager*innen, externe Personalvermittlungsagenturen und entsprechende Subunternehmen über die Richtlinie zur Kinderarbeit und alle geltenden Einstellungs- und Altersprüfungsverfahren informieren, einschließlich spezifischer Anforderungen in Bezug auf die Beschäftigung junger Arbeitnehmer*innen.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine dokumentierte Richtlinie zur Kinderarbeit, entsprechende dokumentierte Verfahren, um die Umsetzung der Richtlinie sicherzustellen, eine dokumentierte Risikobewertung in Bezug auf Kinderarbeit, Aufzeichnungen, aus denen die Namen und das Alter aller jungen Arbeitnehmer*innen hervorgehen, dokumentierte Stellenbeschreibungen für alle jungen Arbeitnehmer*innen, Kopien von Dokumenten zum Nachweis des Alters, Aufzeichnungen über alle entsprechenden Beschwerden, die von externen Interessenvertreter*innen im Zusammenhang mit tatsächlicher oder potenzieller Kinderarbeit erhoben wurden, und dokumentierte Pläne mit Abhilfemaßnahmen gegen Kinderarbeit (falls zutreffend und gesetzlich vorgeschrieben).

4. Diskriminierung

Anforderung

Lieferanten werden in keiner Phase des Arbeitsverhältnisses irgendeine Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Kaste, nationaler Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Überzeugung, Familienstand, elterlichem Status, körperlicher Erscheinung, sozialer Gruppe, Veteranenstatus, medizinischem Status oder Alter oder einer anderen gesetzlich festgelegten Grundlage praktizieren oder tolerieren. Allen Personen wird Chancengleichheit gewährt und sie werden nicht aufgrund von Faktoren diskriminiert, die nichts mit ihrer Fähigkeit zur Ausübung ihrer Tätigkeit zu tun haben.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Diskriminierung am Arbeitsplatz liegt vor, wenn eine Person aufgrund von Merkmalen, die nicht mit den Kompetenzen der Person oder den inhärenten Anforderungen der Stelle zusammenhängen, gegenüber anderen benachteiligt wird. Alle Arbeitnehmer*innen und Arbeitssuchenden haben das Recht, gleich behandelt zu werden, unabhängig von anderen Merkmalen als ihrer Fähigkeit, die Arbeit zu erledigen. Diskriminierung kann vor der Einstellung, während der Beschäftigung oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auftreten¹⁶.

Diskriminierung am Arbeitsplatz muss nicht unbedingt absichtlich erfolgen und kann aufgrund mangelnden Bewusstseins und/oder bestimmter kultureller Normen auftreten. Diskriminierung am Arbeitsplatz findet sich sowohl in hoch entwickelten als auch in einkommensschwachen Ländern und kann zwischen Kolleg*innen, mit Bewerber*innen und zwischen Arbeitnehmer*innen und ihren Arbeitgeber*innen auftreten.

Menschen können aus verschiedenen Gründen, die mit ihren spezifischen persönlichen Merkmalen zusammenhängen, unfair oder ungleich behandelt werden. Diese werden allgemein auch als „geschützte Eigenschaft“¹⁷ bezeichnet. Weltweit betrifft Diskriminierung am Arbeitsplatz jedoch unverhältnismäßig oft Frauen, jüngere und ältere Menschen, Flüchtlinge und Wanderarbeiter*innen, Menschen mit Behinderungen und ethnische Minderheiten.

In den meisten Ländern gibt es Gesetze zur Arbeitspraxis, die spezifische Bestimmungen zur Nichtdiskriminierung enthalten. In einigen Fällen können diese Gesetze jedoch schwach sein und/oder schwach durchgesetzt werden. Zum Beispiel schneiden viele Länder im Nahen Osten und in Afrika in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsplatz schlecht ab¹⁸.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten haben eine dokumentierte Richtlinie, die alle Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz verbietet. In der Richtlinie muss ausdrücklich erklärt werden, dass:

- Arbeitnehmer*innen und Bewerber*innen werden nicht aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Kaste, nationaler Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Meinung, Familienstand, elterlichem Status, körperlicher Erscheinung, sozialer Gruppe, Veteranenstatus, medizinischem Status oder Alter oder einer anderen gesetzlich festgelegten Grundlage diskriminiert; und dass
- Es werden keine Arbeitnehmer*innen für die Meldung von Bedenken im Zusammenhang mit tatsächlich oder potenziell diskriminierenden Praktiken bestraft und es folgen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen sie.

¹⁶ Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Business, Non-discrimination and Equality.

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang--en/index.htm

¹⁷ Ein geschütztes Merkmal ist ein spezifisches persönliches Merkmal, wie Geschlecht, Alter, Religion, das gesetzlich geschützt ist, wobei man das Recht hat, nicht aufgrund dieses Merkmals weniger positiv behandelt zu werden.

¹⁸ Council of Foreign Relations. Women's Workplace Equality Index. <https://www.cfr.org/legal-barriers/country-rankings/>

Lieferanten haben sicherzustellen, dass ihre Beschwerde- und Disziplinarverfahren die Handhabung von Meldungen und Fällen von Diskriminierung am Arbeitsplatz umfassen. Siehe auch Abschnitt 6. Disziplin, und Abschnitt 22. Beschwerdemechanismen und Abhilfe.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Nicht diskriminierende Beschäftigungspraktiken

Arbeitnehmer*innen erhalten gleiche Vergütung für gleiche Arbeit, unabhängig von Geschlecht, Rasse, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Nationalität, Familienstand, politischer Meinung, sozialer Gruppe oder ethnischer Herkunft. Arbeitnehmer*innen haben die gleichen Chancen für Beförderung, Schulung, Kündigung und Pensionierung, basierend auf ihren Fähigkeiten und nicht auf persönlichen Merkmalen und Überzeugungen.

Alle Entscheidungen in Bezug auf Beschäftigung, einschließlich Einstellung, Stellenzuweisung, Boni, Zulagen und andere Formen der Vergütung und Disziplin, werden ausschließlich auf der Grundlage von Ausbildung, Schulung und nachgewiesenen Fähigkeiten oder Fertigkeiten getroffen. Die Merkmale einer Person, wie Rasse, Geschlecht, Familienstand und Religion, sind nicht die Grundlage für solche Entscheidungen in Bezug auf Beschäftigung.

Lieferanten dürfen keine medizinischen Untersuchungen durchführen, um zu verhindern, dass ein/e Arbeitnehmer*in eingestellt wird, oder als Bedingung für eine Beschäftigung. Solche medizinischen Untersuchungen können unter anderem Hepatitis B, HIV oder andere gesetzlich verbotene Tests umfassen.

Lieferanten stellen die Einhaltung der geltenden lokalen Gesetze des jeweiligen Landes in Bezug auf die Nutzung von nicht diskriminierenden Beschäftigungspraktiken und Chancengleichheit sicher.

Arbeitnehmerinnen und Schwangerschaft

Lieferanten diskriminieren nicht auf der Grundlage einer Schwangerschaft und halten sich an alle geltenden Gesetze und Vorschriften des jeweiligen Landes in Bezug auf den Schutz von Schwangerschaften sowie Beschäftigung, Leistungen und Vergütungen nach der Geburt.

Lieferanten untersagen es Arbeitnehmerinnen nicht, schwanger zu werden und üben keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmerinnen aus, wenn sie schwanger werden. Dazu gehören unter anderem die Kündigung oder Herabstufung schwangerer Arbeitnehmerinnen und/oder ein Lohnabzug.

Lieferanten fordern keinen Schwangerschaftstest und stellen keine Fragen zu einer Schwangerschaft als Bedingung für die Beschäftigung (vorbehaltlich angemessener Gesundheits- und Sicherheitsüberlegungen, die für die jeweilige Rolle spezifisch sind).

Vielfalt und Inklusion

Lieferanten ergreifen angemessene Schritte, um Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern. Dies beinhaltet gegebenenfalls, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- Bereitstellung von Schulungen für Arbeitnehmer*innen, einschließlich Manager*innen, über die Bedeutung und Vorteile von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz;
- Sicherstellung, dass Überlegungen in Bezug auf Vielfalt und Inklusion Teil des Rekrutierungsprozesses sind;
- Arbeitnehmer*innen erlauben, sich für religiöse Feiertage und Veranstaltungen frei zu nehmen, die nicht unbedingt offizielle Feiertage des Unternehmens sind (z. B. Chinesisches Neujahr);
- Verpflichtung zur Erhöhung der Präsenz diverser Gruppen in Führungspositionen und der breiteren Belegschaft (z. B. verschiedene ethnische Gruppen, Religionen, sexuelle Orientierungen usw.); und
- Teilnahme an spezifischen globalen und nationalen Veranstaltungen, die Vielfalt und Inklusion fördern und verbessern sollen (z. B. Internationaler Frauentag, Black History Month, Pride Month usw.).

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen Einstellungsmanager*innen, externe Personalvermittlungsagenturen und entsprechende Subunternehmen über die Richtlinie zur Nichtdiskriminierung und alle diesbezüglichen Verfahren informieren.

Lieferanten informieren auch alle Arbeitnehmer*innen, Führungskräfte und Manager*innen über die Richtlinie zur Nichtdiskriminierung und bieten Schulungen an, um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer*innen verstehen, wie sie Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz erkennen und melden können.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine dokumentierte Richtlinie zur Nichtdiskriminierung, anwendbare dokumentierte Verfahren zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie, Aufzeichnungen über Schulungen zur Nichtdiskriminierung und Aufzeichnungen über Beschwerden und die Beilegung von Beschwerden in Bezug auf Fälle diskriminierender Beschäftigungspraktiken.

5. Belästigung

Anforderung

Von allen Mejuri-Lieferanten wird erwartet, dass sie einen Arbeitsplatz bieten, der allen Mitarbeiter*innen Respekt entgegenbringt und ihnen Würde zugesteht. Der Lieferant muss sicherstellen, dass Mitarbeiter*innen keiner groben oder erniedrigenden Behandlung, sexueller oder körperlicher Belästigung, seelischer, körperlicher oder verbaler Misshandlung, körperlicher Bestrafung, Drohungen oder anderen Formen seelischer oder körperlicher Nötigung, psychischer oder verbaler Belästigung oder Einschüchterung von Führungskräften und Mitarbeiter*innen, deren Familien oder Kolleg*innen ausgesetzt sind und darf dies unter keinen Umständen tolerieren.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Belästigung am Arbeitsplatz kann als eine Reihe inakzeptabler Verhaltensweisen, Praktiken oder deren Androhung definiert werden, die darauf abzielen, zu körperlichen, psychologischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schäden zu führen, zu diesen führen oder wahrscheinlich dazu führen werden. Dies ist unabhängig davon, ob es sich um ein einmaliges oder wiederholtes Auftreten handelt¹⁹. Belästigung kann viele verschiedene Formen annehmen, darunter unerwünschte Witze über das Erscheinungsbild einer Person, Mobbing eines/r Kolleg*in wegen seiner/ihrer Religion oder seines/ihrer Glaubens, unerwünschte sexuelle Kommentare über eine/n Kolleg*in oder in extremen Fällen körperliche Gewalt, einschließlich sexueller Übergriffe.

An Belästigung können verschiedene Personen beteiligt sein, und die belästigende Person könnte der/die Manager*in oder die direkte Führungskraft des Opfers, ein/e Kolleg*in oder ein/e Nicht-Arbeitnehmer*in (d. h. ein/e Kund*in) sein. Belästigung bei der Arbeit kann ein komplexes Phänomen und schwer zu erkennen sein. Opfer von Belästigung fühlen sich eventuell zu eingeschüchtert, um Fälle von Belästigung zu melden oder um Hilfe zu bitten. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen über robuste Richtlinien und Verfahren verfügen, die als starke Abschreckung für potenzielle Täter von Belästigung dienen und Opfern ein Mittel zur Abhilfe bieten.

Angesichts ihrer komplexen Natur ist es unmöglich, eine vollständige Liste zu erstellen, die alle möglichen Formen der Belästigung abdeckt, es ist jedoch möglich, die verschiedenen Formen der Belästigung in verschiedene Kategorien zu verallgemeinern.

Verbale Belästigung kann aus erniedrigenden und angreifenden Bemerkungen, Mobbing, Beleidigungen, Verunglimpfungen, Anschreien, unerwünschten Witzen und anderen verletzenden Kommentaren bestehen.

Psychologische Belästigung kann auch verbale Belästigung und Mobbing beinhalten und umfasst Handlungen, die darauf abzielen, jemanden zu untergraben und sein Selbstwertgefühl schwächen. Beispiele hierfür sind u. a. das Stellen unmöglicher Forderungen an eine/n Auftragnehmer*in, die ständige Aufforderung an eine/n

¹⁹ Internationale Arbeitsorganisation (ILO). 2019. S. 8. Safe and healthy working environments free from violence and harassment.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Auftragnehmer*in, erniedrigende Aufgaben auszuführen, die möglicherweise nicht Teil seiner/ihrer Stellenbeschreibung sind, die absichtliche Unterauslastung der Fähigkeiten und Talente einer Person, das ständige Anzweifeln oder Widersprechen im Umgang mit einem/r Kolleg*in oder einer direkt unterstellten Person.

Cyber-Mobbing beinhaltet die Verwendung von sozialen Medien, E-Mail- und/oder SMS-Nachrichten, um jemanden zu verspotten oder herabzusetzen oder um Bedrohungen oder erniedrigende Kommentare an oder über eine Person zu senden/zu teilen.

Körperliche Belästigung und Gewalt können von unerwünschten Berührungen bis hin zur Anwendung körperlicher Gewalt in Form von Angriffen, Schlägen, Ohrfeigen, Treten, Beißen und Schubsen reichen. In ihrer schlimmsten Form kann dies dazu führen, dass das Opfer schwere Verletzungen erleidet, und sie kann die Verwendung von Waffen oder anderen potenziell gefährlichen Gegenständen beinhalten. Physische Belästigung und Gewalt umfassen auch körperliche sexuelle Übergriffe und Berührungen.

Sexuelle Belästigung umfasst insbesondere unerwünschte sexuelle Kommentare und Annäherungsversuche, sexuelle Witze, das Teilen von sexuell explizitem Material und das Versenden unerwünschter sexueller Nachrichten per SMS, E-Mail und in sozialen Medien. Dazu können auch körperliche sexuelle Belästigung und Gewalt gehören.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten haben eine dokumentierte Richtlinie, die alle Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz verbietet. Insbesondere muss diese Folgendes beinhalten:

- Grobe oder erniedrigende Behandlung, sexuelle oder körperliche Belästigung, seelische, körperliche oder verbale Misshandlung, körperliche Bestrafung, Drohungen oder anderen Formen seelischer oder körperlicher Nötigung, psychologische oder verbale Belästigung oder Einschüchterung von Führungskräften und Arbeitnehmer*innen, deren Familien oder Kolleg*innen;
- Eine Verpflichtung, dass alle Meldungen von Gewalt und Belästigung untersucht werden;
- Eine Erklärung, dass alle Arbeitnehmer*innen, die gegen die Richtlinie verstoßen, mit Disziplinarmaßnahmen rechnen müssen, die die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beinhalten können; und
- Eine Verpflichtung, keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer*innen aufgrund der Äußerung von Bedenken bezüglich Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu üben.

Lieferanten verfügen über ein dokumentiertes Verfahren zur Umsetzung der Richtlinie, das einen Mechanismus zur Meldung, Untersuchung und Behebung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umfasst. Siehe auch Abschnitt 6. Disziplin, und Abschnitt 22. Beschwerdemechanismen und Abhilfe.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Arbeitspraktiken

Lieferanten dürfen weder körperliche Gewalt, einschließlich Schlägen, Stößen oder anderen Formen von körperlichem Kontakt, noch deren Androhung als Mittel zur Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin einsetzen.

Lieferanten dürfen weder verbale Gewalt, einschließlich Schreien, Brüllen oder Verwendung bedrohlicher, erniedrigender oder beleidigender Sprache, noch deren Androhung als Mittel zur Aufrechterhaltung der Arbeitsdisziplin einsetzen.

Lieferanten dürfen keinerlei Form von seelischer Misshandlung anwenden oder androhen, wie etwa Arbeitnehmer*innen dazu zu zwingen, Briefe mit Selbstkritik zu unterzeichnen oder die Namen von Arbeitnehmer*innen, gegen die Disziplinarmaßnahmen verhängt wurden, zu veröffentlichen, um die Arbeitsdisziplin aufrechtzuerhalten.

Bekämpfung von Gewalt und Belästigung

Lieferanten haben alle Meldungen und Beschwerden bezüglich Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu untersuchen und sicherzustellen, dass das Disziplinarverfahren des Unternehmens spezifische Schritte zur Behebung bestätigter Fälle von Gewalt und Belästigung enthält, die angemessene Sanktionen für Arbeitnehmer*innen beinhalten, die gegen die Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung verstoßen.

Lieferanten stellen sicher, dass alle Sanktionen und Rechtsbehelfe in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes umgesetzt werden.

Sicherheit

Lieferanten stellen sicher, dass alle Sicherheitspraktiken, wie etwa die Durchsuchung von Arbeitnehmer*innen beim Verlassen des Geländes, dem Geschlecht angemessen, nicht aufdringlich und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes durchgeführt werden. Soweit nach geltendem Recht zulässig, dürfen körperliche Durchsuchungen nur von Sicherheitspersonal des gleichen Geschlechts wie die Person, die durchsucht wird, durchgeführt werden und müssen offen durchgeführt werden (d. h. Arbeitnehmer*innen können nicht gezwungen werden, einen Raum zu betreten, um unbeobachtet von anderen durchsucht zu werden, es sei denn, der/die Arbeitnehmer*in hat dies aus kulturellen Gründen freiwillig verlangt).

Alle Verfahren im Zusammenhang mit der Durchsuchung von Mitarbeitern werden dokumentiert und konsequent befolgt.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten informieren alle Arbeitnehmer*innen über die Richtlinie gegen Belästigung und bieten Schulungen an, die Folgendes umfassen:

- Allgemeine Schulung für alle Arbeitnehmer*innen zum Thema Belästigung, einschließlich einer klaren Vorgabe, damit die Arbeitnehmer*innen wissen, wie sie

Bedenken in Bezug auf Gewalt und Belästigung melden können. Die Arbeitnehmer*innen werden auf die geltenden Disziplinarregeln und -verfahren aufmerksam gemacht;

- Spezifische umfassende Schulungen für Arbeitnehmer*innen, die für die Untersuchung und Bearbeitung von Meldungen über Gewalt und Belästigung verantwortlich sind, einschließlich Schulungen zur Umsetzung von Disziplinarverfahren und zur Anwendung von Sanktionen (soweit erforderlich); und
- Schulung zur Verhinderung von Belästigung für Sicherheitspersonal, die auf dessen Rollen und Verantwortlichkeiten zugeschnitten ist.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung, einen dokumentierten Beschwerdemechanismus und ein Disziplinarverfahren, Aufzeichnungen über Beschwerden und die Beilegung von Beschwerden in Bezug auf Belästigung am Arbeitsplatz, anwendbare Verfahren für Sicherheitspersonal und Aufzeichnungen über Schulungen zu Gewalt und Belästigung.

6. Disziplin

Anforderung

Lieferanten müssen die Disziplinarverfahren und die damit verbundenen Standards klar kommunizieren und sie auf alle Führungskräfte und Mitarbeiter*innen gleichermaßen anwenden.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Damit Unternehmen effektiv arbeiten können, müssen sie bestimmte Standards und Regeln in Bezug auf die Leistung und das Verhalten von Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz festlegen. Diese Regeln müssen fair, klar und dokumentiert sein, damit die Arbeitnehmer*innen wissen, was von ihnen erwartet wird.

In einigen Fällen können Probleme im Zusammenhang mit der Leistung und/oder dem Verhalten von Arbeitnehmer*innen informell behandelt werden. Wenn ein/e Arbeitnehmer*in beispielsweise die Angewohnheit entwickelt hat, zu spät zur Arbeit zu erscheinen, kann ein/e Manager*in oder Führungskraft das Problem einfach lösen, indem er/sie ein informelles Gespräch mit dem/r Arbeitnehmer*in führt. Diese informellen Gespräche bieten Arbeitgeber*innen auch die Möglichkeit zu verstehen, ob der/die Arbeitnehmer*in Probleme bei der Arbeit oder in seinem/ihrer Privatleben hat, die die Leistung oder das Verhalten dieser Person eventuell beeinträchtigen.

In anderen Fällen kann das Problem schwerwiegender sein, wie beispielsweise bei Anschuldigungen wegen Belästigung, Übergriff, Diebstahl oder Bestechung. In derartigen Fällen, in denen es nicht angemessen ist, zu versuchen, das Problem informell zu lösen, sollten Unternehmen über ein dokumentiertes Disziplinarverfahren zur Untersuchung und Behandlung von Fällen des Fehlverhaltens von Mitarbeitern verfügen.

In der Regel sollte ein Disziplinarverfahren am Arbeitsplatz die folgenden Elemente umfassen:

Untersuchung des angeblichen Fehlverhaltens, um besser zu verstehen, was passiert ist, wann es passiert ist, und wer beteiligt war. Dies kann auch das Befragen von Zeug*innen und das Sammeln von Beweisen zur Unterstützung der Untersuchung beinhalten. Die Untersuchung kann zum Ergebnis kommen, dass es keine Anzeichen für Fehlverhalten gibt, in welchem Fall der Prozess hier enden kann.

Einladung von dem/r Arbeitnehmer*in zu einem Disziplinarmeeting, sobald die erste Untersuchung abgeschlossen ist und genügend Beweise vorliegen, um zu zeigen, dass ein Fehlverhalten stattgefunden hat.

Durchführung des Disziplinarmeetings mit dem/r betreffenden Arbeitnehmer*in, um das Ergebnis der Untersuchung zu besprechen und die Version der Ereignisse von dem/r Arbeitnehmer*in selbst anzuhören.

Das Festlegen des Ergebnisses des Disziplinarverfahrens kann eine schriftliche Abmahnung an den/die Mitarbeiter*in beinhalten oder es kann, je nach Schwere des Fehlverhaltens, zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Ein Einspruchsverfahren kann folgen, wenn der/die Mitarbeiter*in das Ergebnis des Disziplinarverfahrens anfechten möchte. In diesem Fall kommt es in der Regel zu einem weiteren Meeting für den Einspruch.

Alle oben genannten Schritte können je nach geltendem Recht des jeweiligen Landes variieren, aber Unternehmen, die Fehlverhalten am Arbeitsplatz nicht auf faire und transparente Weise angehen, riskieren, sich rechtlichen Schritten auszusetzen, z. B. durch ein Arbeitsgericht.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten verfügen über eine dokumentierte Disziplinarrichtlinie und ein dokumentiertes Disziplinarverfahren, die den Arbeitnehmer*innen klare und präzise Informationen zu den erwarteten Standards für Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz bereitstellen.

Lieferanten dokumentieren einen progressiven Disziplinarprozess, beispielsweise eskalierende Disziplinarmaßnahmen wie mündliche Verwarnung, schriftliche Verwarnung, Suspendierung und Kündigung, und informieren alle Arbeitnehmer*innen diesbezüglich. Ausnahmen von dieser Regel (z. B. sofortige Kündigung wegen Diebstahls oder Körperverletzung) müssen ebenfalls schriftlich erfolgen und den Arbeitnehmer*innen klar mitgeteilt werden.

Lieferanten haben sicherzustellen, dass die Disziplinarrichtlinie und das Disziplinarverfahren alle spezifischen Bestimmungen enthalten, die nach geltendem Recht des jeweiligen Landes erforderlich sein können.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Einheitlichkeit und Fairness

Lieferanten stellen sicher, dass die Disziplinarrichtlinien und -verfahren immer auf faire und einheitliche Weise eingesetzt werden und niemals dazu verwendet werden, eine/n Arbeitnehmer*in unfair zu bestrafen, einzuschüchtern oder anderweitig zu belästigen. Disziplinarmaßnahmen dürfen Folgendes nicht umfassen:

- Lohn- oder Gehaltsabzüge;
- Vergeltungsmaßnahmen für das Vorbringen einer Klage/Beschwerde; oder
- Bestrafung für die freie Gewerkschaftszugehörigkeit, die Teilnahme an Tarifverhandlungen oder an rechtmäßigen Streiks und Demonstrationen (siehe Abschnitt 1. Vereinigungsfreiheit).

Die Arbeitnehmer müssen informiert werden, wenn gegen sie ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde.

Die Arbeitnehmer haben das Recht, sich an Disziplinarverfahren gegen sie zu beteiligen und gehört zu werden.

Lieferanten verfügen über ein System, das es den Arbeitnehmer*innen ermöglicht, ohne Angst vor Repressalien gegen Disziplinarmaßnahmen Einspruch zu erheben.

Lieferanten führen schriftliche Aufzeichnungen über ergriffene Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Kündigungen, wie gesetzlich vorgeschrieben oder für mindestens 12 Monate, je nachdem, welcher Zeitraum länger ist.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten informieren alle Arbeitnehmer*innen über die Disziplinarrichtlinien und -verfahren und stellen sicher, dass sie jederzeit zugänglich sind. Dies kann erreicht werden, indem die Richtlinie und das Verfahren in ein umfassenderes Mitarbeiterhandbuch aufgenommen werden.

Lieferanten müssen Führungskräfte und Manager*innen darin schulen, wie Disziplinarmaßnahmen angemessen gehandhabt werden und unter welchen Umständen formelle Disziplinarmaßnahmen eingeleitet werden sollten und von wem.

Lieferanten stellen außerdem sicher, dass die für die Umsetzung der Disziplinarrichtlinie und des Disziplinarverfahrens verantwortlichen Personen eine spezielle Schulung erhalten, wie sie Untersuchungen zu Fehlverhalten von Arbeitnehmer*innen durchführen,

Disziplinarmeetings abhalten und auf Basis dieses Prozesses Entscheidungen treffen. Gegebenenfalls hat diese Schulung auf die geltenden Gesetzen oder Richtlinien des jeweiligen Landes ausgerichtet zu sein.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine Disziplinarrichtlinie und ein Disziplinarverfahren, Aufzeichnungen über Disziplinaruntersuchungen, Entscheidungen und Einsprüche, Nachweise, dass alle Arbeitnehmer*innen schriftlich über die Disziplinarrichtlinie und das Disziplinarverfahren informiert wurden (z. B. über ein Handbuch für Mitarbeiter*innen) sowie Aufzeichnungen über Schulungen für Führungskräfte, Manager*innen und Personen, die für die Umsetzung der Disziplinarrichtlinie und des Disziplinarverfahrens verantwortlich sind.

7. Arbeitszeit

Anforderung

Lieferanten müssen sich an die lokalen Gesetze halten und sich bemühen um eine Angleichung an die ILO-Konventionen (Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation), die sicherstellen sollen, dass Mitarbeiter*innen nicht übermäßig viele Stunden pro Woche arbeiten. Da die Branche saisonabhängig ist, kann es vorkommen, dass Mitarbeiter*innen unter außergewöhnlichen geschäftlichen Umständen mit ihrer freiwilligen, nicht erzwungenen Zustimmung gebeten werden, länger als die Standardarbeitszeit zu arbeiten. Arbeitnehmer*innen haben nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen Anspruch auf mindestens einen Ruhetag.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Überhöhte Arbeitszeiten und unzureichende Ruhe- und Erholungszeiten können die Gesundheit der Arbeitnehmer schädigen und das Risiko von Arbeitsunfällen erhöhen.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) legt Standards für die Arbeitszeit fest, die einen Rahmen für die Regelung von Arbeitszeiten, täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und jährlichen Feiertagen bieten. Die meisten Länder haben gesetzliche Grenzen für wöchentliche Arbeitszeiten von bis zu 48 Stunden, und die tatsächlich pro Woche in den meisten Ländern gearbeiteten Stunden liegen unter dem in den ILO-Konventionen festgelegten 48-Stunden-Standard. Diese Grenzen dienen der Förderung einer höheren

Produktivität und schützen gleichzeitig die körperliche und geistige Gesundheit der Arbeitnehmer*innen²⁰.

Aufgrund der saisonalen Natur können Arbeitnehmer*innen in der Schmuckindustrie langen Arbeitstagen ausgesetzt sein, insbesondere in den mittleren und nachgelagerten Segmenten der Lieferkette. In vielen Fällen möchten Arbeitnehmer*innen eventuell mehr Stunden arbeiten, um mehr zu verdienen, es ist jedoch wichtig, dass Arbeitgeber*innen Arbeitszeitbeschränkungen festlegen, um das Wohlbefinden ihrer Belegschaft zu schützen und die Einhaltung der geltenden lokalen Gesetze des jeweiligen Landes sicherzustellen.

Das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Ruhetage²¹ sieht außerdem vor, dass Arbeitnehmer*innen in jedem Zeitraum von sieben Tagen eine Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden gewährt werden muss.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten verfügen über eine dokumentierte Arbeitszeitrichtlinie. Die Richtlinie enthält die folgenden Informationen:

- Die maximale Arbeitszeit, die in einer Standardwoche gemäß den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes geleistet werden kann (z. B. 48 Stunden);
- Die maximalen Überstunden, die zusätzlich zu den maximalen wöchentlichen Standardstunden geleistet werden können, wie es das geltende lokale Recht vorschreibt (z. B. insgesamt 60 Stunden); und
- Details zu obligatorischen Ruhetagen.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Normale Arbeitszeit

Die normale Arbeitswoche ohne Überstunden darf die nach geltendem lokalem Recht im Land des Betriebs des Lieferanten zulässige Höchstgrenze nicht überschreiten.

Überstunden

Lieferanten werden einen Mechanismus einrichten, um die Überstunden der Arbeitnehmer*innen zu ermitteln, zu überwachen und zu kontrollieren.

Die maximale Arbeitswoche, bestehend aus normaler Arbeitswoche zuzüglich Überstunden, darf die nach geltendem lokalem Recht im Land des Betriebs des Lieferanten zulässige Höchstgrenze nicht überschreiten.

²⁰ Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Business and Working Time. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_TIM_EN/lang--en/index.htm#:~:text=Most%20countries%20have%20statutory%20limits.workers'%20physical%20and%20mental%20health.

²¹ Internationale Arbeitsorganisation (ILO). C014 – Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159

Obligatorische Überstunden dürfen nur angesetzt werden, wenn:

- Dies nach geltendem Recht zulässig ist; und
- Lieferanten alle spezifischen Bedingungen und gesetzlichen Grenzen in Bezug auf die Nutzung von obligatorischen Überstunden beachten und befolgen.

In allen anderen Fällen sind Überstunden für Arbeitnehmer*innen freiwillig.

ILO-Übereinkommen zur Arbeitszeit

Lieferanten werden sich bemühen, sich an die geltenden ILO-Übereinkommen zur Arbeitszeit wie folgt zu halten:

- Eine maximale Arbeitswoche ohne Überstunden von 48 Stunden; und
- Eine maximale Arbeitswoche, einschließlich Überstunden, von 60 Stunden.

Ruhetage und Arbeitszeitpausen

Lieferanten stellen sicher, dass allen Arbeitnehmer*innen in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen Ruhetage zur Verfügung gestellt werden. Unabhängig von den lokalen Gesetzen sind ihnen mindestens ein freier Tag (24 Stunden) in jedem 7-tägigen Zeitraum zu gewähren.

Lieferanten stellen angemessene Essens- und Ruhepausen sicher, die mindestens den lokalen Gesetzen entsprechen.

Zeiterfassungssystem

Lieferanten verfügen über ein elektronisches Zeiterfassungssystem, um die Anwesenheit der Arbeitnehmer*innen und die Arbeitszeiten aufzuzeichnen (z. B. Zeitkarten, Fingerabdruck, Gesichtserkennung und Handbuch). Lieferanten stellen sicher, dass das Zeiterfassungssystem die Arbeitszeit der einzelnen Arbeitnehmer*innen innerhalb und außerhalb der Einrichtung messen und aufzeichnen können und dass die Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit erhalten, die Aufzeichnung der tatsächlichen Arbeitszeit regelmäßig (mindestens monatlich) zu bestätigen.

Lieferanten müssen vollständige und genaue Protokolle über die Arbeitszeiten der einzelnen Mitarbeiter*innen über einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten oder länger, falls gesetzlich vorgeschrieben, führen.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten stellen sicher, dass die Arbeitszeitrichtlinie allen Arbeitnehmer*innen, Führungskräften und Manager*innen mitgeteilt wird.

Arbeitnehmer*innen, die für die Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie verantwortlich sind, erhalten bei Bedarf zusätzliche spezifische Schulungen (z. B. Überwachung des Zeiterfassungssystems).

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich,

aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine Arbeitszeitrichtlinie, Aufzeichnungen über die von den Arbeitnehmer*innen geleisteten Arbeitsstunden (d. h. Aufzeichnungen, die aus dem Zeiterfassungssystem stammen), eine dokumentierte Risikobewertung der Arbeitszeiten und Aufzeichnungen über entsprechende Schulungen.

8. Löhne und Sozialleistungen

Anforderung

Lieferanten müssen allen Arbeitnehmer*innen einen fairen Lohn zahlen, basierend auf dem geltenden gesetzlichen Mindestlohn oder den geltenden Industriestandards, je nachdem, welcher Wert höher ist.

Lieferanten sind angehalten, für eine reguläre Arbeitswoche eine Vergütung zu zahlen, die ausreicht, um die Grundbedürfnisse zu decken und ein frei verfügbares Einkommen zu erzielen. Lieferanten müssen bei der Zahlung von Löhnen und der Gewährung von Leistungen, einschließlich Urlaub, Freistellungen und gesetzlichen Abfindungen, mindestens die geltenden Gesetze einhalten.

Lieferanten müssen den Mitarbeiter*innen regelmäßig Zahlungen leisten, die zuvor schriftlich mitgeteilt wurden, und den Mitarbeiter*innen Lohnabrechnungen zur Verfügung stellen, aus denen der Lohnsatz, die Leistungen und die Abzüge für jede Lohnperiode klar hervorgehen.

Mitarbeiter*innen müssen für Überstunden mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Satz entlohnt werden, oder, wenn es solche Gesetze nicht gibt, mit mindestens 125 % des regulären Stundensatzes in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Neben der Arbeitszeit gehören Löhne und die Zahlung von Leistungen zu den Arbeitsbedingungen, die den unmittelbarsten und greifbarsten Einfluss auf den Alltag der Arbeitnehmer*innen haben. Obwohl Löhne für die Lebenshaltung der Arbeitnehmer*innen und ihrer Familien notwendig sind, ist in vielen Teilen der Welt der Zugang zu angemessenen und regelmäßigen Löhnen nicht garantiert²².

Mindestlohn ist definiert als der Mindestbetrag der Vergütung, den Arbeitgeber*innen (gesetzlich) für die während eines bestimmten Zeitraums geleistete Arbeit an Lohnempfänger*innen zahlen müssen. Dieser kann nicht durch Tarif- oder Einzelvertrag gekürzt werden²³. Fast alle Länder legen einen nationalen Mindestlohn fest, der normalerweise auf der Grundlage eines Stundensatzes berechnet wird.

²² Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). International Labour Standards on Wages.

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang--en/index.htm>

²³ Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Mindestlöhne. Definition and purpose.

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm

Vorherrschende Industriestandards für die Vergütung geben Arbeitgeber*innen auch Orientierung dazu, was unter Berücksichtigung von Faktoren wie Art der Arbeit, erforderliche Erfahrung und Fähigkeiten und Ort der Beschäftigung ein fairer Lohn ist. Arbeitgeber*innen, die einen fairen Lohn zahlen, der in vielen Fällen den gesetzlichen Mindestgrundsatz erheblich überschreiten kann, werden wahrscheinlich auch die besten Bewerber*innen für eine Stelle anziehen.

Neben der Zahlung von Löhnen erhalten die Arbeitgeber*innen in der Regel je nach Rolle und vorbehaltlich des geltenden Rechts zusätzliche Leistungen. Im Allgemeinen gibt es drei Arten von Leistungen für Arbeitnehmer*innen: gesetzlich vorgeschriebene Leistungen, die Arbeitgeber*innen bereitstellen müssen, Leistungen, die nicht notwendigerweise gesetzlich vorgeschrieben sind, aber als Branchenstandard gelten, und nicht standardmäßige, aber wünschenswerte Leistungen, die Arbeitgeber*innen freiwillig anbieten können, um sich von ihren Wettbewerber*innen abzuheben. Die spezifischen Leistungen, die Arbeitgeber*innen laut Gesetz erbringen müssen, variieren je nach Land und Gerichtsbarkeit, umfassen jedoch typischerweise Dinge wie bezahlten Mutterschaftsurlaub, bezahlten Urlaub, Abfindungen, Krankengeld und in einigen Fällen Rentenbeiträge.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten verfügen über ein dokumentiertes System für die Bereitstellung von Löhnen und Sozialleistungen, das mindestens den geltenden lokalen Gesetzen des jeweiligen Landes entspricht.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Fairer Lohn

Lieferanten stellen sicher, dass die für die reguläre Arbeitszeit gezahlten Löhne mindestens mit dem gesetzlichen Mindestlohn oder dem per Tarifvertrag vereinbarten Branchenlohn übereinstimmen, je nachdem, welcher Betrag höher ist.

Lieferanten zahlen keinen „Probelohn“, der unter dem Mindestlohn liegt und nutzen Ausbildung nicht als Vorwand, um Arbeitnehmer*innen weniger als den Mindestlohn zu zahlen.

Lieferanten, die Teilzeitarbeitnehmer*innen beschäftigen und/oder Mitarbeiter*innen anhand eines Stückpreissystems bezahlen²⁴, stellen sicher, dass sie einen klaren und effektiven Prozess anwenden, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Sozialleistungen

²⁴ Das bedeutet, dass ein/e Arbeitgeber*in auf Basis der ausgeführten Stückzahl bezahlt wird, z. B. wie viele Schmuckartikel er gefertigt hat, anstatt basierend auf der für die Arbeit aufgewendeten Zeit bezahlt zu werden.

Lieferanten zahlen den Arbeitnehmer*innen alle obligatorischen Sozialleistungen in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen.

Zahlungsplan und Abzüge

Lieferanten zahlen Arbeitnehmer*innen innerhalb der durch geltendes lokales Landesrecht festgelegten Frist und in Übereinstimmung mit den vertraglich vereinbarten Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer (z. B. zweiwöchentlich, monatlich). Wenn keine Fristen gesetzlich festgelegt sind, wird die Vergütung mindestens innerhalb von dreißig Tagen gezahlt.

Für jeden Abrechnungszeitraum stellen die Lieferanten den Arbeitnehmer*innen eine verständliche Lohnabrechnung zur Verfügung, die Arbeitstage, Lohn- oder Stücksatz pro Tag, Überstunden zu jedem festgelegten Satz, Boni, Zulagen und rechtliche oder vertragliche Abzüge beinhaltet.

Die Abzüge für Dienstleistungen/Waren an Arbeitgeber*innen (z. B. Unterkunft, Mahlzeiten und Materialien) dürfen die tatsächlichen Kosten für das Unternehmen nicht übersteigen. Alle Arbeitnehmer*innen haben das Recht, frei zu entscheiden, ob sie von Arbeitgeber*innen bereitgestellte Dienstleistungen und Waren nutzen oder nicht.

Lieferanten stellen sicher, dass alle gesetzlichen Einbehaltungen (d. h. Steuern, Sozialversicherung, Renten und Krankenversicherung) korrekt und in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen berechnet werden. Lieferanten werden alle gesetzlich vorgeschriebenen Einbehaltungen rechtzeitig an die zuständigen Regierungsbehörden abführen, wie es gesetzlich vorgeschrieben ist.

Nicht obligatorische Lohnabzüge (z. B. für die Rückzahlung eines Lohnvorschusses oder Darlehens) dürfen nur vorgenommen werden, wenn der/die Arbeitnehmer*in im Voraus seine schriftliche Zustimmung erteilt hat.

Lieferanten stellen sicher, dass Lohnzahlungen über eine geeignete Zahlungsmethode (d. h. Banküberweisung, Scheck oder Bargeld) direkt an die Arbeitnehmer*innen erfolgen.

Lieferanten müssen einen Prozess zur Überprüfung und gegebenenfalls zeitnahen Korrektur von Zahlungsfehlern einrichten.

Die Abfindungszahlungen für Arbeitnehmer*innen werden korrekt und pünktlich gezahlt, wie es das Gesetz verlangt.

Zahlungen für Überstunden

Lieferanten zahlen den Arbeitnehmer*innen Überstunden zu einem erhöhten Satz in Übereinstimmung mit den geltenden des jeweiligen Landes oder den vertraglichen Vereinbarungen, je nachdem, welcher Betrag höher ist. In Ermangelung eines geltenden Rechts haben Lieferanten den Arbeitnehmer*innen Überstunden zu einem Satz zu erstatten, der mindestens 125 % des Standardstundensatzes beträgt. Lieferanten, die Arbeitnehmer*innen nicht stündlich bezahlen, verwenden eine geeignete Methode zur Berechnung von Überstundensätzen, um sicherzustellen, dass diese Bestimmung eingehalten wird.

Buchführung

Lieferanten stellen sicher, dass alle gesetzlich vorgeschriebenen Gehaltsabrechnungsdokumente, Bücher und Berichte verfügbar, vollständig, korrekt und aktuell sind. Diese Unterlagen sollten vom Lieferanten mindestens 12 Monate (oder länger falls gesetzlich vorgeschrieben) aufbewahrt werden.

Sofern gesetzlich vorgeschrieben, werden alle Stundenlöhne, Stückzahlungen, Boni und sonstigen Anreize von den einzelnen Arbeitnehmer*innen schriftlich als zutreffend bestätigt.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen mündlich und schriftlich in einer für die Arbeitnehmer*innen verständlichen Sprache die Löhne, Anreizsysteme, Leistungen und Boni kommunizieren, auf die alle Arbeitnehmer*innen in dieser Einrichtung und nach geltendem lokalem Recht Anspruch haben.

Lieferanten stellen sicher, dass alle Arbeitnehmer*innen verstehen, wie Lohnabrechnungen zu lesen sind.

Lieferanten müssen alle für die Gehaltsabrechnung und das Vertragsmanagement verantwortlichen Arbeitnehmer*innen umfassend schulen.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Richtlinien und Verfahren im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Löhnen und Sozialleistungen, Aufzeichnungen über Lohnzahlungen und -abzüge, Gehaltsabrechnungen und Lohnzettel für die einzelnen Arbeitnehmer*innen.

9. Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

Anforderung

Alle Mitarbeiter*innen erhalten einen schriftlichen, rechtsverbindlichen Arbeitsvertrag in einer Sprache, die der/die Mitarbeiter*in versteht.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

In den meisten Ländern ist ein schriftlicher Arbeitsvertrag obligatorisch. Einige Länder verlangen keine ausdrücklichen schriftlichen Arbeitsverträge, aber Arbeitgeber*innen müssen in der Regel eine schriftliche Erklärung mit einigen wichtigen Einzelheiten zum Arbeitsverhältnis abgeben.

Arbeitsverträge bieten Schutz für Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen. Sie werden typischerweise verwendet, um spezifische Details zum Arbeitsverhältnis auszuführen, einschließlich der Zahlung von Löhnen, der Arbeitszeit, der Zahlung von Leistungen, Bedingungen bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und etwaiger spezieller Anforderungen in Bezug auf die Vertraulichkeit.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten haben eine dokumentierte Richtlinie mit der Verpflichtung, allen Arbeitnehmer*innen einen Arbeits-/Beschäftigungsvertrag bereitzustellen²⁵. Lieferanten müssen alle erforderlichen Verfahren implementieren, um sicherzustellen, dass diese Verpflichtung eingehalten wird.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Bestimmung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung, wie z. B. die Personalabteilung und/oder die Rechtsabteilung.

Arbeits-/Beschäftigungsvertrag

Lieferanten verlangen von den Arbeitnehmer*innen, dass sie vor Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Arbeitsvertrag/eine Beschäftigungsvereinbarung unterzeichnen. Lieferanten stellen zum Zeitpunkt der Unterschrift der einzelnen Arbeitnehmer*innen diesen eine vom Unternehmen und von den einzelnen Arbeitnehmer*innen unterzeichnete Kopie ihres Arbeitsvertrags und/oder der Vereinbarung der Beschäftigungsbedingungen zur Verfügung.

Lieferanten stellen sicher, dass der Vertrag in einer Sprache verfasst wird, die für die Arbeitnehmer*innen verständlich ist.

Lieferanten, die in Gerichtsbarkeiten tätig sind, in denen Arbeitgeber*innen gesetzlich verpflichtet sind, Arbeitnehmer*innen einen schriftlichen Arbeitsvertrag/eine schriftliche Vereinbarung über das Arbeitsverhältnis vorzulegen, müssen alle geltenden gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf den Inhalt des Vertrags oder der Vereinbarung einhalten.

Lieferanten, die in Rechtsordnungen tätig sind, in denen Arbeitgeber*innen nicht verpflichtet sind, Arbeitnehmer*innen einen schriftlichen Arbeitsvertrag/eine schriftliche Beschäftigungsvereinbarung vorzulegen, haben dennoch allen Arbeitnehmer*innen einen schriftlichen Arbeitsvertrag/eine schriftliche Beschäftigungsvereinbarung vorzulegen, der mindestens die folgenden Details enthält:

- Vollständiger Name und Geburtsdatum von dem/r Arbeitnehmer*in;
- Die Art der Arbeit und der Ort, an dem sie durchgeführt wird;
- Die Vertragslaufzeit (falls zutreffend);
- Erwartete regelmäßige Arbeitszeiten, Überstunden, Häufigkeit von Ruhetagen und Feiertagen;
- Grundlöhne für reguläre Stunden;
- Klar definierte reguläre, Überstunden- und Urlaubslohnsätze, einschließlich maximal zulässiger Zahl der Überstunden;
- Einzelheiten zu Lohnabzügen;
- Zusatzleistungen (einschließlich aller gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen);

²⁵ Dies ist nicht erforderlich, wenn Arbeitnehmer*innen indirekt über einen Dritten, wie z. B. einen Arbeitsanbieter oder eine Personalvermittlungsgesellschaft, beschäftigt werden.

- Häufigkeit der Lohnzahlungen und Datum der ersten Zahlung; und
- Vertragskündigungs-/Kündigungsverfahren und -bedingungen (einschließlich Kündigungsfrist).

Sobald der Vertrag/die Vereinbarung vom Lieferanten und von dem/r jeweiligen Arbeitnehmer*in unterzeichnet wurde, ist er rechtlich bindend.

Lieferanten befolgen alle gesetzlichen Anforderungen an die Einstellungspraxis für Auszubildende, Probezeitbeschäftigte, Zeitarbeiter*innen und Auftragnehmer*innen.

Lieferanten stellen sicher, dass alle von ihnen eingesetzten Personalvermittler*innen oder Personaldienstleister*innen rechtlich zugelassen sind und dass schriftliche Vereinbarungen mit Arbeitsagenturen vorliegen, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten stellen sicher, dass die Arbeitnehmer*innen die Arbeitsbedingungen verstehen, bevor sie den Arbeits-/Beschäftigungsvertrag unterzeichnen.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Kopien der unterzeichneten Arbeits-/Beschäftigungsverträge für die einzelnen Arbeitnehmer*innen, sowie Nachweise, dass die Arbeits-/ Beschäftigungsverträge gegebenenfalls dem geltenden Recht des jeweiligen Landes entsprechen.

10. Unterauftragsvergabe

Anforderung

Lieferanten dürfen keinen Teil der Arbeit auslagern, ohne Mejuri über solche außerbetrieblichen, Heimarbeits- oder Unterauftragsvergabe-Beziehungen zu informieren. Jede Person, die im Auftrag des Lieferanten an Mejuri-Waren arbeitet, unterliegt diesem Kodex, und der Lieferant ist für die Einhaltung dieser Anforderungen verantwortlich.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle Lieferanten von Mejuri, die beabsichtigen, einen Teil eines vereinbarten Arbeitsauftrags an einen Dritten unterzuergeben²⁶.

²⁶ Dies gilt nicht für Mejuri-Lieferanten, die Materialien von einem anderen Lieferanten beschaffen, um einen Arbeitsauftrag für Mejuri in ihrer eigenen Einrichtung abzuschließen (z. B. einen Schmuckhersteller, der Edelmetall von einer Raffinerie zum Zweck der Herstellung von Schmuckartikeln für Mejuri beschafft). Die Anforderung gilt nur, wenn die Arbeit, deren Ausführung für Mejuri der Lieferant ursprünglich zugestimmt hat, an ein anderes Unternehmen (entweder teilweise oder vollständig) untervergeben wird.

Hintergrund

Unter Unterauftragsvergabe versteht sich die Praxis, die Verpflichtungen, die ein Unternehmen im Rahmen eines Vertrags hat, teilweise oder vollständig einer anderen Partei, die als Subunternehmen bezeichnet wird, zuzuweisen oder an diese auszulagern.

In der Schmuckindustrie setzen Hersteller aus vielfältigen Gründen gegebenenfalls Subunternehmen ein. Beispielsweise kann ein Lieferant zu sehr geschäftigen Zeiten entscheiden, einen Auftrag ganz oder teilweise an ein anderes Unternehmen zu unterzuvergeben, um sicherzustellen, dass der Auftrag rechtzeitig fertiggestellt werden kann.

Obwohl Unterauftragsvergabe an sich nicht unbedingt vermieden werden muss, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Lieferanten gegenüber Kund*innen transparent handeln, wenn sie beabsichtigen, einen Teil ihrer Verpflichtungen an ein anderes Unternehmen auszulagern. Dies gilt insbesondere dann, wenn Lieferant und Kund*in durch einen rechtsverbindlich Vertrag aneinander gebunden sind.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten, die Subunternehmen einsetzen, etablieren eine dokumentierte Richtlinie und eine dokumentiertes Verfahren, die Maßnahmen enthalten, mit denen sichergestellt wird, dass der Lieferant stets die Anforderungen von Mejuri an den Einsatz von Subunternehmen regelkonform erfüllt.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Genehmigen von Subunternehmen

Lieferanten haben die Genehmigung von Mejuri einzuholen, bevor sie Teile der Arbeiten im Zusammenhang mit der Produktion von Mejuri-Waren an ein externes Subunternehmen auslagern. Dazu gehören auch Subunternehmen, die Arbeiten in den Räumlichkeiten/Einrichtungen des Lieferanten durchführen.

Nur Subunternehmen, die von Mejuri vorab genehmigt wurden, dürfen Arbeiten im Namen des Lieferanten durchführen.

Einhaltung des Lieferantenkodex von Mejuri durch Subunternehmen

Lieferanten sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass genehmigte Subunternehmen den Mejuri-Lieferantenkodex einhalten. Dies beinhaltet, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- Eine Überprüfung der Richtlinien, Verfahren und sonstigen Unterlagen des Subunternehmens, die für diesen Lieferantenkodex relevant sind;
- Eine dokumentierte Desktop-Compliance-Bewertung; und
- Besuch(e) in den Einrichtungen der Subunternehmen.

Auf Anfrage werden Lieferanten Mejuri Nachweise vorlegen, dass genehmigte Subunternehmen die Anforderungen des Lieferantenkodex einhalten. Mejuri behält sich das Recht vor, angekündigte oder unangekündigte Vor-Ort-Audits in den Einrichtungen von Subunternehmen durchzuführen, und es liegt in der Verantwortung der direkten Lieferanten von Mejuri, sicherzustellen, dass alle genehmigten Subunternehmen auf diese Anforderung aufmerksam gemacht werden.

Vereinbarungen über Heimarbeit

Vereinbarungen über Heimarbeit sind zulässig, jedoch nur, wenn dies nicht die Entfernung von Materialien und/oder Produkten aus den offiziellen Räumlichkeiten und Einrichtungen des Lieferanten beinhaltet, die Teil der Mejuri-Lieferkette sind. Zur Klarstellung: Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer*innen Mejuri-Produkte (in jeglicher Form) nicht aus der Einrichtung des Lieferanten entfernen werden, um zu Hause oder an einem anderen Ort, der nicht im Besitz und unter der Kontrolle des Lieferanten ist, zu arbeiten.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten stellen sicher, dass zugelassene Subunternehmen eine Kopie des Mejuri-Lieferantenkodex sowie entsprechende Compliance-Schulungen erhalten.

Lieferanten stellen sicher, dass alle Arbeitnehmer*innen, die für das Management von Subunternehmen verantwortlich sind, spezifische Schulungen erhalten, um die Einhaltung dieser Anforderung sicherzustellen.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine Richtlinie und ein Verfahren für Subunternehmen, Vertragsbedingungen für Subunternehmen, Aufzeichnungen über Schulungen und Kommunikation mit Subunternehmen sowie Bewertungen der Einhaltung des Mejuri-Lieferantenkodex durch Subunternehmen.

11. Gesundheit und Sicherheit

Anforderung

Es sollten geeignete Verfahren vorhanden sein, um den Arbeitsplatz regelmäßig auf Gefahren zu bewerten und geeignete Programme und technische Kontrollen einzuführen, um die Risiken von Arbeitsunfällen zu minimieren. Lieferanten werden sich bemühen, die Effektivität ihrer Gesundheits- und Sicherheitsprogramme kontinuierlich zu verbessern und bewährte Verfahren in ihrer Branche einzuführen. Lieferanten sollten ermutigt werden, eine/n Beauftragte*n für Gesundheit und Sicherheit zu ernennen, der/die die Einhaltung der Verfahren in der Einrichtung überwacht.

Lieferanten bieten Mitarbeiter*innen die erforderlichen Trainings und/oder Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit an und stellen sicher, dass angemessene

Systeme zur Erkennung und Vermeidung potenzieller Gefahren sowie zur kontinuierlichen Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit eingerichtet werden.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Laut der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) werden jährlich rund 2,7 Millionen arbeitsbedingte Todesfälle verzeichnet²⁷. Die meisten Länder verfügen über Gesundheits- und Sicherheitsgesetze, die Unternehmen dazu verpflichten, Kontrollen zu implementieren, um Risiken im Zusammenhang mit Gefahren, Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz zu managen und zu minimieren. Diese Anforderungen variieren jedoch erheblich zwischen den Ländern und in einigen Fällen werden sie möglicherweise nicht angemessen durchgesetzt.

Das Hauptziel eines Gesundheits- und Sicherheitsprogramms ist die Verhinderung von Verletzungen, Krankheiten und Todesfällen am Arbeitsplatz sowie des Leidens und der finanziellen Not, die diese Ereignisse für Arbeitnehmer*innen, ihre Familien und Arbeitgeber*innen verursachen können. Die Komplexität und der Umfang des Gesundheits- und Sicherheitsprogramms variieren zwangsläufig je nach Art der Aktivitäten, an denen das jeweilige Unternehmen beteiligt ist. Eine Edelmetallraffinerie muss beispielsweise spezifische Gesundheits- und Sicherheitskontrollen implementieren, die sich von denen unterscheiden, die ein/e kleine/r Edelsteinhändler*in in einem Büro benötigt.

Ein typisches Gesundheits- und Sicherheitsprogramm umfasst jedoch in der Regel die folgenden Kernelemente:

- Richtlinien und Verfahren, die die Überwachung und Umsetzung des Programms leiten;
- Gefahrenerkennung und -bewertung;
- Gefahrenprävention und -kontrolle;
- Meldung, Bewertung und Verbesserung von Vorfällen; und
- Kommunikation und Schulung.

Starke Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme sind nicht nur für Arbeitnehmer*innen von Vorteil, sondern auch für Arbeitgeber*innen, da sie sicherstellen, dass es weniger Verletzungen und Krankheiten in der Belegschaft, weniger Fehlzeiten wegen Krankheit, weniger Versicherungsansprüche und Bußgelder sowie eine stärkere Motivation und Leistung der Arbeitnehmer*innen gibt.

Richtlinie und Verfahren

²⁷ Internationale Arbeitsorganisation (ILO). International Labour Standards on Occupational Safety and Health. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

Lieferanten verfügen über eine umfassende dokumentierte Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinie und ein Programm, das Verfahren zur Sicherstellung der Umsetzung aller in diesem Kapitel beschriebenen Anforderungen enthält.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Bestimmung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung und/oder einen Gesundheits- und Sicherheitsausschuss.

Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Genehmigungen

Lieferanten werden alle erforderlichen Genehmigungen, Lizenzen, Registrierungen und behördlichen Zulassungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz einholen, aufbewahren und verwalten, wie es das geltende lokale Recht vorschreibt. Lieferanten stellen sicher, dass alle derartigen Genehmigungen, Lizenzen, Registrierungen und behördlichen Zulassungen gültig und aktuell sind.

Lieferanten müssen die geltenden lokalen Gesetze in Bezug auf obligatorische Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen vollständig einhalten.

Allgemeine Anforderungen

Lieferanten müssen:

- Den Arbeitsplatz regelmäßig in Hinblick auf Gefahren bewerten und geeignete Programme und Kontrollen einzuführen, um die Risiken von Arbeitsunfällen zu minimieren.
- Sicherstellen, dass Risikobewertungen von Personal mit der erforderlichen Expertise durchgeführt werden (es kann notwendig sein, für die Bewertung verschiedener Arten von Risiken unterschiedliches Personal einzusetzen);
- Eine Risikobewertung neuer oder geänderter Vorgänge durchführen, einschließlich neuer oder geänderter Ausrüstung, Arbeitsplatzstation, Arbeitsplatzstandort oder Prozesse;
- Sicherstellen, dass alle Ergebnisse und Feststellungen der Risikobewertung dokumentiert werden;
- Wie folgt angemessen auf Risiken reagieren, die mithilfe einer Hierarchie von Gefahrenkontrollen identifiziert wurden:
 - **Beseitigen der Gefahr** – physisches Entfernen der Gefahr.
 - **Ersatz** – Verwenden einer sichereren Alternative.
 - **Technische Kontrollen** – Modifizierung von Geräten oder Arbeitsbereichen, Verwendung von Schutzbarrieren, Belüftung usw.
 - **Administrative Kontrollen** – Schulung, angemessene Ruhepausen, Beschränkung des Zugangs zu Gefahrenbereichen usw.
 - **PSA** – Bereitstellung und Durchsetzung der Verwendung persönlicher Schutzausrüstung.
- Implementieren von Überwachungs- und Bewertungsprozesse, die die Meldung von Gesundheits- und Sicherheitsvorfällen und die Verbesserungsplanung umfassen.

Arbeitsbereiche

Lieferanten stellen sicher, dass die Arbeitsbereiche sauber, ordentlich, in einem guten Reparaturzustand und frei von Stolpergefahren und anderen unnötigen Hindernissen sind.

Verwendung von Maschinen

Lieferanten entwickeln und implementieren Prozesse und Verfahren, um die mit Maschinen verbundenen Risiken zu reduzieren oder zu beseitigen. Dazu gehören folgende:

- **Maschineninstallation** – ein Prozess zur Reduzierung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit der Maschineninstallation. Es sollte auch berücksichtigt werden, wie sich die Installation neuer Maschinen auf andere Bereiche des Gesundheits- und Sicherheitsprogramms auswirken kann, wie etwa die Verwendung von PSA, Belüftung, Brandschutz und gefährliche Substanzen. Falls zutreffend, aktualisieren die Lieferanten andere Prozesse und Verfahren;
- **Maschinenbetrieb** – ein Prozess zur Reduzierung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit dem Betrieb von Maschinen, der die Bereitstellung von Schulungen für Maschinenbediener*innen umfasst; und
- **Maschinenwartung** - Ein Prozess zur Reduzierung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit der Wartung von Maschinen, der LOTO-Verfahren (Lockout-Tagout) umfasst, um ein unerwartetes Starten der Maschine oder die Freisetzung gespeicherter Energie zu verhindern. Die Wartung der Maschinen erfolgt nur durch qualifizierte Techniker*innen und in Übereinstimmung mit vordefinierten Verfahren.

Lieferanten verwenden Maschinenschutzkontrollen, einschließlich Detektoren und Alarmer, Verriegelungssysteme²⁸, Maschinenschutz und automatisierte Systeme. Lieferanten stellen sicher, dass alle Maschinenschutzkontrollen funktionstüchtig und fehlerfrei sind.

Lieferanten, die am Schleifen und Polieren von Diamanten beteiligt sind, verwenden nur kobaltfreie Diamantschaber.

Elektrische Sicherheit

Lieferanten entwickeln und implementieren Prozesse und Verfahren, um die mit elektrischen Gefahren verbundenen Risiken zu reduzieren oder zu beseitigen. Dies beinhaltet, ist aber nicht beschränkt auf:

- Sicherstellung, dass nur qualifizierte und autorisierte Mitarbeiter*innen oder Dienstleister*innen Wartungs- und Reparaturarbeiten an elektrischen Geräten und Systemen durchführen dürfen;
- Sicherstellung, dass elektrische Verteilungsbereiche vor versehentlichen Schäden geschützt sind;
- Sicherstellung, dass alle elektrischen Verteiler, Abschaltkreise, Schalter und Anschlusskästen vollständig umschlossen und vor Nässe geschützt sind;
- Sicherstellung, dass alle elektrischen Leitungen und Kabel in gutem Zustand sind und dass es keine freiliegenden Kabel oder Stromkreise gibt; und

²⁸ eine Vorrichtung, die Maschinenbediener*innen daran hindert, unangemessene Manöver durchzuführen, oder das System in einen sicheren Zustand versetzt, wenn Bediener*innen ein unangemessenes Manöver vornehmen.

- Sicherstellung, dass elektrische Geräte und Systeme regelmäßig und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes überprüft werden.

Beleuchtung

Lieferanten stellen sicher, dass alle Arbeitsbereiche ausreichend beleuchtet sind, damit die Arbeitnehmer*innen ihre Arbeit sicher ausführen können.

Sturzprävention

Lieferanten müssen Verfahren implementieren, um das Risiko eines Sturzes oder eines Schlages durch einen fallenden Gegenstand zu reduzieren oder zu beseitigen. Dies deckt mindestens Folgendes ab:

- Erfordernis eines Ganzkörpergurts für jede ungeschützte Höhe ab 1,8 m;
- Zugangsbeschränkung für Bereiche, in denen die Gefahr eines Sturzes oder fallender Gegenstände besteht;
- Alle festen Leitern mit einer Höhe über 2,1 m verfügen über einen Käfig, der sie ab einer Höhe von 2,1 m umgibt; und
- Alle Orte, an denen Personen tiefer als 1,2 m fallen könnten, werden durch ein Geländer geschützt.

Hitze-/Kältestress

Lieferanten müssen Verfahren implementieren, um die mit Hitze- und Kältebelastung verbundenen Risiken zu eliminieren oder zu reduzieren. Dazu gehören:

- Identifizierung von Risikofaktoren im Zusammenhang mit Hitze- und Kältegefahren;
- Ausgabe von Schutzkleidung;
- Sicherstellung, dass Trinkwasser jederzeit verfügbar ist;
- Bereitstellung eines Zugangs zu Schatten für Arbeitnehmer*innen für präventive Erholungszeiträume;
- Reaktion auf Symptome von Hitze- und Kältestress (z. B. Zugang zu medizinischer Behandlung); und
- Beibehaltung eines angenehmen Temperaturniveaus am Arbeitsplatz²⁹.

Belüftung

Lieferanten stellen in allen Arbeitsbereichen eine angemessene Belüftung bereit, einschließlich natürlicher Belüftung (Fenster, Türen, Luftziegel/-gitter) und/oder mechanischer Belüftung (Luftkanäle und Filtrationssysteme, Ventilatoren usw.).

Gegebenenfalls wird eine Zwangsentlüftung im Arbeitsbereich installiert, um Luftemissionen gefährlicher Chemikalien effektiv zu aufzufangen und zu entfernen.

Brandschutzausrüstung

Lieferanten müssen Brandrisiken durch die Kontrolle von Wärmequellen, wie etwa elektrischen Systemen und Geräten, Zündquellen (z. B. Rauchen) und die Kontrolle von entzündbaren Materialien und deren Trennung bewerten und versuchen, diese zu verhindern.

²⁹ Dies ist möglicherweise bei bestimmten Arbeitstätigkeiten wie Metallguss, Raffinieren usw. nicht immer machbar. In solchen Fällen müssen Lieferanten angemessene Kontrollen implementieren, um Risiken wie oben beschrieben zu minimieren.

Lieferanten verfügen über eine voll funktionsfähige und angemessene Anzahl von Brandschutzausrüstungen, einschließlich Feuerlöscher, Rauchmelder und, wie nach lokalem Recht vorgeschrieben, Wasserschläuche und Brandschutzsysteme, in allen Einrichtungen und an allen Standorten (einschließlich in Unterkunftsbereichen), die mindestens vollständig dem geltenden lokalen Recht des jeweiligen Landes entsprechen, der Art des potenziellen Brandrisikos angemessen sind und sich in der Nähe der Quelle der potenziellen Zündung befinden.

Lieferanten verfügen über ein Inspektions-, Test- und Wartungsprogramm, um sicherzustellen, dass alle Brandschutzausrüstungen gut gewartet und funktionsfähig sind.

Notausgänge

In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes verfügen die Lieferanten über eine angemessene Anzahl an sichtbar gekennzeichneten Notausgängen an allen Einrichtungen und Standorten (einschließlich in Unterkunftsbereichen). Diese befinden sich auf Basis der Struktur und des Layouts der einzelnen Gebäude an angemessenen Plätzen.

Die Notausgänge sind stets beleuchtet (unter Verwendung von Notstrom während eines Stromausfalls), sind ungehindert zugänglich und jederzeit entriegelt. Arbeitnehmer*innen werden nicht daran gehindert, die Einrichtungen und Räumlichkeiten des Lieferanten während eines Notfalls zu verlassen.

Notfallbereitschaft

In Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen des jeweiligen Landes und basierend auf den Ergebnissen der Risikobewertung werden Lieferanten Notfallverfahren und Evakuierungspläne für alle vorhersehbaren Gesundheits- und Sicherheitsnotfälle erstellen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Brand, medizinische Notfälle, Explosionen, Bombendrohungen, bewaffnete Konfrontationen und Naturkatastrophen (z. B. Stürme, Erdbeben, Überschwemmungen). Dazu gehören:

- Ein dokumentiertes Notfallevakuierungsverfahren, über das sämtliche Arbeitnehmer*innen, einschließlich der vor Ort tätigen Leiharbeiter*innen und Auftragnehmer*innen, informiert werden;
- Verfahren zum Auslösen von Evakuierungsalarmen;
- Verantwortlichkeiten für bestimmte Arbeitnehmer*innen im Notfall (z. B. für Notfall-/Brandschutzwächter*innen, Evakuierungskoordinator*innen usw.);
- Verfahren zur Kontaktaufnahme mit lokalen Notfalldiensten (dies kann bei Auslösen eines Notfallevakuierungsalarm auch automatisch erfolgen);
- Einzelheiten zu externen Sammelstellen, an denen sich Arbeitnehmer*innen im Falle einer Evakuierung versammeln sollten; und
- Verfahren zur Vollständigkeitskontrolle der Arbeitnehmer*innen nach einer Notfallevakuierung (z. B. ein Zählappell an den Sammelstellen).

Notfallevakuierungspläne werden an auffälligen Orten in der gesamten Einrichtung aufgehängt und beinhalten die detaillierten Evakuierungsverfahren im Notfall.

Lieferanten verfügen über ein den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes entsprechendes Alarmsystem für die Notfallevakuierung, das regelmäßig getestet wird.

Lieferanten führen mindestens einmal jährlich regelmäßige Übungen der Notfallevakuierung für alle Arbeitnehmer*innen durch.

Gefahrstoffe

Lieferanten führen ein Inventar der Gefahrstoffe in ihren Einrichtungen. Sicherheitsdatenblätter (SDB) müssen überall dort zugänglich sein, wo Gefahrstoffe verwendet werden, und über die damit verbundenen Risiken müssen alle Arbeitnehmer*innen, die mit diesen Stoffen arbeiten (einschließlich aller Auftragnehmer*innen vor Ort), klar und aktiv informiert werden. Chemikalien und Gefahrstoffe werden gemäß den Anweisungen auf dem Etikett und den SDB-Anforderungen gekennzeichnet.

Lieferanten legen Verfahren für die Handhabung, Lagerung und Entsorgung von Gefahrstoffen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes fest.

Lieferanten stellen sicher, dass jede Person, die mit Gefahrstoffen arbeitet, eine angemessene Sicherheitsschulung und eine angemessene PSA erhält.

Lieferanten dürfen keine Gefahrstoffe verwenden, die internationalen Verboten unterliegen. Beispiele hierfür sind ozonabbauende Substanzen und persistente organische Schadstoffe.

Lieferanten stellen sicher, dass die Arbeitnehmer*innen Gefahrstoffen nicht zu einem Grad ausgesetzt sind, der die lokale aufsichtsbehördliche Expositionsgrenze (Occupational Exposure Limit, OEL) überschreitet. Eine Prüfung der berufsbedingten Gefahrenfaktoren wird mindestens einmal jährlich oder gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Prüfungen müssen dokumentiert, aufbewahrt und zur Überprüfung zur Verfügung gestellt werden. Wenn die Prüfungsergebnisse darauf hindeuten, dass die Expositionsniveaus die OEL überschritten haben, muss die Einrichtung sofort Maßnahmen ergreifen, um die Exposition zu mindern und innerhalb akzeptabler Grenzen zu bringen.

Erste Hilfe

Lieferanten müssen eine dokumentierte Bewertung des medizinischen Risikos durchführen, um Gefahren und Aktivitäten am Arbeitsplatz zu identifizieren, die dazu führen könnten, dass ein/r Arbeitnehmer*in verletzt oder krank wird.

Lieferanten verfügen über ein dokumentiertes Erste-Hilfe-Verfahren und einen Plan für die Reaktion auf Vorfälle und Unfälle am Arbeitsplatz, die eine medizinische Reaktion erfordern. Dies beinhaltet, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- Details zu spezifischen Rollen und Verantwortlichkeiten;
- Zugang zu mindestens einem gut bestückten Erste-Hilfe-Set auf jeder Etage. Es muss ein voll bestücktes Erste-Hilfe-Set für jeweils 100 Arbeitnehmer*innen oder wie gesetzlich vorgeschrieben zur Verfügung gestellt werden;
- Sicherstellung, dass während der Arbeitszeit eine ausreichende Anzahl zertifizierter Ersthelfer*innen vor Ort ist;

- Verfahren für den Transport von verletztem oder krankem Personal zu lokalen medizinischen Einrichtungen; und
- Telefonnummern für die Kontaktaufnahme zu medizinischen Notfalldiensten.

Lieferanten führen regelmäßige Gesundheitskontrollen am Arbeitsplatz für Arbeitnehmer*innen durch und kommen für diesbezügliche Kosten auf, wie es die geltenden Gesetze und Vorschriften vorschreiben.

Persönliche Schutzausrüstung (PSA) und Atemschutz

Lieferanten führen eine dokumentierte PSA-Risikobewertung durch, um Aufgaben und damit verbundene Gefahren zu identifizieren, die die Verwendung von PSA erfordern könnten.

In Übereinstimmung mit den lokalen geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes stellen die Lieferanten den Arbeitnehmer*innen die entsprechende PSA kostenlos zur Verfügung, stellen sicher, dass sie wie angewiesen verwendet wird, und platzieren eine entsprechende Beschilderung an allen Arbeitsplätzen und Geräten, an denen die Verwendung von PSA erforderlich ist.

Lieferanten entwickeln dokumentierte Verfahren für die Verwendung von PSA, die Folgendes umfassen:

- Eine Beschreibung der Arten von PSA, die Arbeitnehmer*innen für verschiedene Aufgaben und Aktivitäten tragen müssen;
- Verfahren zur Prüfung und Instandhaltung der PSA; und
- Verfahren zur Meldung von fehlerhafter oder defekter PSA und deren Austausch.

Lieferanten stellen sicher, dass alle verwendeten PSA den geltenden nationalen oder internationalen Standards entsprechen.

Typische Arten von PSA, die Lieferanten in Betracht ziehen sollten, umfassen, sind aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- **Schuhe** – Sicherheitsschuhe oder -stiefel, die die Füße vor Stößen, chemischen Verschüttungen, Glasscherben und anderen Trümmern schützen;
- **Handschuhe** – die die Hände vor aggressiven Chemikalien und Abschürfungen schützen;
- **Schutzmäntel/-jacken/-hosen** – Spezialkleidung, die Schutz vor Chemikalien, extremen Temperaturen, Säuren, Schmutz usw. bietet;
- **Brille** – Schutzbrille, die die Augen der Benutzer*innen vor potenziell schädlichen Substanzen, Chemikalien und Schmutz schützt;
- **Masken und Gesichtsschutz** – Atemschutzmasken zum Schutz der Lunge der Benutzer*innen vor Staub, Chemikalien und Schwebstoffpartikeln sowie Gesichtsschutz zum Schutz vor Chemikalien, Schmutz, Säuren, geschmolzenen/heißen Metallen usw.;
- **Ohrstöpsel oder Gehörschutzkapseln** – zum Schutz des Hörvermögens des Benutzer*innen vor lauten Geräuschen; und
- **Kopfschutz** – Schutzhelme zum Schutz des Kopfes der Benutzer*innen vor herabfallenden Gegenständen und Stößen.

Lieferanten stellen sicher, dass alle Arbeitnehmer*innen, die PSA tragen müssen, nach Bedarf eine anfängliche und fortlaufende Schulung in ihrer ordnungsgemäßen Verwendung und Pflege erhalten.

Trinkwasser

Lieferanten stellen allen Arbeitnehmer*innen Zugang zu Trinkwasser zur Verfügung, unabhängig von den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes.

Trinkwasser ist jederzeit und in angemessener Entfernung vom Arbeitsplatz und gegebenenfalls den Unterkunftsbereichen frei verfügbar.

Toiletten

Lieferanten müssen in Übereinstimmung mit den vor Ort geltenden Gesetzen eine ausreichende Anzahl an Toiletten für Männer und Frauen bereitstellen. Wenn es keine lokalen gesetzlichen Anforderungen gibt, sollten Lieferanten über mindestens eine Toilette für jeweils 25 Mitarbeiter sowie eine für jeweils 25 Mitarbeiterinnen verfügen. Lieferanten schränken die Toilettennutzung nicht unangemessen ein.

Die Toiletteneinrichtungen sind hygienisch, werden mindestens täglich gereinigt und bieten angemessene Privatsphäre (Kabinen mit Türen). Die Toiletten müssen mit Toilettenpapier, sauberem fließendem Wasser und Seife ausgestattet sein. Arbeitnehmer*innen müssen in der Nähe der Toiletten Zugang zu sauberem Wasser zum Waschen haben.

Ergonomie

Lieferanten verfügen über ein System zur Identifizierung, Bewertung und Minimierung von Risiken durch körperlich anstrengende Arbeit und stark repetitive Aufgaben, um arbeitsbedingte Verletzungen oder gesundheitliche Auswirkungen zu vermeiden.

Ergonomische Risikobewertungen werden an allen neuen oder modifizierten Produktionslinien, Geräten, Werkzeugen und Arbeitsplätzen durchgeführt, bevor sie in Produktion genommen werden. Die Aktivitäten, die potenzielle Risikofaktoren darstellen, beinhalten, sind aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- Schweres Heben;
- Schieben und Ziehen;
- Tragen;
- Greifen;
- Ungünstige oder längerfristige Körperhaltungen (einschließlich Sitzen oder Stehen über einen längeren Zeitraum);
- Repetitive Tätigkeiten;
- Kontaktstress (d. h. Kraft, die sich auf einen kleinen Bereich des Körpers richtet); und
- Vibration.

Lieferanten beseitigen oder reduzieren ergonomische Risiken durch:

- **Technische Verbesserungen** – Neuordnung, Änderung, Umgestaltung oder Austausch von Werkzeugen, Geräten, Arbeitsplätzen, Verpackungen, Teilen oder Produkten;
- **Administrative Verbesserungen** – Änderung von Arbeitspraktiken, Bereitstellung von Erholungszeiten, Anpassung von Arbeitstempo und -zeitplan; und

- **Persönliche Schutzausrüstung (PSA)** – Verwendung von Handschuhen, Schuhen, Knie- und Ellbogenpolstern usw.

Lieferanten stellen sicher, dass Führungskräfte und Manager*innen darin geschult werden, ergonomische Gefahren und Belastungen zu erkennen, und dass die Arbeitnehmer*innen wissen, wie sie Bedenken in Bezug auf ergonomische Probleme melden und äußern können.

Schlafräume

Lieferanten, die eine Unterkunft zur Verfügung stellen, müssen vor der Belegung und jährlich (oder häufiger, wenn gesetzlich vorgeschrieben) eine dokumentierte Risikobewertung durchführen, um Gefahren im Zusammenhang mit dem Betrieb und der Instandhaltung von Schlafsälen zu identifizieren.

In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes werden die Lieferanten Verfahren für das Management der Schlafsäle implementieren, die Folgendes umfassen:

Allgemeines

Schlafräume sind, wie gesetzlich vorgeschrieben, von Produktionsgebäuden und Lagern getrennt.

Die Gebäude, in denen die Schlafsäle untergebracht sind, sind strukturell einwandfrei, in gutem Zustand, sauber, sicher, frei von Schädlingen und bieten den Bewohner*innen einen sicheren Schutz vor Wind und Wetter.

Die Schlafräume sind gut belüftet. Alle Schlafbereiche verfügen über Außenfenster oder Ventilatoren und/oder Klimaanlage/Heizungen, um eine angemessene Temperatur und Luftzirkulation zu gewährleisten.

Der Lebensraum pro Bewohner*in in den Schlafräumen erfüllt oder übertrifft die lokalen Gesetze/Branchenstandards.

Jede/r Bewohner*in hat einen abschließbaren und für den/die Arbeitnehmer*in/Bewohner*in frei zugänglichen Stauraum für Kleidung und persönliche Gegenstände.

Trinkwasser und Einrichtungen zum Abkochen von Wasser müssen den Bewohner*innen der Wohnheime zur Verfügung stehen.

In allen Wohnbereichen werden angemessene Beleuchtung und Elektrizität bereitgestellt.

Es werden Vorkehrungen für die hygienische Einsammlung und Entsorgung von Müll getroffen.

Treppen müssen über Handläufe verfügen und gut beleuchtet sein.

Lieferanten entwickeln und implementieren Prozesse und Verfahren, um die mit elektrischen Gefahren in Schlafsälen verbundenen Risiken zu reduzieren oder zu beseitigen.

Bewohner*innen der Wohnheime können mit Ausnahme angemessener Sicherheitsbeschränkungen während der Nichtarbeitszeiten frei kommen und gehen. Alle Zimmer der Unterkünfte können von innen ohne Schlüssel geöffnet werden.

Schlafquartiere

Für die einzelnen Bewohner*innen wird je ein eigenes Bett, Feldbett oder Stockbett (dreistöckige Betten sind nicht erlaubt) bereitgestellt, und die vom Lieferanten bereitgestellte Bettwäsche ist sauber und hygienisch.

Es werden separate Schlafbereiche nach Geschlecht bereitgestellt.

Dusch- und Toiletteneinrichtungen

Bewohner*innen der Wohnheime haben freien Zugang zu ausreichend Toiletten und Duschen gemäß den lokalen Gesetzen oder Industriestandards; diese sind nach Geschlecht getrennt, bieten ausreichend Privatsphäre und haben einen sicheren und hygienischen Zustand.

Die Toiletten werden täglich gereinigt und desinfiziert, und alle Dusch- und Waschbereiche bieten unter Druck stehendes heißes und kaltes Trinkwasser.

Brandschutz und Erste Hilfe

Notfallevakuierungspläne werden an auffälligen Orten im gesamten Wohnheim ausgehängt und beinhalten die detaillierten Evakuierungsverfahren im Notfall.

Jeder Wohnbereich verfügt über eine leicht zugängliche Feuerlöschschränke, die nicht mehr als 30 Meter entfernt ist.

Lieferanten verfügen über ein geeignetes Brandmeldesystem (z. B. Rauchmelder), das die Schlafräume abdeckt.

Auf jeder Etage der Schlafsäle gibt es eine ausreichende Anzahl an Notausgängen, wie gesetzlich vorgeschrieben. Die Notausgänge sind deutlich mit beleuchteten Notausgangsschildern gekennzeichnet und jederzeit entriegelt.

Türen, die keine Ausgänge sind, sind eindeutig mit „Kein Ausgang“ gekennzeichnet.

Notausgänge, Flure und Treppen werden frei von Hindernissen gehalten, um eine sichere und schnelle Evakuierung im Notfall zu ermöglichen.

Die Flucht- und Hauptausgänge der Schlafsäle führen direkt ins Freie.

Mindestens einmal jährlich (oder falls gesetzlich erforderlich häufiger) werden Übungen zur Notfallevakuierung durchgeführt.

Auf Treppen und bei Bedarf auf Fluchtwegen ist eine Notbeleuchtung mit Notstromversorgung vorhanden. Die Beleuchtung ist industrietauglich und wird regelmäßig überprüft.

Die Einrichtung muss mindestens ein gut bestücktes Erste-Hilfe-Set auf jeder Etage platzieren. Ungefähr 1 Set je 75 Bewohner*innen

Monatliche Inspektionen

Es werden regelmäßige Inspektionen durchgeführt, um sicherzustellen, dass Gemeinschaftsbereiche, Treppenhaus, Feuerlöschschränke und Notausgänge frei von Hindernissen sind.

Kantine und Verpflegungsservice

Alle Lebensmittel, die Arbeitnehmer*innen zur Verfügung gestellt werden, werden auf sichere und hygienische Weise zubereitet, gelagert und serviert. Alle Bereiche der Lebensmittelzubereitung erfüllen die Hygienestandards, die durch geltendes lokales Recht festgelegt sind.

Sanitärlicenzen und -genehmigungen sowie Inspektionsaufzeichnungen werden gemäß den gesetzlichen Anforderungen in Bereichen der Lebensmittelzubereitung und -abgabe aufbewahrt und veröffentlicht.

Kinderbetreuung und stillende Frauen

Soweit zutreffend und/oder nach geltendem Recht des jeweiligen Landes erforderlich, stellen die Lieferanten den Arbeitnehmer*innen Kinderbetreuungseinrichtungen vor Ort zur Verfügung.

Lieferanten implementieren dokumentierte Verfahren, um sicherzustellen, dass alle Kinderbetreuungseinrichtungen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes betrieben werden.

Lieferanten stellen sicher, dass Kinder keinen Zugang zu Arbeitsbereichen haben.

Lieferanten stellen sicher, dass stillende Arbeitnehmerinnen Zugang zu sauberen und hygienischen Stilleinrichtungen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes erhalten.

Vorfallmanagement und -meldung

Lieferanten implementieren ein dokumentiertes Vorfallmanagementsystem zur Meldung und Reaktion auf alle Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle und Beinaheunfälle³⁰.

Das Verfahren umfasst einen Mechanismus, der es Arbeitnehmer*innen ermöglicht, Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle und/oder Beinaheunfälle dem Management zu melden.

Lieferanten dokumentieren und untersuchen alle Vorfälle mit folgenden Details:

- Eine Beschreibung des Vorfalls;
- Datum und Uhrzeit des Vorfalls;
- Die Namen der beteiligten Arbeitnehmer*innen;
- Die Ursache des Vorfalls;
- Maßnahmen, die ergriffen werden, um ein erneutes Eintreten zu verhindern; und
- Alle anderen relevanten Details, wie z. B. Entschädigung für entgangene Einnahmen oder Produktivitätszeit, die während des Maschinenaustauschs verloren ging.

³⁰ Beinaheunfälle sind Situationen, die fast zu einer Verletzung oder einem Unfall geführt hätten

Lieferanten werden die Ergebnisse in Prüfungen relevanter Gefahrenkontrollen einbinden, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten führen ein Schulungsprogramm zum Thema Gesundheit und Sicherheit mit einem Plan für Strategie und Umsetzung ein, das die Anforderungen der aufsichtsrechtlichen Vorschriften, Branchenstandards und die spezifischen Anforderungen von Mejuri in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, wie in diesem Leitfaden beschrieben, erfüllt.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und -verfahren, Genehmigungen und aufsichtsrechtliche Zulassungen, Risikobewertungen und Pläne für Korrekturmaßnahmen, Notfallverfahren, Sicherheitsdatenblätter (SDB) für gefährliche Chemikalien, Inspektions- und Standortauditberichte, Vorfallsberichte, Aufzeichnungen über die Inspektion und Wartung der gesamten Ausrüstung sowie Aufzeichnungen über Schulungen.

12. Umwelt

Anforderung

Lieferanten müssen alle Umweltgesetze und -vorschriften einhalten oder übertreffen und sich bemühen, die Standards internationaler Umweltabkommen und bewährter Verfahren in ihren Branchen zu erfüllen oder zu übertreffen. Lieferanten müssen die Umweltrisiken und -auswirkungen sowie die Gelegenheiten zur Verbesserung der Umweltleistung ermitteln. Lieferanten müssen Kontrollen einführen und regelmäßig überprüfen, um festgestellte Umweltrisiken zu mindern und Umweltbelastungen zu minimieren, einschließlich Ressourcennutzung, Ableitungen, Emissionen und Abfallentsorgung, zu minimieren, und einen proaktiven Ansatz zur Überwachung und Datenerhebung zu diesen Themen verfolgen. Der Betrieb und die Beschaffungspraktiken der Lieferanten sollten einen besonderen Schwerpunkt auf die Abschwächung des Klimawandels und die Erhaltung und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme legen.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Gewerbe aller Größenordnungen haben in irgendeiner Weise negative Auswirkungen auf die Umwelt. Diese negativen Auswirkungen, wie Luftverschmutzung, Bodenverschlechterung, Wasserkontamination, Verlust des Lebensraums, Verlust der Biodiversität und Abbau natürlicher Ressourcen, wirken sich alle auf die Funktionsfähigkeit eines Ökosystems aus.

Ökosysteme bieten viele der grundlegenden Dienste, die Menschen das Leben ermöglichen. Pflanzen reinigen Luft und filtern Wasser, Bakterien zersetzen Abfälle, Bienen bestäuben Blumen und Baumwurzeln halten den Boden an Ort und Stelle, um Erosion zu verhindern³¹. Im Laufe der Zeit ist die Verschlechterung der natürlichen Umwelt daher

³¹ The National Wildlife Federation. Ecosystem services.

<https://www.nwf.org/Educational-Resources/Wildlife-Guide/Understanding-Conservation/Ecosystem-Services#:~:text=Eco systems%20provide%20many%20of%20the,in%20place%20to%20prevent%20erosion.>

auch mit einer Reihe von negativen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen verbunden, wie Überschwemmungen, schwere Unwetter, Dürren, Krankheitsepidemien, Ernährungsunsicherheit und Instabilität der Weltwirtschaft und derjenigen, die davon abhängen.

Die Auswirkungen des Klimawandels auf verschiedene Sektoren der Gesellschaft sind miteinander verbunden. Eine Dürre kann die Lebensmittelproduktion und die menschliche Gesundheit schädigen. Überschwemmungen können zu einer Ausbreitung von Krankheiten und negativen Auswirkungen auf Ökosysteme und Infrastruktur führen. Probleme für die menschliche Gesundheit können die Mortalität erhöhen, die Verfügbarkeit von Lebensmitteln beeinträchtigen und die Produktivität der Arbeitnehmer*innen einschränken³².

Unternehmen spielen daher eine wichtige Rolle beim Schutz der Ökosysteme und natürlichen Ressourcen des Planeten vor weiterer Zerstörung. Eine verstärkte regulatorische Kontrolle und die wachsenden Erwartungen von Investor*innen und anderen Interessenvertreter*innen bedeuten, dass dies auch aus geschäftlicher Sicht von Vorteil ist. Eine verbesserte Umwelleistung kann auch zu finanziellen Vorteilen in Form von Effizienzverbesserungen, Abfallreduzierung und mehr Verbrauchervertrauen führen.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten müssen eine dokumentierte Umweltrichtlinie annehmen, die ihr Engagement für die Minimierung von Umweltrisiken und -auswirkungen umreißt.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Genehmigungen

Lieferanten müssen alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, -lizenzen, -registrierungen und behördlichen Zulassungen einholen, aufbewahren und verwalten, wie es das geltende lokale Recht vorschreibt. Lieferanten stellen sicher, dass alle derartigen Genehmigungen, Lizenzen, Registrierungen und behördlichen Zulassungen gültig und aktuell sind.

Lieferanten müssen die geltenden lokalen Gesetze in Bezug auf obligatorische Umweltinspektionen vollständig einhalten.

Umweltmanagementsystem (UMS)

Lieferanten müssen ein dokumentiertes Umweltmanagementsystem (UMS) implementieren, um Umweltrisiken zu managen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Umwelleistung zu identifizieren. Der Umfang des UMS umfasst mindestens den Einsatz natürlicher Ressourcen (einschließlich Energie und Wasser), die Ableitungen und/oder Emissionen an Luft, Wasser und Boden (einschließlich Treibhausgase und andere

³²The National Oceanic and Atmospheric Administration. Climate change impacts.
<https://www.noaa.gov/education/resource-collections/climate/climate-change-impacts>

Schadstoffe), die Abfallentsorgung und Biodiversität. Das UMS enthält die folgenden Elemente:

Bewertung der Umweltrisiken

Lieferanten überprüfen alle Geschäftsprozesse und -aktivitäten, um zu verstehen, wie ihre Betriebsabläufe mit der Umwelt interagieren, und um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Umwelt zu identifizieren. Die Risikobewertung umfasst die folgenden Schritte:

- **Identifizierung von Umweltgefahren und -aktivitäten**, die zu Umweltschäden führen können (z. B. Entsorgung gefährlicher Chemikalien, Abwasserentsorgung, Luftemissionen (einschließlich Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)), Landnutzung, Verwendung natürlicher Ressourcen bei Verpackungen usw.); und
- **Beschreibung und Bewertung der Auswirkungen, die diese Aktivitäten** wahrscheinlich auf die Umwelt haben (z. B. Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung, Lebensraum- und Biodiversitätsverlust, Bodenverschmutzung usw.)

Identifizieren von Verbesserungsmöglichkeiten

Basierend auf den Ergebnissen der Umweltrisikobewertung identifizieren Lieferanten Möglichkeiten, um Umweltrisiken zu eliminieren oder zu minimieren.

Lieferanten stellen sicher, dass Verbesserungsmöglichkeiten spezifisch für die Art des identifizierten Risikos und messbar sind (d. h. die Effektivität der Verbesserungsmöglichkeit kann gemessen und bewertet werden).

Bei der Identifizierung von Möglichkeiten zur Bewältigung von Umweltrisiken sollten Lieferanten vorbeugende Maßnahmen in Übereinstimmung mit der folgenden Minderungshierarchie bevorzugen:

- **Vermeiden** – vollständige Eliminierung der Auswirkung, indem Sie durch Planung aus dem Prozess entfernt wird (am effektivsten);
- **Minimieren** – Minimierung oder Minderung der Auswirkungen durch Kontrollen, die ihre Dauer, Intensität oder Reichweite reduzieren;
- **Wiederherstellen** – Sanierung oder Wiederherstellung betroffener Umgebungen; und
- **Ausgleichen** – Kompensieren oder Ausgleich von Restauswirkungen als letztes Mittel (am wenigsten effektiv).

Festlegen der Ziele

Lieferanten legen Ziele, Zielvorgaben und wichtige Leistungsindikatoren fest, die zur Steuerung und Bewertung von Verbesserungen der Umweltleistung verwendet werden können. Beispiele sind unter anderem die Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs, die Verwendung umweltfreundlicherer Materialien, die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, die Umstellung auf die Verwendung von zu 100 % recycelten Verpackungen usw.

Implementierung und Überwachung eines Umweltmanagementplans

Lieferanten implementieren einen Umweltmanagementplan, um identifizierte Umweltrisiken anzugehen und dessen Wirksamkeit zu überwachen.

Lieferanten müssen den Umweltmanagementplan entsprechend anpassen, um sicherzustellen, dass Ziele und Zielvorgaben erreicht werden.

Abfälle und Emissionen

Lieferanten identifizieren und quantifizieren alle Abfälle und Emissionen an Luft, Wasser und Boden (in flüssiger, gasförmiger oder fester Form), die durch ihren Geschäftsbetrieb entstehen, in Übereinstimmung mit dem vor Ort geltenden Recht. Dies beinhaltet gegebenenfalls, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- **Luftemissionen** – einschließlich Staub und Feinstaub, Treibhausgase (Kohlendioxid, Methan usw.), ozonabbauende Substanzen;
- **Wasseremissionen** – Abwasserableitung, Chemikalien, Oberflächenabfluss, Grundwasserauslaugung, Flüssigkeitsaustritte;
- **Allgemeiner Abfall** – Holz, Papier, Kunststoffe, Lebensmittel, Metalle, Elektro- und Elektronik-Altgeräte; und
- **Sondermüll** – Rückstände, Chemikalien und Reinigungsmittel, Altöle, Batterien, Verpackungen/Behälter für gefährliche Stoffe.

Lieferanten stellen sicher, dass Verfahren implementiert werden, damit alle Abfälle und Emissionen in Übereinstimmung mit geltenden lokalen Gesetzen des jeweiligen Landes und dem UMS des Lieferanten reduziert, wiederverwendet, recycelt, zurückgewonnen und/oder entsorgt werden.

Lieferanten werden Maßnahmen ergreifen, um ihre Treibhausgasemissionen zu quantifizieren (Scope 1 und 2), und werden Ziele festlegen, um die Emissionen als Teil des umfassenderen UMS zu reduzieren.

Strom und Wasser

Lieferanten werden den Strom- und Wasserverbrauch quantifizieren und Maßnahmen zur Wasser- und Energieeffizienz durchführen. Wenn möglich, werden Lieferanten Strom aus erneuerbaren Quellen verwenden.

Andere natürliche Ressourcen

Lieferanten identifizieren, quantifizieren und ergreifen Maßnahmen, um die effiziente Nutzung anderer natürlicher Ressourcen zu gewährleisten.

Biodiversität

Lieferanten ermitteln im Rahmen ihres Risikobewertungsprozesses, ob sich ihre Betriebe in der Nähe von Folgendem befinden:

- **Schutzgebiete:** ein klar definierter geografischer Raum, der anerkannt, dediziert und durch rechtliche oder andere wirksame Mittel verwaltet wird, um den

langfristigen Naturschutz mit verbundenen Ökosystemdiensten und kulturellen Werten zu erreichen³³, und;

- **Key Biodiversity Areas (KBAs):** Wichtige Biodiversitätsgebiete (Key Biodiversity Areas, KBAs) gehören zu den Orten der Welt mit der größten Artenvielfalt und tragen wesentlich zur Biodiversität und allgemeinen Gesundheit des Planeten bei. Diese Orte haben sich als zentrales Instrument zur Entscheidungsfindung über den Schutz und das nachhaltige Management erwiesen³⁴.

Lieferanten, die in der Nähe von Schutzgebieten und/oder KBAs tätig sind, müssen die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf diese Standorte bewerten. Die Bewertung umfasst unter anderem die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Landnutzung, Luftemissionen, Abfallentsorgung, Wasserverbrauch und Wasserkontamination.

Lieferanten müssen, vorbehaltlich der Ergebnisse der Risikobewertung der Biodiversität, geeignete Maßnahmen ergreifen, um identifizierte Auswirkungen auf die Biodiversität in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen des jeweiligen Landes und der oben beschriebenen Minderungshierarchie anzugehen.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen ein Schulungsprogramm zum Umweltmanagement für Arbeitnehmer*innen implementieren, das dem Umfang und den Auswirkungen der Betriebsabläufe des Lieferanten entspricht. Lieferanten stellen sicher, dass Personal, das für die Überwachung der Implementierung des UMS verantwortlich ist, bedarfsgerechte spezifische Schulungen erhält.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Umweltgenehmigungen und aufsichtsrechtliche Genehmigungen, ein dokumentiertes Umweltmanagementsystem (UMS) einschließlich dokumentierter Erkenntnisse aus Risikobewertungen und Verbesserungspläne, Inspektions- und Standortauditberichte (gegebenenfalls) sowie Aufzeichnungen über Schulungen.

13. Entwicklung der Gemeinschaft

Anforderung

Lieferanten müssen sich nach Kräften bemühen, die Entwicklung in den lokalen Gemeinschaften, in denen ihre Betriebe und Lieferketten angesiedelt sind, proaktiv zu unterstützen und in diesen Gemeinschaften zu beschäftigen, zu beschaffen und zu bauen.

³³ Übereinkommen über biologische Vielfalt. Protected Areas.

<https://www.cbd.int/undb/media/factsheets/undb-factsheet-pa-en.pdf>

³⁴ International Union for the Conservation of Nature (IUCN). Key Biodiversity Areas.

<https://www.iucn.org/resources/conservation-tool/key-biodiversity-areas>

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Unternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung nahegelegener Gemeinschaften. Die Wege, wie Unternehmen die Entwicklung der Gemeinschaft unterstützen können, variieren je nach Größe, Art und Kultur jedes Unternehmens, aber Ansätze zur Förderung der Gemeinschaft sollten sich immer an den lokalen Bedingungen und den spezifischen Bedürfnissen der betreffenden Gemeinschaft orientieren.

Die wirtschaftliche Entwicklung benachbarter Gemeinschaften kann beispielsweise direkt durch die Schaffung von Arbeitsplätzen für die lokale Bevölkerung, Investitionen in lokale Finanzinstitute und die Beschaffung bei lokalen Lieferanten (z. B. Lieferanten von Ausrüstung, Materialien, Auftragnehmer*innen usw.) unterstützt werden.

Unternehmen können auch die soziale Entwicklung der Gemeinschaften unterstützen, in denen sie tätig sind, indem sie Bildungsinitiativen für Kinder und/oder Erwachsene initiieren und/oder sich daran beteiligen, Programme für körperliche und geistige Gesundheit entwickeln, die Entwicklung beruflicher Fähigkeiten unterstützen oder mit lokalen Wohltätigkeitsorganisationen zusammenarbeiten.

Neben der Unterstützung oder Initiierung lokaler Programme und Initiativen können Unternehmen auch die Entwicklung von Gemeinschaften entlang ihrer Lieferketten unterstützen. Zum Beispiel könnten Unternehmen in der Schmucklieferkette (z. B. Edelsteinhändler*innen, Schmuckhersteller*innen) mit Organisationen und Initiativen zusammenarbeiten, die sich auf die Unterstützung der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung in und um Bergbaugemeinden konzentrieren, einschließlich Artisanal and Small-Scale Mining (ASM)-Gemeinschaften.

Unternehmen können ihre Arbeitnehmer*innen auch in die Entwicklung der Gemeinschaft mit einbeziehen, indem sie ihnen die Möglichkeit bieten, sich freiwillig für lokale Programme, Wohltätigkeitsorganisationen und Initiativen zu engagieren³⁵.

Erfolgreiche Ansätze für die Entwicklung der Gemeinschaften basieren auf Absprache mit der Gemeinschaft, regionaler Zusammenarbeit und Partnerschaft und werden von den Prioritäten der lokalen Gemeinschaften, nationalen Entwicklungszielen und bestehenden Programmen geprägt³⁶.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten verfügen über eine dokumentierte Richtlinie, die ihren Ansatz für die Entwicklung der Gemeinschaften umreißt, einschließlich Einzelheiten zu entsprechenden Initiativen und Programmen, an denen sie beteiligt sind.

³⁵ Unternehmen sollten Arbeitnehmer*innen niemals zwingen, sich an gemeinnützigen oder gemeinschaftlichen Entwicklungsarbeiten zu beteiligen.

³⁶ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. S. 102.

https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Einbindung von Interessenvertreter*innen

Lieferanten identifizieren Interessengruppen (Gruppen und Einzelpersonen, einschließlich Mitglieder der Gemeinschaft, Anspruchsberechtigte und andere), die von den Projekten oder Geschäftsaktivitäten des Lieferanten betroffen oder daran interessiert sein könnten.

Lieferanten versuchen, relevante Interessenvertreter*innen einzubinden und sich mit diesen zu beraten, um die Bedürfnisse und Prioritäten der Gemeinschaft herauszufinden.

Entwicklungsplan für die Gemeinschaft

Lieferanten dokumentieren einen Entwicklungsplan für die Gemeinschaft, der Folgendes festlegt:

- Projekte/Initiativen, die der Lieferant zur Unterstützung und/oder Initiierung ausgewählt hat;
- Ziele und Zielsetzungen des/der ausgewählten Projekt(e)/Initiative(n);
- Art(en) der Unterstützung, die der Lieferant bereitstellen wird (z. B. Finanzmittel, Fachwissen, Schulung usw.); und
- Messbare Auswirkungs-/Leistungsindikatoren (z. B. Darlegung, wie das Unternehmen den Erfolg seiner Aktivitäten zur Entwicklung der Gemeinschaft messen wird).

Überwachung und Bewertung (Ü&B)

Lieferanten müssen den Erfolg ihrer Bemühungen zur Entwicklung der Gemeinschaft im Hinblick auf definierte Ziele und Zielsetzungen überwachen. Lieferanten müssen den Entwicklungsplan für die Gemeinschaft nach Bedarf basierend auf den Ergebnissen und Daten der Ü&B entsprechend anpassen.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten bieten entsprechende Schulungen für alle Arbeitnehmer*innen an, die an der Umsetzung oder Überwachung des Entwicklungsplans für die Gemeinschaft beteiligt sind.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine Richtlinie zur Entwicklung von Gemeinschaften, einen Plan zur Entwicklung von Gemeinschaften, Nachweise für die Einbindung von Interessengruppen, Überwachungs- und Bewertungsdaten sowie Aufzeichnungen über Schulungen.

14. Sicherheit

Anforderung

Lieferanten müssen Maßnahmen ergreifen, um die Sicherheit ihrer Arbeitnehmer*innen, Auftragnehmer*innen und Besucher*innen zu gewährleisten. Dazu gehören die Bewertung von Sicherheitsrisiken und die Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz

vor Produktdiebstahl, Diebstahl von geistigem Eigentum oder Verlust von Mitarbeiter- oder Kundendaten während der Fertigung und des Transports von Waren.

Lieferanten müssen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Menschenrechte in allen Aspekten ihrer Sicherheitsmaßnahmen geschützt werden, einschließlich der Interaktion zwischen Sicherheitspersonal, Arbeitnehmer*innen und Besucher*innen. Lieferanten werden ermutigt, sich den freiwilligen Grundsätzen für Sicherheit und Menschenrechte anzuschließen, wo immer dies möglich ist.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Angesichts dessen, dass in der Schmuckindustrie mit hohen Werten gearbeitet wird, ist es von entscheidender Bedeutung, dass Unternehmen zuverlässige Sicherheitspraktiken implementieren, um Arbeitnehmer*innen, Produkte und Eigentum (einschließlich geistigem Eigentum) vor Sicherheitsbedrohungen wie Diebstahl, Raub, bewaffneten Konfrontationen und Datenschutzverletzungen zu schützen.

Sicherheit ist für alle Teile der Schmucklieferkette relevant. Edelmetalle und Edelsteine sind hochwertige Materialien, die kriminelle Elemente für ihre eigene Bereicherung ins Visier nehmen können. Die daraus resultierenden Risiken für die persönliche Sicherheit und das Eigentum erfordern, dass verantwortungsvolle Maßnahmen ergriffen werden, um Sicherheitsbedrohungen zu minimieren.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten werden eine dokumentierte Sicherheitsrichtlinie zum Schutz von Arbeitnehmer*innen, Produkten und Eigentum annehmen und geeignete Verfahren einsetzen, um sicherzustellen, dass die Richtlinie effektiv umgesetzt wird.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Risikobewertung und Sicherheitskontrollen

Lieferanten führen eine dokumentierte Sicherheitsrisikobewertung durch, um Sicherheitsrisiken und -bedrohungen für Arbeitnehmer*innen, Produkte, Eigentum und Daten zu identifizieren. Die Risikobewertung sollte die folgenden Schritte umfassen:

- Schritt 1: Übersicht der Vermögenswerte des Unternehmens (Personen, Produkte, Eigentum, Informationen);
- Schritt 2: Identifizierung von Sicherheitsbedrohungen und Sicherheitsschwachstellen;
- Schritt 3: Bestimmung und Priorisierung von Risiken; und

- Schritt 4: Entwicklung von Sicherheitskontrollen.

Lieferanten stellen sicher, dass Sicherheitskontrollen und -verfahren den Schutz von Menschen gegenüber Produkten priorisieren.

Sicherheitskontrollen umfassen auch Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit des Produkts und des Sicherheitspersonals während des Produkttransports.

Einsatz von Sicherheitspersonal

Lieferanten, die Sicherheitspersonal einsetzen (entweder direkt oder über einen externen Sicherheitsanbieter*innen beschäftigt), haben sicherzustellen, dass dieses Personal jederzeit in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes arbeitet, insbesondere im Hinblick auf den Einsatz von Gewalt und die Achtung der Menschenrechte (siehe auch Abschnitt 4. Diskriminierung und Abschnitt 5. Belästigung).

Cybersicherheit

Lieferanten treffen alle angemessenen Vorkehrungen, um sich vor Datenschutzverletzungen und Datendiebstahl zu schützen. Dies beinhaltet, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- Beschränkung des Zugriffs auf sensible / vertrauliche Daten und Informationen;
- Verwendung professioneller Sicherheitssoftware, VPNs, Firewalls, Antivirensoftware;
- Entwicklung von Verfahren zur Datensicherung und -wiederherstellung;
- Implementieren komplexer Benutzerauthentifizierungsverfahren; und
- Regelmäßige Bewertung von Cybersicherheitsmaßnahmen zur Identifizierung von Schwachstellen und aufkommenden Bedrohungen.

Lieferanten werden Mejuri unverzüglich informieren, falls eine Cybersicherheitsverletzung festgestellt wird, die Daten und Informationen im Zusammenhang mit Verträgen und Bestellungen von Mejuri betrifft.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten bieten allen Arbeitnehmer*innen entsprechende Schulungen an, um sicherzustellen, dass sie sich der Sicherheitsrichtlinie und -verfahren des Unternehmens bewusst sind und diese einhalten.

Lieferanten stellen gegebenenfalls sicher, dass externe Sicherheitsanbieter*innen und deren Personal über die Sicherheitsrichtlinie und -verfahren informiert werden. Das Sicherheitspersonal erhält eine spezielle Schulung, um sicherzustellen, dass es die Menschenrechte jederzeit in Übereinstimmung mit den Anforderungen dieses Kodex zur Vermeidung von Belästigung und Diskriminierung respektiert.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine Sicherheitsrichtlinie und ein Sicherheitsverfahren, eine Sicherheitsrisikobewertung, Aufzeichnungen über

Sicherheitsverletzungen und -vorfälle (einschließlich Folgemaßnahmen) sowie Aufzeichnungen über Schulungen.

15. Geschäftsintegrität

Anforderung

Mejuri erwartet, dass die höchsten Standards der Geschäftsintegrität bei allen geschäftlichen Interaktionen eingehalten werden. Ethisches Geschäftsgebaren und -handeln sowie die Transparenz dieser Vorgänge werden in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen korrekt wiedergegeben. Lieferanten müssen über eine Richtlinie verfügen, die Geschäftsintegrität vorschreibt.

Anwendungsbereich

Diese Bestimmung gilt für alle Arten von direkten Lieferanten.

Hintergrund

Geschäftsintegrität (auch Geschäftsethik oder Verhalten im Geschäftsleben genannt) bezieht sich auf die Standards für moralisch richtiges bzw. falsches Verhalten im Geschäftsleben. Obwohl ethisches Geschäftsgebaren teilweise durch geltendes Recht geleitet wird, sind „legal“ und „ethisch“ nicht immer identisch. Die Geschäftsintegrität ergänzt das Gesetz, indem akzeptable Verhaltensweisen dargelegt werden, die außerhalb der Kontrolle der Regierung liegen können³⁷.

Unternehmen werden ihre Erwartungen an die Geschäftsintegrität in der Regel in Form einer Ethikrichtlinie des Unternehmens oder eines Verhaltenskodex für Mitarbeiter*innen darlegen. Diese Kommunikationstools helfen, Arbeitnehmer*innen konkrete Richtlinien dazu zu geben, was am Arbeitsplatz akzeptiert wird und was nicht, ohne dass eine ständige Aufsicht durch das Management erforderlich ist.

Die Standards für die geschäftliche Integrität konzentrieren sich in der Regel auf Probleme, bei denen Arbeitnehmer*innen potenziell mit einem ethischen Dilemma konfrontiert werden könnten. Dazu gehören in der Regel auch Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Interessenkonflikte, Regeln für das Geben und Annehmen von Geschenken und Bewirtung, Buchführung, Insiderhandel, Vertraulichkeit, Vielfalt und Inklusion, Ehrlichkeit und Fairness im Geschäftsverkehr.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten müssen eine dokumentierte Richtlinie zur Geschäftsethik oder einen Verhaltenskodex einführen, die/der die Erwartungen und Regeln für Arbeitnehmer*innen in Bezug auf Geschäftsethik und Integrität darlegt.

³⁷ University of Redlands. 3 Reasons Why Business Ethics is Important. <https://www.redlands.edu/study/schools-and-centers/business/sbblog/2019/may-2019/3-reasons-why-business-ethics-is-important/#:~:text=What%20is%20Business%20Ethics%3F,acceptable%20behaviors%20beyond%20government%20control>

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Definition ethischer Geschäftswerte

Lieferanten definieren ihre Werte für ethisches Geschäftsverhalten und stellen sicher, dass diese Erwartungen ihren Arbeitnehmer*innen klar und deutlich vermittelt werden.

Implementierung eines Programms zur Geschäftsethik

Lieferanten werden ein Programm zur Geschäftsethik implementieren, das die folgenden Elemente enthalten sollte:

- Standards und Verfahren, um das Verhalten von Arbeitnehmer*innen anzuleiten und die Erwartungen von Interessenvertreter*innen zu fördern;
- Angemessene Strukturen zur Sicherstellung von Verantwortung und Rechenschaftspflicht für das Programm zur Geschäftsethik;
- Kommunikation der Werte und Erwartungen der Geschäftsethik an alle Arbeitnehmer*innen, einschließlich der Geschäftsführer*innen des Unternehmens;
- Ein Mechanismus, den Arbeitnehmer*innen und andere Interessenvertreter*innen nutzen können, um Bedenken in Bezug auf Verstöße gegen die Richtlinie zur Geschäftsethik oder den Verhaltenskodex vertraulich zu melden;
- Ein Verfahren zur Untersuchung von Anschuldigungen wegen Nichteinhaltung der Richtlinie zur Geschäftsethik oder des Verhaltenskodex; und
- Überwachung der Compliance und regelmäßige Bewertung der Programmeffektivität.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten bieten allen Arbeitnehmer*innen entsprechende Schulungen an, um sicherzustellen, dass sie die Unternehmensrichtlinie zur Geschäftsethik oder den Verhaltenskodex des Unternehmens kennen und sich daran halten.

Lieferanten integrieren Schulungsmaterialien zu Ethik und Compliance in verschiedene Bereitstellungsquellen, einschließlich Einarbeitung neuer Arbeitnehmer*innen, Managementkurse, Vertriebsschulungen, Geschäftstreffen, Geschäftspläne und andere Aspekte der täglichen Aktivitäten.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine Richtlinie zur Geschäftsethik oder einen Verhaltenskodex, Aufzeichnungen über das Nichteinhalten von Vorschriften und Folgemaßnahmen sowie Aufzeichnungen über Schulungen.

16. Produktoffenlegung

Anforderung

Alle Angaben zur Art und Qualität der Materialien und Produkte, die an Mejuri verkauft werden, müssen genau mitgeteilt werden. Dazu gehören unter anderem Herkunftsort, Gewicht, Farbe und Reinheit, Behandlungen von Edelsteinen, Feingehalt und Markenzeichen von Artikeln aus Edelmetallen sowie andere Angaben, die gemäß den geltenden Bundes-, Landes- und Kommunalgesetzen und in Übereinstimmung mit den international anerkannten Standards der Schmuckindustrie für die Offenlegung von Produkten erforderlich sind.

Lieferanten von Diamanten (einschließlich in Schmuck gefasste Diamanten) müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, um das Risiko zu verringern, dass nicht offengelegte synthetische Diamanten in die Lieferkette von Mejuri gelangen.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten von Naturdiamanten, Labordiamanten, Naturedelsteinen, Laboredelsteinen und Edelmetallen (in jeder Form).

Hintergrund

Die Produktoffenlegung innerhalb der Schmuckindustrie hängt von Ehrlichkeit und Transparenz über die Art und Qualität der gekauften und verkauften Produkte ab. Die zunehmende Verwendung von Technologien zur Behandlung von Edelsteinen, zur Herstellung synthetischer oder nachahmender Edelsteine oder zur Entwicklung neuer Legierungen trägt zur Komplexität der Schmucklieferkette und des Verbrauchermarktes bei und erhöht die Relevanz der Produktoffenlegung³⁸.

In den meisten Ländern gibt es Gesetze und Vorschriften, die die Offenlegung von Produkten in der Schmuckindustrie regeln. Diese gesetzlichen Anforderungen legen die Art der Informationen fest, die Unternehmen offenlegen müssen, und die Terminologie, die sie dabei verwenden müssen. Diese Anforderungen decken eine Reihe von Bereichen ab, einschließlich Testung von Edelmetallen und die Verwendung von Qualitätssiegeln, Diamantengraduierung, Offenlegung von Behandlungen von Diamanten und farbigen Edelsteinen und Unterscheidung von Naturdiamanten und farbigen Edelsteinen von ihren synthetischen Pendants.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Anforderungen haben mehrere Handelsorganisationen, die in der Schmuckindustrie tätig sind, auch international anerkannte Standards entwickelt, die auf die Harmonisierung und Ausrichtung der Branche auf eine Reihe vereinbarter Praktiken zur Offenlegung von Produkten abzielen. Zu diesen Standards gehören die Blue Books der World Jewellery Confederation (CIBJO), die Offenlegungs_codes der American Gem Trade Association (AGTA) und die Regeln des International Diamond Council (IDC) für die Graduierung von polierten Diamanten. Die meisten dieser Organisationen beraten sich

³⁸ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. S. 234.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

und arbeiten miteinander zusammen, um sicherzustellen, dass die Branche aufeinander abgestimmt und einheitlich ist.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten haben eine Richtlinie mit der Verpflichtung zur Produktoffenlegung und gegebenenfalls dokumentierte Verfahren, um sicherzustellen, dass die Richtlinie umgesetzt wird.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Ehrlichkeit und Transparenz

Lieferanten dürfen keine unwahren, irreführenden oder täuschenden Zusicherungen abgeben oder wesentliche Auslassungen beim Verkauf von Schmuckmaterialien oder -produkten an Mejuri machen.

Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Lieferanten legen Informationen zu den physischen Eigenschaften von Schmuckmaterialien in Übereinstimmung mit geltenden lokalen Gesetzen in den jeweiligen Ländern offen.

Offenlegung

Sofern kein Konflikt mit geltendem Recht besteht, wenden Mitglieder die folgenden Anforderungen an, um die Offenlegung der physischen Eigenschaften von Schmuckmaterialien gemäß den Standardanforderungen an die Produktoffenlegung des Responsible Jewellery Council (RJC) zu unterstützen³⁹.

Gold, Silber und Platin-Gruppen-Metalle (PGMs)

- Die Feinheit von Gold, Silber oder PGM wird korrekt offengelegt. Alle verwendeten Qualitätssiegel werden in Übereinstimmung mit geltendem Recht oder Branchenstandards verwendet; und
- Die Verwendung von Gold, Silber oder PGM als Beschichtungsmaterial wird korrekt offengelegt.

Diamanten und farbige Edelsteine

- Behandelte Diamanten und behandelte oder erhitzte farbige Edelsteine werden entweder als „behandelt“ oder mit spezifischem Bezug auf die Behandlung offengelegt. Alle besonderen Pflegeanforderungen, die durch die Behandlung entstehen, werden offengelegt;
- Ganz oder teilweise synthetische Diamanten oder synthetische farbige Edelsteine werden als „laborgefertigt“, „laborgezüchtet“ und/oder „synthetisch“ offengelegt;

³⁹ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. S. 242-246.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

- Zusammengesetzte Diamanten (oder Verbunddiamanten) und farbige Edelsteine, die aus zwei oder mehr Teilen bestehen, werden als „zusammengesetzt“, „Verbund“, „Dubletten“ oder „Dreifach“ und unter dem richtigen Namen des Materials, aus dem sie bestehen, offengelegt;
- Rekonstruierte Diamanten und farbige Edelsteine werden als solche offengelegt;
- Jedes künstliche Produkt, das verwendet wird, um das Aussehen von Diamanten oder farbigen Edelsteinen nachzuahmen, ohne deren chemische Zusammensetzung, physikalische Eigenschaften und/oder Struktur zu haben, wird als „Imitation“ oder „Nachahmung“ zusammen mit dem richtigen Namen des Materials, aus dem es besteht, offengelegt;
- Lieferanten müssen die Größe oder das Karatgewicht, die Farbe, die Reinheit oder den Schliff von Diamanten und die Qualität von farbigen Edelsteinen in Übereinstimmung mit den anerkannten Richtlinien beschreiben, die für die jeweilige Gerichtsbarkeit angemessen sind; und
- Bei der Beschreibung des Herkunftsortes eines farbigen Edelsteins werden die Informationen darüber offengelegt, wie dieser bestimmt wurde. Der Herkunftsort wird nur verwendet, wenn er ein geografisches Gebiet bezeichnet, in dem Edelsteine abgebaut wurden.

Nicht offengelegte synthetische Diamanten

Lieferanten, die Diamanten (lose oder in Schmuck gefasst) an Mejuri liefern, haben substantielle und dokumentierte Maßnahmen zu ergreifen, um den Kauf oder Verkauf nicht offengelegter synthetischer Diamanten zu vermeiden. Lieferanten müssen:

- die Garantieerklärung der World Federation of Diamond Bourses (WFDB) auf allen Rechnungen an Mejuri angeben:

„Die hier in Rechnung gestellten Diamanten sind ausschließlich natürlichen Ursprungs und unbehandelt, basierend auf persönlichem Wissen und/oder schriftlichen Garantien, die vom Lieferanten dieser Diamanten bereitgestellt werden.“;

- über wirksame Richtlinien, Verfahren, Schulungs- und Überwachungssysteme verfügen, um zu vermeiden, dass in ihren Einrichtungen nicht offengelegte synthetische Diamanten mit Naturdiamanten vertauscht werden können;
- einen dokumentierten Due-Diligence-Prozess einsetzen, um Risiken im Zusammenhang mit nicht offengelegten synthetischen Diamanten, die in die Lieferkette von Mejuri eintreten, zu identifizieren und zu mindern und mögliche Kontaminationspunkte mit hohem Risiko zu identifizieren; und
- bei polierten Diamanten, die als hochriskant eingestuft werden, Tests nach einem festgelegten, glaubwürdigen und transparenten Protokoll durchführen. Dabei kann es sich um ein bestehendes, von der Branche akzeptiertes Protokoll oder ein vom Lieferanten definiertes Protokoll handeln⁴⁰.

⁴⁰ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. S. 247.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

Schulung und Kommunikation

Lieferanten bieten den entsprechenden Arbeitnehmer*innen Schulungen an, um dafür zu sorgen, dass die Anforderungen von Mejuri an die Offenlegung von Produkten eingehalten werden. Dies umfasst Schulungen zu allen relevanten Anforderungen an die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und an Offenlegungsstandards, die von Lieferanten verwendet werden.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine Richtlinie zur Offenlegung von Produkten und ein einschlägiges Verzeichnis, relevante dokumentierte Verfahren, Einzelheiten über geltende Gesetze und Verordnungen zur Offenlegung von Produkten auf lokaler Ebene sowie Aufzeichnungen über Schulungen.

17. Bekämpfung von Korruption, Bestechung, Geldwäscherei

Anforderung

Lieferanten dürfen sich nicht an korrupten Praktiken beteiligen, einschließlich Bestechung, Erpressung, Unterschlagung, Betrug, Geldwäscherei oder Geschäften im Zusammenhang mit terroristischen oder bewaffneten Aktivitäten.

Lieferanten dürfen nicht gegen das kanadische Gesetz über die Korruption ausländischer Amtsträger (Corruption of Foreign Public Officials Act), das US-amerikanische Gesetz über korrupte Praktiken im Ausland (Foreign Corrupt Practices Act) und das britische Gesetz über Bestechung (UK Bribery Act) oder andere anwendbare Antikorruptions- oder Bestechungsgesetze verstoßen oder eine/n Mitarbeiter*in von Mejuri dazu veranlassen, dagegen zu verstoßen. Es müssen Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren eingesetzt werden, um die Einhaltung der geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu gewährleisten.

Lieferanten müssen über alle Geschäftsvorgänge Buch führen, sofern dies gesetzlich vorgeschrieben und in Übereinstimmung mit nationalen oder internationalen Rechnungslegungsstandards ist.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Korruption ist ein erhebliches Hindernis für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung auf der ganzen Welt. Sie hat negative Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung und

betrifft insbesondere arme Gemeinschaften. Beispiele für Korruption sind Betrügen von Investor*innen, Erpressung, Unterschlagung und Insiderhandel.

Korruption behindert das Unternehmenswachstum, treibt die Kosten in die Höhe und birgt nicht zu unterschätzende rechtliche und rufschädigende Risiken. Sie erhöht auch die Transaktionskosten, untergräbt den fairen Wettbewerb, behindert langfristige ausländische und inländische Investitionen und verzerrt die Entwicklungsprioritäten. Investor*innen verstehen auch, dass Korruption sich negativ auf den Wert auswirken und finanzielle, operative und Reputationsrisiken für ihre Investitionen darstellen kann⁴¹.

Bestechung, eine häufige Form der Korruption, umfasst das Anbieten, Versprechen, Geben, Annehmen oder Erbiten eines Vorteils als Anreiz für eine Handlung, die illegal, unethisch oder ein Vertrauensbruch ist⁴². Bestechung kann beispielsweise das Geben und Annehmen von Geld, Sachgeschenken, Bewirtung, Ausgaben und mündlichen Verpflichtungen zur Beeinflussung eines Entscheidungsprozesses umfassen.

Geldwäscherei ist der Prozess der Verschleierung der Herkunft von Geldern, die infolge illegaler Aktivitäten erwirtschaftet wurden. Illegale Waffenverkäufe, Schmuggel und die Aktivitäten organisierter Kriminalität, beispielsweise Drogenhandel, können enorme Erlöse erwirtschaften und es besteht daher ein Anreiz, diese Gewinne durch Aktivitäten auf dem Gebiet der Geldwäscherei zu legitimieren⁴³. Illegale Gewinne können verschleiert werden, indem solche Gelder über mehrere Konten, Investitionen und legitime Unternehmen geschleust werden, die dazu beitragen, ihre Herkunft zu verdunkeln.

Angesichts dessen, dass in der Schmuckindustrie mit hohen Werten gearbeitet wird, ist diese besonders anfällig für Risiken der Geldwäscherei, da Schmuck einen Eigenwert hat und leicht gekauft und verkauft werden kann. Schmuck bietet Kriminellen daher ein ideales Mittel, um illegal erzielte Gewinne zu legitimieren.

Unternehmen können diese Risiken durch die Einführung zuverlässiger Kontrollen zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei angehen.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten verfügen über eine dokumentierte Richtlinie und ein Verfahren zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei⁴⁴.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung. Dazu gehört auch die Ernennung eines/r eigens dafür zuständigen Compliance-Beauftragte*n für das Programm

⁴¹ United Nations Global Compact. Anti-Corruption.

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/governance/anti-corruption>

⁴² Transparency International UK. Global Anti-Bribery Guidance. What is Bribery?

<https://www.antibriberyguidance.org/guidance/5-what-bribery/guidance>

⁴³ Financial Action Task Force (FATF). <https://www.fatf-gafi.org/fatf/moneylaundering/>

⁴⁴ Es wird empfohlen, dass Lieferanten eine Erklärung zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei als Teil der Richtlinie zur Geschäftsethik oder des Verhaltenskodex für Arbeitnehmer*innen aufnehmen. Siehe auch Kapitel 15. Geschäftsintegrität.

zur Bekämpfung von Geldwäscherei (Anti-Money Laundering Program Compliance Officer AMLCO)⁴⁵,

Bestechung und Korruption

Lieferanten verbieten Bestechung und Korruption bei allen Geschäftspraktiken und Transaktionen, die von ihnen selbst und von Auftragnehmer*innen oder sonstigen Dritten, die in ihrem Namen handeln, durchgeführt werden.

Lieferanten haben eine dokumentierte Richtlinie und ein Verfahren zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, die mindestens Folgendes umfassen:

- Eine Definition von Korruption und Bestechung;
- Eine Erklärung, die deutlich macht, dass der Lieferant eine Null-Toleranz-Politik für Korruption und Bestechung hantiert;
- Regeln in Bezug auf den Einsatz von Beschleunigungszahlungen⁴⁶;
- Kriterien und Genehmigungsverfahren für Arbeitnehmer*innen, die beim Anbieten und/oder Annehmen von Geschenken und Bewirtung an oder von Dritten zu befolgen sind;
- Regeln bezüglich der Verwendung von Bargeld; und
- ein Mechanismus, den Arbeitnehmer*innen für die vertrauliche Meldung von Bedenken im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung am Arbeitsplatz an die Geschäftsleitung verwenden können, und eine Erklärung, die deutlich macht, dass Arbeitnehmer*innen nicht für die Meldung von Bedenken in Bezug auf Korruption und Bestechung bestraft werden bzw. keine Vergeltung gegen sie erfolgen wird.

Lieferanten führen ein Geschenkregister, um gegebene sowie empfangene Geschenke und Bewirtungen aufzuzeichnen⁴⁷.

Lieferanten untersuchen alle Vorwürfe der Korruption und Bestechung am Arbeitsplatz und verhängen in Übereinstimmung mit dem Disziplinarverfahren des Lieferanten und in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen des jeweiligen Landes Sanktionen gegen alle Arbeitnehmer*innen, die gegen die Richtlinie und die Verfahren zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei verstoßen.

Kenne deinen Kunden (Know Your Counterparty; KYC) und Bekämpfung von Geldwäscherei (Anti-Money Laundering; AML)

Lieferanten verfügen über eine dokumentierte KYC-AML-Richtlinie und ein dokumentiertes Verfahren, das mindestens Folgendes umfasst:

- Eine Definition von Geldwäscherei;
- Name und Kontaktinformationen des/r Compliance-Beauftragte*n des Programms zur Bekämpfung von Geldwäscherei;

⁴⁵ Dies kann ein/e bereits beschäftigte/r Arbeitnehmer*in sein.

⁴⁶ Beschleunigungszahlungen werden in den meisten Ländern als Form der Bestechung angesehen. Lieferanten sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Beschleunigungszahlungen nur dann geleistet werden, wenn dies nach geltendem Recht des jeweiligen Landes zulässig ist.

⁴⁷ Lieferanten können einen angemessenen Schwellenwert für die Aufzeichnung von Geschenken und Bewirtung festlegen. Geschenke von geringem Wert (z. B. eine Schachtel Pralinen für einen Lieferanten) müssen beispielsweise nicht unbedingt erfasst werden.

- Eine Erklärung, die deutlich macht, dass der Lieferant sich nicht an Geldwäscherei oder Terrorismusfinanzierung beteiligt oder dazu beiträgt;
- Ein Prozess zur Feststellung der Identität von Kontrahenten⁴⁸ durch Überprüfung amtlicher Ausweise;
- Ein Prozess zur Feststellung der Identität der wirtschaftlichen Eigentümer*innen von Kontrahenten (falls durch eine Risikobewertung ausgelöst);
- Ein Prozess zur Überprüfung, dass Kontrahenten und gegebenenfalls deren wirtschaftliche Eigentümer*innen nicht auf den relevanten Regierungslisten für Einzelpersonen oder Organisationen aufgeführt werden, die an Geldwäscherei, Betrug oder Beteiligung an verbotenen Organisationen und/oder solchen, die Konflikte finanzieren, beteiligt sind⁴⁹; und
- Ein Verfahren zur Durchführung einer Bewertung von Geldwäscherei-Warnsignalen bei Kontrahenten⁵⁰

Buchführung

Lieferanten haben über alle Geschäftsvorgänge im Einklang mit den nationalen oder internationalen Rechnungslegungsstandards und den geltenden lokalen Gesetzen des jeweiligen Landes Buch zu führen.

Lieferanten führen Buch über alle Bargeldtransaktionen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen alle Arbeitnehmer*innen und jeweiligen Auftragnehmer*innen über die Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei informieren.

Lieferanten müssen entsprechenden Arbeitnehmer*innen, die für die Umsetzung der Verfahren zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei verantwortlich sind, Schulungen anbieten. Dazu gehören auch Schulungen zu allen relevanten Anforderungen an die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Richtlinien und Verfahren zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei, Einzelheiten zu den geltenden Gesetzen und Vorschriften des jeweiligen Landes in Bezug auf Korruption und Geldwäscherei, Aufzeichnungen über Geschenke, Bewirtung und Spesen, Aufzeichnungen über KYC- und Sanktionslistenprüfungen, Finanz- und Transaktionsaufzeichnungen, Aufzeichnungen über Vorfälle (z. B. Verstöße gegen die Richtlinien zur Bekämpfung von Korruption und/oder Geldwäscherei) und Aufzeichnungen über Schulungen.

⁴⁸ Zu den Geschäftspartner*innen gehören Lieferanten und Geschäftskund*innen.

⁴⁹ Zu den Sanktionslisten gehören die Sanktionsliste des US Office of Foreign Assets Control (OFAC), die Sanktionsliste des UK Office of Financial Sanctions Implementation (OFSI), die konsolidierte kanadische Liste autonomer Sanktionen und die EU Sanctions Map.

⁵⁰ Zu den Warnsignalen gehören unter anderem Anfragen nach ungewöhnlichen finanziellen Bedingungen und Konditionen, die Nutzung ungewöhnlicher oder entfernter Banken, häufige und unerklärliche Änderungen bei Bankkonten oder Buchhaltungspersonal, unerklärliche Beteiligung Dritter an Transaktionen usw.

18. Due Diligence und Konflikt- und Risikogebiete

Anforderung

Lieferanten von Gold, Silber, Platingruppenmetallen, Naturdiamanten und natürlichen Farbedelsteinen werden eine Due-Diligence-Prüfung der Lieferkette gemäß dem 5-stufigen Rahmenwerk der OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (OECD Due Diligence Guidance) durchführen.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten von Naturdiamanten, natürlichen Farbedelsteinen und Edelmetallen.

Hintergrund

Für die Schmuckindustrie wichtige Materialien, wie Gold, Diamanten und farbige Edelsteine, werden manchmal in Ländern abgebaut und/oder durch diese transportiert, die mit bewaffneten Konflikten, weit verbreiteter Gewalt und schweren Menschenrechtsverletzungen in Verbindung stehen. Die Gewinnung von und der Handel mit Mineralien und Metallen in diesen Regionen, die als Konflikt- und Hochrisikogebiete (Conflict-Affected and High-Risk Areas; CAHRAs) bekannt sind, können diese negativen Auswirkungen verstärken, indem sie eine Einnahmequelle für illegale bewaffnete Gruppen und Täter*innen von Menschenrechtsverletzungen darstellen. Dies ist jedoch nicht notwendigerweise immer der Fall und Schmuckmaterialien können verantwortungsvoll von CAHRAs bezogen werden, solange dies in Übereinstimmung mit einem zuverlässigen und glaubwürdigen Due-Diligence-Prozess erfolgt.

Es wird geschätzt, dass rund 80 % des weltweiten Angebots an farbigen Edelsteinen und 20 % des weltweiten Goldangebots aus dem Kleinbergbau (Artisanal und Small-Scale Mining; ASM) stammen. Viele dieser Anlagen befinden sich in CAHRAs. Ein Großteil dieses Sektors ist informell und unreguliert und daher einem größeren Risiko der Ausbeutung durch illegale bewaffnete Gruppen und andere negative Beteiligte in der Lieferkette ausgesetzt.

Die Lieferketten-Due-Diligence ist ein Prozess, mit dem Unternehmen Lieferkettenrisiken identifizieren und mindern können, wodurch negative Auswirkungen im Zusammenhang mit ihren Beschaffungspraktiken vermieden oder minimiert werden.

Die Orientierungshilfe der OECD zur Due-Diligence (Due Diligence Guidance) stellt einen fünfstufigen Rahmen und detaillierte Empfehlungen bereit, um Unternehmen dabei zu unterstützen, die Menschenrechte zu respektieren und zu vermeiden, durch ihre Kaufentscheidungen und -praktiken bei Mineralien einen Beitrag zu Konflikten zu leisten. Die OECD Due Diligence Guidance gilt weltweit und kann auf jede Mineralart angewendet werden.

Zur Klarstellung sei angemerkt, dass die in diesem Kapitel dargelegten Anforderungen für alle Mejuri-Lieferanten gelten, die Gold, Silber, Platingruppenmetalle, Naturdiamanten und/oder natürliche Farbedelsteine in jeglicher Form entweder in fertiger, halbfertiger oder vorgefertigter/Rohstoffform beschaffen⁵¹

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten müssen eine dokumentierte Lieferkettenrichtlinie einführen, die auf den Anhang II der OECD Due Diligence Guidance abgestimmt ist, und:

- eine Verpflichtung des Lieferanten zur Durchführung einer Due-Diligence-Prüfung der Lieferkette in Übereinstimmung mit dem fünfstufigen Rahmen der OECD Due Diligence Guidance (und gegebenenfalls relevanten Ergänzungen) beinhaltet;
- öffentlich verfügbar ist und den entsprechenden Lieferanten des Lieferanten mitgeteilt wird; und
- alle Risiken abdeckt, die in Anhang II der OECD Due Diligence Guidance dargelegt sind.

Lieferanten müssen angemessene Verfahren zur Umsetzung der Richtlinie implementieren, wie im Rest dieses Kapitels beschrieben.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Managementsysteme

Lieferanten entwickeln und implementieren ein Managementsystem zur Unterstützung der Due Diligence der Lieferkette, das Folgendes umfasst:

- Bereitstellung ausreichender Ressourcen, um die Durchführung und Überwachung der Lieferketten-Due-Diligence unter Berücksichtigung der Größe und der Umstände des Unternehmens sicherzustellen;
- Etablierung von Kommunikationsprozessen, um sicherzustellen, dass wichtige Informationen über die Lieferketten-Due-Diligence, einschließlich der Lieferkettenrichtlinie des Unternehmens, relevante Arbeitnehmer*innen (einschließlich der Geschäftsleitung) und Lieferanten erreichen; und
- Führen von Aufzeichnungen über Erkenntnisse und Entscheidungen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung der Lieferkettenrichtlinie und den damit verbundenen Due-Diligence-Aktivitäten getroffen wurden (z. B. Besprechungsprotokolle und dokumentierte Maßnahmenpläne).

Transparenz und Kontrollen der Lieferkette

Lieferanten müssen ein System von Kontrollen und der Transparenz einrichten, um vorgelagerte Beteiligte an der Mineralienbeschaffungskette zu identifizieren, einschließlich:

⁵¹ Zum Beispiel Feingold (Barren, Granulat, Draht), lose Naturdiamanten, lose natürliche Farbedelsteine usw.

- Buchführung über Vorräte und Transaktionen mit Informationen über die Form, die Art und die physischen Beschreibungen von Schmuckmaterialien sowie Lieferantendetails, einschließlich KYC-Informationen (siehe auch Kapitel 17).
- Identifizierung der Herkunft von Schmuckmaterialien gemäß Kapitel 20 dieses Leitfadens.
- Aufbewahrung von Due-Diligence-Informationen für mindestens fünf Jahre und Bereitstellung von Due-Diligence-Informationen für Mejuri unter angemessener Berücksichtigung der gewerblichen Vertraulichkeit.

Zusammenarbeit mit Lieferanten

Lieferanten müssen ihre Erwartungen in Bezug auf die Due Diligence und Transparenz in der Lieferkette an ihre eigenen Lieferanten kommunizieren. Es wird empfohlen, dass Lieferanten dies erreichen, indem sie die Anforderungen an die Offenlegung und die Lieferkettenrichtlinie des Unternehmens in Handelsverträge mit Lieferanten aufnehmen, um Informationen über die Herkunft der Schmuckmaterialien zu sammeln.

Identifizierung von CAHRAs und andere Warnsignale

Lieferanten müssen unter Anwendung angemessener Bemühungen im guten Glauben Risiken in der Lieferkette bewerten, um festzustellen, ob weitere Due-Diligence-Schritte erforderlich sind.

Lieferanten, die Edelmetalle verwenden, müssen ermitteln, ob Raffinerien unabhängig von Dritten anhand eines Standards geprüft wurden, der mit der OECD Due Diligence Guidance übereinstimmt (z. B. RJC COP, LBMA, RMI). Sie müssen verfügbare Informationen überprüfen, um festzustellen, ob Raffinerien in ihren Lieferketten Warnsignale identifiziert haben.

Lieferanten verwenden Nachweise aus glaubwürdigen Quellen und eine Überprüfung der gesammelten Informationen, um zu identifizieren und zu beurteilen, ob die Standorte von Mineral- oder Metallherkunft und -transport, die Art der Lieferanten oder die Umstände innerhalb der Lieferkette eines der folgenden in der OECD Due Diligence Guidance definierten Warnsignale auslösen. Diese sind⁵²:

Warnsignal aufgrund des Orts von Mineral-/Metallherkunft oder -transport: Schmuckmaterialien, die aus einem CAHRA stammen oder durch diesen transportiert wurden;

Warnsignal aufgrund des Lieferanten: Lieferanten, die von einem CAHRA beschaffen oder von der bekannt ist, dass sie von einem CAHRA beschafft haben; und

Warnsignale aufgrund der Umstände: Erkannte Anomalien oder ungewöhnliche Umstände, die zu einem begründeten Verdacht führen, dass das Mineral/Metall zu Konflikten oder schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen beigetragen haben könnte.

Lieferanten verfügen über ein glaubwürdiges dokumentiertes System zur Identifizierung von CAHRAs in ihrer Lieferkette, das die folgenden Elemente umfasst:

⁵² Lieferanten werden aufgefordert, die detaillierte Beschreibung der einzelnen Warnsignale in der OECD Due Diligence Guidance zu beachten.

- Die Bewertung muss global erfolgen, d. h. Lieferanten müssen den Screening-Prozess auf ALLE Länder anwenden, aus denen sie beschaffen, um zu ermitteln, ob eines von ihnen die Definition eines CAHRA erfüllt;
- Von Lieferanten wird erwartet, dass sie glaubwürdige Informationsquellen verwenden, um CAHRAs zu identifizieren. Glaubwürdige Quellen können Berichte und andere Informationen (z. B. Karten, Aussagen) von Regierungen, internationalen Organisationen, NGOs, Branche, Medien, Vereinten Nationen oder anderen in Bezug auf die Mineralgewinnung und deren Auswirkungen auf Konflikte und Menschenrechte im Herkunftsland sowie Kriterien und Indikatoren für CAHRA, die durch Initiativen mehrerer Interessengruppen entwickelt wurden, umfassen. Beispiele sind:
 - Fund for Peace. Fragile States Index;
 - Heidelberger Institut für internationale Konfliktforschung. Konfliktbarometer – Forschung zur Entstehung, Dynamik und Beilegung politischer Konflikte weltweit;
 - International Alert Screening Tool contained in Conflict Sensitive Business Practices (2005). Kapitel 3, Screening-Tool;
 - Know your Country (Länderberichte über Geldwäscherei- und Sanktionsinformationen);
 - Maplecrofts politischer Risikoatlas, der traditionelle politische Risiken bewertet, einschließlich: Konflikte, Terrorismus, Rechtsstaatlichkeit, das ordnungspolitische und wirtschaftliche Umfeld sowie strukturelle Herausforderungen, die sich auf die politische Stabilität auswirken, wie etwa die Ressourcensicherheit, die Bereitschaft der Infrastruktur und Menschenrechte. Umfasst: 50 politische Risikoindizes und interaktive Karten, zusätzlich zu Scorecards für 197 Länder;
 - Konflikt- und Hochrisikobereiche der Responsible Minerals Initiative (RMI): Wichtige Ressourcen;
 - Korruptionsberichte von Transparency International (nach Land) und
 - Weltbankgruppe. Harmonized List of Fragile Situations.

Risikoprüfung

Lieferanten werden anhand der folgenden Kriterien entscheiden, ob eine weitere Due-Diligence-Prüfung erforderlich ist:

Keine Warnsignale identifiziert: Wenn der Lieferant nach vernünftigem Ermessen feststellen kann, dass in seiner Lieferkette keine dieser Warnsignale auftreten, ist keine zusätzliche Due-Diligence-Prüfung erforderlich. Die etablierten Managementsysteme werden regelmäßig gepflegt und überprüft, und die konfliktbezogenen Risiken werden auf einer Ebene überwacht, die dem Potenzial entspricht, dass in Zukunft in der Lieferkette Warnsignale auftreten können. Wenn neue Risiken entstehen, wird ein Screening durchgeführt, um festzustellen, ob die Risiken signifikant genug sind, um die Durchführung der in Rest dieses Kapitels beschriebenen zusätzlichen Due-Diligence-Schritte zu rechtfertigen.

Warnsignale identifiziert: Wenn der Lieferant ein oder mehrere Warnsignale in seiner Lieferkette identifiziert, wird er eine geeignete Risikominderungsstrategie implementieren.

Risikominderung

Lieferanten, die Warnsignale in der Lieferkette identifiziert haben, entwickeln einen geeigneten Risikomanagementplan, um auf tatsächliche oder potenzielle Risiken zu reagieren.

Lieferanten müssen Mejuri informieren, wenn Schmuckmaterialien, die in die Lieferkette von Mejuri eintreten, aus einem CAHRA stammen und/oder mit anderen Warnsignalen verbunden sind.

Lieferanten führen zusätzliche verschärfte Due-Diligence-Prüfungen zu Lieferketten mit Warnsignalen durch, um das Vorhandensein von negativen Auswirkungen zu identifizieren. Sie ergreifen geeignete Maßnahmen, um identifizierte Auswirkungen gemäß den folgenden Richtlinien zu mindern.

Negative Auswirkungen	Reaktion⁵³
Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit der Gewinnung, dem Handel oder dem Transport von Schmuckmaterialien.	Sofortiges Aussetzen oder Beenden der Zusammenarbeit mit den Lieferanten
Direkte oder indirekte Unterstützung von nichtstaatlichen bewaffneten Gruppen.	Sofortiges Aussetzen oder Beenden der Zusammenarbeit mit den Lieferanten
Direkte oder indirekte Unterstützung von öffentlichen oder privaten Sicherheitskräften, die Minenstandorte, Transportwege oder vorgelagerte Beteiligte illegal kontrollieren (einschließlich illegaler Besteuerung)	Fortsetzen oder vorübergehendes Aussetzen des Handels mit den Lieferanten, aber Implementieren von messbaren Minderungsmaßnahmen. Aussetzen oder Beenden der Zusammenarbeit, wenn die Minderungsmaßnahmen nicht wirksam sind
Bestechung oder betrügerische Falschdarstellung der Herkunft von Schmuckmaterialien	Fortsetzen oder vorübergehendes Aussetzen des Handels mit den Lieferanten, aber Implementieren von messbaren Minderungsmaßnahmen. Aussetzen oder Beenden der Zusammenarbeit, wenn die Minderungsmaßnahmen nicht wirksam sind

Berichterstattung

Lieferanten berichten jährlich und öffentlich über ihre Lieferketten-Due-Diligence in Bezug auf die Umsetzung des fünfstufigen Rahmens der OECD Due Diligence Guidance.

Schulung und Kommunikation

⁵³ Wenn das fragliche Material Teil der Mejuri-Lieferkette ist, sollten alle Maßnahmen, die von den Lieferanten als Reaktion auf identifizierte Risiken ergriffen werden, in Abstimmung mit Mejuri durchgeführt werden. Mejuri behält sich das Recht vor, Materialien abzulehnen, die nicht seinen Anforderungen an die verantwortungsvolle Beschaffung entsprechen.

Lieferanten müssen Kommunikationsprozesse einrichten, um sicherzustellen, dass wichtige Informationen über die Due Diligence der Lieferkette, einschließlich der Lieferkettenrichtlinie, relevante Arbeitnehmer*innen (einschließlich der Geschäftsleitung) und Lieferanten erreichen.

Lieferanten stellen sicher, dass alle Arbeitnehmer*innen, die für die Umsetzung der Lieferkettenrichtlinie und der damit verbundenen Due-Diligence-Prozesse verantwortlich sind, eine angemessene Schulung und Unterstützung erhalten.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf anwendbare dokumentierte Richtlinien und Verfahren, Aufzeichnungen über Schulungen, KYC-Informationen zu Lieferanten, Dokumentation der Produktkette (d. h. Rechnungen, Versanddokumente, Ausfuhrgenehmigungen), Bestandsaufzeichnungen, schriftliche Verträge und Vereinbarungen mit Lieferanten, Sitzungsprotokolle, Aktionspläne, eine Methodik zur Identifizierung von CAHRAs, Dokumentation zur Rückverfolgbarkeit, Ursprungszeugnisse, Karten, Pläne zur Risikominderung, Nachforschungsberichte von Regierungen, internationalen Organisationen, NGOs und Medien, Korrespondenz mit Lieferanten, Auditberichte, jährliche Due-Diligence-Berichte.

19. Kimberley Process Certification Scheme und System of Warranties

Anforderung

Mejuri unterstützt das Kimberley Process Certification Scheme und die länderspezifische Gesetzgebung, die den legalen Handel mit Diamanten unterstützt. Alle Lieferanten, die am Verkauf oder Handel von Rohdiamanten, polierten oder in Schmuck gefassten Diamanten beteiligt sind, müssen das „System of Warranties“ des World Diamond Council und gegebenenfalls das „Kimberley Process Certification Scheme“ einhalten und über Systeme verfügen, die sicherstellen, dass alle relevanten Rechnungen die erforderliche Garantieerklärung enthalten, um zu gewährleisten, dass alle Diamanten unter der betreffenden Rechnung die Garantieranforderungen erfüllen.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten von Naturdiamanten⁵⁴

Hintergrund

Das Kimberley Process Certification Scheme (KPCS) ist ein internationales Zertifizierungssystem, das den Handel mit Rohdiamanten reguliert. Es zielt darauf ab, den Fluss von Konfliktdiamanten zu verhindern und gleichzeitig den legitimen Handel mit

⁵⁴ Umfasst lose Diamanten und in Schmuck gefasste Diamanten.

Rohdiamanten zu schützen. Das Kimberley Process Certification Scheme (KPCS) beschreibt die Regeln, die den Handel mit Rohdiamanten regulieren. Das KPCS hat eine Reihe von Mindestanforderungen entwickelt, die jeder Teilnehmer erfüllen muss. Derzeit gibt es 59 Teilnehmer aus 85 Ländern, wobei die Europäische Gemeinschaft als einzelner Teilnehmer gilt. Zu den Teilnehmern gehören alle wichtigen Produktions-, Export- und Importländer für Rohdiamanten⁵⁵.

Im Rahmen des Programms müssen alle Importe und Exporte von Rohdiamanten einem staatlich überwachten Prozess unterzogen werden, der sicherstellt, dass die am Export von Rohdiamanten Beteiligten⁵⁶:

- über die von ihnen versendeten Rohdiamanten Buch führen, um nachzuweisen, dass es sich nicht um Konfliktdiamanten handelt;
- sicherstellen, dass Diamanten in manipulationssicheren Behältern verpackt sind; und
- ein fälschungssicheres, von der Regierung verifiziertes Zertifikat mit einer eindeutigen Identitätsnummer und Daten verwenden, um den Inhalt, den Wert, den Exporteur und den Importeur der Sendung zu beschreiben.

Das 2020 aktualisierte System of Warranties (SoW) ist ein freiwilliges Selbstregulierungssystem, das vom World Diamond Council (WDC) zum Schutz der Integrität der Lieferkette von Naturdiamanten entwickelt wurde. Es soll sicherstellen, dass die gehandelten Diamanten mit dem Kimberley Process konform sind und auch in Übereinstimmung mit den allgemeinen Prinzipien der Menschenrechte, Arbeitsrechte sowie der Bekämpfung von Korruption und Geldwäscherei gehandhabt wurden.

Das SoW wird jedes Mal angewendet, wenn das Eigentum an einem Naturdiamanten innerhalb der Branche die Hände wechselt.

Unternehmen, die am SoW teilnehmen, müssen auf allen Rechnungen, die sie für Diamanten ausstellen, eine Garantieerklärung abgeben, die garantiert, dass die Diamanten „konfliktfrei“ sind. Basierend auf den aktualisierten SoW-Anforderungen für 2020 müssen sich die Teilnehmer des Programms auch zu den WDC-SoW-Richtlinien verpflichten. Dazu ist ein jährlicher Online-Fragebogen zur Selbstbewertung auszufüllen, in dem sie erklären, dass Diamanten in Übereinstimmung mit verantwortungsvollen Geschäftspraktiken in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte sowie die Bekämpfung von Geldwäscherei und Korruption handgehabt wurden.

Hinweis: Angesichts der Tatsache, dass das WDC SoW und die OECD Due Diligence Guidance eine unterschiedliche Reichweite und Erwartungen an die Due Diligence haben, müssen Lieferanten, die Mejuri (lose oder in Schmuck gefasste) Diamanten zur Verfügung stellen, beide Anforderungen in Übereinstimmung mit den Kapiteln 18 und 19 dieses Leitfadens umsetzen.

Richtlinie und Verfahren

⁵⁵ The Kimberley Process. What is the Kimberley Process? <https://www.kimberleyprocess.com/en/what-kp>

⁵⁶ Responsible Jewellery Council (RJC) 2019 Code of Practices (CoP) Guidance. S. 251. https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

Lieferanten werden nach Bedarf Verfahren umsetzen, um sicherzustellen, dass die unten beschriebenen Anforderungen umgesetzt und eingehalten werden.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten, die am Kauf und Verkauf von Naturdiamanten beteiligt sind, übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Bestimmung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Kimberley Process Certification Scheme (KPCS)

Lieferanten, die am Kauf und Verkauf natürlicher Rohdiamanten beteiligt sind, haben die Anforderungen des KPCS, wie in die geltenden Gesetze der Länder aufgenommen, in denen sie tätig sind, zu erfüllen.

Lieferanten dürfen nicht am Import oder Export von Rohdiamanten teilnehmen, die nicht durch KPCS zertifiziert wurden.

System of Warranties (SoW) des World Diamond Council (WDC)

Lieferanten, die am Kauf und Verkauf natürlicher Roh- und/oder polierter Diamanten (lose oder in Schmuck gefasst) beteiligt sind, nutzen das System of Warranties (SoW) des World Diamond Council System.⁵⁷

Jede an Mejuri ausgestellte Rechnung, die sich auf Produkte mit Naturdiamanten bezieht, hat die folgende Garantieerklärung zu enthalten:

„Die hier in Rechnung gestellten Diamanten wurden in Übereinstimmung mit den Resolutionen der Vereinten Nationen und den entsprechenden nationalen Gesetzen {am Ort der Rechnungsstellung} von legitimen Quellen {beschafft} gekauft, die nicht an der Finanzierung von Konflikten beteiligt sind**. Der/die Verkäufer*in garantiert hiermit, dass diese Diamanten konfliktfrei sind und bestätigt die Einhaltung der WDC SoW Guidelines.“*

*{beschafft} – kann von Unternehmen verwendet werden, die nicht vom offenen Markt kaufen, sondern Diamanten von Produktionsstätten beschaffen und aggregieren, die sich ganz/teilweise in ihrem Besitz befinden.

**{Ort der Rechnungsstellung} – kann von Unternehmen verwendet werden, wenn sie ausdrücklich auf das Land der Rechnungsausstellung verweisen möchten.

Lieferanten werden nur mit Lieferanten von Naturdiamanten handeln, die ebenfalls die SoW-Erklärung auf ihren Rechnungen angeben.

Einhaltung der WDC SoW Guidelines 2020

Zusätzlich zur Aufnahme der obigen Garantieerklärung in alle entsprechenden Rechnungen an Mejuri verpflichten sich Lieferanten von Diamanten zur Umsetzung der WDC SoW Guidelines, indem sie sich auf der [WDC-Website registrieren und die Selbstbewertung ausfüllen](#).

Buchführung und Abgleich von Rechnungen

Lieferanten führen mindestens einmal jährlich einen Abgleich durch, um sicherzustellen, dass alle von ihnen erhaltenen oder gestellten Rechnungen für Naturdiamanten, die in die Lieferkette von Mejuri eintreten, die WDC SoW-Erklärung beinhalten.

⁵⁷ Lieferanten haben die neueste Version des WDC SoW zu befolgen; zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung ist dies die Version 2020.

https://www.worlddiamondcouncil.org/wp-content/uploads/2020/11/WDC-SoW-Guidelines_revised_2020_2nd-Edition.pdf

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen alle Arbeitnehmer*innen, die am Kauf und Verkauf von Naturdiamanten (einschließlich Diamanten, die in Schmuck gefasst sind) beteiligt sind, sowie Arbeitnehmer*innen, die an der Ausstellung und dem Eingang von Rechnungen in Bezug auf Naturdiamanten beteiligt sind, in Bezug auf die Umsetzung der oben genannten Anforderungen schulen.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf die KPCS- und WDC-SoW-Regeln und Anleitungsdokumente, Rechnungen für Diamanten, Aufzeichnungen über Rechnungsabgleiche, WDC-SoW-Richtlinien zur Selbstbewertung und Aufzeichnungen über Schulungen.

20. Rückverfolgbarkeit und Transparenz der Materialien

Anforderung

Rückverfolgbarkeit und Transparenz sind der Schlüssel zur Vermeidung unbeabsichtigter negativer Auswirkungen in jeder Phase des Herstellungsprozesses von Schmuck und wir sind verpflichtet, ein Höchstmaß an verantwortungsvoller Beschaffung zu gewährleisten. Lieferanten sind verpflichtet, alle Anstrengungen zu unternehmen, um genaue Informationen über die Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen, die Fertigung und die Endmontage aller für den späteren Verkauf oder Vertrieb durch Mejuri hergestellten Produkte bereitzustellen. Auf allen Ebenen der Lieferkette werden genaue und konsistente Bestandskontrollen durchgeführt, um sicherzustellen, dass Rückverfolgbarkeits- und Herkunftsdaten für die entsprechenden Rohstoffe in der gesamten Lieferkette verfügbar sind. Lieferanten werden ermutigt, gegebenenfalls angemessene Anfragen nach dem Herkunftsland von Materialien auszufüllen, die auf den Recycling-Markt gelangen.

Lieferanten müssen genaue Berichte über den jährlichen Prozentsatz an abgebauten, vor dem Verbrauch und nach dem Verbrauch recycelten Edelmetallen ihrer Schmelz- und Raffinierlieferanten vorlegen.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt insbesondere für, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf alle direkten Lieferanten von Naturdiamanten, Labordiamanten, Naturedelsteinen,

Laboredelsteinen, Edelmetallen (abgebaut und recycelt), Perlen, Leder- und Papier-/Holzmaterialien und -produkten⁵⁸.

⁵⁸ Auf Anfrage stellen Lieferanten Rückverfolgbarkeitsinformationen für alle anderen Materialien bereit, die an Mejuri geliefert werden und hier nicht aufgeführt sind.

Hintergrund

Die Rückverfolgbarkeit ist ein Eckpfeiler der verantwortungsvollen Beschaffung, insbesondere in Branchen, in denen die Herkunft von Materialien eng mit sozialen und ökologischen Auswirkungen verbunden ist. In der Schmuckbranche, in der Edelmetalle und Edelsteine oft komplexe globale Lieferketten durchlaufen, spielt die Rückverfolgbarkeit eine entscheidende Rolle, um sicherzustellen, dass diese Materialien verantwortungsvoll beschafft wurden. Durch die Nachverfolgung des Wegs aller Materialien von der Mine zum Markt können Unternehmen wichtige Einblicke in die Bedingungen gewinnen, unter denen diese Ressourcen extrahiert, verarbeitet und gehandelt wurden. Diese Transparenz erleichtert es Unternehmen nicht nur, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern fördert auch das Vertrauen der Verbraucher*innen sowie die Markenintegrität.

Die Gewinnung von Gold, Diamanten und anderen wertvollen Materialien stand in der Vergangenheit mit Themen wie Umweltzerstörung, Menschenrechtsverletzungen und Finanzierung bewaffneter Konflikte in Verbindung (siehe auch Kapitel 18). Ohne effektive Rückverfolgbarkeitsmechanismen können diese Probleme verborgen bleiben, was es Unternehmen erschwert, sicherzustellen, dass ihre Produkte frei von diesen Risiken sind. Durch die Implementierung robuster Rückverfolgbarkeitssysteme können Schmuckunternehmen potenzielle Probleme in jeder Phase der Lieferkette identifizieren und angehen, von den Minen, in denen Rohstoffe extrahiert werden, bis hin zu den Werken und Fabriken, in denen sie zu fertigen Stücken verarbeitet werden.

Darüber hinaus unterstützt die Rückverfolgbarkeit das Engagement eines Unternehmens für Nachhaltigkeit, indem sie eine fundiertere Entscheidungsfindung ermöglicht. Sie ermöglicht es Unternehmen, Lieferanten zu priorisieren, die hohe ökologische und soziale Standards einhalten, wodurch ethische Praktiken in der gesamten Branche gefördert werden. Da Verbraucher zunehmend Transparenz und Rechenschaftspflicht verlangen, ist die Rückverfolgbarkeit zu einem mächtigen Instrument für Marken geworden, um ihr Engagement für verantwortungsvolle Beschaffung zu zeigen und letztendlich zu einem nachhaltigeren und gerechteren globalen Schmuckmarkt beizutragen.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten müssen geeignete Verfahren implementieren, um sicherzustellen, dass Informationen zur Rückverfolgbarkeit und zur Produktkette in Bezug auf Schmuckmaterialien, die in die Lieferkette von Mejuri eintreten, korrekt gepflegt werden.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung. In der Praxis kann dies die funktionsübergreifende Koordination und Kommunikation der Geschäftsabläufe des Lieferanten umfassen.

Transparenzsysteme, Informationserhebung und Kontrolle über die Schmucklieferkette

Lieferanten pflegen interne Bestands- und Transaktionsdokumentationen, die abgerufen und verwendet werden können, um Materialeinsatz bzw. -ergebnis retrospektiv zu identifizieren. Dazu gehören:

- Angaben zu Form, Art, Gewicht und physikalischer Beschreibung der Materialien;
- Systeme zur Verfolgung aller Materialeinsätze und -ergebnisse, die Teil der Lieferkette von Mejuri sind, einschließlich Datum von Kauf und Verkauf; und
- Rückverfolgbarkeitsinformationen für alle Materialien in der Lieferkette von Mejuri; dies umfasst unter anderem:

Abgebaute Edelmetalle:

- Die Identität aller Beteiligten in der Lieferkette für abgebaute Edelmetalle, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf die Identität der Minen und Minenbetreiber, der Herkunftsländer und -regionen⁵⁹ der abgebauten Materialien, der Edelmetallraffinerien, der Händler*innen von raffinierten Edelmetallen, der „Bullionbanken“ und der Fertigungsbetriebe für Komponenten.

Recycelte Edelmetalle:

- Die Identität aller Beteiligten in der Lieferkette für recycelte Edelmetalle; einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf die Identität der vorgelagerten Unternehmen für Edelmetallrecycling, Edelmetallraffinerien, Händler*innen für raffinierte Edelmetalle, „Bullionbanken“ und Fertigungsbetriebe für Komponenten.

Jährliche Edelmetallberichterstattung

- Lieferanten von Edelmetallen berichten jährlich (oder auf Anfrage) über den Prozentsatz der abgebauten im Vergleich zu recycelten Edelmetallen, die für an Mejuri gelieferte Produkte verwendet wurden.

Naturdiamanten und natürliche Farbedelsteine:

- Die Identität aller Beteiligten in der Lieferkette für natürliche Diamanten und natürliche farbige Edelsteine; dazu gehören unter anderem die Identität der Minen und Minenbetreiber, Herkunftsländer und -regionen der abgebauten Materialien, Rohsteinexportfirmen, internationale Rohsteinhändler*innen, Schleifer*innen und Polierer*innen sowie Händler*innen polierter Steine.

Im Labor gezüchtete Diamanten und im Labor gezüchtete Farbedelsteine

- Die Identität aller Beteiligten in der Lieferkette für im Labor gezüchtete Diamanten und im Labor gezüchtete Farbedelsteine; einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf die Identität der Zuchtlabors und der Länder, in denen die Zucht betrieben wird, der Schleifer*innen und Polierer*innen sowie Händler*innen polierter Steine.

Perlen

⁵⁹ Geografische Standorte innerhalb von Ländern wie die Namen von Provinzen und Bezirken usw.

- Die Identität aller Beteiligten in der Lieferkette für Perlen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf die Identität der Perlenfarmen und Betreiber der Perlenfarmen, der Länder und Regionen, in denen die Perlenzucht betrieben wird, der Perlenhändler*innen und der internationalen Großhandelsfirmen.

Leder

- Die Identität aller Beteiligten in der Lieferkette für Lederprodukte, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf die Identität der Rinderfarmen und Farmbetreibern, der Länder und Regionen, aus denen die Tiere stammen, der Standorte und Einrichtungen für die Verarbeitung von Tierhäuten, der Veredelungsgerbereien, der Herstellungsbetriebe von Lederwaren und der Großhandelsfirmen.

Papier- und Holzmaterialien und -produkte

- Die Identität aller Beteiligten in der Lieferkette für Papier- und Holzprodukte, einschließlich, aber nicht unbedingt beschränkt auf die Identität der Wälder und Holzfäller*innen, einschließlich der Länder und Regionen, in denen sie tätig sind, und der Sägewerke, Zellstoff-, Papier- und Holzverarbeitenden Betriebe sowie der Großhandelsfirmen.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen alle entsprechenden Arbeitnehmer*innen schulen, um sicherzustellen, dass Mejuri Anforderungen an Nachverfolgbarkeit und Transparenz eingehalten werden.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Bestandsaufzeichnungen, Rechnungen und Verkaufsunterlagen, Transport- und Versanddokumente, Unterlagen zur Herkunftsbestätigung, Aufzeichnungen zur Produktkette und Schulungen.

21. Nicht abgebaute Materialien

Anforderung

Lieferanten von nicht abgebauten Materialien, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Perlen, Leder/Fell und papierbasierte Produkte, stellen sicher, dass diese Materialien in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und den bewährten Verfahren und/oder Standards der Branche verantwortungsvoll beschafft und hergestellt werden.

Anwendungsbereich

Diese Bestimmung gilt für alle direkten Lieferanten von nicht abgebauten Materialien⁶⁰

Hintergrund

Die Schmuckindustrie verwendet eine Reihe unterschiedlicher Materialien, die nicht alle aus abgebauten Mineralien und Metallerzen stammen. Perlen, die von Meeresaquarien und Süßwassermuscheln produziert werden, werden häufig in Halskettenschmuck und Ohrringen verwendet. Leder wird zur Herstellung von Uhrenarmbändern und manchmal auch als Verpackungsmaterial verwendet. Papier in Form von Karton wird ebenfalls zur Herstellung von Schmuckverpackungen, einschließlich Ringschatullen, verwendet.

Die ökologischen und sozialen Probleme, die mit diesen Arten von Materialien verbunden sind, werden sich in den meisten Fällen stark von den Problemen unterscheiden, die in den Mineral- und Metalllieferketten wichtig sind. Dennoch sind Unternehmen, die von diesen Lieferketten profitieren, dafür verantwortlich sicherzustellen, dass diese nicht abgebauten Materialien verantwortungsvoll hergestellt und beschafft wurden.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten müssen angemessene Richtlinien und Verfahren implementieren, um sicherzustellen, dass an Mejuri gelieferte nicht abgebaute Materialien verantwortungsvoll in Übereinstimmung mit den geltenden lokalen Gesetzen des jeweiligen Landes und relevanten Branchenstandards hergestellt und beschafft werden.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung. In der Praxis kann dies die funktionsübergreifende Koordination und Kommunikation der Geschäftsabläufe des Lieferanten umfassen.

Perlen

Perlenlieferanten stellen sicher, dass:

- alle Perlenfarmen in der Lieferkette von Mejuri in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes geleitet und betrieben werden; dies beinhaltet auch alle geltenden Umweltgesetze und -vorschriften, die die Perlenzuchtindustrie regulieren; und
- alle Perlenfarmen in Mejuris Lieferkette sich an sichere Arbeitsbedingungen halten und regelmäßigen und saisonalen Arbeitern faire Löhne bieten.

Mejuri bevorzugt Perlenproduzenten, die eine Zertifizierung des Marine Stewardship Council (MSC) und/oder des Aquaculture Stewardship Council (ASC) erlangt haben.

Leder

Lieferanten von Lederprodukten stellen sicher, dass:

⁶⁰ Insbesondere einschließlich Perlen, Materialien auf Papier-/Holzbasis und Leder; jedoch wird von den Lieferanten erwartet, dass sie die verantwortungsvolle Beschaffung aller nicht abgebauten Materialien sicherstellen, die an Mejuri geliefert werden

- keine gefährdeten oder bedrohten Arten (definiert als Arten, die auf der roten Liste der International Union for Conservation of Nature and Natural Resources aufgeführt sind) verwendet werden;
- die höchsten Standards für das Tierwohl eingehalten werden, die zumindest den geltenden lokalen Gesetzen des jeweiligen Landes entsprechen; und
- Lederproduzenten sich an sichere Arbeitsbedingungen halten und regulären und Saisonarbeiter*innen faire Löhne bieten.

Mejuri bevorzugt Leder, das in Übereinstimmung mit den geltenden freiwilligen Nachhaltigkeitsstandards und -initiativen hergestellt und beschafft wurde, einschließlich, aber nicht unbedingt beschränkt auf den „Responsible Leather Roundtable“ von Textile Exchange und die LWG-Zertifizierung der „Leather Working Group“.

Papier- und Holzmaterialien und -produkte

Lieferanten von Produkten auf Papier- und Holzbasis stellen sicher, dass:

- möglichst Rohstoffe mit recyceltem Bestandteilen verwendet werden;
- Rohstoffe aus zertifizierten und nachhaltig verwalteten Quellen gewählt werden, wobei Quellen bevorzugt werden, die vom Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziert sind; und
- alle Rohstoffe in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen des jeweiligen Landes hergestellt und beschafft wurden.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen allen entsprechenden Arbeitnehmer*innen Schulungen anbieten bereitstellen, um sicherzustellen, dass die Anforderungen von Mejuri in Bezug auf die Produktion und Beschaffung von nicht abgebauten Materialien eingehalten werden.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Nachweise über relevante Zertifizierungen im Zusammenhang mit nicht abgebauten Materialien, Nachweise über die Due-Diligence-Prüfung der Materialherkunft und Informationen zur Rückverfolgbarkeit im Zusammenhang mit der Beschaffung von nicht abgebauten Materialien.

22. Beschwerdemechanismus und Abhilfe

Anforderung

Lieferanten unterhalten Beschwerdemechanismen, um auf Bedenken und Reklamationen zu reagieren, die eine effektive, zeitnahe, respektvolle und transparente Kommunikation zwischen den Arbeitnehmer*innen, ihren Vertreter*innen, dem Management und der Gemeinschaft gewährleisten.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Eine Beschwerde kann sich auf Probleme und Bedenken beziehen, die Arbeitnehmer*innen im Laufe ihrer Beschäftigung erleben. Beschwerden können eine breite Palette von Bedenken abdecken, von potenziell illegalen Handlungen wie unethische Rekrutierung, Diskriminierung am Arbeitsplatz, sexuelle Belästigung oder Schikanie bis hin zu Bedenken über Löhne, Handhabung einer schlechten Beziehung zwischen zwei Arbeitnehmer*innen, einer Beschwerde über die Qualität der Speisen in der Kantine oder einer Meinungsverschiedenheit über Urlaubsvereinbarungen⁶¹.

Beschwerden gegen ein Unternehmen können auch von anderen Arten von Interessenvertreter*innen, wie Vertreter*innen der Gemeinschaft, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Verbraucher*innen und anderen Unternehmen, erhoben werden.

Ein Beschwerdemechanismus ist eine offizielle Möglichkeit für Arbeitnehmer*innen oder andere Interessenvertreter*innen, ein Problem oder eine Beschwerde bei ihren Arbeitgeber*innen oder den Unternehmen vorzubringen. Dies erfolgt in der Regel in Form eines Verfahrens für Beschwerden, gefolgt von Bearbeitung und Reaktion des Managements sowie Feedback. Unternehmen verfügen in der Regel über einen internen Beschwerdemechanismus für Arbeitnehmer*innen und einen separaten, öffentlich zugänglichen Beschwerdemechanismus für externe Interessenvertreter*innen.

Richtlinie und Verfahren

Lieferanten verfügen über eine dokumentierte Beschwerderichtlinie und über Beschwerdeverfahren, die von Arbeitnehmer*innen und externen Interessenvertreter*innen genutzt werden können.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion auf Managementebene, wie etwa die Personalabteilung.

Beschwerdemechanismen

Lieferanten müssen einen effektiven, zugänglichen Beschwerdemechanismus für alle Arbeitnehmer*innen und externen Interessenvertreter*innen implementieren, um Beschwerden und Bedenken gegenüber dem Unternehmen zu äußern. Die Beschwerdeprozesse sind dokumentiert und legen mindestens fest:

- wie Arbeitnehmer*innen und andere Interessenvertreter*innen Beschwerden einreichen können;

⁶¹ European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). EBRD Performance Requirement 2 Labour and working conditions. Beschwerdemechanismus für Mitarbeiter*innen: Guidance note (Leitfaden). S. 1.
<https://www.ebrd.com/documents/admin/employee-grievance-mechanism.pdf>

- wie das Management Beschwerden untersucht und über deren Abhilfe entscheidet;
- wie das Management die Ergebnisse nach einer Beschwerdeuntersuchung kommuniziert; und
- wie Ergebnisse dokumentiert und vertraulich behandelt werden.

Lieferanten sollten über mehrere Systeme verfügen, die es den Arbeitnehmer*innen ermöglichen, Beschwerden vertraulich vorzubringen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf Vorschlagsboxen, Hotlines, E-Mail, Arbeitnehmerschüsse, eigens für Arbeitnehmerversammlungen vorgesehene Räume und Meetings zwischen Management- und Arbeitnehmervertreter*innen.

Lieferanten führen genaue und aktualisierte Aufzeichnungen über alle Beschwerden und Folgemaßnahmen. Zum Schutz der Vertraulichkeit von Personen, die Beschwerden vorbringen, stellen Lieferanten sicher, dass diese Aufzeichnungen an einem sicheren Ort aufbewahrt werden und nur für autorisierte Arbeitnehmer*innen zugänglich sind.

Keine Vergeltung

Der Beschwerdemechanismus muss die Vertraulichkeit und Anonymität der Person gewährleisten, die die Beschwerde vorbringt, und das dokumentierte Beschwerdeverfahren für Arbeitnehmer*innen wird ausdrücklich erklären, dass Arbeitnehmer*innen keine Vergeltungsmaßnahmen für die Einreichung von Beschwerden oder die Teilnahme an dem/den Beschwerdemechanismus(en) erleiden werden.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten müssen den geltenden Beschwerdemechanismus bzw. die Beschwerdemechanismen an alle Arbeitnehmer*innen kommunizieren und Schulungen für Arbeitnehmer*innen bereitstellen, die für die Überwachung des Mechanismus und die Reaktion auf Beschwerden und Bedenken verantwortlich sind.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf eine dokumentierte Beschwerderichtlinie und ein Beschwerderichtlinien Beschwerdeverfahren, Aufzeichnungen über eingereichte Beschwerden und Folgemaßnahmen/Entscheidungen sowie Aufzeichnungen über Schulungen.

23. Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Anforderung

Lieferanten müssen nicht nur die Anforderungen dieses Kodex erfüllen, sondern auch alle geltenden lokalen und nationalen Vorschriften, Regelungen und Branchenstandards einhalten, die sich auf die Tätigkeiten und Dienstleistungen der

Lieferanten beziehen. Besteht ein Unterschied zwischen dem Kodex und den gesetzlichen Bestimmungen, ist die höhere der beiden Normen maßgebend.

Anwendungsbereich

Diese Anforderung gilt für alle direkten Lieferanten.

Hintergrund

Die Einhaltung der in den jeweiligen Ländern geltenden lokalen Gesetze und Vorschriften ist eine Mindestanforderung für alle Lieferanten von Mejuri.

Mejuri gibt seinen Lieferanten keine spezifische Beratung zu geltendem Recht, da die gesetzlichen Anforderungen je nach Art des Lieferanten, seinem Standort und der Art der von ihm betriebenen Einrichtungen variieren.

Praktische Umsetzung

Verantwortung

Lieferanten übertragen die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung dieser Anforderung an eine angemessene Funktion der Geschäftsleitung.

Systeme zur Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Lieferanten verfügen über Systeme, die das Bewusstsein für geltendes Recht erhalten und dessen Einhaltung sicherstellen. Dies beinhaltet gegebenenfalls, ist aber nicht notwendigerweise beschränkt auf:

- Gesetze, Vorschriften und gesetzlich vorgeschriebene Kodizes oder Standards;
- Genehmigungen, Lizenzen und andere Formen der Zulassung;
- lokale Satzung; und
- Entscheidungen, Anweisungen, Urteile oder Auslegungen, die von relevanten Gerichten erlassen werden.

Lieferanten überprüfen regelmäßig ihren Status der Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und holen bei Bedarf Rat von einem Anwalt oder einem qualifizierten Rechtsberater ein.

Lieferanten informieren Mejuri unverzüglich, wenn sie Kenntnis davon erhalten, dass sie gegen gesetzliche Vorschriften, die für ihren Geschäftsbetrieb oder ihre Geschäftsaktivitäten gelten, verstoßen.

Schulung und Kommunikation

Lieferanten informieren Arbeitnehmer*innen über die Anforderungen an die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und bieten bei Bedarf Schulungen an, um sicherzustellen, dass sie verstehen, was sie tun müssen, um die gesetzlichen Vorschriften einzuhalten.

Dokumentation

Lieferanten müssen zuverlässige Verfahren zur Dokumentenkontrolle einführen und alle relevanten Dokumente im Zusammenhang mit dieser Anforderung führen, einschließlich, aber nicht notwendigerweise beschränkt auf ein Verzeichnis aller gesetzlichen Anforderungen, die für das Unternehmen und seinen Betrieb gelten, Aufzeichnungen über alle Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen, Genehmigungen, Lizenzen, obligatorische Auditberichte, Einzelheiten zu sämtlichen Bußgeldern und/oder Beschränkungen, die dem Unternehmen infolge der Nichteinhaltung von Gesetzen auferlegt wurden, sowie Aufzeichnungen über Schulungen.