

Guida al Codice di condotta per i fornitori di Mejuri

Indice

Introduzione	3
Conformità	3
Applicabilità	4
Requisiti del Codice	4
1. Libertà di associazione	4
2. Lavoro forzato	6
3. Lavoro minorile e giovani lavoratori	10
4. Discriminazione	14
5. Molestie	17
6. Azioni disciplinari	20
7. Orario di lavoro	23
8. Salari e benefici	25
9. Termini generali di impiego	29
10. Subappalto	30
11. Salute e sicurezza	32
12. Ambiente	43
13. Sviluppo della comunità	47
14. Sicurezza	49
15. Integrità aziendale	51
16. Divulgazione sui prodotti	53
17. Anti-corrruzione, anti-concussione, anti-riciclaggio di denaro	56
18. Due diligence e zone di conflitto e ad alto rischio	59
19. Kimberley Process Certification Scheme e Sistema di Garanzie	64
20. Tracciabilità e trasparenza dei materiali	67
21. Materiali non estratti	70
22. Meccanismi di reclamo e rimedio	72
23. Conformità legale	74

Introduzione

Noi di Mejuri crediamo nell'alta gioielleria quale espressione di sé, ed è per questo che quando creiamo i pezzi che amate, consideriamo altrettanto importante che la nostra comunità si fidi del modo in cui vengono realizzati. Il nostro intero ecosistema di produzione, tra cui approvvigionamento, produzione e branding, mira a influire positivamente sulle comunità che supportano la nostra attività, a valorizzare le donne di tutto il mondo e rendere il nostro pianeta un posto migliore. Vogliamo utilizzare la nostra presenza e le nostre risorse per fare la differenza.

Il Codice di condotta per i fornitori di Mejuri e la presente Guida stabiliscono gli standard minimi che ci aspettiamo vengano soddisfatti in ogni struttura del fornitore. Auspichiamo che tutti i fornitori condividano il nostro impegno per il benessere dei lavoratori, la protezione dell'ambiente e l'implementazione di pratiche aziendali responsabili. Questi standard minimi sono parte integrante della strategia dei fornitori di Mejuri: il modo in cui valutiamo le prestazioni di base e stabiliamo i fornitori con cui Mejuri continuerà a condurre e far crescere la nostra attività. Vogliamo lavorare con fornitori che dimostrino l'impegno a gestire la propria attività in modo responsabile e sostenibile e che cerchino di andare oltre gli standard minimi.

Il presente documento guida è un supplemento al [Codice di condotta per i fornitori di Mejuri](#) che fornisce ulteriore chiarezza e indicazioni su come i fornitori di Mejuri possono dimostrare la conformità ai nostri requisiti. Le informazioni fornite in questo documento non intendono rappresentare una consulenza legale e i fornitori di Mejuri si conservano la responsabilità esclusiva di garantire la conformità a tutte le leggi e regolamenti applicabili alle loro operazioni commerciali.

Conformità

I fornitori hanno la responsabilità di garantire la conformità ai requisiti del Codice di condotta per i fornitori di Mejuri, compreso lo svolgimento della formazione per tutti i lavoratori e gli appaltatori applicabili.

I fornitori sono tenuti a valutare autonomamente la propria conformità al Codice per i fornitori e ad adottare misure per affrontare eventuali aree di non conformità. Mejuri raccomanda ai Fornitori di utilizzare questo documento guida per assisterli durante il processo di autovalutazione.

Mejuri adotterà tutte le misure ragionevoli per verificare che i fornitori siano conformi con i requisiti del Codice di condotta per i fornitori e, ove applicabile, abbiano implementato azioni correttive per affrontare qualsiasi area di mancata conformità. Ciò includerà, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la richiesta ai fornitori di compilare il nostro Questionario di autovalutazione (Self-Assessment Questionnaire, SAQ), per fornire a Mejuri copie di politiche, procedure e altra documentazione pertinente quando richiesto e consentire al

personale di Mejuri e/o ai revisori terzi designati di controllare le strutture dei fornitori allo scopo di verificare la conformità ai requisiti del Codice di condotta per i fornitori.

I fornitori di Mejuri saranno valutati rispetto ai requisiti del Codice di condotta per i fornitori in base a un approccio di miglioramento continuo. In pratica, ciò significa lavorare con i nostri fornitori in modo collaborativo e sostenerli per raggiungere la piena conformità nel tempo. Tuttavia, come ultima risorsa, ci riserviamo il diritto di sospendere o interrompere i rapporti commerciali con i singoli Fornitori che non soddisfano i livelli minimi di prestazioni previsti e/o in base alle necessità delle circostanze in linea con i termini e le condizioni commerciali vigenti.

Applicabilità

Non tutti i requisiti descritti in questo documento si applicano a tutti i tipi di fornitori. Ulteriori informazioni sull'applicabilità dei requisiti individuali sono disponibili all'inizio di ciascun capitolo della guida.

I fornitori che hanno ottenuto l'approvazione previa da parte di Mejuri per subappaltare la produzione di gioielli (in tutto o in parte) a una terza parte non direttamente di proprietà o controllata dal fornitore, devono garantire che le strutture subappaltate siano gestite in conformità al Codice di condotta per i fornitori come indicato nel capitolo 10 del presente documento guida.

Requisiti del Codice

1. Libertà di associazione

Requisito

I Fornitori di Mejuri rispetteranno i diritti dei dipendenti di associarsi liberamente, organizzarsi e contrattare collettivamente in modo lecito e pacifico, senza sanzioni o interferenze.

Laddove le leggi vietino tali libertà, i Fornitori supporteranno mezzi paralleli per l'associazione e la contrattazione indipendenti e libere e aderiranno ai contratti collettivi, laddove esistenti.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

La libertà di associazione è un diritto umano fondamentale proclamato nella Dichiarazione universale dei diritti umani¹. In pratica, ciò significa non interferire nella decisione di² un lavoratore di formare o aderire a un sindacato/organizzazione dei lavoratori o discriminare un lavoratore per gli stessi motivi.

La contrattazione collettiva si riferisce alle negoziazioni che avvengono tra un datore di lavoro, un gruppo di datori di lavoro o una o più organizzazioni di datori di lavoro, da un lato, e una o più organizzazioni di lavoratori, dall'altro, per determinare le condizioni di lavoro e i termini di impiego; e/o regolare le relazioni tra datori di lavoro e lavoratori; e/o regolare le relazioni tra datori di lavoro o le loro organizzazioni e un'organizzazione dei lavoratori³.

Nella maggior parte dei Paesi, i diritti dei lavoratori di associarsi liberamente e prendere parte nella contrattazione collettiva sono protetti dalla legge, tuttavia non è così ovunque. Alcuni Paesi vietano completamente la formazione di sindacati dei lavoratori e in altri Paesi sono previste alcune restrizioni sulla misura in cui i lavoratori possono associarsi liberamente.

Politica e procedure

Ove consentito dalla legge locale applicabile, i fornitori avranno una Politica documentata sulla libertà di associazione e la contrattazione collettiva che riconosce esplicitamente i diritti dei propri lavoratori di partecipare o astenersi dalla partecipazione alle organizzazioni dei lavoratori di loro scelta e di partecipare alle contrattazioni collettive. La politica stabilirà inoltre esplicitamente che i lavoratori non saranno oggetto di ritorsioni o penalizzati in alcun modo per associarsi liberamente o per aver partecipato alla contrattazione collettiva, a condizione che tali attività non violino la legge locale applicabile.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Diritto di libera associazione

I fornitori rispetteranno i diritti dei propri lavoratori di formare e aderire a sindacati e altre organizzazioni di lavoratori di loro scelta.

Laddove la legge locale limiti la libertà di associazione, il fornitore metterà a disposizione mezzi paralleli per interagire con i propri lavoratori individualmente e collettivamente. Come minimo, ciò includerà l'adozione di un meccanismo di reclamo efficace e trasparente che consenta l'indagine e la risoluzione dei reclami dei lavoratori (vedere anche la sezione 22. Meccanismi di reclamo e rimedio).

¹ Organizzazione Internazionale del Lavoro. Libertà di associazione e contrattazione collettiva: <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/freedom-of-association/lang--en/index.htm>

² Ai fini del presente documento, un lavoratore è chiunque sia impiegato direttamente o indirettamente dal fornitore. Ciò include dipendenti a tempo pieno o part-time, lavoratori interinali e appaltatori in loco.

³ Organizzazione Internazionale del Lavoro. Cosa è la contrattazione collettiva?: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang--en/index.htm

Neutralità e non interferenza

I fornitori devono consentire ai lavoratori di associarsi liberamente a organizzazioni di loro scelta, il che include, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il sostegno ai lavoratori affinché partecipino all'elezione di leader e rappresentanti sindacali, senza interferenze od ostacoli.

I fornitori non faranno pressione sui lavoratori affinché entrino a far parte di un'organizzazione controllata dall'azienda o non apportino alcuna restrizione alle organizzazioni a cui i lavoratori possono associarsi.

I fornitori concederanno ai rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori un accesso ragionevole ai lavoratori in base alle condizioni stabilite dalla legge locale e/o dall'accordo reciproco tra il fornitore e l'organizzazione.

Divieto di ritorsione e molestie

I fornitori non sottoporranno i lavoratori ad alcuna forma di discriminazione o molestia, intimidazione, licenziamento, azione disciplinare o qualsiasi altra forma di ritorsione per aver formato e/o aderito alle organizzazioni di lavoratori o per aver organizzato scioperi e/o dimostrazioni lecite.

Nei casi in cui i lavoratori siano stati trattati in modo ingiusto e/o illecito a seguito dell'esercizio dei loro diritti di associarsi liberamente, i fornitori adotteranno le misure correttive appropriate in conformità alla legge applicabile.

Contratti di contrattazione collettiva

I fornitori riconosceranno i diritti dei lavoratori organizzati di prendere parte alla contrattazione collettiva e il fornitore parteciperà alle negoziazioni della contrattazione collettiva in buona fede.

I fornitori rispetteranno i termini di qualsiasi contratto collettivo di lavoro firmato per la durata di tale contratto e ne renderanno disponibili copie a tutti i lavoratori interessati.

Laddove il diritto alla contrattazione collettiva sia limitato dalla legge locale, i fornitori non ostacoleranno i mezzi legali alternativi dei lavoratori per svolgere contrattazioni collettive.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno la Politica sulla libertà di associazione e la contrattazione collettiva a tutti i lavoratori e svolgeranno formazione per garantire che i lavoratori comprendano i loro diritti in conformità alla legge locale applicabile.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, politiche e procedure documentate applicabili, registri di formazione, registri di reclami dei lavoratori e risoluzioni dei reclami, contratti collettivi di lavoro e i registri degli impegni con le organizzazioni di lavoratori interessate (se del caso).

2. Lavoro forzato

Requisito

I fornitori non impiegheranno lavoro forzato, vincolato, per debito o coatto, né si avvarranno di pratiche coercitive sul proseguimento dell'impiego di persone, come imporre ai dipendenti di pagare commissioni di reclutamento o trattenere documenti personali o di viaggio. I dipendenti devono essere in grado di lasciare il proprio impiego senza subire minacce o coercizioni. Né l'azienda né le entità che le forniscono manodopera tratterranno alcuna parte di stipendi, benefit, proprietà o documenti del personale al fine di costringerlo a continuare a lavorare per l'azienda.

I fornitori devono monitorare i rapporti con le agenzie di reclutamento o il personale a contratto in merito al rischio di tratta di esseri umani e alla conformità alle leggi anti-schiavitù applicabili.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

La Convenzione internazionale sul lavoro forzato dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), del 1930 (n. 29), definisce il lavoro forzato come "tutto il lavoro e il servizio che viene prestato da qualsiasi persona sotto la minaccia di una sanzione e per il quale la persona non si è offerta volontariamente".⁴

Gruppi vulnerabili, come migranti, donne, ragazze, persone con disabilità e gruppi religiosi ed etnici di minoranza corrono maggiori rischi di essere costretti a lavorare involontariamente. Il lavoro forzato si verifica in genere nel contesto della povertà, della mancanza di posti di lavoro e di istruzione sostenibili, nonché di un debole stato di diritto, della corruzione e di un'economia che dipende dal lavoro a basso costo⁵, ma può anche verificarsi in Paesi altamente sviluppati.

Il lavoro forzato può comportare minacce o violenza fisica e abusi reali, ma non è necessariamente sempre così. I datori di lavoro che adottano pratiche di lavoro forzato spesso utilizzano tattiche senza scrupoli, come la confisca dei documenti personali dei lavoratori, compresi passaporti e carte d'identità nazionali, e/o trattenere salari per garantire che i lavoratori non possano facilmente lasciare il loro impiego. I datori di lavoro possono anche minacciare di segnalare i lavoratori migranti alle autorità competenti, a meno che non accettino i termini di impiego del datore di lavoro.

Il lavoro vincolato si verifica quando una terza parte, come un genitore o un tutore, offre un lavoratore in cambio di denaro. I lavoratori vincolati sono costretti a lavorare per un

⁴ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Cosa è il lavoro forzato, la schiavitù moderna e il traffico di essere umani. <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

⁵ Anti-Slavery International. Cosa è il lavoro forzato? <https://www.antislavery.org/slavery-today/forced-labour/>

periodo di tempo fisso o fino a quando i proprietari non decidono di aver ricevuto un corrispettivo equo⁶.

Il lavoro per debito (o vincolo di debito) esiste quando i lavoratori (a volte con le loro famiglie) sono costretti a lavorare per un datore di lavoro al fine di pagare i debiti propri o ereditati⁷. In tali casi, i termini di rimborso sono spesso poco chiari e il datore di lavoro non sempre comunica al lavoratore il tempo necessario a ripagare il debito. Di conseguenza, i lavoratori saranno talvolta vincolati a un datore di lavoro per anni.

Il lavoro dei detenuti (o il lavoro carcerario) non è generalmente considerato lavoro forzato ai sensi del diritto internazionale. Tuttavia, il lavoro involontario svolto da detenuti che non sono stati condannati in un tribunale e il cui lavoro non è supervisionato da un'autorità pubblica è considerato lavoro forzato⁸. Ai fini di questo requisito, Mehuri non tollera l'uso della manodopera dei detenuti in nessuna circostanza, anche laddove sia consentita dalla legge nazionale locale applicabile del Paese.

La tratta di esseri umani è il reclutamento, il trasporto, il trasferimento, l'accoglienza o la ricezione di persone tramite forza, frode o inganno a scopo di lucro⁹.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica documentata che proibisce tutte le forme di lavoro forzato nelle loro operazioni aziendali, tra cui lavoro vincolato, per debito, lavoro dei detenuti e tratta di esseri umani. I fornitori comunicheranno chiaramente la politica ai reclutatori (comprese le agenzie di reclutamento esterne) e ai subappaltatori¹⁰, a seconda dei casi.

I fornitori adotteranno procedure appropriate per implementare la politica che includerà anche le procedure per l'assunzione, gli accordi su termini e condizioni equi di impiego con i lavoratori e la garanzia che tutti i lavoratori impiegati da reclutatori terzi (ad es., lavoratori interinali) non siano soggetti a condizioni di lavoro forzato.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Valutazione del rischio

I fornitori eseguiranno una valutazione documentata del rischio di lavoro forzato delle loro operazioni per identificare eventuali violazioni dei requisiti di Mehuri, come descritto in questo capitolo. I fornitori documenteranno eventuali aree di non conformità e implementeranno le azioni correttive appropriate.

⁶ Responsible Jewellery Council (RJC). 2019 Linee guida sul Codice delle pratiche. p.166.

<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-Guidance-April-2019.pdf>

⁷ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Aziende e lavoro forzato.

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

⁸ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Combattere il lavoro forzato: Manuale per datori di lavoro e imprese (2015). p.10. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf

⁹ Ufficio delle Nazioni Unite sulle droghe e la criminalità (United Nations Office on Drugs and Crime, UNODC). Traffico di essere umani. <https://www.unodc.org/unodc/en/human-trafficking/human-trafficking.html>

¹⁰ Ciò include il lavoro svolto presso le strutture del fornitore da lavoratori direttamente impiegati da un subappaltatore.

Rischi di lavoro forzato nella catena di fornitura

I fornitori adotteranno misure ragionevoli per identificare e, ove applicabile, mitigare i rischi correlati al lavoro forzato nelle loro catene di fornitura a monte. Ciò può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Verificare se i fornitori hanno adottato una politica che vieta l'uso del lavoro forzato;
- Verificare se i fornitori valutano le pratiche di assunzione dei reclutatori terzi, se applicabile; e
- Verificare se i fornitori utilizzano manodopera di migranti.

I fornitori che identificano il lavoro forzato effettivo o potenziale a monte della catena di fornitura intraprenderanno azioni immediate per mitigare questi rischi, che possono includere la sospensione o la cessazione dei rapporti commerciali con i fornitori.

Conservazione dei documenti

I fornitori non conserveranno o tratterranno documenti personali originali od oggetti dei lavoratori, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, passaporti, documenti d'identità nazionali, patenti di guida, visti, permessi di lavoro e permessi di residenza. I fornitori possono richiedere documenti personali originali allo scopo di adempiere a mansioni amministrative obbligatorie (come fare una fotocopia del documento di un lavoratore o per verificare le sue coordinate bancarie) o per adempiere a qualsiasi obbligo giuridico che il fornitore possa avere. In tal caso, tali documenti possono essere gestiti e/o trattati solo con il consenso esplicito del lavoratore e solo per il tempo necessario. Se in qualsiasi momento un lavoratore richiede che i suoi documenti personali vengano restituiti, i fornitori rispetteranno immediatamente tali richieste.

Commissioni e depositi

I Fornitori non richiederanno ai lavoratori di pagare alcuna commissione, deposito o costo associato al loro reclutamento e al loro impiego continuativo, comprese le spese relative all'impiego e al rimpatrio di lavoratori a contratto stranieri (Foreign Contract Workers, FCW), a meno che ciò non sia esplicitamente consentito dalla legge nazionale applicabile.

Se i FCW danno l'intero periodo di preavviso ai sensi dei loro contratti di lavoro o delle leggi e regolamenti applicabili, la struttura è responsabile del pagamento di tutte le spese di viaggio associate al loro ritorno al loro luogo di residenza abituale.

I fornitori non penalizzeranno i FCW per aver risolto volontariamente il loro contratto di lavoro anticipatamente senza ragionevole preavviso, deducendo gli stipendi base o straordinari dovuti.

I fornitori non implementeranno un programma di risparmio obbligatorio per i lavoratori.

Prestiti e anticipi salariali

I fornitori che erogano anticipi salariali e/o prestiti ai lavoratori lo faranno solo in conformità alla legge nazionale applicabile e garantiranno che qualsiasi condizione e/o termine di rimborso (incluso il rimborso degli interessi, se applicabile) sia comunicato verbalmente e

per iscritto ai lavoratori in una formulazione comprensibile. Un contratto di prestito o anticipo salariale deve essere firmato sia dal fornitore che dal lavoratore in anticipo.

Libertà di movimento

A meno che non sia necessario per motivi di sicurezza dei lavoratori, non vi sono restrizioni irragionevoli al movimento dei lavoratori e al loro accesso alle libertà fondamentali sul luogo di lavoro e, se del caso, nei dormitori/alloggi controllati dal datore di lavoro. I lavoratori sono liberi di lasciare la struttura alla fine dei loro turni di lavoro.

I fornitori non imporranno restrizioni sul numero o sull'orario delle pause bagno, né effettueranno detrazioni salariali associate all'uso dei servizi igienici da parte dei lavoratori.

I lavoratori non devono essere forzatamente obbligati a vivere in alloggi controllati o di proprietà del datore di lavoro. La libertà di movimento dei lavoratori che vivono in alloggi controllati dal datore di lavoro non deve essere irragionevolmente limitata.

Ai fornitori è vietato implementare un sistema di sorveglianza eccessivamente intrusivo o costante.

Cessazione del rapporto di lavoro

I lavoratori saranno autorizzati a risolvere il loro contratto di lavoro in qualsiasi momento dopo aver fornito un preavviso ragionevole in conformità ai termini e alle condizioni del contratto di lavoro. I fornitori non tratterranno alcuna parte dello stipendio e/o dei benefit del lavoratore allo scopo di impedire al lavoratore di lasciare il proprio impiego.

Uso di agenzie di reclutamento e lavoro a contratto

I fornitori monitoreranno i rapporti con le agenzie di reclutamento e/o il lavoro a contratto per il rischio di non conformità a uno qualsiasi dei requisiti di lavoro forzato di Mehuri, come descritto in questo capitolo guida. I fornitori adotteranno misure immediate e appropriate per porre rimedio ai rischi identificati.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno la Politica sul lavoro forzato a tutti i lavoratori e svolgeranno formazione per garantire che i lavoratori comprendano i loro diritti in conformità alla legge locale applicabile.

I fornitori garantiranno che i lavoratori e i reclutatori esterni coinvolti nell'assunzione di lavoratori ricevano una formazione dettagliata per garantire che la Politica sul lavoro forzato e le procedure associate siano implementate in modo efficace.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo, una politica documentata sul lavoro forzato, procedure documentate applicabili per garantire l'implementazione della politica, una valutazione documentata del rischio di lavoro forzato, registri di prestiti e anticipi salariali, copie dei termini e delle condizioni di impiego e/o dei contratti di lavoro, accordi con agenzie di reclutamento, registri dei

reclami dei lavoratori e delle risoluzioni dei reclami, registri di eventuali reclami applicabili sollevate da portatori di interessi esterni in relazione all'uso effettivo o potenziale del lavoro forzato.

3. Lavoro minorile e giovani lavoratori

Requisito

I fornitori non devono utilizzare né sostenere l'uso del lavoro minorile come definito nella Convenzione 138 dell'OIL, e le peggiori forme di lavoro minorile come definito nella Convenzione 182 dell'OIL.

L'età minima per l'impiego a tempo pieno non deve essere inferiore a quella di completamento dell'istruzione obbligatoria e, in ogni caso, non deve essere inferiore a 15 anni (o 14 anni ove stabilito dalle leggi locali in conformità con l'eccezione per i Paesi in via di sviluppo dell'OIL).

I fornitori devono garantire che tutti i giovani lavoratori (ossia quelli di età compresa tra l'età minima sopra descritta e i 18 anni) siano impiegati in circostanze ben definite, come i programmi di formazione professionale legale, che non siano dannose per la salute, la sicurezza o il morale dei giovani lavoratori e che rispettino le leggi applicabili.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Il termine "lavoro minorile" può essere definito come un lavoro che priva i bambini della loro infanzia, del loro potenziale di dignità e che è dannoso per il loro sviluppo fisico e/o mentale¹¹. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) lo descrive come lavoro che:

- è mentalmente, fisicamente, socialmente o moralmente pericoloso e dannoso per i bambini; e/o
- interferisce con la loro istruzione: privandoli dell'opportunità di frequentare la scuola; obbligandoli a lasciare la scuola prematuramente; o richiedendo loro di tentare di combinare la partecipazione scolastica con un lavoro eccessivamente lungo e pesante.

Le "peggiori forme di lavoro minorile" prevedono che i bambini siano in schiavitù, separati dalle loro famiglie, esposti a gravi pericoli e malattie e/o lasciati a difendersi per le strade delle grandi città, spesso in età molto giovane¹². Non tutto il lavoro dei bambini è considerato lavoro minorile e non tutto il lavoro minorile rientra nella definizione delle peggiori forme di lavoro minorile. I bambini che hanno raggiunto o superato l'età lavorativa minima e svolgono un lavoro (ad es., giovani lavoratori) che non influisce negativamente

¹¹ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Cosa è il lavoro minorile.
<https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>

¹² Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Cosa è il lavoro minorile.
<https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>

sulla loro salute fisica e/o mentale, sullo sviluppo personale o interferisce con la loro istruzione, possono trarre beneficio dall'apprendimento di nuove importanti competenze e dall'ottenimento di un'esperienza lavorativa cruciale. Tuttavia, i giovani lavoratori ancora sono in fase di sviluppo fisico, mentale ed emotivo. Rispetto agli adulti, sono più sensibili alle sostanze e alle condizioni pericolose e hanno maggiori probabilità di correre dei rischi. Tutto questo, combinato con la mancanza di consapevolezza delle regole di sicurezza, competenze ed esperienza lavorativa limitate, formazione inadeguata e incarichi di lavoro inadeguati, può spesso esporli a condizioni pericolose o pratiche di lavoro non sicure, con conseguente aumento del rischio di infortuni sul lavoro¹³.

Si stima che ci siano forse più di 168 milioni di bambini in tutto il mondo impegnati in attività che sarebbero considerate lavoro minorile e di questo numero circa 1 milione di bambini lavora nell'estrazione mineraria o nelle cave di miniere di oro, stagno, carbone, diamanti, gemme colorate, pietra e sale¹⁴. Esempi di lavoro minorile, comprese le peggiori forme di lavoro minorile, si possono trovare anche in altre parti della catena di fornitura dei gioielli, come nelle operazioni informali di riciclaggio dei metalli e durante il taglio e la lucidatura di diamanti e pietre preziose colorate.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica documentata che vieta l'uso del lavoro minorile nelle loro attività aziendali e impedisce ai giovani lavoratori di essere esposti a lavori pericolosi. I fornitori comunicheranno chiaramente la politica ai reclutatori (comprese le agenzie di reclutamento esterne) e ai subappaltatori, a seconda dei casi.

I fornitori avranno in atto procedure appropriate per implementare la politica che includeranno procedure per verificare l'età di tutti i lavoratori, compresi i lavoratori in-situ che sono assunti da agenzie di reclutamento e/o subappaltatori terzi.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Età lavorativa minima

I fornitori non devono reclutare persone di età inferiore ai 15 anni (o 14 anni ove stabilito dalle leggi locali in conformità all'eccezione per i Paesi in via di sviluppo dell'ILO). I fornitori hanno la responsabilità di garantire la conformità alla legge locale applicabile sull'età lavorativa minima e sulla protezione dei giovani lavoratori.

Verifica dell'età

¹³ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Sicurezza e salute per i giovani lavoratori: Foglio informativo per i datori di lavoro. 2019 p1.

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

¹⁴ OCSE. Azioni pratiche per le aziende per individuare e dare una risposta alla più gravi forme di lavoro minorile nella catena di approvvigionamento mineraria. 2017 p9.

<http://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

I fornitori stabiliranno e implementeranno procedure robuste per verificare l'età dei lavoratori. Le procedure riguarderanno i lavoratori impiegati direttamente, i lavoratori impiegati da agenzie di reclutamento terze e i lavoratori subappaltati in-situ¹⁵, e includeranno:

- Verificare l'età del lavoratore richiedendo al lavoratore di fornire una forma valida di documento d'identità con foto tra i quali: un passaporto, un documento d'identità con foto rilasciato da ente pubblico o una patente di guida;
- Assicurare che il documento d'identità con la foto corrisponda al volto dei lavoratori; e
- Conservare in archivio una fotocopia del documento di verifica dell'età. I fornitori non conserveranno i documenti di identità originali dei lavoratori (vedere anche i requisiti di conservazione dei documenti nel capitolo 2. Lavoro forzato).

Sicurezza dei giovani lavoratori

I fornitori dovranno disporre di un sistema per identificare le postazioni di lavoro e le operazioni che sono inappropriate per i giovani lavoratori in conformità alle leggi applicabili. I fornitori garantiranno che i giovani lavoratori non svolgano lavori che mettano a rischio la loro salute, sicurezza o morale (come definito dalla legge/Convenzioni dell'OIL 138 e 182). Ciò include:

- Esposizione a sostanze pericolose;
- Esposizione ad ambienti pericolosi (compresi ambienti che possono causare stress da calore o freddo);
- Lavori che richiedono l'uso di macchinari e attrezzature potenzialmente pericolosi;
- Esposizione a pericoli elettrici;
- Lavoro che comporta sollevamenti di carichi pesanti;
- Lavoro sotterraneo;
- Lavoro subacqueo;
- Lavorare in altezza;
- Lavoro in spazi ristretti;
- Lavoro svolto di notte (tra le 22:00 e le 5:00); e
- Qualsiasi altro tipo di lavoro che possa essere dannoso per la salute, la sicurezza o il morale dei giovani lavoratori.

I fornitori implementeranno processi per tracciare e monitorare il lavoro svolto dai giovani lavoratori. Ciò includerà:

- Garantire che i responsabili diretti interessati siano consapevoli delle restrizioni sui tipi di lavoro che può essere chiesto di svolgere ai giovani lavoratori;
- Garantire che ogni giovane lavoratore abbia una descrizione documentata del lavoro che spieghi il tipo di lavoro che svolgerà;
- Processi per il monitoraggio della salute e del benessere dei giovani lavoratori. Ciò potrebbe, ad esempio, includere l'organizzazione di controlli regolari con i giovani lavoratori per identificare potenziali segni di stress (fisico e mentale), malattie o infortuni, ecc.;

¹⁵ In pratica, ciò significa che i fornitori devono assicurarsi che tutti i lavoratori in subappalto che svolgono lavori presso i loro locali rispettino i requisiti di età minima.

- Ove richiesto dalla legge, fornire esami sanitari ai giovani lavoratori prima dell'assunzione e/o su base regolare dopo l'assunzione; e
- Garantire la conformità alle restrizioni sugli orari di lavoro e sugli straordinari per i giovani lavoratori in conformità alla legge locale.

Valutazione del rischio

I fornitori eseguiranno una valutazione del rischio documentata per identificare eventuali violazioni dei requisiti di Mejuri, nei modi descritti in questo capitolo. La valutazione del rischio ha lo scopo di identificare:

- Qualsiasi lavoratore minorenni che non soddisfi la soglia minima di età;
- Qualsiasi giovane lavoratore impegnato in un lavoro che possa potenzialmente essere dannoso per la salute, la sicurezza o il morale del lavoratore; e
- Problemi procedurali generali o punti deboli che potrebbero comportare una futura non conformità, a meno che non siano mitigati.

I fornitori adotteranno le misure documentate appropriate per affrontare eventuali aree di non conformità identificate, a meno che la non conformità non si riferisca alla presenza di uno o più lavoratori minorenni, nel qual caso i fornitori seguiranno le specifiche misure correttive descritte di seguito.

Rischi legati al lavoro minorile nella catena di fornitura

I fornitori adotteranno misure ragionevoli per identificare e, ove applicabile, mitigare i rischi correlati al lavoro minorile nelle loro catene di fornitura iniziali. Ciò può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Verificare se i fornitori hanno adottato una politica che vieta l'uso del lavoro minorile;
- Verificare che i fornitori dispongano di controlli di verifica dell'età e procedure relative all'uso dei giovani lavoratori; e
- Verificare che i fornitori siano conformi alla legge locale applicabile in materia di lavoro minorile e giovani lavoratori.

I fornitori che identificano lavoratori al di sotto dell'età di lavoro consentita nella loro catena di fornitura a monte devono adottare misure immediate di mitigazione del rischio, che possono includere la sospensione o la cessazione del rapporto commerciale con il fornitore (o i fornitori) in questione.

Rimedi al lavoro minorile

I fornitori informeranno immediatamente Mejuri della presenza di un lavoratore al di sotto dell'età di lavoro consentita presso uno qualsiasi dei locali e delle strutture del fornitore. Ciò include i lavoratori in-situ indirettamente impiegati da un'agenzia di reclutamento di terze parti o un appaltatore.

I fornitori che identificano lavoratori al di sotto dell'età di lavoro consentita presso le loro strutture adotteranno tutte le misure correttive necessarie in conformità alla legge locale applicabile.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno la politica sul lavoro minorile e tutte le procedure di assunzione e verifica dell'età applicabili, compresi i requisiti specifici relativi all'impiego di giovani lavoratori, ai responsabili delle assunzioni, alle agenzie di reclutamento di terze parti e ai subappaltatori applicabili.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo, una politica documentata sul lavoro minorile, procedure documentate applicabili per garantire l'implementazione della politica, una valutazione documentata del rischio del lavoro minorile, registri che mostrano i nomi e le età di tutti i giovani lavoratori, descrizioni documentate delle mansioni per tutti i giovani lavoratori, copie della documentazione della prova dell'età, registri di eventuali reclami applicabili sollevate da parti interessate esterne in relazione all'uso effettivo o potenziale del lavoro minorile, e piani documentati di rimedio del lavoro minorile (se applicabile e richiesto dalla legge).

4. Discriminazione

Requisito

I fornitori non adotteranno né condoneranno alcuna forma di discriminazione sul posto di lavoro durante qualsiasi fase del rapporto lavorativo, per motivi di razza, etnia, casta, origine nazionale, religione o credo, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica, stato civile, stato genitoriale, aspetto fisico, gruppo sociale, stato di veterano, stato di salute o età, o qualsiasi altra base specificata dalla legge. A tutte le persone saranno riconosciute pari opportunità e nessuno sarà discriminato sulla base di fattori non correlati alla propria capacità di svolgere il proprio lavoro.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

La discriminazione sul posto di lavoro si verifica quando una persona viene trattata in modo meno favorevole rispetto ad altre a causa di caratteristiche non correlate alle competenze della persona o ai requisiti intrinseci del lavoro. Tutti i lavoratori e le persone in cerca di lavoro hanno il diritto di essere trattati alla stessa maniera, indipendentemente da qualsiasi attributo diverso dalla loro capacità di svolgere il lavoro. La discriminazione può avvenire prima dell'assunzione, sul lavoro o al momento della cessazione del rapporto di lavoro¹⁶.

¹⁶ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Imprese, non-discriminazione ed equità. https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDF_EN/lang--en/index.htm

La discriminazione sul posto di lavoro non deve necessariamente essere intenzionale e può verificarsi a causa di una mancanza di consapevolezza e/o di alcune norme culturali. La discriminazione sul posto di lavoro può essere trovata in Paesi altamente sviluppati e in Paesi a basso reddito e può avvenire tra colleghi, con candidati e tra lavoratori e datori di lavoro.

Le persone potrebbero essere trattate in modo ingiusto o disuguale per una serie di motivi legati alle loro specifiche caratteristiche personali, comunemente definite anche “caratteristica protetta¹⁷”, ma a livello globale, la discriminazione sul posto di lavoro tende a colpire in modo particolare le donne, i giovani e gli anziani, i rifugiati e i lavoratori migranti, le persone con disabilità e le minoranze etniche.

La maggior parte dei Paesi dispone di leggi sulle pratiche di lavoro che includono disposizioni specifiche sulla non discriminazione, tuttavia in alcuni casi queste leggi possono essere deboli e/o debolmente applicate. Ad esempio, molti Paesi del Medio Oriente e dell’Africa hanno un punteggio scarso per quanto riguarda l’uguaglianza sul posto di lavoro per le donne¹⁸.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica documentata che proibisce tutte le forme di discriminazione sul posto di lavoro. La politica deve dichiarare esplicitamente che:

- I lavoratori e i candidati non subiranno alcuna forma di discriminazione per motivi di razza, etnia, casta, origine nazionale, religione o credenza, disabilità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica, stato civile, stato genitoriale, aspetto fisico, gruppo sociale, stato di veterano, stato di salute o età, o per qualsiasi altra base specificata dalla legge; e
- Nessun lavoratore sarà punito od oggetto di ritorsioni in alcun modo per aver segnalato problematiche relativi a pratiche discriminatorie effettive o potenziali.

I fornitori garantiranno che l’ambito delle loro procedure di reclamo e disciplina includa la gestione delle segnalazioni e dei casi di discriminazione sul luogo di lavoro. Vedere anche la sezione 6. Azioni disciplinari e sezione 22. Meccanismi di reclamo e rimedio.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un’adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell’implementazione e della supervisione di questo requisito.

Pratiche di impiego non discriminatorie

I lavoratori riceveranno la stessa retribuzione per lo stesso lavoro a prescindere da sesso, razza, religione, età, disabilità, orientamento sessuale, nazionalità, stato civile, opinione politica, gruppo sociale o origine etnica. I lavoratori avranno pari opportunità di

¹⁷ Una caratteristica protetta è una caratteristica personale specifica, come sesso, età, religione, che è protetta dalla legge, per cui si ha il diritto legale di non essere trattato/a in modo meno favorevole a causa di tale caratteristica.

¹⁸ Consiglio per le relazioni estere. Indice sulle condizioni di parità delle donne sul luogo di lavoro.
<https://www.cfr.org/legal-barriers/country-rankings/>

promozione, formazione, licenziamento e pensionamento in base alla loro capacità e non alle loro caratteristiche e convinzioni personali.

Tutte le decisioni relative all'impiego, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: assunzione, assegnazione del lavoro, bonus, indennità e altre forme di retribuzione e disciplina, devono essere prese esclusivamente in base all'istruzione, alla formazione e alle capacità o abilità dimostrate. Le caratteristiche di un individuo, come razza, sesso, stato civile e religione, non saranno alla base di tali decisioni di impiego.

I fornitori non utilizzeranno esami medici per impedire l'assunzione di un lavoratore o come condizione di impiego. Tali esami medici possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'epatite B, l'HIV o altri test vietati dalla legge.

I fornitori garantiranno la conformità alla legge nazionale locale applicabile per quanto riguarda l'uso di pratiche di impiego non discriminatorie e pari opportunità.

Donne lavoratrici e stato di gravidanza

I fornitori non effettueranno discriminazioni sulla base della gravidanza e rispetteranno tutte le leggi e i regolamenti nazionali locali applicabili in materia di gravidanza e protezione postnatale, benefit e retribuzione.

I fornitori non proibiranno alle lavoratrici di rimanere incinte né potranno in essere azioni ritorsive di qualsiasi natura contro le lavoratrici per essere rimaste incinte. Ciò include, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il licenziamento o la retrocessione di lavoratori in gravidanza e/o la deduzione dei salari.

I fornitori non richiederanno il test di gravidanza né riterranno la gravidanza come condizione di impiego (subordinatamente a considerazioni appropriate sulla salute e la sicurezza specifiche per il ruolo in questione).

Diversità e inclusione

I fornitori adotteranno misure ragionevoli per promuovere la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro che possono includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Svolgere formazione per i lavoratori, compresi i manager, sull'importanza e i benefici della diversità e dell'inclusione sul posto di lavoro;
- Garantire che le considerazioni riguardanti la diversità e l'inclusione facciano parte del processo di reclutamento;
- Consentire ai lavoratori di prendersi del tempo libero per festività religiose ed eventi che potrebbero non essere necessariamente osservati ufficialmente dall'azienda (ad es., Capodanno cinese);
- Assumere impegni per aumentare la rappresentanza di gruppi diversificati in posizioni di leadership e nella forza lavoro più ampia (ad es. gruppi etnici, background religiosi e orientamenti sessuali diversi, ecc.); e
- Partecipare a specifici eventi globali e nazionali che cercano di promuovere e migliorare la diversità e l'inclusione (ad es., Giornata internazionale della donna, Black History Month, Pride Month, ecc.).

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno la politica di non discriminazione e tutte le procedure applicabili ai responsabili delle assunzioni, alle agenzie di reclutamento di terze parti e ai subappaltatori applicabili.

I fornitori comunicheranno inoltre la politica di non discriminazione a tutti i lavoratori, supervisor e responsabili e svolgeranno formazione per garantire che tutti i lavoratori comprendano come identificare e segnalare casi di discriminazione sul posto di lavoro.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica di non discriminazione documentata, procedure documentate applicabili per garantire l'implementazione della politica, registri di formazione di non discriminazione e registri di eventuali reclami e risoluzioni di reclami riguardanti casi di pratiche di impiego discriminatorie.

5. Molestie

Requisito

Tutti i Fornitori di Mejuri sono tenuti a fornire un luogo di lavoro che garantisca rispetto e dignità a tutti i dipendenti. I fornitori devono garantire che i dipendenti non siano soggetti a trattamenti aggressivi o degradanti, molestie sessuali o fisiche, abusi mentali, fisici o verbali, punizioni corporali, minacce o altre forme di coercizione mentale o fisica, molestie o intimidazioni psicologiche o verbali nei confronti della dirigenza e del personale, dei loro familiari o dei colleghi non saranno tollerati in nessuna circostanza.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Le molestie sul posto di lavoro possono essere definite come una serie di comportamenti, pratiche o minacce inaccettabili, sia che si tratti di un singolo evento o di un evento ripetuto, che mirano, provocano o possono causare danni fisici, psicologici, sessuali o economici¹⁹. Le molestie possono assumere molte forme diverse, tra cui fare battute indesiderate sull'aspetto di una persona, perseguitare un collega per la sua religione o fede, esprimere commenti sessuali indesiderati su un collega o, in casi estremi, la violenza fisica, inclusa l'aggressione sessuale.

Le molestie possono coinvolgere una serie di attori diversi e il molestatore potrebbe essere il responsabile o il supervisore della vittima, un collega o una persona diversa (ad es. un cliente). Le molestie sul lavoro possono essere un fenomeno complesso e possono

¹⁹ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). 2019 p8. Ambienti di lavoro sicuri e salubri, liberi da violenza e molestie. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

essere difficili da identificare. Le vittime di molestie possono sentirsi troppo intimidite per segnalare casi di molestie o chiedere aiuto, quindi è importante che le aziende adottino politiche e procedure robuste che fungano da forte deterrente per i potenziali autori delle molestie e forniscano un mezzo di rimedio per le vittime.

Data la sua natura complessa, è impossibile creare un elenco esaustivo che descriva tutte le possibili forme di molestia, tuttavia è possibile generalizzare le diverse forme di molestia in categorie distinte.

Le molestie verbali possono consistere in commenti umilianti e offensivi, bullismo, insulti, ingiurie, urla, battute indesiderate e altri commenti ostili.

Le molestie psicologiche possono anche comportare molestie verbali e bullismo e includono azioni volte a umiliare qualcuno e a ridurre la sua autostima. Alcuni esempi sono pretese impossibili per un lavoratore, la richiesta costante a un lavoratore di svolgere compiti umilianti che potrebbero non far parte delle sue mansioni, il sottoutilizzo intenzionale delle competenze e dei talenti di una persona, la contestazione o il disaccordo costante con un collega o un subordinato.

Il bullismo informatico implica l'uso di social media, e-mail e/o messaggi SMS per deridere o sminuire qualcuno o inviare/condividere minacce o commenti umilianti a o su una persona.

Le molestie fisiche e la violenza possono variare da tocchi indesiderati all'uso della forza fisica sotto forma di attacchi, pugni, schiaffi, calci, morsi e spinte. Nelle sue forme peggiori, può causare lesioni gravi alla vittima e può includere l'uso di armi o altri oggetti potenzialmente pericolosi. Le molestie e le violenze fisiche includono anche le aggressioni e i palpeggiamenti sessuali fisici.

Le molestie sessuali includono in particolare commenti e proposte sessuali indesiderate, battute sessuali, condivisione di materiale sessualmente esplicito e invio di messaggi sessuali indesiderati tramite SMS, e-mail e social media. Può anche includere molestie e violenze sessuali fisiche.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica documentata che proibisce tutte le forme di violenza e molestie sul posto di lavoro, che devono includere specificamente:

- Trattamenti aggressivi o degradanti, molestie sessuali o fisiche, abusi mentali, fisici o verbali, punizioni corporali, minacce o altre forme di coercizione mentale o fisica; molestie o intimidazioni psicologiche o verbali nei confronti della dirigenza e del personale, dei loro familiari o dei colleghi;
- Un impegno a indagare su tutte le segnalazioni di violenza e molestie;
- Una dichiarazione che tutti i lavoratori che violano la politica saranno soggetti ad azioni disciplinari, che possono includere la cessazione del rapporto di lavoro; e
- Un impegno affinché i lavoratori non subiscano ritorsioni per aver sollevato preoccupazioni su violenza e molestie sul posto di lavoro.

I fornitori avranno in atto una procedura documentata per l'implementazione della politica che includerà un meccanismo per segnalare, indagare e porre rimedio a casi di violenza e

molestie sul posto di lavoro. Vedere anche la sezione 6. Azioni disciplinari e sezione 22. Meccanismi di reclamo e rimedio.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Pratiche di lavoro

I fornitori non utilizzeranno alcuna forma o minaccia di violenza fisica, compresi schiaffi, spinte o altre forme di contatto fisico come mezzo per mantenere la disciplina sul posto di lavoro.

I fornitori non utilizzeranno alcuna forma o minaccia di violenza verbale, tra cui urlare, gridare o usare un linguaggio minaccioso, umiliante od offensivo, come mezzo per mantenere la disciplina sul posto di lavoro.

I fornitori non utilizzeranno alcuna forma o minaccia di abuso psicologico, come costringere i lavoratori a firmare lettere di autocritica o pubblicare/rendere noti i nomi dei lavoratori soggetti a misure disciplinari come mezzo per mantenere la disciplina sul posto di lavoro.

Affrontare la violenza e le molestie

I fornitori indagheranno su tutte le segnalazioni e le denunce di violenza e molestie sul posto di lavoro e garantiranno che la procedura disciplinare aziendale includa misure specifiche per affrontare casi confermati di violenza e molestie, che includeranno sanzioni appropriate per i lavoratori che violano la politica di non violenza e molestie.

I fornitori garantiranno che eventuali sanzioni e rimedi siano implementati in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

Sicurezza

I fornitori garantiranno che tutte le pratiche di sicurezza, come la perquisizione dei lavoratori all'uscita dai locali, siano appropriate per il genere, non intrusive ed eseguite in conformità alla legge nazionale locale applicabile. Ove consentito dalla legge applicabile, le perquisizioni fisiche possono essere effettuate solo da personale di sicurezza dello stesso sesso della persona da perquisire e devono essere condotte all'aperto (ovvero, i lavoratori non possono essere costretti a entrare in una stanza per essere perquisiti lontana dalla vista di altri, a meno che ciò non sia volontariamente richiesto dal lavoratore per motivi di sensibilità culturale).

Tutte le procedure relative alla perquisizione dei lavoratori saranno documentate e seguite in modo coerente.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno la politica di divieto di molestie a tutti i lavoratori e svolgeranno una formazione che includerà:

- Formazione generale per tutti i lavoratori sull'argomento delle molestie, comprese linee guida chiare in modo che i lavoratori sappiano come segnalare preoccupazioni relative a violenza e molestie. I lavoratori saranno messi a conoscenza delle norme e delle procedure disciplinari applicabili;
- Formazione completa specifica per i lavoratori responsabili dell'indagine e della gestione delle segnalazioni di violenza e molestie, che includerà la formazione relativa all'implementazione delle procedure disciplinari e all'applicazione delle sanzioni, ove applicabile; e
- Formazione sulla prevenzione delle molestie per il personale addetto alla sicurezza specifica per i loro ruoli e responsabilità.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica di non violenza e molestie, un meccanismo documentato di reclamo e una procedura disciplinare, registri di eventuali reclami e risoluzioni di reclami riguardanti casi di molestie sul posto di lavoro, procedure applicabili per il personale di sicurezza e registri di violenza e formazione sulle molestie.

6. Azioni disciplinari

Requisito

I fornitori devono comunicare chiaramente le procedure disciplinari e gli standard correlati, e applicarli allo stesso modo a tutta la dirigenza e al personale.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Affinché le aziende operino in modo efficace, devono stabilire determinati standard e regole riguardanti le prestazioni e il comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro. Queste regole devono essere eque, chiare e documentate in modo che i lavoratori sappiano cosa ci si aspetta da loro.

In alcuni casi, i problemi relativi alle prestazioni e/o al comportamento dei lavoratori possono essere affrontati in modo informale. Ad esempio, se un lavoratore ha sviluppato l'abitudine di arrivare al lavoro in ritardo, un responsabile o un supervisore potrebbe essere in grado di risolvere il problema semplicemente tramite un colloquio informale con il lavoratore. Questi colloqui informali offrono ai datori di lavoro anche l'opportunità di comprendere se il lavoratore sta riscontrando problemi, sul lavoro o nella sua vita personale, che potrebbero influire sulle prestazioni o sul comportamento del lavoratore.

In altri casi, il problema può essere più grave e includere, ad esempio, accuse di molestie, aggressioni, furti e corruzione. In circostanze come queste, in cui non è appropriato tentare di risolvere il problema in modo informale, le aziende devono disporre di una procedura disciplinare documentata per indagare e affrontare i casi di condotta grave dei lavoratori.

Di solito, una procedura disciplinare sul posto di lavoro deve includere i seguenti elementi:

Indagare sulla presunta condotta grave per comprendere meglio cosa è successo, quando è successo e chi è stato coinvolto. Ciò può anche comportare un colloquio con i testimoni e la raccolta di prove a supporto dell'indagine. Il risultato dell'indagine potrebbe essere che non vi sia alcuna prova di condotta grave, nel qual caso la procedura può terminare subito.

Invitare il lavoratore a una riunione disciplinare una volta completata l'indagine iniziale e aver trovato prove sufficienti a dimostrare l'esistenza di una condotta grave.

Tenere la riunione disciplinare con il lavoratore in questione per discutere l'esito dell'indagine e ascoltare la versione degli eventi del lavoratore.

Determinare l'esito della procedura disciplinare può comportare l'emissione di un avvertimento scritto al dipendente o, a seconda della gravità della condotta, può comportare la cessazione del rapporto di lavoro.

Se il dipendente desidera contestare l'esito della procedura disciplinare, **può essere seguita da una procedura di appello**. Ciò comporta solitamente un'ulteriore riunione di appello.

Tutti i passaggi precedentemente descritti possono variare in base alla legge nazionale locale applicabile, ma le aziende che non affrontano la condotta grave sul posto di lavoro in modo equo e trasparente rischiano di esporsi ad azioni legali, come ad esempio da parte di un tribunale del lavoro.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica e una procedura disciplinare documentata che fornisce informazioni chiare e concise ai lavoratori in merito agli standard previsti per le prestazioni e il comportamento sul posto di lavoro.

I fornitori documenteranno e comunicheranno a tutti i lavoratori un processo disciplinare progressivo, ad es. l'aggravarsi delle azioni disciplinari come avvertimento verbale, avvertimento scritto, sospensione e licenziamento. Eventuali eccezioni a questa regola (ad es. licenziamento immediato per furto o aggressione) devono essere documentate anche per iscritto e comunicate chiaramente ai lavoratori.

I fornitori garantiranno che la politica e la procedura disciplinare includano eventuali disposizioni specifiche eventualmente richieste dalla legge nazionale locale applicabile.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Coerenza ed equità

I fornitori garantiranno che la politica e la procedura disciplinare siano sempre utilizzate in modo equo e coerente e che non siano mai utilizzate per punire, intimidire o molestare ingiustamente un lavoratore. Le misure disciplinari non devono includere:

- Detrazioni salariali o sullo stipendio;
- Ritorsioni per la segnalazione di un reclamo/lamentela; o
- Sanzioni per associarsi liberamente, per partecipare alla contrattazione collettiva o per partecipare a scioperi e dimostrazioni lecite (vedere Sezione 1. Libertà di associazione).

I lavoratori devono essere informati quando è stata avviata una procedura disciplinare nei loro confronti.

I lavoratori hanno il diritto di partecipare ed essere ascoltati in qualsiasi procedura disciplinare nei loro confronti.

I fornitori disporranno di un sistema che consente ai lavoratori di fare ricorso contro le azioni disciplinari senza timore di ritorsioni.

I fornitori conserveranno registri scritti delle azioni disciplinari intraprese, compresi i registri dei licenziamenti, come richiesto dalla legge o per un minimo di 12 mesi, a seconda di quale sia il periodo più lungo.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno la politica e la procedura disciplinare a tutti i lavoratori e garantiranno che sia sempre accessibile. Ciò può essere ottenuto includendo la politica e la procedura come parte di un manuale più ampio per i dipendenti.

I fornitori svolgeranno formazione per supervisor e manager su come gestire le questioni disciplinari in modo appropriato e in quali circostanze devono essere avviate misure disciplinari formali e da chi.

I fornitori garantiranno inoltre che i responsabili dell'implementazione della politica e della procedura disciplinare ricevano una formazione specifica su come condurre indagini sulla condotta grave dei lavoratori, tenere riunioni disciplinari e prendere decisioni soggette ai risultati di tale procedura. Ove applicabile, questa formazione sarà in linea con la legge o le linee guida nazionali locali applicabili.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica e una procedura disciplinare, registri di indagini disciplinari, decisioni e ricorsi, la prova che la politica e la procedura disciplinare sono state

comunicate per iscritto a tutti i lavoratori (ad es. un manuale per i dipendenti), e registri di formazione per i supervisor, responsabili e responsabili dell'attuazione della politica e della procedura disciplinare.

7. Orario di lavoro

Requisito

I fornitori devono rispettare le leggi locali e cercare di allinearsi alle convenzioni OIL volte a garantire che i dipendenti non lavorino per un numero di ore eccessive alla settimana. Data la natura stagionale del settore, in circostanze aziendali straordinarie può essere chiesto ai dipendenti di lavorare più a lungo dell'orario standard, con il loro consenso volontario non forzato. I lavoratori avranno diritto ad almeno un giorno di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Un numero eccessivo di ore di lavoro e periodi inadeguati di riposo e recupero possono danneggiare la salute dei lavoratori e aumentare il rischio di incidenti sul posto di lavoro.

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) stabilisce standard sull'orario di lavoro che forniscono un quadro per regolare l'orario di lavoro, i periodi di riposo giornalieri e settimanali e le festività annuali. La maggior parte dei Paesi ha limiti di legge di orario di lavoro settimanale di 48 ore o meno e le ore effettivamente lavorate alla settimana nella maggior parte dei Paesi sono inferiori allo standard di 48 ore stabilito nelle convenzioni OIL. Questi limiti servono a promuovere una maggiore produttività, salvaguardando al contempo la salute fisica e mentale dei lavoratori²⁰.

A causa della sua natura stagionale, i lavoratori del settore della gioielleria possono essere esposti a lunghe ore di lavoro, in particolare nei segmenti intermedi e finali della catena di fornitura. In molti casi, i lavoratori possono desiderare un orario più lungo per aumentare la propria retribuzione, ma è importante che i datori di lavoro limitino le ore di lavoro per salvaguardare il benessere della propria forza lavoro e garantire la conformità alla legge nazionale locale applicabile.

La convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui giorni²¹ di riposo stabilisce inoltre che in ogni periodo di sette giorni, ai lavoratori deve essere concesso un periodo di riposo comprendente almeno ventiquattro ore consecutive.

²⁰ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Imprese e orario di lavoro.

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 Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). C014 - Convenzione sul riposo settimanale, 1921 (No. 14).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312159

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica documentata sull'orario di lavoro. La politica includerà le seguenti informazioni:

- Le ore di lavoro massime che possono essere svolte in una settimana standard come stabilito dalla legge nazionale locale applicabile (48 ore, ad esempio);
- Il numero massimo di ore di straordinario che può essere svolto, oltre al numero massimo di ore settimanali standard, come stabilito dalla legge nazionale locale applicabile (60 ore in totale, ad esempio); e
- Dettagli relativi ai giorni di riposo obbligatori.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Normale orario di lavoro

La normale settimana lavorativa, esclusi gli straordinari, non supererà il limite massimo consentito dalla legge nazionale locale applicabile in cui opera il fornitore.

Ore di straordinario

I fornitori stabiliranno un meccanismo per determinare, monitorare e controllare le ore di straordinario dei lavoratori.

La settimana lavorativa massima, che comprende la normale settimana lavorativa e gli straordinari, non supererà il limite massimo consentito dalla legge nazionale locale applicabile in cui opera il fornitore.

Gli straordinari obbligatori possono essere utilizzati solo quando:

- È consentito dalla legge applicabile; e
- I fornitori osservano e rispettano tutte le condizioni specifiche e i limiti legali relativi all'uso degli straordinari obbligatori.

In tutti gli altri casi, gli straordinari saranno volontari per i lavoratori.

Convenzioni OIL sull'orario di lavoro

I fornitori cercheranno di allinearsi alle convenzioni OIL applicabili sull'orario di lavoro come segue:

- Una settimana lavorativa di 48 ore al massimo, esclusi gli straordinari; e
- Una settimana lavorativa di 60 ore al massimo, compresi gli straordinari.

Giorni di riposo e pause lavorative

I fornitori garantiranno che a tutti i lavoratori siano concessi dei giorni di riposo in conformità alla legge locale applicabile, ed almeno un giorno libero (24 ore) ogni 7 giorni, indipendentemente dalla legge locale.

I fornitori garantiranno pause ragionevoli per pasti e riposo, che, come minimo, devono rispettare la legge locale.

Sistema di registrazione del tempo di lavoro

I fornitori disporranno di un sistema elettronico di cronometraggio per registrare la presenza dei lavoratori e gli orari di lavoro (ad es. cartellini, impronte digitali, riconoscimento facciale e manuale). I fornitori garantiranno che i registri degli orari di lavoro possano misurare e registrare l'ora di ingresso e di uscita di ciascun lavoratore nella/dalla struttura e che ai lavoratori sia data l'opportunità di prendere atto regolarmente (almeno una volta al mese) della registrazione delle ore di lavoro reali.

I fornitori conserveranno registri completi e accurati delle presenze per ciascun dipendente per almeno 12 mesi, o più a lungo se richiesto dalla legge.

Formazione e comunicazione

I fornitori garantiranno che la politica sull'orario di lavoro sia comunicata a tutti i lavoratori, supervisori e responsabili.

I lavoratori responsabili dell'implementazione della politica sull'orario di lavoro riceveranno ulteriore formazione specifica come richiesto (ad es., monitoraggio del sistema di registrazione degli orari di lavoro).

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito, che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica sulle ore di lavoro, registrazioni delle ore lavorate dai dipendenti (ovvero, registrazioni prese dal sistema di registrazione degli orari di lavoro), una valutazione documentata del rischio delle ore di lavoro e registri della formazione applicabile.

8. Salari e benefici

Requisito

I fornitori devono pagare a tutti i lavoratori un salario equo basato sul maggiore degli importi fra quello stabilito come salario minimo legale applicabile o quello standard di settore prevalente.

I fornitori sono incoraggiati a fornire un livello di retribuzione per una normale settimana lavorativa che sia sufficiente a soddisfare le esigenze di base e a fornire reddito discrezionale. Come minimo, i fornitori devono rispettare le leggi applicabili in materia di pagamento dei salari e prestazione di benefici, tra cui ferie, congedi e indennità di fine rapporto.

I fornitori devono effettuare i pagamenti ai dipendenti con una regolare frequenza che sia stata precedentemente comunicata per iscritto e fornire loro buste paga che

indichino chiaramente il salario, i benefici e le detrazioni per ciascun periodo di retribuzione.

I dipendenti devono essere retribuiti per le ore di straordinario secondo la tariffa obbligatoria prevista dalle leggi locali o, laddove tali leggi non sussistano, gli straordinari devono essere pari ad almeno il 125% della tariffa salariale oraria ordinaria in conformità alle convenzioni OIL.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Oltre all'orario di lavoro, fra le condizioni di lavoro l'effetto più diretto e tangibile sulla vita quotidiana dei lavoratori è determinato dai salari e dal pagamento dei benefici. Sebbene i salari siano necessari per il mantenimento dei lavoratori e delle loro famiglie, in molte parti del mondo non è garantito l'accesso a salari adeguati e regolari²².

Un salario minimo è definito come l'importo minimo di remunerazione che un datore di lavoro è tenuto (per legge) a pagare ai salariati per il lavoro svolto durante un determinato periodo, che non può essere ridotto mediante contratto collettivo o un contratto individuale²³. Quasi tutti i Paesi stabiliscono un salario minimo nazionale che normalmente viene calcolato in base a una tariffa oraria.

Gli standard salariali prevalenti nel settore aiutano anche a orientare i datori di lavoro su quale sia il salario equo, tenendo conto di fattori come il tipo di lavoro, l'esperienza e le competenze richieste e il luogo in cui si svolge l'impiego. I datori di lavoro che pagano un salario equo, che in molti casi può superare di molto il corrispettivo minimo legale, hanno anche la probabilità di attrarre i migliori candidati per un ruolo.

Oltre al pagamento dei salari, i lavoratori di solito ricevono benefici aggiuntivi a seconda del ruolo e nel rispetto della legge applicabile. In generale, esistono tre tipi di benefici per i lavoratori: benefici che devono essere obbligatoriamente forniti dai datori di lavoro, benefici che potrebbero non essere necessariamente obbligatori per legge ma che sono considerati prassi standard del settore e benefici non standard ma desiderabili che i datori di lavoro possono offrire volontariamente per distinguersi dai loro concorrenti. Le prestazioni specifiche che i datori di lavoro devono fornire obbligatoriamente variano in base al Paese e alla giurisdizione, ma in genere includono aspetti come il congedo di maternità retribuito, il congedo retribuito, le liquidazioni di fine rapporto, il congedo per malattia e, in alcuni casi, i contributi pensionistici.

Politica e procedure

I fornitori dovranno disporre di un sistema documentato per la corresponsione di salari e benefici che, come minimo, sia conforme alla legge nazionale locale applicabile.

²² Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Standard internazionale sul salario lavorativo.

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

²³ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Salario minimo. Definizione e finalità.

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

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Salario equo

I fornitori garantiranno che i salari pagati per le ore di lavoro regolari siano almeno allineati con il salario minimo legale o il salario di settore concordato nell'ambito di un contratto collettivo, a seconda di quale sia il più alto.

I fornitori non pagheranno un salario "di prova" inferiore al salario minimo né utilizzeranno schemi di apprendistato come modo per pagare i lavoratori al di sotto del salario minimo.

I fornitori che impiegano lavoratori part-time e/o pagano i lavoratori utilizzando un sistema a tariffa unitaria²⁴, garantiranno di utilizzare un processo chiaro ed efficace per fare in modo che i lavoratori non siano retribuiti meno della retribuzione minima legale.

Benefici

I fornitori pagheranno ai lavoratori tutti i benefici obbligatori in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

Calendario dei pagamenti e detrazioni

I fornitori pagheranno i lavoratori entro la scadenza definita dalla legge nazionale locale applicabile e in conformità ai termini e alle condizioni contrattuali di impiego dei lavoratori (ad es., ogni due settimane, ogni mese). Quando non sono definiti limiti di tempo per legge, il salario deve essere pagato almeno entro trenta giorni.

Per ciascun periodo retributivo, i fornitori forniranno ai lavoratori un cedolino salariale comprensibile, che include i giorni lavorati, il salario o la tariffa unitaria guadagnata al giorno, le ore di straordinario a ogni tariffa specifica, bonus, indennità e detrazioni legali o contrattuali specificati.

Le detrazioni per servizi/beni per i lavoratori (ad es. alloggio, pasti e cancelleria) non devono superare il costo effettivo per la struttura. Tutti i lavoratori hanno il diritto di utilizzare o meno i servizi e i beni forniti dal datore di lavoro.

I fornitori garantiranno che tutte le trattenute legali siano calcolate in modo accurato e in conformità con la legge locale applicabile (ad es. imposte, previdenza sociale, pensione e assistenza sanitaria). I fornitori inoltreranno tutte le trattenute previste dalla legge alle autorità governative competenti in modo tempestivo, come stabilito dalla legge.

Le detrazioni salariali non obbligatorie (ad es. per il rimborso di un anticipo salariale o di un prestito) devono essere effettuate solo se il lavoratore ha fornito il proprio consenso scritto in anticipo.

²⁴ Ciò significa pagare un lavoratore in base all'unità realizzata, ad esempio il numero di gioielli prodotti, invece di essere pagati in base al tempo trascorso sul lavoro.

I fornitori garantiranno che i pagamenti salariali siano effettuati direttamente al lavoratore utilizzando un metodo di pagamento adeguato (ad es., bonifico bancario, assegno o contanti).

I fornitori stabiliranno un processo per la verifica e, ove applicabile, la correzione tempestiva degli errori di pagamento.

La liquidazione di fine rapporto del lavoratore sarà pagata correttamente e puntualmente come stabilito dalla legge.

Pagamenti degli straordinari

I fornitori pagheranno i lavoratori per le ore di straordinario lavorate a una tariffa maggiorata in conformità alla legge nazionale locale applicabile o secondo accordo contrattuale, a seconda di quale sia la più elevata. In assenza di legge applicabile, i fornitori rimborseranno i lavoratori per gli straordinari a una tariffa pari ad almeno il 125% della tariffa oraria standard. I fornitori che non pagano i lavoratori con una tariffa oraria utilizzeranno un metodo adeguato per calcolare le tariffe degli straordinari per garantire che questo requisito sia rispettato.

Conservazione dei documenti

I fornitori garantiranno che tutti i documenti, i registri e le relazioni sul libro paga previsti dalla legge siano disponibili, completi, accurati e aggiornati. Questi documenti devono essere conservati dal fornitore per almeno 12 mesi o più a lungo se previsto dalla legge.

Se previsto dalla legge, tutte le tariffe orarie, le tariffe unitarie, i bonus e gli altri incentivi dovranno essere confermati quali accurati dal lavoratore per iscritto.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno, verbalmente e per iscritto, in una formulazione comprensibile dal lavoratore, i salari, i sistemi di incentivi, i benefici e i bonus a cui tutti i lavoratori hanno diritto in tale struttura e ai sensi della legge locale applicabile.

I fornitori si assicureranno che tutti i lavoratori sappiano leggere i cedolini/le buste paga.

I fornitori offriranno una formazione completa a tutti i lavoratori responsabili della gestione delle buste paga e dei contratti.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, politiche e procedure relative alla erogazione di salari e benefici, registri di pagamenti e detrazioni salariali, registri delle buste paga e buste paga per ciascun lavoratore.

9. Termini generali di impiego

Requisito

A tutti i dipendenti sarà fornito un contratto di lavoro scritto e giuridicamente vincolante redatto in un linguaggio comprensibile dal lavoratore.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Nella maggior parte dei Paesi è obbligatorio un contratto di lavoro/impiego scritto. Alcuni Paesi non richiedono esplicitamente contratti di lavoro scritti, ma il datore di lavoro di solito deve fornire una dichiarazione scritta con alcuni dettagli chiave relativi al rapporto di lavoro.

I contratti di lavoro forniscono protezione al datore di lavoro e al lavoratore e sono generalmente utilizzati per delineare dettagli specifici relativi al rapporto di lavoro, tra cui il pagamento di salari, ore di lavoro, il pagamento di benefici, condizioni relative alla cessazione del rapporto di lavoro e qualsiasi requisito specifico relativo alla riservatezza.

Politica e procedure

I fornitori assumeranno un impegno documentato in una politica a fornire a tutti i lavoratori un contratto di lavoro/impiego.²⁵ I fornitori implementeranno tutte le procedure necessarie per garantire che questo impegno sia rispettato.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane e/o l'Ufficio legale, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Contratto di lavoro/impiego

I fornitori richiederanno ai lavoratori di firmare un contratto/accordo di lavoro prima dell'inizio dell'impiego. Al momento della firma del lavoratore, i fornitori consegneranno una copia del contratto di lavoro e/o dell'accordo dei termini e delle condizioni di lavoro firmati dalla struttura e dal lavoratore.

I fornitori garantiranno che il contratto sia scritto in una formulazione comprensibile dal lavoratore.

I fornitori che operano in giurisdizioni in cui i datori di lavoro sono giuridicamente obbligati a fornire ai lavoratori un contratto/accordo di lavoro scritto rispetteranno tutti i requisiti giuridici applicabili riguardanti il contenuto del contratto o dell'accordo.

²⁵ Non necessario se il lavoratore è assunto indirettamente tramite una terza parte, come un fornitore di lavoro o un'agenzia di reclutamento.

I fornitori che operano in giurisdizioni in cui i datori di lavoro non sono tenuti a fornire ai lavoratori un contratto/accordo di lavoro scritto, forniranno comunque a tutti i lavoratori un contratto/accordo di lavoro scritto che includa, come minimo, i seguenti dettagli:

- Nome completo e data di nascita del lavoratore;
- La natura del lavoro e il luogo in cui sarà eseguito;
- La durata del contratto (se applicabile);
- Ore di lavoro regolari previste, straordinari, frequenza dei giorni di riposo e festività;
- Retribuzione base oraria ordinaria;
- Tariffe salariali ordinarie, per gli straordinari e le ferie chiaramente definiti, comprese le ore di straordinario massime consentite;
- Dettagli delle detrazioni salariali;
- Benefici (compresi tutti i benefici previsti dalla legge);
- Frequenza dei pagamenti salariali e data del primo pagamento; e
- Procedure e termini di risoluzione del contratto/dimissioni (incluso il periodo di preavviso).

Una volta che il contratto/accordo è stato firmato dal fornitore e dal lavoratore, esso sarà giuridicamente vincolante.

I fornitori osserveranno tutti i requisiti giuridici delle pratiche di assunzione per apprendisti, per i lavoratori in prova, i lavoratori temporanei e i lavoratori a contratto.

I fornitori garantiranno che tutti gli agenti di lavoro o i broker da loro utilizzati siano legalmente registrati e che gli accordi scritti con gli agenti di lavoro siano disponibili come stabilito dalla legge.

Formazione e comunicazione

I fornitori si assicureranno che i lavoratori comprendano i termini e le condizioni di impiego prima di firmare il contratto di lavoro/impiego.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, copie dei contratti di lavoro/impiego firmati per ciascun lavoratore, le prove che i contratti di lavoro/impiego sono conformi alla legge nazionale locale applicabile, ove applicabile.

10. Subappalto

Requisito

I fornitori non dovranno subappaltare alcuna parte del lavoro senza divulgare tali rapporti fuori sede, di lavoro a casa o di subappalto a Mejuri. Chiunque lavori ai prodotti Mejuri per conto del fornitore sarà soggetto al presente Codice e il fornitore è responsabile della conformità ai presenti requisiti.

Applicabilità

Questo requisito si applica a qualsiasi fornitore di Mejuri che intende subappaltare qualsiasi parte di un ordine di lavoro concordato a una terza parte²⁶.

Contesto

Il subappalto è la pratica di cedere, o esternalizzare, parte o tutti gli obblighi che una società ha ai sensi di un contratto, a un'altra parte nota come subappaltatore.

Nel settore della gioielleria, i produttori possono utilizzare subappaltatori per vari motivi. Un fornitore può decidere, ad esempio, di subappaltare una parte o la totalità di un ordine a un'altra azienda durante i periodi di intenso lavoro, per garantire che l'ordine possa essere completato in tempo.

Anche se il subappalto di per sé non è necessariamente da evitare, è fondamentale che i fornitori siano trasparenti con i clienti se intendono esternalizzare qualsiasi parte dei loro obblighi a un'altra azienda, soprattutto quando il fornitore e il cliente hanno stipulato un contratto giuridicamente vincolante.

Politica e procedure

I fornitori che utilizzano subappaltatori adotteranno una politica e una procedura documentate che includeranno misure per garantire che il fornitore rimanga conforme ai requisiti di Mejuri sull'uso dei subappaltatori.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Approvazione dei subappaltatori

I fornitori richiederanno l'approvazione di Mejuri prima di esternalizzare qualsiasi parte del lavoro relativo alla produzione di merci Mejuri a un subappaltatore terzo. Ciò include anche i subappaltatori che svolgono lavori presso le strutture/i locali del fornitore.

Solo i subappaltatori che sono stati pre-approvati da Mejuri potranno svolgere lavori per conto del fornitore.

Conformità dei subappaltatori al Codice dei fornitori di Mejuri

I fornitori saranno responsabili di garantire che i subappaltatori approvati rispettino il Codice di condotta dei fornitori di Mejuri. Ciò includerà, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Una verifica delle politiche, delle procedure e di altra documentazione del subappaltatore pertinente al presente Codice di condotta dei fornitori;
- Una valutazione documentata della conformità della postazione; e

²⁶ Il requisito non si applica ai fornitori di Mejuri che acquistano materiali da un altro fornitore per completare un ordine di lavoro per Mejuri presso la propria struttura (ad es., un produttore di gioielli che acquista metalli preziosi da una raffineria allo scopo di produrre articoli di gioielleria per Mejuri). Si applica solo quando il lavoro che il fornitore ha originariamente accettato di completare per Mejuri è subappaltato a un'altra società (in tutto o in parte).

- Visita (o visite) alle strutture dei subappaltatori.

Quando richiesto, i fornitori dovranno provare a Mejuri che i subappaltatori approvati rispettino i requisiti del Codice di condotta dei fornitori. Mejuri si riserva il diritto di condurre verifiche in loco con o senza preavviso presso le strutture dei subappaltatori e i fornitori diretti di Mejuri devono garantire che eventuali subappaltatori approvati siano a conoscenza di questo requisito.

Accordi di lavoro a domicilio

Gli accordi di lavoro a domicilio sono consentiti ma solo quando ciò non include la rimozione di materiali e/o prodotti che fanno parte della catena di fornitura di Mejuri dai locali e dalle strutture ufficiali del fornitore. A scanso di equivoci, ciò significa che i lavoratori non rimuoveranno i prodotti Mejuri (in alcun modo) dalla struttura del fornitore per lavorare a casa o in qualsiasi altra sede che non sia di proprietà e controllata dal fornitore.

Formazione e comunicazione

I fornitori garantiranno che i subappaltatori approvati ricevano una copia della Guida al Codice di condotta dei fornitori di Mejuri e ricevano la formazione sulla conformità applicabile.

I fornitori garantiranno che tutti i lavoratori responsabili della gestione dei subappaltatori ricevano una formazione specifica per garantire la conformità a questo requisito.

Documentazione

I Fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica e una procedura dei subappaltatori, termini contrattuali con i subappaltatori, registri di formazione e comunicazione con i subappaltatori e valutazioni della conformità dei subappaltatori al Codice di condotta dei fornitori di Mejuri.

11. Salute e sicurezza

Requisito

Devono essere in atto procedure appropriate per valutare regolarmente i pericoli sul posto di lavoro e occorre implementare programmi e controlli tecnici appropriati per ridurre al minimo i rischi di incidenti sul lavoro. I fornitori si impegneranno a migliorare continuamente l'efficacia dei loro programmi di salute e sicurezza, e cercheranno di implementare le migliori pratiche nei loro settori. I fornitori devono essere incoraggiati ad avere un rappresentante designato per la salute e la sicurezza che monitori la conformità della struttura alle procedure.

I fornitori forniranno ai dipendenti la necessaria formazione e/o istruzione in materia di salute e sicurezza, e garantiranno sistemi adeguati a rilevare ed evitare potenziali minacce, e per poter migliorare continuamente la salute e la sicurezza.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), ogni anno vengono registrati circa 2,7 milioni di decessi correlati al lavoro²⁷. La maggior parte dei Paesi dispone di leggi in materia di salute e sicurezza che impongono alle aziende di implementare controlli per gestire e ridurre al minimo i rischi relativi a pericoli, infortuni e malattie occupazionali. Tuttavia, questi requisiti variano significativamente tra i Paesi e, in alcuni casi, potrebbero non essere adeguatamente applicati.

L'obiettivo principale di un programma di salute e sicurezza è prevenire infortuni, malattie e decessi sul posto di lavoro, nonché le sofferenze e le difficoltà finanziarie che questi eventi possono creare per i lavoratori, le loro famiglie e i datori di lavoro. La complessità e l'ambito del programma di salute e sicurezza varieranno necessariamente a seconda del tipo di attività svolta dall'azienda. Una raffineria di metalli preziosi, ad esempio, dovrà implementare controlli specifici per la salute e la sicurezza che sembreranno molto diversi da quelli necessari a un commerciante di pietre preziose di dimensioni minori.

Un tipico programma di salute e sicurezza includerà, tuttavia, i seguenti elementi fondamentali:

- Politiche e procedure che guidano la governance e l'implementazione del programma;
- Identificazione e valutazione dei pericoli;
- Prevenzione e controllo dei pericoli;
- Segnalazione, valutazione e miglioramento degli incidenti; e
- Comunicazione e formazione.

Disporre di solidi sistemi di gestione della salute e della sicurezza avvantaggia non solo i lavoratori ma anche i datori di lavoro, garantendo che ci siano meno infortuni e malattie nel personale, meno giorni di malattia, una ridotta esposizione a richieste di risarcimento e multe e una maggiore motivazione e prestazioni da parte dei lavoratori.

Politica e procedure

I fornitori disporranno di una politica e di un programma globali documentati in materia di salute e sicurezza, che includeranno procedure per garantire l'implementazione di tutti i requisiti descritti in questo capitolo.

Implementazione pratica

Responsabilità

²⁷ Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Standard di lavoro internazionale sulla sicurezza e la salute. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-en/index.htm>

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello e/o a un comitato per la salute e la sicurezza la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Conformità legale e permessi

I fornitori otterranno, conserveranno e gestiranno tutti i permessi, le licenze, le registrazioni e le approvazioni regolatorie necessari in materia di salute e sicurezza occupazionale, come previsto dalla legge nazionale locale applicabile. I fornitori garantiranno che tutti i permessi, le licenze, le registrazioni e le approvazioni regolatorie siano validi e aggiornati.

I fornitori rispetteranno pienamente la legge nazionale locale applicabile per quanto riguarda le ispezioni obbligatorie in materia di salute e sicurezza.

Requisiti generali

I fornitori:

- Dovranno valutare regolarmente i pericoli sul posto di lavoro e implementeranno programmi e controlli appropriati per ridurre al minimo i rischi di incidenti sul lavoro;
- Garantiranno che le valutazioni dei rischi siano condotte da personale con le competenze necessarie (potrebbe essere necessario utilizzare personale diverso per valutare diversi tipi di rischi);
- Condurranno una valutazione dei rischi di operazioni nuove o modificate, tra cui attrezzature, postazione di lavoro, luogo di lavoro o processi nuovi o modificati;
- Garantiranno che tutti i risultati e riscontri della valutazione dei rischi siano documentati;
- Risponderanno in modo appropriato ai rischi identificati utilizzando una gerarchia di controlli dei pericoli come segue:
 - **Eliminare il pericolo:** rimuovere fisicamente il pericolo.
 - **Sostituzione** – utilizzando un'alternativa più sicura.
 - **Controlli tecnici:** modifica delle apparecchiature o del luogo di lavoro, utilizzo di barriere protettive, ventilazione, ecc.
 - **Controlli amministrativi:** formazione, pause di riposo adeguate, limitazione dell'accesso alle aree pericolose, ecc.
 - **DPI** – fornire ed esigere l'uso di dispositivi di protezione individuale.
- Implementeranno processi di monitoraggio e valutazione che includano la segnalazione degli incidenti di salute e sicurezza e la pianificazione del miglioramento.

Aree di lavoro

I fornitori garantiranno che le aree di lavoro siano pulite, ordinate, in buono stato di riparazione e prive di pericoli di inciampo e altre ostruzioni non necessarie.

Uso di macchinari

I fornitori svilupperanno e implementeranno processi e procedure per ridurre o eliminare i rischi associati ai macchinari che includono:

- **Installazione di macchinari:** un processo per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza legati all'installazione di macchinari. Occorre inoltre prendere in considerazione il modo in cui l'installazione di nuovi macchinari può influire su altre aree del programma di salute e sicurezza, come l'uso di DPI, la ventilazione, la sicurezza antincendio e le sostanze pericolose. Ove applicabile, i fornitori aggiorneranno altri processi e procedure;
- **Funzionamento dei macchinari:** un processo per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza relativi al funzionamento di macchinari che includerà la formazione per gli operatori dei macchinari; e
- **Manutenzione dei macchinari:** un processo per ridurre i rischi per la salute e la sicurezza relativi alla manutenzione delle macchine che includerà procedure di lockout tagout (LOTO) per prevenire un avvio o un rilascio imprevisto di energia immagazzinata. La manutenzione dei macchinari sarà eseguita solo da un tecnico qualificato e in conformità alle procedure predefinite.

I fornitori utilizzeranno controlli di salvaguardia dei macchinari, inclusi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, rilevatori e allarmi, sistemi di interblocco²⁸, protezione delle macchine e sistemi automatizzati. I fornitori garantiranno che tutti i controlli di salvaguardia dei macchinari siano funzionali e non difettosi.

I fornitori coinvolti nel taglio e nella lucidatura dei diamanti utilizzeranno solo torni diamantati privi di cobalto.

Sicurezza elettrica

I fornitori svilupperanno e implementeranno processi e procedure per ridurre o eliminare il rischio associato ai pericoli elettrici. Ciò includerà, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Garantire che solo i fornitori di servizi o personali qualificati e autorizzati possano eseguire la manutenzione e le riparazioni di apparecchiature e sistemi elettrici;
- Garantire che le aree di distribuzione elettrica siano protette da danni accidentali;
- Garantire che tutti i pannelli di distribuzione elettrica, gli interruttori, i pulsanti e le scatole di derivazione siano completamente chiusi e protetti dalle condizioni di umidità;
- Garantire che tutti i cavi e i cablaggi elettrici siano in buone condizioni e che non vi siano cavi o circuiti esposti; e
- Garantire che le apparecchiature e i sistemi elettrici siano ispezionati regolarmente e in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

Illuminazione

I fornitori garantiranno che tutte le aree di lavoro siano sufficientemente illuminate per consentire ai lavoratori di svolgere il proprio lavoro in sicurezza.

Prevenzione delle cadute

I fornitori implementeranno procedure per ridurre o eliminare il rischio di caduta o di essere colpiti da un oggetto cadente che comprenderanno, come minimo, quanto segue:

²⁸ un dispositivo che impedisce all'operatore del macchinario di effettuare una manovra inappropriata o regola il sistema a uno stato di sicurezza se l'operatore esegue una manovra inappropriata.

- L'imbracatura integrale obbligatoria per qualsiasi altezza non protetta di 1,8 m (6 piedi) o superiore;
- Accesso limitato alle aree in cui esiste il rischio di cadere o di caduta di oggetti;
- Tutte le scale fisse superiori a 2,1 m (7 piedi) avranno una gabbia costruita intorno ad esse ad un'altezza di 2,1 m (7 piedi); e
- Qualsiasi luogo in cui le persone possano cadere più di 1,2 m (4 piedi) sarà protetto da una ringhiera.

Stress da caldo/freddo

I fornitori implementeranno procedure per eliminare o ridurre i rischi associati allo stress da caldo e freddo. Ciò includerà:

- Identificare i fattori di rischio relativi ai pericoli legati al calore e al freddo;
- Distribuzione di indumenti protettivi;
- Garantire che sia sempre disponibile acqua potabile;
- Fornire ai lavoratori l'accesso all'ombra per i periodi di riposo preventivo;
- Rispondere ai sintomi di stress da caldo e freddo (ad es., fornire accesso a cure mediche); e
- Mantenimento delle temperature delle aree di lavoro a livelli confortevoli²⁹.

Ventilazione

I fornitori offriranno una ventilazione adeguata in tutti gli spazi di lavoro, compresa la ventilazione naturale (finestre, porte, muratura ventilata/griglie) e/o la ventilazione meccanica (condotti dell'aria e sistemi di filtraggio, ventilatori, ecc.).

Ove applicabile, la ventilazione di scarico sarà installata nell'area di lavoro per raccogliere e rimuovere efficacemente le emissioni atmosferiche di sostanze chimiche pericolose.

Attrezzature antincendio

I fornitori valuteranno e cercheranno di prevenire i rischi di incendio attraverso il controllo di fonti di calore, quali impianti e strumenti elettrici, inizi di incendio (ad es. fumo) e il controllo di materiali infiammabili e la loro separazione.

I fornitori disporranno di un numero di attrezzature antincendio completamente funzionanti e adeguate, compresi estintori, allarmi antifumo e, come previsto dalla legge locale, idranti e sistemi antincendio, in tutte le strutture e i siti (comprese nelle aree di alloggio) che come minimo siano pienamente conformi alla legge nazionale locale applicabile, siano appropriati al tipo di potenziale rischio di incendio e si trovino vicino alla fonte di potenziale principio d'incendio.

I fornitori avranno in atto un programma di ispezione, test e manutenzione per garantire che tutte le apparecchiature di sicurezza antincendio siano ben mantenute e funzionanti.

Uscite di emergenza

In conformità alla legge nazionale locale applicabile, i fornitori avranno un numero appropriato di uscite di emergenza visibilmente segnalate in tutte le strutture e i siti

²⁹ Ciò potrebbe non essere sempre fattibile per alcune attività lavorative, come la fusione di metalli, la raffinazione, ecc. In tali casi, i fornitori devono implementare controlli appropriati per ridurre al minimo i rischi descritti sopra.

(comprese le aree di alloggio) che sono situate in modo appropriato in base alla struttura e alla disposizione di ciascun edificio.

Le uscite di emergenza saranno illuminate (con l'uso dell'alimentazione di riserva durante un'interruzione di corrente), senza ostacoli e sempre sbloccate. Ai lavoratori non sarà impedito di lasciare le strutture e i locali del fornitore durante un'emergenza.

Prontezza alle emergenze

In conformità alla legge nazionale locale applicabile e in base ai risultati della valutazione dei rischi, i fornitori stabiliranno procedure di emergenza e piani di evacuazione per tutte le emergenze prevedibili in materia di salute e sicurezza, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo: incendi, emergenze mediche, esplosioni, minacce di bombe, scontri armati e disastri naturali (ad es., tempeste, terremoti, inondazioni). Ciò includerà:

- Una procedura documentata di evacuazione di emergenza che viene comunicata a tutti i lavoratori, compresi i lavoratori interinali in situ e gli appaltatori;
- Procedure per l'attivazione degli allarmi di evacuazione di emergenza;
- Responsabilità per lavoratori specifici in caso di emergenza (ad es., per addetti alle emergenze/alla sicurezza antincendio, coordinatori delle evacuazioni, ecc.);
- Procedure per contattare i servizi di emergenza locali (potrebbero essere automatizzate anche in caso di attivazione di un allarme di evacuazione di emergenza);
- Dettagli dei punti di assemblaggio esterni in cui i lavoratori devono riunirsi in caso di evacuazione; e
- Procedure per censire tutti i lavoratori in seguito a un'evacuazione di emergenza (ad es., una chiamata a turno nei punti di incontro).

I piani di evacuazione di emergenza saranno pubblicati in luoghi ben visibili in tutta la struttura che includono procedure di evacuazione dettagliate in caso di emergenza.

I fornitori disporranno di un sistema di allarme per l'evacuazione di emergenza in conformità alla legge nazionale locale applicabile che viene testato regolarmente.

I fornitori eseguiranno periodicamente esercitazioni di evacuazione di emergenza per tutto il personale almeno su base annuale.

Sostanze pericolose

I fornitori conserveranno un inventario delle sostanze pericolose presso le loro strutture. Le schede dati di sicurezza (SDS) saranno accessibili ovunque vengano utilizzate sostanze pericolose e i relativi rischi saranno comunicati in modo chiaro e attivo a tutto il personale che le utilizza (compresi eventuali appaltatori in-situ). Le sostanze chimiche e le sostanze pericolose sono etichettate secondo le istruzioni riportate sull'etichetta e i requisiti SDS.

I fornitori stabiliranno procedure per la manipolazione, lo stoccaggio e lo smaltimento delle sostanze pericolose in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

I fornitori garantiranno che chiunque lavori con sostanze pericolose riceva un'adeguata formazione sulla sicurezza e riceva DPI appropriati.

I fornitori non utilizzeranno sostanze pericolose soggette a divieti internazionali, come ad esempio sostanze che riducono l'ozono e inquinanti organici persistenti.

I fornitori garantiranno che i lavoratori non siano esposti a livelli di sostanze pericolose che superano il limite di esposizione occupazionale (Occupational Exposure Limit, OEL) regolatorio locale. Il test dei fattori di rischio sul lavoro sarà condotto almeno una volta all'anno, o come richiesto dalle leggi e dai regolamenti applicabili. I risultati di questi test devono essere registrati, conservati e resi disponibili per la revisione. Se i risultati dei test indicano che i livelli di esposizione hanno superato l'OEL, la struttura deve agire immediatamente per mitigare l'esposizione e portarla entro limiti accettabili.

Pronto soccorso

I fornitori completeranno una valutazione del rischio medico documentata per identificare i pericoli e le attività sul posto di lavoro che potrebbero causare lesioni o malessere a un lavoratore.

I fornitori avranno una procedura di pronto soccorso documentata e piani per rispondere a incidenti e inconvenienti sul posto di lavoro che richiedono una risposta medica. Ciò includerà, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Dettagli su ruoli e responsabilità specifici;
- Accesso ad almeno un kit di pronto soccorso ben rifornito su ogni piano. Un kit di pronto soccorso rifornito deve essere reso disponibile ogni 100 lavoratori o come richiesto dalla legge;
- Garantire che vi sia un numero adeguato di operatori di pronto soccorso certificati in-situ durante l'orario di lavoro;
- Procedure per il trasporto di personale ferito o che non sta bene alle strutture mediche locali; e
- Numeri di telefono da contattare per i servizi medici di emergenza.

I fornitori condurranno e copriranno il costo dei controlli regolari della salute sul lavoro per i lavoratori, come richiesto dalle leggi e dai regolamenti applicabili.

Dispositivi di protezione individuale (DPI) e protezione respiratoria

I fornitori condurranno una valutazione documentata del rischio dei DPI per identificare le attività e i pericoli correlati che potrebbero richiedere l'uso dei DPI.

In conformità alla legge nazionale locale applicabile, i fornitori offriranno gratuitamente ai lavoratori i DPI appropriati, si assicureranno che siano utilizzati secondo le istruzioni impartite e metteranno una segnaletica appropriata accanto a tutte le postazioni di lavoro e le attrezzature in cui è previsto l'uso dei DPI.

I fornitori elaboreranno procedure documentate per l'uso dei DPI che devono includere:

- Una descrizione dei tipi di DPI che i lavoratori devono indossare per diversi compiti e attività;
- Procedure per ispezionare e mantenere i DPI in buone condizioni d'uso; e
- Procedure per segnalare e sostituire i DPI difettosi o malfunzionanti.

I fornitori garantiranno che tutti i DPI utilizzati siano conformi agli standard nazionali o internazionali applicabili.

Tipi specifici di DPI che i fornitori devono considerare includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Calzature** – scarpe o stivali industriali che proteggono i piedi da impatti, fuoriuscite di sostanze chimiche, vetri rotti e altri detriti;
- **Guanti** – che proteggono le mani da sostanze chimiche aggressive o abrasioni;
- **Cappotti/giacche/pantaloni protettivi** – abbigliamento specializzato che fornisce protezione da sostanze chimiche, temperature estreme, acidi, detriti, ecc.;
- **Occhiali** - occhialini che proteggono gli occhi dell'utente da sostanze, prodotti chimici e detriti potenzialmente dannosi;
- **Mascherine e protezioni per il viso** – mascherine respiratorie per proteggere i polmoni dell'utente da polvere, sostanze chimiche e altre particelle trasportate dall'aria e schermi per il viso per fornire protezione da sostanze chimiche, detriti, acidi, metalli fusi/caldi, ecc.;
- **Tappi o cuffie per le orecchie** – per proteggere l'udito dell'utente da rumori forti; e
- **Protezione della testa** - caschi di sicurezza per proteggere la testa dell'utente da cadute di oggetti e impatti.

I fornitori garantiranno che qualsiasi lavoratore tenuto a indossare i DPI riceva una formazione iniziale e continua sull'uso e la cura corretti, come richiesto.

Acqua potabile

I fornitori forniranno a tutti i lavoratori l'accesso all'acqua potabile, indipendentemente dalla legge nazionale locale applicabile.

L'acqua potabile sarà disponibile liberamente in ogni momento e a una distanza ragionevole dal luogo di lavoro e, ove applicabile, dalle aree di alloggio.

Servizi igienici

I fornitori devono fornire un numero sufficiente di servizi igienici maschili e femminili in conformità alla legge locale applicabile. Quando la legge locale non stabilisce requisiti, i fornitori devono avere almeno una toilette ogni 25 lavoratori, rispettivamente per i dipendenti di sesso maschile e femminile. I fornitori non potranno alcuna restrizione indebita sull'uso dei servizi igienici,

che saranno sanificati, puliti almeno ogni giorno, garantiranno una privacy adeguata (cabine con porte) e dovranno essere provvisti di carta igienica, acqua corrente pulita e sapone. I lavoratori devono avere accesso ad acqua pulita per il lavaggio nelle vicinanze dei servizi igienici.

Ergonomia

I fornitori avranno un sistema per identificare, valutare e ridurre al minimo i rischi derivanti dal lavoro fisicamente impegnativo e da attività altamente ripetitive, per prevenire infortuni sul lavoro o impatti sulla salute.

Le valutazioni dei rischi ergonomici saranno condotte su tutte le linee di produzione, le attrezzature, gli strumenti e le postazioni di lavoro nuovi o modificati prima di essere messi in produzione. Le potenziali attività con fattore di rischio includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Sollevamenti pesanti;
- Spingere e tirare;
- Trasportare;
- Afferrare;
- Posture scomode o prolungate (compresa la posizione seduta o eretta per lunghi periodi di tempo);
- Attività ripetitive;
- Stress da contatto (ovvero forza concentrata su una piccola area del corpo); e
- Vibrazione.

I fornitori elimineranno o ridurranno i rischi ergonomici utilizzando:

- **Miglioramenti tecnici** - riorganizzazione, modifica, riprogettazione o sostituzione di strumenti, apparecchiature, postazioni di lavoro, imballaggi, parti o prodotti;
- **Miglioramenti amministrativi** - modifica delle pratiche di lavoro, concedere tempi di recupero, regolazione del ritmo e del programma di lavoro; e
- **Dispositivi di protezione individuale (DPI)** - uso di guanti, calzature, ginocchiere e gomitiere, ecc.

I fornitori garantiranno che supervisori e responsabili siano formati su come riconoscere i pericoli e lo stress ergonomici e che i lavoratori sappiano come segnalare e sollevare dubbi in merito a problemi ergonomici.

Strutture dormitorio

I fornitori che forniscono sistemazioni in strutture dormitorio completeranno una valutazione del rischio documentata prima dell'occupazione e annualmente (o più frequentemente se richiesto dalla legge), per identificare i pericoli associati all'utilizzo e alla manutenzione delle strutture.

In conformità alla legge nazionale locale applicabile, i fornitori implementeranno procedure per la gestione delle strutture dormitorio che includeranno:

Caratteristiche generali

Le strutture dormitorio sono separate dagli edifici di produzione e dai magazzini come richiesto dalla legge.

Gli edifici dei dormitori saranno strutturalmente solidi, in buone condizioni, puliti, sicuri, privi di parassiti e forniranno una protezione sicura agli occupanti contro gli elementi.

Le strutture dormitorio sono ben ventilate, con finestre all'esterno o ventilatori e/o condizionatori/riscaldamenti in tutte le zone notte per una temperatura e una circolazione dell'aria adeguate.

Lo spazio abitativo per ogni residente nelle camere da letto soddisferà o supererà le leggi/gli standard del settore locali.

Ogni residente deve disporre di un armadio per indumenti e oggetti personali che è possibile chiudere a chiave e liberamente accessibile al lavoratore/residente.

Acqua potabile e bollitori saranno a disposizione dei residenti del dormitorio.

In tutte le aree abitative saranno fornite illuminazione ed elettricità adeguate.

Sarà fornito il necessario per la raccolta e lo smaltimento in condizioni sanitarie dei rifiuti.

Le scale devono essere dotate di corrimano e ben illuminate.

I fornitori elaboreranno e implementeranno processi e procedure per ridurre o eliminare il rischio associato ai pericoli elettrici nelle strutture dormitorio.

I residenti del dormitorio sono liberi di andare e venire durante le ore non lavorative, fatta eccezione per le limitazioni ragionevoli imposte per ragioni di sicurezza. Tutte le camere dei dormitori possono essere aperte dall'interno senza una chiave.

Zona notte

Ogni occupante avrà a disposizione un letto, una branda o un posto in un letto a castello (non sono ammessi letto a castello tripli) individuali e la biancheria da letto fornita dal fornitore sarà pulita e sanificata.

Le zone notte saranno separate per ogni sesso.

Doccia e servizi igienici

I residenti del dormitorio hanno libero accesso a un numero sufficiente di servizi igienici e docce in base alle leggi locali o agli standard del settore; questi sono separati per sesso, forniscono una privacy adeguata e sono mantenuti al sicuro e sanificati.

I servizi igienici saranno puliti e sanificati ogni giorno e tutte le aree doccia e lavaggio forniranno acqua potabile a pressione, calda e fredda.

Sicurezza antincendio e pronto soccorso

I piani di evacuazione di emergenza saranno pubblicati in luoghi ben visibili in tutto il dormitorio e includono procedure di evacuazione dettagliate in caso di emergenza.

Le attrezzature anti-incendio saranno disponibili in luoghi facilmente accessibili a non più di 30 metri da ogni zona soggiorno.

I fornitori dispongono di un adeguato sistema di rilevamento incendi (ad es. rilevatori di fumo) che copre il dormitorio.

Su ogni piano del dormitorio sono presenti un numero sufficiente di uscite di emergenza, come previsto dalla legge. Le uscite di emergenza sono chiaramente contrassegnate con segnali di uscita illuminati e mai chiuse a chiave.

Le porte che non sono una uscita sono chiaramente contrassegnate con "Non è un'uscita di emergenza".

Le uscite di emergenza, i corridoi e le scale sono tenuti sgombri da ostacoli per consentire un'evacuazione rapida e sicura in caso di emergenza.

Le vie di fuga anti-incendio e le uscite principali dei dormitori portano direttamente all'esterno dell'edificio.

Le esercitazioni di evacuazione di emergenza saranno eseguite almeno una volta all'anno, o più spesso se previsto dalla legge locale applicabile

L'illuminazione di emergenza, con alimentazione di riserva, è predisposta in tutte le scale e, ove necessario, sulle vie di uscita. L'illuminazione è di livello industriale e viene ispezionata regolarmente.

La struttura deve collocare almeno un kit di pronto soccorso ben fornito su ogni piano. Circa 1 kit ogni 75 residenti

Ispezioni mensili

Saranno eseguite ispezioni regolari per garantire che le aree comuni, le scale, le attrezzature antincendio e le uscite di emergenza siano prive di ostruzioni.

Mensa e servizi alimentari

Tutti gli alimenti messi a disposizione dei lavoratori saranno preparati, conservati e serviti in modo sicuro e igienico. Tutte le aree di preparazione degli alimenti rispetteranno gli standard igienici e sanitari specificati dalla legge nazionale locale applicabile.

Le licenze e i permessi sanitari e i documenti ispettivi saranno conservati e pubblicati nelle aree di preparazione degli alimenti e saranno utilizzati nei modi previsti dalla legge.

Assistenza all'infanzia e donne in allattamento

Ove applicabile e/o previsto dalla legge nazionale locale applicabile, i fornitori forniranno strutture di assistenza all'infanzia in-situ per i lavoratori.

I fornitori implementeranno procedure documentate per garantire che tutte le strutture di assistenza all'infanzia siano gestite in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

I fornitori garantiranno che i bambini non abbiano accesso alle aree di lavoro.

I fornitori garantiranno che alle lavoratrici che allattano sia fornito accesso a strutture di allattamento al seno pulite e sanificate in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

Gestione e segnalazione degli incidenti

I fornitori implementeranno un sistema documentato di gestione degli incidenti per la segnalazione e la risposta a tutti gli incidenti di salute e sicurezza e ai mancati incidenti³⁰.

La procedura includerà un meccanismo che consente ai lavoratori di segnalare alla dirigenza incidenti e/o mancati incidenti in materia di salute e sicurezza.

I fornitori documenteranno e indagheranno su tutti gli incidenti con i dettagli di quanto segue:

- Una descrizione dell'incidente;
- La data e l'ora dell'incidente;

³⁰ I mancati incidenti sono situazioni che hanno rischiato di provocare un infortunio o un incidente.

- I nomi dei lavoratori coinvolti;
- La causa radice dell'incidente;
- Azioni intraprese per prevenire recidive; e
- Qualsiasi altro dettaglio rilevante, come il compenso pagato per il mancato guadagno o il tempo di produttività perso durante le sostituzioni del macchinario.

I fornitori inseriranno i risultati nelle revisioni dei controlli dei pericoli pertinenti per identificare le opportunità di miglioramento.

Formazione e comunicazione

I fornitori implementeranno un programma di formazione su salute e sicurezza con una strategia e un piano di esecuzione che soddisfino le esigenze dei requisiti regolatori, degli standard di settore e dei requisiti specifici di salute e sicurezza di Mejuri, come descritto in questo capitolo guida.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, politiche e procedure in materia di salute e sicurezza, permessi e approvazioni regolatorie, valutazioni dei rischi e piani di azioni correttive, procedure di emergenza, Schede Dati di Sicurezza (SDS) per sostanze chimiche pericolose, rapporti di ispezione e verifica del sito, rapporti sugli incidenti, tutti i registri di ispezione e manutenzione delle apparecchiature e i registri di formazione.

12. Ambiente

Requisito

I fornitori devono soddisfare o superare tutte le leggi e i regolamenti ambientali e impegnarsi a soddisfare o superare gli standard dei trattati ambientali internazionali e delle migliori pratiche nei loro settori. I fornitori devono identificare i rischi e gli impatti ambientali, nonché le opportunità per migliorare le prestazioni ambientali. I fornitori devono implementare e verificare regolarmente i controlli per mitigare i rischi ambientali identificati, e ridurre al minimo gli impatti ambientali, tra cui l'uso delle risorse, gli scarichi, le emissioni e lo smaltimento dei rifiuti, e adottare un approccio proattivo al monitoraggio e alla raccolta dei dati su questi argomenti. Le operazioni dei fornitori e le pratiche di approvvigionamento devono sforzarsi di porre particolare enfasi sulla mitigazione del cambiamento climatico e sulla conservazione e riabilitazione della biodiversità e degli ecosistemi.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Tutti i tipi di aziende grandi e piccole producono impatti negativi sull'ambiente in varie maniere. Questi impatti negativi che includono inquinamento atmosferico, degradazione del suolo, contaminazione dell'acqua, perdita di habitat, perdita di biodiversità ed esaurimento delle risorse naturali influenzano la capacità di funzionamento di un ecosistema.

Gli ecosistemi forniscono molti dei servizi di base che rendono la vita possibile per le persone. Le piante purificano l'aria e filtrano l'acqua, i batteri decompongono i rifiuti, le api impollinano i fiori e le radici degli alberi mantengono il terreno in posizione per prevenire l'erosione³¹. Nel tempo, il degrado dell'ambiente naturale è stato anche associato a una serie di impatti sociali ed economici negativi come inondazioni, gravi eventi meteorologici, siccità, epidemie, insicurezza alimentare e instabilità dell'economia globale e di coloro che da esso dipendono.

Gli impatti del cambiamento climatico sui diversi settori della società sono interconnessi. La siccità può danneggiare la produzione alimentare e la salute umana. Le inondazioni possono portare alla diffusione di malattie e a impatti negativi sugli ecosistemi e sulle infrastrutture. I problemi della salute umana possono aumentare la mortalità, influire sulla disponibilità di cibo e limitare la produttività dei lavoratori³².

Le aziende hanno quindi un ruolo importante da svolgere nella protezione degli ecosistemi e delle risorse naturali del pianeta da un ulteriore degrado. Un maggiore controllo regolatorio e le crescenti aspettative degli investitori e di altri portatori di interessi fa sì che esista anche un valido interesse aziendale a farlo. Il miglioramento delle prestazioni ambientali può anche comportare vantaggi finanziari sotto forma di miglioramenti dell'efficienza, riduzione degli sprechi e maggiore fiducia dei consumatori.

Politica e procedure

I fornitori adotteranno una politica ambientale documentata che delinea il loro impegno a ridurre al minimo i rischi e gli impatti ambientali.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Conformità legale e permessi

I fornitori otterranno, conserveranno e gestiranno tutti i permessi ambientali, le licenze, le registrazioni e le approvazioni regolatorie necessarie come previsto dalla legge nazionale locale applicabile. I fornitori garantiranno che tutti i permessi, le licenze, le registrazioni e le approvazioni regolatorie siano validi e aggiornati.

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>.

³²The National Oceanic and Atmospheric Administration. Impatti del cambiamento climatico.

<https://www.noaa.gov/education/resource-collections/climate/climate-change-impacts>

I fornitori rispetteranno pienamente la legge nazionale locale applicabile per quanto riguarda le ispezioni ambientali obbligatorie.

Sistema di gestione ambientale (EMS)

I fornitori implementeranno un Sistema di gestione ambientale (Environmental Management System, EMS) documentato per gestire i rischi ambientali e identificare le opportunità per migliorare le prestazioni ambientali. L'ambito dell'EMS includerà, come minimo, l'uso di risorse naturali (comprese energia e acqua), scarichi e/o emissioni nell'aria, nell'acqua e nel suolo (compresi gas serra e altri inquinanti), lo smaltimento dei rifiuti e la biodiversità. L'EMS includerà i seguenti elementi:

Valutare i rischi ambientali

I fornitori esamineranno tutti i processi e le attività aziendali per comprendere come le loro operazioni interagiscono con l'ambiente e per identificare eventuali impatti ambientali effettivi e potenziali. La valutazione dei rischi includerà i seguenti passaggi:

- **Identificare i pericoli e le attività ambientali** che possono causare danni ambientali (ad es., smaltimento di sostanze chimiche pericolose, scarico delle acque reflue, emissioni atmosferiche (comprese le emissioni di gas serra (greenhouse gas, GHG), uso del suolo, uso di risorse naturali negli imballaggi, ecc.); e
- **Descrivere e valutare gli impatti che queste attività** potrebbero avere sull'ambiente (ad es. inquinamento dell'acqua, inquinamento atmosferico, perdita di habitat e biodiversità, contaminazione del suolo, ecc.)

Identificare le opportunità di miglioramento

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi ambientali, i fornitori identificheranno le opportunità per eliminare o ridurre al minimo i rischi ambientali.

I fornitori garantiranno che le opportunità di miglioramento siano specifiche per il tipo di rischio identificato e siano misurabili (ovvero, l'efficacia dell'opportunità di miglioramento può essere misurata e valutata).

Quando si identificano opportunità per affrontare i rischi ambientali, i fornitori daranno la preferenza alle azioni di mitigazione che sono preventive in conformità alla seguente gerarchia di mitigazione:

- **Evitare** – eliminare completamente l'impatto tenendolo per disegno fuori dal processo (più efficace);
- **Minimizzare** – ridurre al minimo o mitigare l'impatto attraverso controlli che ne riducono la durata, l'intensità o l'estensione;
- **Ripristinare** - riabilitare o ripristinare gli ambienti interessati; e
- **Compensare** - Risarcire o compensare gli impatti residui come ultima risorsa (meno efficace).

Imposta obiettivi

I fornitori stabiliranno obiettivi, traguardi e indicatori chiave di prestazione che possono essere utilizzati per guidare e valutare i miglioramenti nelle prestazioni ambientali. Gli

esempi includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la riduzione del consumo di energia e acqua, l'utilizzo di materiali più ecologici, la riduzione delle emissioni di gas serra, il passaggio all'uso di imballaggi riciclati al 100%, ecc.

Implementare e monitorare un piano di gestione ambientale

I fornitori implementeranno un piano di gestione ambientale per affrontare i rischi ambientali identificati e monitorarne l'efficacia.

I fornitori adegueranno di conseguenza il piano di gestione ambientale per garantire che gli obiettivi, i traguardi e le finalità siano raggiunti.

Rifiuti ed emissioni

I fornitori identificheranno e quantificheranno tutti i rifiuti e le emissioni nell'aria, nell'acqua e nel terreno (in forma liquida, gassosa o solida) generati dalle loro operazioni aziendali in conformità alla legge locale applicabile. Ciò può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Emissioni atmosferiche** – include polvere e particolato, gas serra (anidride carbonica, metano, ecc.), sostanze che riducono l'ozono;
- **Emissioni di acqua- scarico delle** acque reflue, sostanze chimiche, deflusso superficiale, lisciviazione delle acque sotterranee, fuoriuscite di liquidi;
- **Rifiuti generali-** legno, carta, plastica, cibo, metalli, rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE); e
- **Rifiuti pericolosi-** residui, sostanze chimiche e detergenti, oli usati, batterie, imballaggi/contenitori di sostanze pericolose.

I fornitori garantiranno che siano implementate procedure in modo che tutti i rifiuti e le emissioni siano ridotti, riutilizzati, riciclati, recuperati e/o smaltiti in conformità alla legge nazionale locale applicabile e l'EMS del fornitore.

I fornitori adotteranno misure per quantificare le proprie emissioni di gas serra (ambito 1 e 2) e stabiliranno obiettivi per ridurre le emissioni nell'ambito dell'EMS più ampio.

Energia e acqua

I fornitori quantificheranno il consumo di energia e acqua e stabiliranno misure di efficienza idrica ed energetica. Ove possibile, i fornitori utilizzeranno l'elettricità prodotta da fonti rinnovabili.

Altre risorse naturali

I fornitori identificheranno, quantificheranno e adotteranno misure per garantire l'uso efficiente di altre risorse naturali utilizzate.

Biodiversità

Nell'ambito del processo di valutazione dei rischi, i fornitori determineranno se le loro operazioni si trovano vicino a:

- **Aree protette:** uno spazio geografico chiaramente definito, riconosciuto, dedicato e gestito attraverso mezzi giuridici o altri mezzi efficaci, per raggiungere la

conservazione a lungo termine della natura con i servizi dell'ecosistema e i valori culturali associati³³, e;

- **Aree chiave della biodiversità (KBA):** tra i luoghi più diversi della Terra, le Aree chiave della biodiversità (Key Biodiversity Areas, KBA) contribuiscono in modo significativo alla biodiversità e alla salute generale del pianeta. Questi siti si sono dimostrati uno strumento chiave per guidare le decisioni sulla conservazione e la gestione sostenibile³⁴.

I fornitori che hanno operazioni situate vicino ad Aree protette e/o KBA valuteranno l'impatto potenziale ed effettivo delle loro operazioni su questi siti. La valutazione includerà, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli impatti effettivi e potenziali dell'uso del suolo, delle emissioni atmosferiche, dello smaltimento dei rifiuti, del consumo idrico e della contaminazione dell'acqua.

I fornitori, in base ai risultati della valutazione dei rischi per la biodiversità, implementeranno misure appropriate per affrontare gli impatti sulla biodiversità identificati in conformità alla legge nazionale locale applicabile e la gerarchia di mitigazione descritta sopra.

Formazione e comunicazione

I fornitori implementeranno per i lavoratori un programma di formazione sulla gestione ambientale adeguato alla scala e agli impatti delle operazioni del fornitore. I fornitori garantiranno che il personale responsabile della supervisione dell'implementazione dell'EMS riceva una formazione specifica, come necessario.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e manterranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito, che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, permessi ambientali e approvazioni regolatorie, un Sistema di Gestione Ambientale (EMS) documentato, compresi i risultati della valutazione dei rischi documentati e i piani di miglioramento, i rapporti di ispezione e audit del sito (a seconda dei casi) e i registri di formazione.

13. Sviluppo della comunità

Requisito

I fornitori devono fare tutto il possibile per relazionarsi e sostenere lo sviluppo delle comunità locali in cui si trovano le loro operazioni e catene di approvvigionamento in modo proattivo, e ad assumere, approvvigionarsi e costruire all'interno di tali comunità.

³³ Convenzione sulla diversità biologica. Aree protette.

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

³⁴ Unione mondiale per la conservazione della natura (IUCN). Aree della biodiversità chiave.

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

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Le aziende svolgono un ruolo importante nello sviluppo economico e sociale delle comunità vicine. I mezzi con cui le aziende possono supportare lo sviluppo della comunità variano a seconda delle dimensioni, del tipo e della cultura di ciascuna azienda, ma gli approcci allo sviluppo della comunità devono sempre essere determinati dalle condizioni locali e dalle esigenze specifiche della comunità in questione.

Lo sviluppo economico delle comunità vicine può, ad esempio, essere supportato direttamente fornendo opportunità di lavoro alla popolazione locale, investendo in istituti finanziari locali e acquistando da fornitori locali (ad es. fornitori di attrezzature, materiali, appaltatori, ecc.).

Le aziende possono anche sostenere lo sviluppo sociale delle comunità in cui operano avviando e/o partecipando in iniziative educative per bambini e/o adulti, sviluppando programmi di salute fisica e mentale, supportando lo sviluppo di competenze professionali o lavorando con enti di beneficenza locali.

Oltre a sostenere o avviare programmi e iniziative locali, le aziende possono anche sostenere lo sviluppo delle comunità lungo le loro catene di approvvigionamento. Ad esempio, le aziende della filiera della gioielleria (come i commercianti di pietre preziose o i produttori di gioielli) potrebbero collaborare con organizzazioni e iniziative che si concentrano sul sostegno allo sviluppo sociale ed economico nelle comunità minerarie e nelle loro vicinanze, comprese le comunità dedite all'estrazione mineraria artigianale e su piccola scala (Artisanal and Small-Scale Mining).

Le aziende possono anche coinvolgere i propri lavoratori nello sviluppo della comunità offrendo loro l'opportunità di fare volontariato con programmi, enti di beneficenza e iniziative locali³⁵.

Gli approcci efficaci allo sviluppo della comunità si basano sulla consultazione della comunità, sulla cooperazione e sulla partnership regionale e sono inquadrati dalle priorità della comunità locale, dagli obiettivi di sviluppo nazionale e dai programmi di lavoro esistenti³⁶.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica documentata che delinea il loro approccio allo sviluppo della comunità, compresi i dettagli delle iniziative e dei programmi applicabili in cui sono coinvolti.

Implementazione pratica

Responsabilità

³⁵ Le aziende non devono mai costringere i lavoratori a partecipare a lavori di beneficenza o di sviluppo della comunità.

³⁶ Guida al Codice delle pratiche (CoP) 2019 del Responsible Jewellery Council (RJC). p102.

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

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Coinvolgimento delle parti interessate

I fornitori identificheranno le parti interessate (gruppi e individui, compresi i membri della comunità, i titolari di diritti e altri) che potrebbero essere destinatarie o interessate ai progetti o alle attività aziendali del fornitore.

I fornitori cercheranno di relazionarsi e consultare le parti interessate pertinenti per identificare le esigenze e le priorità della comunità.

Piano di sviluppo della comunità

I fornitori documenteranno un piano di sviluppo della comunità che specifica quanto segue:

- Progetti/iniziative che il fornitore ha scelto di supportare e/o avviare;
- Obiettivi e traguardi del/i/della/e progetto(i)/iniziativa(i);
- Tipo(i) di supporto che il fornitore apporterà (ad es., finanziario, competenze, formazione, ecc.); e
- Indicatori di impatto/prestazioni misurabili (ad es., che delineano come l'azienda misurerà l'efficacia delle sue attività di sviluppo della comunità).

Monitoraggio e valutazione (Monitoring and evaluation, M&E)

I fornitori monitoreranno le prestazioni dei loro sforzi di sviluppo della comunità rispetto agli obiettivi e ai traguardi definiti. I fornitori modificheranno il piano di sviluppo della comunità di conseguenza, se necessario, in base ai risultati e ai dati di M&E.

Formazione e comunicazione

I fornitori svolgeranno la formazione applicabile a tutti i lavoratori coinvolti nell'implementazione o nella supervisione del piano di sviluppo della comunità.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica di sviluppo della comunità, un piano di sviluppo della comunità, prove del coinvolgimento dei portatori di interesse, dati di monitoraggio e valutazione, registri di formazione.

14. Sicurezza

Requisito

I fornitori devono adottare misure per garantire la sicurezza e la salvaguardia dei propri lavoratori, appaltatori e visitatori. Ciò include la valutazione dei rischi per la sicurezza e l'implementazione di misure per la protezione contro il furto di prodotti, il furto di

proprietà intellettuale o la perdita di dati di dipendenti o clienti durante la produzione e il trasporto di prodotti.

I fornitori devono adottare misure per garantire che i diritti umani siano protetti in tutti gli aspetti delle proprie operazioni di sicurezza, comprese le interazioni tra il personale di sicurezza, i lavoratori e i visitatori. I fornitori sono incoraggiati ad allinearsi ai Principi volontari sulla sicurezza e sui diritti umani, ove applicabile.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Data la natura di alto valore del settore dei gioielli, è fondamentale che le aziende implementino pratiche di sicurezza robuste per proteggere lavoratori, prodotti e proprietà (inclusa la proprietà intellettuale) da minacce alla sicurezza come furto, rapina, scontri armati e violazioni dei dati.

La sicurezza è rilevante per tutte le parti della catena di fornitura dei gioielli. Metalli preziosi e pietre preziose sono materiali di alto valore che possono essere presi di mira da elementi criminali per ottenerne un guadagno finanziario. I rischi risultanti per la sicurezza personale e la proprietà richiedono l'adozione di misure responsabili per ridurre al minimo le minacce alla sicurezza.

Politica e procedure

I fornitori adotteranno una politica di sicurezza documentata per la protezione di lavoratori, prodotti e proprietà e adotteranno procedure appropriate per garantire che la politica sia implementata in modo efficace.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Valutazione dei rischi e controlli di sicurezza

I fornitori eseguiranno una valutazione documentata dei rischi per la sicurezza per identificare i rischi e le minacce per la sicurezza di lavoratori, prodotti, proprietà e informazioni. La valutazione dei rischi deve includere i seguenti passaggi:

- Fase 1: Mappare le risorse aziendali (persone, prodotti, proprietà, informazioni);
- Fase 2: Identificare le minacce e le vulnerabilità della sicurezza;
- Fase 3: Determinare e dare priorità ai rischi; e
- Fase 4: Sviluppare controlli di sicurezza.

I fornitori garantiranno che i controlli e le procedure di sicurezza diano priorità alla protezione delle persone piuttosto che ai prodotti.

I controlli di sicurezza includeranno anche misure per garantire la sicurezza del prodotto e del personale addetto alla sicurezza durante il trasporto del prodotto.

Uso del personale di sicurezza

I fornitori che utilizzano personale di sicurezza (direttamente impiegato o impiegato tramite un fornitore di sicurezza terzo) garantiranno che tale personale operi sempre in conformità alla legge nazionale locale applicabile, in particolare per quanto riguarda l'uso della forza e il rispetto dei diritti umani (vedere anche la sezione 4. Discriminazione e sezione 5. Molestie).

Cybersicurezza

I fornitori adotteranno tutte le precauzioni ragionevoli per proteggersi dalle violazioni e dal furto di dati. Ciò includerà, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Limitare l'accesso a dati e informazioni sensibili/riservati;
- Utilizzo di software di sicurezza, VPN, firewall, software antivirus di livello professionale;
- Sviluppare procedure di backup e ripristino dei dati;
- Implementare procedure complesse di autenticazione degli utenti; e
- Valutare regolarmente le misure di cybersicurezza per identificare i punti deboli e le minacce emergenti.

I fornitori informeranno immediatamente Mejuri nel caso in cui venga rilevata una violazione della cybersicurezza che coinvolga dati e informazioni relativi ai contratti e agli ordini di Mejuri.

Formazione e comunicazione

I fornitori svolgeranno la formazione applicabile a tutti i lavoratori per garantire che conoscano e rispettino la politica e le procedure di sicurezza dell'azienda.

I fornitori garantiranno, ove applicabile, che la politica e le procedure di sicurezza siano comunicate a fornitori di sicurezza terzi e al loro personale. Il personale addetto alla sicurezza riceverà una formazione specifica per garantire che rispettino i diritti umani in ogni momento in conformità ai requisiti dei divieti di molestie e discriminazioni di questo codice.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e manterranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica e procedure di sicurezza, una valutazione dei rischi per la sicurezza, registrazioni di violazioni e incidenti di sicurezza (comprese le azioni di follow-up), registri di formazione.

15. Integrità aziendale

Requisito

Mejuri si aspetta il rispetto dei più elevati standard di integrità aziendale in tutte le interazioni aziendali. La condotta e i rapporti commerciali etici, nonché la trasparenza di tali operazioni, sono accuratamente riportati nei loro libri e registri aziendali. I fornitori devono disporre di una politica che imponga l'integrità aziendale.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i tipi di fornitori diretti.

Contesto

Integrità aziendale (nota anche come etica aziendale o condotta aziendale etica) si riferisce agli standard di condotta moralmente giusta e sbagliata nell'azienda. Sebbene la condotta aziendale etica sia parzialmente determinata dalla legge applicabile, ciò che è "legale" non sempre coincide con ciò che è "etico", quindi l'integrità aziendale migliora la legge delineando comportamenti accettabili che possono essere al di fuori del controllo pubblico³⁷.

Le aziende di solito delineano le loro aspettative per l'integrità aziendale sotto forma di una Politica di etica aziendale o di un Codice di condotta per i dipendenti. Questi strumenti di comunicazione aiutano a fornire ai lavoratori linee guida concrete su ciò che è e non è accettato sul posto di lavoro senza la necessità di una supervisione costante da parte della dirigenza.

Gli standard di integrità aziendale di solito si concentrano su questioni che potrebbero potenzialmente presentare ai lavoratori un dilemma etico e solitamente coprono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, conformità legale, conflitti di interessi, regole per offrire e ricevere regali e ospitalità, tenuta dei registri, insider trading, riservatezza, diversità e inclusione, onestà e correttezza nei rapporti commerciali.

Politica e procedure

I fornitori adotteranno una Politica sull'etica aziendale o un Codice di condotta documentati che delineano le aspettative e le regole per i lavoratori in relazione all'etica e all'integrità aziendale.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Definire valori aziendali etici

I fornitori definiranno i propri valori per una condotta aziendale etica e garantiranno che tali aspettative siano comunicate chiaramente ai lavoratori.

³⁷ University of Redlands. 3 Motivi per cui l'etica aziendale è importante.
<https://www.redlands.edu/study/schools-and-centers/business/sbblog/2019/may-2019/3-reasons-why-business-ethics-important/#:~:text=What%20is%20Business%20Ethics%3Facceptable%20behaviors%20beyond%20government%20control>

Implementare un programma di etica aziendale

I fornitori implementeranno un programma di etica aziendale che deve includere i seguenti elementi:

- Standard e procedure per guidare il comportamento dei lavoratori e promuovere le aspettative dei portatori di interessi;
- Strutture adeguate per garantire la responsabilità e l'*accountability* del programma di etica aziendale;
- Comunicazione dei valori etici e delle aspettative dell'azienda a tutti i lavoratori, compresi gli amministratori aziendali;
- Un meccanismo che i lavoratori e gli altri portatori di interessi possono utilizzare per segnalare in modo riservato le preoccupazioni relative alla violazione della Politica di etica aziendale o al Codice di Condotta;
- Un processo per indagare su accuse di non conformità alla Politica di etica aziendale o al Codice di condotta; e
- Monitoraggio della conformità e valutazione regolare dell'efficacia del programma.

Formazione e comunicazione

I fornitori offriranno la formazione applicabile a tutti i lavoratori per garantire che siano a conoscenza e rispettino la Politica sull'etica aziendale o il Codice di condotta dell'azienda.

I fornitori integreranno i materiali di formazione su etica e conformità in più fonti di distribuzione, tra cui orientamenti per i nuovi lavoratori, corsi di management, formazione sulle vendite, riunioni aziendali, piani aziendali e altri aspetti delle attività quotidiane.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una Politica sull'etica aziendale o un Codice di condotta, i registri delle violazioni della conformità e le azioni di follow-up, i registri sulla formazione.

16. Divulgazione sui prodotti

Requisito

Tutte le divulgazioni sulla natura e sulla qualità dei materiali e dei prodotti venduti a Mejuri devono essere comunicate accuratamente. Ciò include, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il luogo di origine, il peso, il colore e la chiarezza, i trattamenti delle pietre preziose, lo standard di finezza e i marchi commerciali degli articoli in metalli preziosi, e altri aspetti, come richiesto dalle leggi federali, statali e locali applicabili, e in conformità agli standard di divulgazione sui prodotti del settore della gioielleria accettati a livello internazionale.

I fornitori di diamanti (compresi i diamanti incastonati nei gioielli) adotteranno misure appropriate per mitigare il rischio che diamanti sintetici non divulgati entrino nella catena di fornitura di Mejuri.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti di diamanti naturali, diamanti coltivati in laboratorio, pietre preziose colorate naturali, pietre preziose colorate coltivate in laboratorio e metalli preziosi (in qualsiasi forma).

Contesto

La divulgazione di informazioni sui prodotti nel settore dei gioielli dipende dall'onestà e dalla trasparenza sulla natura e sulla qualità dei prodotti acquistati e venduti. L'aumento dell'uso di tecnologie per trattare pietre preziose, creare pietre preziose sintetiche o simulanti o sviluppare nuove leghe aumenta la complessità della catena di approvvigionamento di gioielli e del mercato dei consumatori e aumenta la rilevanza della divulgazione di informazioni sui prodotti³⁸.

Nella maggior parte dei Paesi che regolano le divulgazioni di informazioni sui prodotti nel settore dei gioielli esistono leggi e regolamenti. Questi requisiti legali specificano il tipo di informazioni che le aziende devono divulgare e la terminologia che devono utilizzare quando lo fanno. Questi requisiti coprono una serie di aree, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il dosaggio dei metalli preziosi e l'uso di marchi di qualità, la classificazione dei diamanti, la divulgazione di trattamenti con diamanti e pietre preziose colorate e la differenziazione dei diamanti naturali e delle pietre preziose colorate dalle loro controparti sintetiche.

Oltre ai requisiti legali, diverse organizzazioni commerciali che lavorano nel settore dei gioielli hanno anche sviluppato standard accettati a livello internazionale che mirano ad armonizzare e allineare il settore a un insieme concordato di pratiche sulla divulgazione di informazioni relative ai prodotti. Questi standard includono i Blue Books della World Jewellery Confederation (CIBJO), i codici di divulgazione dell'American Gem Trade Association (AGTA) e le regole dell'International Diamond Council (IDC) per la classificazione dei diamanti lucidati. La maggior parte di queste organizzazioni si consultano e collaborano per garantire l'allineamento e la coerenza all'interno del settore.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica sull'obbligo di divulgazione di informazioni sui prodotti e, ove applicabile, procedure documentate per garantire che la politica sia implementata.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Onestà e trasparenza

³⁸ Guida al Codice delle pratiche (CoP) 2019 del Responsible Jewellery Council (RJC). p234.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

I fornitori non faranno alcuna dichiarazione falsa, fuorviante o ingannevole, né faranno alcuna omissione materiale nella vendita di qualsiasi materiale o prodotto di gioielleria a Mejuri.

Conformità legale

I fornitori divulgheranno informazioni sulle caratteristiche fisiche dei materiali di gioielleria in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

Divulgazione

A meno che non esista un conflitto con la legge applicabile, i membri applicheranno i seguenti requisiti per supportare la divulgazione di informazioni sulle caratteristiche fisiche dei materiali di gioielleria in conformità ai requisiti standard del Codice di prassi (COP) del Responsible Jewellery Council (RJC).³⁹

Metalli del gruppo oro, argento e platino (PGM)

- La finezza dell'oro, dell'argento o del PGM sarà dichiarata accuratamente. Qualsiasi marchio di qualità utilizzato sarà applicato in conformità alla legge applicabile o agli standard di settore; e
- L'uso di oro, argento e PGM come materiale di placcatura sarà dichiarato accuratamente.

Diamanti e pietre preziose colorate

- I diamanti trattati e le pietre preziose colorate trattate o riscaldate saranno dichiarati come "trattati" o con specifico riferimento al trattamento. Saranno dichiarati eventuali requisiti di cure speciali creati dal trattamento;
- I diamanti completamente o parzialmente sintetici o le pietre preziose colorate sintetiche saranno dichiarati come "creati in laboratorio", "coltivati in laboratorio" e/o "sintetici";
- I diamanti compositi (o assemblati) e le pietre preziose colorate costruite in due o più parti saranno dichiarati come "compositi", "assemblati", "doppietta" o "tripletha", e con il nome corretto del materiale di cui sono composti;
- I diamanti ricostruiti e le pietre preziose colorate saranno dichiarati come tali;
- Qualsiasi prodotto artificiale utilizzato per imitare l'aspetto di diamanti o pietre preziose colorate senza avere la loro composizione chimica, proprietà fisiche e/o la loro struttura sarà dichiarato come "imitazione" o "simulante" insieme al nome corretto del materiale di cui è composto;
- I fornitori descriveranno le dimensioni o il peso in carati, il colore, la chiarezza o il taglio dei diamanti e la qualità delle pietre preziose colorate in conformità alle linee guida riconosciute appropriate per la giurisdizione particolare; e
- Nel descrivere il luogo di origine di una pietra preziosa colorata, saranno rese note le informazioni su come questo sia stato determinato. Il luogo di origine sarà utilizzato solo quando denota un'area geografica in cui sono state estratte le pietre preziose.

³⁹ Guida al Codice delle pratiche (CoP) 2019 del Responsible Jewellery Council (RJC). p242-246.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

Diamanti sintetici non dichiarati

I fornitori che forniscono diamanti a Mejuri (sfusi e incastonati nei gioielli) adotteranno misure sostanziali e documentate per evitare di acquistare o vendere diamanti sintetici non dichiarati. I fornitori:

- dovranno includere su tutte le fatture a Mejuri la Dichiarazione di garanzia della Federazione mondiale delle Borse Diamanti (WFDB):

“I diamanti qui fatturati sono esclusivamente di origine naturale e non trattati sulla base delle conoscenze personali e/o delle garanzie scritte fornite dal fornitore di tali diamanti.”;

- Dovranno disporre di politiche, procedure, sistemi di formazione e monitoraggio efficaci per evitare la possibilità che diamanti sintetici non divulgati vengano scambiati con diamanti naturali presso le loro strutture;
- Dovranno adottare un processo di due diligence documentato per identificare e mitigare i rischi relativi all’ingresso di diamanti sintetici non dichiarati nella catena di approvvigionamento di Mejuri e dovranno identificare possibili punti di contaminazione ad alto rischio; e
- Per i diamanti lucidati classificati come ad alto rischio, eseguire i test utilizzando un protocollo definito, credibile e trasparente. Può trattarsi di un protocollo esistente accettato dal settore o definito dal fornitore⁴⁰.

Formazione e comunicazione

I fornitori offriranno la formazione ai lavoratori pertinenti per garantire che i requisiti di divulgazione delle informazioni sui prodotti di Mejuri siano rispettati. Ciò includerà la formazione su eventuali requisiti di conformità legale e sugli standard di divulgazione di informazioni pertinenti utilizzati dai fornitori.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica e un registro di divulgazione delle informazioni dei prodotti, procedure documentate pertinenti, dettagli delle leggi e regolamenti locali applicabili in materia di divulgazione di informazioni sui prodotti, registri di formazione.

17. Anti-corrruzione, anti-concussione, anti-riciclaggio di denaro

Requisito

I fornitori non devono intraprendere alcuna forma di pratiche corruttive, tra cui concussione, estorsione, appropriazione indebita, frode, riciclaggio di denaro o qualsiasi attività correlata al terrorismo o ad attività armate.

⁴⁰ Guida al Codice delle pratiche (CoP) 2019 del Responsible Jewellery Council (RJC). p247.
https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

I fornitori non devono violare o far sì che i dipendenti di Mejuri violino il Canadian Corruption of Foreign Public Officials Act, il Foreign Corrupt Practices Act degli Stati Uniti e il Bribery Act del Regno Unito, o qualsiasi altra legge anti-corruzione o anti-concussione applicabile. Devono essere attuate le procedure di monitoraggio e applicazione, per garantire la conformità alle leggi anti-corruzione e anti-concussione applicabili.

I fornitori devono mantenere scritture contabili di tutte le transazioni commerciali, ove previsto dalla legge applicabile e in conformità agli standard contabili nazionali o internazionali.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

La corruzione è un ostacolo considerevole allo sviluppo economico e sociale in tutto il mondo. Ha un impatto negativo sullo sviluppo sostenibile e in particolare sulle comunità povere. Alcuni esempi sono la frode agli investitori, il ricatto, l'estorsione, l'appropriazione indebita e l'insider trading.

Per le aziende, la corruzione ne ostacola la crescita, aumenta i costi e pone gravi rischi legali e reputazionali. Inoltre, aumenta i costi delle transazioni, mina la concorrenza leale, ostacola gli investimenti esteri e nazionali a lungo termine e distorce le priorità di sviluppo. Gli investitori comprendono inoltre che la corruzione può avere un impatto negativo sul valore e comportare rischi finanziari, operativi e reputazionali per i loro investimenti⁴¹.

La concussione, una forma comune di corruzione, comporta l'offerta, la promessa, la concessione, l'accettazione o la sollecitazione di un vantaggio come incentivo per un'azione illecita, non etica o una violazione della fiducia⁴². La concussione può includere, ad esempio, l'offerta e la ricezione di denaro, regali in natura, ospitalità, spese e impegni verbali per influenzare un processo decisionale.

Il riciclaggio di denaro è il processo di occultamento dell'origine del denaro generato a seguito di attività illegali. La vendita illegale di armi, il contrabbando e le attività di criminalità organizzata, tra cui, ad esempio, il traffico di droga, possono generare enormi proventi e vi è quindi un incentivo a legittimare tali guadagni attraverso attività di riciclaggio di denaro⁴³. I profitti illegali possono essere occultati incanalando tali fondi attraverso molteplici conti, investimenti e attività legittime che aiutano a nascondere l'origine.

Data la natura di alto valore dell'industria dei gioielli, questa è particolarmente sensibile ai rischi di riciclaggio di denaro poiché i gioielli hanno un valore intrinseco e possono essere facilmente acquistati e venduti. Pertanto, i gioielli forniscono ai criminali un mezzo ideale per legittimare i profitti ottenuti illegalmente.

⁴¹ Global Compact delle Nazioni Unite. Anti-corruzione.

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

⁴² Transparency International UK. Linee guida globali anti-concussione. Cosa è la concussione?

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

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

Le aziende possono affrontare questi rischi attraverso l'implementazione di solidi controlli anti-corruzione e anti-riciclaggio.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica e una procedura anticorruzione e anti-riciclaggio documentate⁴⁴.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito. Ciò includerà la nomina di un Responsabile della conformità al programma antiriciclaggio (Anti-Money Laundering Program Compliance Officer, AMLCO) dedicato⁴⁵.

Corruzione

I fornitori proibiranno la concussione e la corruzione in tutte le pratiche e transazioni commerciali effettuate da loro stessi e dagli appaltatori o da qualsiasi altra terza parte che agisca per loro conto.

I fornitori avranno una politica e una procedura anticorruzione e anti-concussione documentata che includerà come minimo:

- Una definizione di corruzione e concussione;
- Una dichiarazione che chiarisca che il fornitore ha una politica di tolleranza zero verso la corruzione e la concussione;
- Regole relative all'uso dei pagamenti agevolanti⁴⁶;
- Criteri e procedure di approvazione che i lavoratori devono seguire quando offrono e/o accettano regali e ospitalità a o da terze parti;
- Regole relative all'uso di contanti; e
- Meccanismi che i lavoratori possono utilizzare per segnalare in modo riservato i problemi relativi alla corruzione e alla concussione sul posto di lavoro all'alta dirigenza e una dichiarazione che chiarisce che i lavoratori non saranno puniti od oggetto di ritorsioni per aver segnalato problemi di corruzione e concussione.

I fornitori manterranno un registro dei regali per registrare regali e ospitalità offerti e ricevuti⁴⁷.

I fornitori indagheranno su tutte le accuse di corruzione e concussione sul posto di lavoro e amministreranno le sanzioni per tutti i lavoratori ritenuti in violazione della politica e della procedura anticorruzione e antiriciclaggio, in conformità alla procedura disciplinare del fornitore e in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

⁴⁴ Si raccomanda ai fornitori di includere una dichiarazione anti-corruzione e anti-riciclaggio come parte della Politica sull'etica aziendale o del Codice di condotta per i lavoratori. Vedere anche il capitolo 15. Integrità aziendale.

⁴⁵ Può trattarsi di un lavoratore esistente.

⁴⁶ I pagamenti agevolanti sono considerati una forma di corruzione nella maggior parte dei Paesi. I fornitori sono responsabili di garantire che i pagamenti agevolanti siano effettuati solo laddove ciò sia consentito dalla legge nazionale locale applicabile.

⁴⁷ I fornitori possono stabilire una soglia ragionevole per la registrazione di regali e ospitalità. Ad esempio, non è necessario registrare regali di valore nominale (ad es. una scatola di cioccolatini per un fornitore).

Conosci la controparte (Know Your Counterparty, KYC) e Anti-riciclaggio (Anti-Money Laundering, AML)

I fornitori avranno una politica e una procedura KYC-AML documentate che includeranno come minimo:

- Una definizione di riciclaggio di denaro;
- Nome e informazioni di contatto del Responsabile della conformità al programma anti-riciclaggio;
- Una dichiarazione che chiarisca che il fornitore non intraprenderà o contribuirà al riciclaggio di denaro o al finanziamento del terrorismo;
- Un processo per stabilire l'identità delle controparti⁴⁸ controllando il documento di identità ufficiale;
- Un processo per stabilire l'identità dei proprietari effettivi delle controparti (se attivato da una valutazione dei rischi);
- Un processo per verificare che le controparti e, se applicabile, i loro proprietari effettivi non siano iscritti negli elenchi governativi pertinenti per le persone o le organizzazioni coinvolte nel riciclaggio di denaro, nella frode o nel coinvolgimento con organizzazioni proibite e/o in quelle che finanziano conflitti⁴⁹; e
- Un processo per eseguire una valutazione dei segnali di allarme ("red flag") del riciclaggio di denaro delle controparti⁵⁰

Conservazione dei documenti

I fornitori devono le scritture contabili di tutte le transazioni commerciali in conformità agli standard contabili nazionali o internazionali.

I fornitori manterranno registri di tutte le transazioni in contanti in conformità alla legge nazionale locale applicabile.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno la politica anti-corrruzione e anti-riciclaggio a tutti i lavoratori e agli appaltatori interessati.

I fornitori offriranno formazione ai lavoratori pertinenti responsabili di implementare le procedure anti-corrruzione e anti-riciclaggio. Ciò includerà anche la formazione relativa a eventuali requisiti di conformità legale pertinenti.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, politiche e procedure anti-corrruzione e anti-riciclaggio, dettagli delle leggi e dei regolamenti nazionali locali applicabili in materia di corruzione e riciclaggio di denaro,

⁴⁸ Le controparti includono fornitori e clienti aziendali.

⁴⁹ Gli elenchi delle sanzioni includono l'elenco delle sanzioni dell'Office of Foreign Assets Control (OFAC) statunitense, l'elenco delle sanzioni dell'Office of Financial Sanctions Implementation (OFSI) del Regno Unito, l'elenco delle sanzioni autonome canadesi consolidate e la Mappa delle sanzioni dell'UE.

⁵⁰ I segnali di allarme includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, richieste di termini e condizioni finanziarie insolite, uso di banche insolite o distanti, cambiamenti frequenti e inspiegabili di conti bancari o del personale contabile, coinvolgimento inspiegabile di terze parti nelle transazioni, ecc.

registri di regali, ospitalità e spese, registri di KYC e controlli dell'elenco delle sanzioni, registri finanziari e delle transazioni, registri degli incidenti (ad es. violazioni della politica anti-corrruzione e/o anti-riciclaggio) e dei registri di formazione.

18. Due diligence e zone di conflitto e ad alto rischio

Requisito

I fornitori di metalli del gruppo oro, argento e platino, diamanti naturali e pietre preziose colorate naturali attueranno la due diligence della catena di approvvigionamento in conformità al quadro di riferimento a 5 punti della Guida alla due diligence dell'OCSE per le catene di approvvigionamento responsabili di minerali provenienti da zone di conflitto e ad alto rischio (Guida alla due diligence dell'OCSE).

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti di diamanti naturali, pietre preziose colorate naturali e metalli preziosi.

Contesto

Materiali importanti per il settore della gioielleria come oro, diamanti e pietre preziose colorate vengono talvolta estratti e/o trasportati attraverso Paesi associati a conflitti armati, violenza diffusa e gravi abusi dei diritti umani. L'estrazione e il commercio di minerali e metalli in queste regioni, note come aree colpite da conflitti e ad alto rischio (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRA), possono aggravare questi impatti negativi fornendo una fonte di reddito per gruppi armati illegali e perpetratori di abusi sui diritti umani. Tuttavia, non sempre è così e i materiali di gioielleria possono essere approvvigionati responsabilmente dalle CAHRA, purché ciò avvenga in conformità a un processo di due diligence solido e credibile.

Si stima che circa l'80% della fornitura mondiale di pietre preziose colorate e il 20% della fornitura di oro mondiale provenga da attività di estrazione artigianale e mineraria su piccola scala (Artisanal and Small-Scale Mining, ASM), molte delle quali si trovano nelle CAHRA. Gran parte di questo settore è informale e non regolamentato e quindi a maggior rischio di sfruttamento da parte di gruppi armati illegali e altri malintenzionati nella catena di approvvigionamento.

La due diligence della catena di approvvigionamento è un processo attraverso il quale le aziende possono identificare e mitigare i rischi della catena di approvvigionamento, evitando o riducendo al minimo gli impatti negativi associati alle loro pratiche di approvvigionamento.

La Guida alla due diligence OCSE fornisce un quadro di riferimento a 5 fasi e raccomandazioni dettagliate per aiutare le aziende a rispettare i diritti umani ed evitare di contribuire al conflitto attraverso le loro decisioni e pratiche di acquisto dei minerali. La

Guida alla due diligence OCSE è di portata globale e può essere applicata a qualsiasi tipo di minerale.

A scanso di equivoci, i requisiti delineati in questo capitolo si applicano a qualsiasi fornitore Mejuri che si rifornisca di metalli del gruppo oro, argento, platino, diamanti naturali e/o pietre preziose colorate naturali in qualsiasi forma, sia in forma finita, semi-finita o prefabbricata/materia prima⁵¹

Politica e procedure

I fornitori adotteranno una politica documentata della catena di approvvigionamento in linea con l'Allegato II della Guida alla due diligence OCSE che:

- Comprende l'impegno da parte del fornitore a intraprendere la due diligence della catena di approvvigionamento in conformità con il quadro di riferimento in 5 fasi della Guida alla due diligence dell'OCSE (e, ove applicabile, i relativi Supplementi);
- È pubblicamente disponibile e comunicate ai fornitori propri del fornitore; e
- Copre tutti i rischi descritti nell'Allegato II della Guida alla due diligence dell'OCSE.

I fornitori implementeranno le procedure appropriate per l'implementazione della politica, come indicato nel resto di questo capitolo.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Sistemi di gestione

I fornitori svilupperanno e implementeranno un sistema di gestione a supporto della due diligence della catena di approvvigionamento che include:

- Allocare risorse sufficienti per garantire il funzionamento e il monitoraggio della due diligence della catena di approvvigionamento, tenendo conto delle dimensioni e delle circostanze aziendali;
- Stabilire processi di comunicazione per garantire che le informazioni critiche sulla due diligence della catena di approvvigionamento, compresa la politica della catena di approvvigionamento dell'azienda, raggiungano i lavoratori e i fornitori pertinenti (compresa l'alta dirigenza); e
- Mantenere registri dei risultati e delle decisioni prese in relazione all'implementazione della politica della catena di approvvigionamento e delle attività di due diligence associate (ad es. verbali delle riunioni e piani di azione documentati).

Trasparenza e controlli sulla catena di approvvigionamento

⁵¹ Ad esempio, oro raffinato (barre, granuli, filo), diamanti naturali sfusi, pietre preziose colorate naturali sfuse, ecc.

I fornitori stabiliranno un sistema di controlli e trasparenza al fine di identificare gli attori a monte nella catena di approvvigionamento dei minerali, tra cui:

- Conservare documentazione sulla transazione e le scorte che includa informazioni sulla forma, il tipo e le descrizioni fisiche dei materiali produttivi di gioielleria, nonché i dettagli del fornitore, comprese le informazioni KYC (vedere anche il capitolo 17).
- Identificare l'origine dei materiali di gioielleria in conformità al capitolo 20 del presente documento di Guida.
- Conservare le informazioni di due diligence per un minimo di cinque anni e rendere disponibili le informazioni di due diligence a Mejuri con una ragionevole considerazione per la riservatezza commerciale.

Coinvolgimento con i fornitori

I fornitori comunicheranno le loro aspettative in merito alla due diligence e alla trasparenza della catena di approvvigionamento ai propri fornitori. Si raccomanda ai fornitori di raggiungere questo obiettivo incorporando i requisiti informativi e la politica della catena di approvvigionamento aziendale nei contratti commerciali con i fornitori al fine di raccogliere informazioni sull'origine dei materiali di gioielleria.

Identificazione delle CAHRA e altri segnali di allarme

I fornitori, operando con ragionevolezza e in buona fede, valuteranno i rischi nella catena di approvvigionamento per determinare se sono necessarie ulteriori fasi di due diligence.

I fornitori che utilizzano metalli preziosi determineranno se le raffinerie sono state sottoposte a verifica indipendente da parte di terzi rispetto a uno standard allineato con la Guida di due diligence dell'OCSE (ad es. RJC COP, LBMA, RMI) ed esamineranno le informazioni disponibili per determinare se le raffinerie hanno identificato eventuali segnali di allarme nelle loro catene di approvvigionamento.

I fornitori utilizzeranno le prove raccolte da fonti credibili e una verifica delle informazioni raccolte per identificare e valutare se le località di origine e transito di minerali o metalli, la natura dei fornitori o le circostanze all'interno della catena di approvvigionamento possono attivare uno qualsiasi dei seguenti "segnali di allarme", come definito nella Guida alla due diligence dell'OCSE, che sono⁵²:

Località di origine e transito di minerali/metalli considerate segnali di allarme:

Materiali di gioielleria che provengono da, o sono stati trasportati attraverso, una CAHRA;

Segnali di allarme per i fornitori: Fornitori che provengono o che sono ritenuti provenire da una CAHRA; e

Segnali di allarme per le circostanze: Identificazione di anomalie o circostanze insolite, che danno luogo a un ragionevole sospetto che il minerale/metallo possa aver contribuito a conflitti o gravi abusi dei diritti umani.

⁵² I fornitori sono invitati a consultare la Guida alla due diligence dell'OCSE per una descrizione dettagliata di ciascun segnale di allarme.

I fornitori disporranno di un sistema credibile documentato per identificare le CAHRA nella loro catena di approvvigionamento che includerà i seguenti elementi:

- La valutazione deve essere di portata globale, il che significa che i fornitori devono applicare il processo di screening a TUTTI i Paesi da cui si riforniscono per determinare se uno di essi soddisfa la definizione di CAHRA;
- I fornitori sono tenuti a utilizzare fonti di informazioni credibili per identificare le CAHRA. Fonti credibili possono includere rapporti e altre informazioni (ad es. mappe, dichiarazioni) da governi, organizzazioni internazionali, ONG, industria, media, Nazioni Unite o altri in relazione all'estrazione di minerali, e il suo impatto sul conflitto e sui diritti umani nel Paese di origine, nonché criteri e indicatori delle CAHRA sviluppati attraverso iniziative multi-parti interessate. Esempi includono:
 - Fund for Peace. Fragile States Index;
 - Heidelberg Institute for International Conflict Research. Conflict Barometer - ricerca sulla comparsa, la dinamica e la risoluzione dei conflitti politici in tutto il mondo;
 - Strumento di screening delle allerte internazionali contenuto nelle Pratiche aziendali sensibili ai conflitti (2005). Capitolo 3, Strumento di screening;
 - Know your Country (report nazionali di informazioni sul riciclaggio di denaro e le sanzioni);
 - Atlante del rischio politico di Maplecroft che valuta i rischi politici tradizionali tra cui: conflitto; terrorismo; stato di diritto; ambiente normativo e commerciale; nonché sfide strutturali che influenzano la stabilità politica, come la sicurezza delle risorse; la prontezza delle infrastrutture; e i diritti umani. Include: 50 indici di rischio politico e mappe interattive, oltre alle scorecard per 197 Paesi;
 - Aree interessate da conflitti e ad alto rischio della Responsible Minerals Initiative (RMI): Risorse chiave;
 - Rapporti sulla corruzione di Transparency International (per Paese); e
 - Banca Mondiale. Elenco armonizzato delle situazioni fragili.

Verifica del rischio

I fornitori stabiliranno se è necessaria un'ulteriore due diligence in base ai seguenti criteri:

Nessun segnale di allarme identificato: se il fornitore è in grado di determinare ragionevolmente che tali segnali di allarme non sorgono nella sua catena di approvvigionamento, non è necessaria alcuna due diligence aggiuntiva. I sistemi di gestione stabiliti saranno mantenuti e rivisti regolarmente e i rischi relativi ai conflitti saranno monitorati a un livello commisurato alla possibilità che potrebbero insorgere segnali di allarme nella catena di approvvigionamento in futuro. Se emergono nuovi rischi, verrà effettuato uno screening per determinare se i rischi sono sufficientemente significativi da giustificare l'adozione delle ulteriori fasi di due diligence descritte nel resto di questo capitolo.

Segnali di allarme identificati: se il fornitore identifica uno o più segnali di allarme nella propria catena di approvvigionamento, implementerà un'adeguata strategia di mitigazione del rischio.

Mitigazione del rischio

I fornitori che hanno identificato segnali di allarme nella catena di fornitura svilupperanno un piano di gestione del rischio appropriato per rispondere a rischi effettivi o potenziali.

I fornitori informeranno Mejuri se scoprono che qualsiasi materiale di gioielleria in entrata nella catena di approvvigionamento di Mejuri proviene da una CAHRA e/o è associato a qualsiasi altro segnale di allarme.

I fornitori eseguiranno un'ulteriore due diligence avanzata sui segnali di allarme nelle catene di approvvigionamento per identificare la presenza di impatti negativi e adotteranno le misure appropriate per mitigarli in conformità alle seguenti linee guida.

Impatto negativo	Risposta⁵³
Gravi abusi dei diritti umani associati all'estrazione, al commercio e al trasporto di materiali di gioielleria.	Sospendere o interrompere immediatamente i rapporti con i fornitori
Supporto diretto o indiretto a gruppi armati non statali.	Sospendere o interrompere immediatamente i rapporti con i fornitori
Supporto diretto o indiretto alle forze di sicurezza pubbliche o private che controllano illegalmente i siti minerari, le vie di trasporto e gli attori a monte (inclusa la tassazione illecita)	Continuare, o sospendere temporaneamente, il commercio con i fornitori, ma implementare azioni di mitigazione misurabili. Sospendere o interrompere i rapporti se le misure di mitigazione sono inefficaci
Corruzione e dichiarazione fraudolenta dell'origine dei materiali di gioielleria	Continuare, o sospendere temporaneamente, il commercio con i fornitori, ma implementare azioni di mitigazione misurabili. Sospendere o interrompere i rapporti se le misure di mitigazione sono inefficaci

Reportistica

I fornitori forniranno annualmente e pubblicamente informazioni sulla due diligence della loro catena di approvvigionamento in relazione all'implementazione del quadro di riferimento a 5 fasi della Guida alla due diligence dell'OCSE.

Formazione e comunicazione

I fornitori stabiliranno processi di comunicazione per garantire che le informazioni critiche sulla due diligence della catena di approvvigionamento, compresa la politica della catena di approvvigionamento, raggiungano i lavoratori e i fornitori pertinenti (compresa l'alta dirigenza).

I fornitori garantiranno che tutti i lavoratori responsabili dell'implementazione della politica della catena di approvvigionamento e dei relativi processi di due diligence ricevano formazione e supporto adeguati.

⁵³ Laddove il materiale in questione faccia parte della catena di approvvigionamento di Mejuri, qualsiasi azione intrapresa dai fornitori in risposta ai rischi identificati deve essere effettuata in coordinamento con Mejuri. Mejuri si riserva il diritto di rifiutare qualsiasi materiale che non soddisfi i propri requisiti di approvvigionamento responsabile.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono a titolo esemplificativo e non esaustivo, politiche e procedure documentate applicabili, registri di formazione, informazioni KYC del fornitore, documentazione della catena di custodia (ad es. fatture, documenti di spedizione, licenze di esportazione), documenti delle scorte, contratti e accordi scritti con i fornitori, verbali delle riunioni, piani d'azione, una metodologia per identificare le CAHRA, documentazione di tracciabilità, certificati di origine, mappe, piani di mitigazione del rischio, rapporti di ricerca da parte dei governi, organizzazioni internazionali, ONG e media, corrispondenza con i fornitori, rapporti di audit, rapporti annuali di due diligence.

19. Kimberley Process Certification Scheme e Sistema di Garanzie

Requisito

Mejuri sostiene il Kimberley Process Certification Scheme e la legislazione nazionale specifica a sostegno del commercio legale dei diamanti. Tutti i fornitori coinvolti nella vendita o nella compravendita di diamanti, siano essi grezzi, lucidati o incastonati in gioielli, dovranno aderire al Sistema di Garanzie del World Diamond Council e, ove pertinente, al Kimberley Process Certification Scheme, e disporre di sistemi per garantire che tutte le fatture pertinenti contengano la dichiarazione di garanzia richiesta, così da essere certi che tutti i diamanti ai sensi di tali fatture soddisfino i requisiti di garanzia.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti di diamanti naturali⁵⁴

Contesto

Il Kimberley Process Certification Scheme (KPCS) è uno schema di certificazione internazionale che regola il commercio di diamanti grezzi. Mira a prevenire il flusso di diamanti provenienti da aree di conflitto, contribuendo al contempo a proteggere il commercio legittimo di diamanti grezzi. Il Kimberley Process Certification Scheme (KPCS) delinea le regole che regolano il commercio di diamanti grezzi. Il KPCS ha sviluppato una serie di requisiti minimi che ogni partecipante deve soddisfare. Attualmente vi sono 59 partecipanti che rappresentano 85 Paesi, con la Comunità Europea che conta come

⁵⁴ Include diamanti sfusi e diamanti incastonati.

singolo partecipante. I partecipanti includono tutti i principali Paesi produttori, esportatori e importatori di diamanti grezzi⁵⁵.

Secondo lo schema, tutte le importazioni e le esportazioni di diamanti grezzi devono essere sottoposte a un processo controllato dal governo che garantisca che coloro che sono coinvolti nell'esportazione di diamanti grezzi⁵⁶:

- Conservino i documenti sui diamanti grezzi che spediscono, per dimostrare che non si tratta di diamanti provenienti da aree di conflitto;
- Assicurino che i diamanti siano imballati in contenitori a prova di manomissione; e
- Utilizzino un certificato non falsificabile, verificato dal governo, con un numero di identità e dati univoci per descrivere il contenuto, il valore, l'esportatore e l'importatore della spedizione.

Il Sistema di Garanzie (System of Warranties, SoW), aggiornato nel 2020, è un sistema di autoregolamentazione volontario creato dal World Diamond Council (WDC) per proteggere l'integrità della catena di approvvigionamento dei diamanti naturali. Il suo scopo è garantire che i diamanti commercializzati siano conformi al Kimberley Process e che siano stati gestiti in conformità ai principi universali di diritti umani, diritti del lavoro, anti-corrruzione e anti-riciclaggio.

Il SoW viene applicato ogni volta che viene trasferita la proprietà di qualsiasi diamante naturale nel settore.

Le aziende che partecipano al SoW devono includere una dichiarazione di garanzia su tutte le fatture emesse per i diamanti, garantendo che i diamanti siano "senza conflitti". Sulla base dei requisiti aggiornati del SoW 2020, i partecipanti allo schema sono inoltre tenuti a impegnarsi a rispettare le Linee guida del SoW del WDC compilando un questionario annuale di autovalutazione online che chiede ai partecipanti di dichiarare che i diamanti sono stati gestiti in conformità con le pratiche aziendali responsabili relative ai diritti umani e del lavoro, all'anti-riciclaggio di denaro e all'anti-corrruzione.

Nota: Dato che il SoW del WDC e la Guida alla due diligence dell'OCSE hanno ambiti e aspettative differenti per la due diligence, i fornitori che offrono diamanti a Mejuri (sfusi e incastonati in gioielli) implementeranno entrambi i requisiti in conformità ai capitoli 18 e 19 del presente documento guida.

Politica e procedure

I fornitori implementeranno le procedure necessarie per garantire che i requisiti descritti di seguito siano implementati e rispettati.

Implementazione pratica

Responsabilità

⁵⁵ The Kimberley Process. Che cos'è il Kimberley Process? <https://www.kimberleyprocess.com/en/what-kp>

⁵⁶ Guida al Codice delle pratiche (CoP) 2019 del Responsible Jewellery Council (RJC). p251. https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.4-August2022.pdf

I fornitori coinvolti nell'acquisto e nella vendita di diamanti naturali attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Kimberley Process Certification Scheme (KPCS)

I fornitori coinvolti nell'acquisto e nella vendita di diamanti grezzi naturali rispetteranno i requisiti del KPCS come incorporati nella legislazione applicabile dei Paesi in cui operano.

I fornitori non parteciperanno all'importazione o all'esportazione di diamanti grezzi che non siano stati certificati dal KPCS.

World Diamond Council (WDC) Sistema di garanzie (SoW)

I fornitori coinvolti nell'acquisto e nella vendita di diamanti naturali grezzi e/o lucidati, sia sfusi che incastonati in gioielli, adotteranno il Sistema di Garanzie (SoW) del World Diamond Council System⁵⁷.

Ogni fattura emessa a Mejuri relativa a prodotti che includono diamanti naturali includerà la seguente dichiarazione di garanzia:

"I diamanti qui fatturati sono stati {approvvigionati} acquistati da fonti legittime non coinvolte nel finanziamento di un conflitto, in conformità alle risoluzioni delle Nazioni Unite e alle leggi nazionali corrispondenti {dove viene generata la fattura}**. Il venditore ivi garantisce che questi diamanti sono privi di conflitti e conferma il rispetto delle Linee guida del SoW WDC."*

*{approvvigionati} - può essere utilizzato da società che non acquistano dal mercato aperto, ma che si riforniscono e aggregano diamanti da impianti di produzione di loro proprietà/parzialmente di loro proprietà.

**{luogo dove viene generata la fattura} - può essere utilizzato dalle aziende se desiderano specificamente fare riferimento al Paese di emissione della fattura.

I fornitori opereranno solo con fornitori di diamanti naturali che includono anche la dichiarazione SoW sulle loro fatture.

Adesione alle linee guida del SoW del WDC 2020

Oltre a includere la suddetta dichiarazione di garanzia su tutte le fatture applicabili a Mejuri, i fornitori di diamanti si impegneranno a implementare le Linee guida per del SoW del WDC registrandosi sul [sito web WDC e completando l'autovalutazione](#).

Conservazione e riconciliazione delle fatture

I fornitori effettueranno una riconciliazione almeno una volta all'anno per garantire che tutte le fatture che ricevono ed emettono per i diamanti naturali che entrano nella catena di approvvigionamento di Mejuri includano la dichiarazione del SoW del WDC.

Formazione e comunicazione

I fornitori offriranno formazione in merito all'attuazione dei precedenti requisiti a tutti i lavoratori coinvolti nell'acquisto e nella vendita di diamanti naturali (compresi i diamanti

⁵⁷ I fornitori seguiranno l'ultima versione del SoW del WDC, che al momento della presente pubblicazione è la versione 2020.

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

incastonati nei gioielli) e ai lavoratori coinvolti nell'emissione e ricezione di fatture relative ai diamanti naturali.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, regole e documenti guida di KPCS e SoW del WDC, fatture per diamanti, registri di riconciliazione delle fatture, registri di autovalutazione e formazione sulle linee guida sul SoW del WDC.

20. Tracciabilità e trasparenza dei materiali

Requisito

La tracciabilità e la trasparenza sono fondamentali per evitare impatti negativi indesiderati in qualsiasi fase del processo di produzione dei gioielli, e ci impegniamo a garantire il massimo livello di approvvigionamento responsabile. I fornitori faranno tutto il possibile per fornire informazioni accurate sulla tracciabilità in merito a materie prime, lavorazione e assemblaggio finale di tutti i prodotti fabbricati per la successiva vendita o distribuzione da parte di Mejuri. Controlli di inventario accurati e coerenti devono essere implementati a tutti i livelli della catena di approvvigionamento, per garantire che siano disponibili dati di tracciabilità e approvvigionamento per le materie prime applicabili in tutta la catena di fornitura. I fornitori sono incoraggiati, ove applicabile, a completare le Ragionevoli richieste di informazioni sul Paese di origine dei materiali che entrano nel mercato del riciclo.

I fornitori devono fornire una rendicontazione accurata sulla percentuale annuale di metalli preziosi estratti e riciclati pre- e post-consumo dai loro fornitori di fusione e raffinazione.

Applicabilità

Questo requisito si applica, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a tutti i fornitori diretti di diamanti naturali, diamanti coltivati in laboratorio, pietre preziose colorate naturali, pietre preziose coltivate in laboratorio, metalli preziosi (estratti e riciclati), perle, materiali e prodotti in pelle e carta/legno⁵⁸.

Contesto

La tracciabilità è una pietra miliare dell'approvvigionamento responsabile, in particolare nei settori in cui le origini dei materiali sono strettamente legate agli impatti sociali e ambientali. Nel settore della gioielleria, dove metalli preziosi e pietre preziose spesso passano attraverso complesse catene di approvvigionamento globali, la tracciabilità svolge un ruolo cruciale nel garantire che questi materiali siano reperiti in modo

⁵⁸ Quando richiesto, i fornitori condivideranno le informazioni di tracciabilità per qualsiasi altro materiale fornito a Mejuri che non sia qui elencato.

responsabile. Tracciando il percorso di ciascun materiale dalla miniera al mercato, le aziende possono ottenere informazioni fondamentali sulle condizioni in cui queste risorse vengono estratte, trasformate e commercializzate. Questa trasparenza non solo aiuta le aziende a soddisfare i requisiti regolatori, ma promuove anche la fiducia dei consumatori e l'integrità del marchio.

L'estrazione di oro, diamanti e altri materiali preziosi è stata storicamente collegata a questioni come il degrado ambientale, l'abuso dei diritti umani e il finanziamento dei conflitti armati (vedere anche il capitolo 18). Senza meccanismi di tracciabilità efficaci, questi problemi possono rimanere nascosti, rendendo difficile per le aziende garantire che i loro prodotti siano privi di questi rischi. Implementando solidi sistemi di tracciabilità, le società di gioielleria possono identificare e affrontare potenziali problemi in ogni fase della catena di approvvigionamento, dalle miniere in cui le materie prime vengono estratte ai laboratori e alle fabbriche in cui vengono trasformate in pezzi finiti.

Inoltre, la tracciabilità supporta l'impegno di un'azienda verso la sostenibilità consentendo un processo decisionale più informato. Consente alle aziende di dare priorità ai fornitori che aderiscono a elevati standard ambientali e sociali, promuovendo così pratiche etiche in tutto il settore. Poiché i consumatori esigono sempre più trasparenza e responsabilità, la tracciabilità diventa uno strumento potente per i marchi per dimostrare il loro impegno verso un approvvigionamento responsabile, contribuendo in ultima analisi a un mercato globale dei gioielli più sostenibile ed equo.

Politica e procedure

I fornitori implementeranno procedure appropriate per garantire che le informazioni sulla tracciabilità e sulla catena di custodia relative ai materiali di gioielleria che entrano nella catena di approvvigionamento di Mejuri siano accuratamente mantenute.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito. In pratica, ciò può comportare il coordinamento e la comunicazione tra più funzioni delle operazioni aziendali del fornitore.

Sistemi di trasparenza, raccolta di informazioni e controllo sulla catena di approvvigionamento dei gioielli

I fornitori devono conservare la documentazione delle transazioni e delle scorte interne che possono essere recuperati e utilizzati per identificare retrospettivamente i materiali in entrata e in uscita. Ciò includerà:

- Informazioni relative a forma, tipo, peso e descrizione fisica dei materiali;
- Sistemi per il monitoraggio di tutti i materiali in entrata e in uscita che fanno parte della catena di fornitura di Mejuri, comprese le date di acquisto e vendita; e
- Informazioni di tracciabilità per tutti i materiali nella catena di approvvigionamento di Mejuri, che includeranno, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

Metalli preziosi estratti:

- L'identità di tutti gli operatori nella catena di approvvigionamento dei metalli preziosi estratti, che può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'identità delle miniere e degli operatori minerari, dei Paesi e delle regioni⁵⁹ di origine mineraria, delle raffinerie di metalli preziosi, dei commercianti di metalli preziosi raffinati, delle banche di lingotti e dei produttori di componenti.

Metalli preziosi riciclati:

- L'identità di tutti gli operatori nella catena di approvvigionamento dei metalli preziosi riciclati, che può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'identità dei riciclatori a monte di metalli preziosi, delle raffinerie di metalli preziosi, dei commercianti di metalli preziosi raffinati, delle banche di lingotti e dei produttori di componenti.

Rendicontazione annuale sui metalli preziosi

- I fornitori di metalli preziosi comunicheranno annualmente (o quando richiesto) la percentuale di metalli preziosi estratti rispetto a quelli riciclati utilizzati nei prodotti consegnati a Mejuri.

Diamanti naturali e pietre preziose colorate naturali:

- L'identità di tutti gli operatori nella catena di approvvigionamento di diamanti naturali e pietre preziose colorate naturali che può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'identità delle miniere e dei gestori delle miniere, dei Paesi e delle regioni di origine delle miniere, degli esportatori di pietre grezze, dei commercianti internazionali di pietre grezze, dei tagliatori e lucidatori e dei commercianti di pietre lucidate.

Diamanti coltivati in laboratorio e pietre preziose colorate coltivate in laboratorio

- L'identità di tutti gli operatori nella catena di approvvigionamento di diamanti coltivati in laboratorio e pietre preziose colorate coltivate in laboratorio, che può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'identità dei coltivatori e dei Paesi in cui operano, dei tagliatori e lucidatori e dei commercianti di pietre lucidate.

Perle

- L'identità di tutti gli operatori della catena di approvvigionamento delle perle, che può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'identità delle aziende coltivatrici di perle e degli operatori delle aziende coltivatrice di perle, dei Paesi e delle regioni di origine della coltivazione, dei commercianti di perle e dei grossisti internazionali.

Pelle

- L'identità di tutti gli operatori della catena di approvvigionamento della pelle, che può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'identità di allevamenti di

⁵⁹ Località geografiche all'interno di Paesi come i nomi di province e distretti, ecc.

bestiame e degli operatori agricoli, i Paesi e le regioni di origine agricola, i siti e le strutture di lavorazione della pelle, le concerie di finitura, i produttori di pelle e i grossisti.

Materiali e prodotti in carta e legno

- L'identità di tutti gli operatori nella catena di approvvigionamento di prodotti cartacei e in legno, che può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'identità delle foreste e degli operatori di taglio, compresi i Paesi e le regioni operative, le segherie, le procedure di produzione di pasta, carta e legno e i grossisti.

Formazione e comunicazione

I fornitori soffriranno formazione a tutti i lavoratori pertinenti per garantire che i requisiti di tracciabilità e trasparenza di Mejuri siano rispettati.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, registri di inventario, fatture e documentazione di vendita, documentazione di trasporto e spedizione, documentazione di conferma dell'origine, registri della catena di custodia, registri di formazione.

21. Materiali non estratti

Requisito

I fornitori di materiali non estratti, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, perle, prodotti a base di pelle/cuoio e carta, garantiranno che tali materiali siano approvvigionati e prodotti in modo responsabile in conformità alle leggi, i regolamenti e le migliori pratiche e/o gli standard del settore applicabili.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti di materiali non estratti⁶⁰

Contesto

Il settore della gioielleria utilizza una gamma di materiali diversi e non tutti provengono da minerali estratti e minerali metallici. Le perle, prodotte da ostriche marine e cozze d'acqua dolce, sono comunemente utilizzate negli orecchini e nelle collane. La pelle viene utilizzata per la produzione di cinturini per orologi e talvolta viene utilizzata anche come materiale di imballaggio. La carta, sotto forma di cartone, viene utilizzata anche per produrre imballaggi per gioielli, comprese scatole per anelli.

⁶⁰ Nello specifico, comprese perle, materiali a base di carta/legno e pelle, tuttavia, i fornitori sono tenuti a garantire l'approvvigionamento responsabile di tutti i materiali non estratti da miniera offerti a Mejuri

I problemi ambientali e sociali associati a questi tipi di materiali, nella maggior parte dei casi, saranno piuttosto diversi da quelli importanti nelle catene di approvvigionamento di minerali e metalli. Nonostante questo, le aziende che beneficiano di queste catene di approvvigionamento hanno la responsabilità di garantire che questi materiali non estratti siano prodotti e approvvigionati in modo responsabile.

Politica e procedure

I fornitori implementeranno politiche e procedure appropriate per garantire che i materiali non estratti forniti a Mejuri siano prodotti e approvvigionati in modo responsabile in conformità alla legge nazionale locale applicabile e gli standard di settore pertinenti.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito. In pratica, ciò può comportare il coordinamento e la comunicazione tra più funzioni delle operazioni aziendali del fornitore.

Perle

I fornitori di perle garantiranno che:

- Tutte le coltivazioni di perle nella catena di approvvigionamento di Mejuri siano gestite e condotte in conformità alla legge nazionale locale applicabile, incluse, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tutte le leggi e i regolamenti ambientali applicabili che regolano il settore delle coltivazioni di perle; e
- Tutte le aziende perlifere della catena di approvvigionamento di Mehuri aderiscano a condizioni di lavoro sicure e corrispondono salari equi ai lavoratori regolari e stagionali.

Mejuri preferisce i produttori di perle che hanno ottenuto la certificazione del Marine Stewardship Council (MSC) e/o Aquaculture Stewardship Council (ASC).

Pelle

I fornitori di prodotti in pelle garantiranno che:

- Non vengono utilizzate specie in via di estinzione o minacciate (definite come specie elencate nella lista rossa dall'Unione internazionale per la conservazione della natura e delle risorse naturali);
- Vengono rispettati i più elevati standard di benessere degli animali che, come minimo, rispetteranno la legge nazionale locale applicabile; e
- I produttori di pelletteria aderiscono a condizioni di lavoro sicure e corrispondono salari equi ai lavoratori regolari e stagionali.

Mejuri preferisce la pelle che sia stata prodotta e approvvigionata in conformità agli standard e alle iniziative di sostenibilità volontaria applicabili, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Responsible Leather Roundtable del Textile Exchange e il Leather Working Group.

Materiali e prodotti in carta e legno

I fornitori di prodotti a base di carta e legno:

- Ove possibile, devono utilizzare materie prime con contenuto riciclato;
- Devono scegliere materie prime provenienti da fonti certificate e gestite in modo sostenibile, con preferenza data alle fonti certificate dal Forest Stewardship Council (FSC); e
- Devono assicurarsi che tutte le materie prime siano state prodotte e approvvigionate in conformità alla legge nazionale locale del Paese.

Formazione e comunicazione

I fornitori offriranno formazione a tutti i lavoratori pertinenti per garantire che i requisiti di Mejuri in relazione alla produzione e all'approvvigionamento di materiali non estratti siano rispettati.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, prove di certificazioni pertinenti associate a materiali non estratti, prove di due diligence eseguite sull'origine dei materiali, informazioni di tracciabilità associate all'approvvigionamento di materiali non estratti.

22. Meccanismi di reclamo e rimedio

Requisito

Per rispondere a preoccupazioni e reclami, i fornitori devono mantenere meccanismi di reclamo che garantiscano una comunicazione efficace, tempestiva, rispettosa e trasparente tra i lavoratori, i loro rappresentanti, la dirigenza e la comunità.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

Un reclamo può riferirsi a problemi e questioni che i lavoratori incontrano nel corso del loro impiego. I reclami possono riguardare una vasta gamma di preoccupazioni, da azioni potenzialmente illegali come il reclutamento non etico, la discriminazione sul posto di lavoro, le molestie sessuali o la vittimizzazione, a preoccupazioni sui salari, su come è stata gestita una cattiva relazione tra due lavoratori, un reclamo sulla qualità del cibo nella mensa o un disaccordo sulla pianificazione delle ferie⁶¹.

⁶¹ Banca europea per la ricostruzione e lo sviluppo (BERS). Requisito 2 sulle prestazioni di BERS Lavoro e condizioni di lavoro. Meccanismi di reclamo dei dipendenti: Note guida. p1.
<https://www.ebrd.com/documents/admin/employee-grievance-mechanism.pdf>

I reclami possono anche essere sporti contro un'azienda da altri tipi di portatori di interessi, come rappresentanti della comunità, organizzazioni della società civile, consumatori e altre aziende.

Un meccanismo di reclamo è un modo formale per un lavoratore o un altro portatore di interessi di segnalare un problema o una lamentela al proprio datore di lavoro o all'azienda. Questo in genere assume la forma di una procedura per i reclami, seguita da considerazione e risposta e feedback della dirigenza. Le aziende di solito dispongono di un meccanismo di reclamo interno per i lavoratori e di un meccanismo di reclamo separato pubblicamente disponibile per i portatori di interessi esterni.

Politica e procedure

I fornitori avranno una politica e procedure documentate di reclamo che possono essere utilizzate dai lavoratori e dagli stakeholder esterni.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello, come le Risorse umane, la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Meccanismi di reclamo

I fornitori implementeranno un meccanismo di reclamo efficace e accessibile per tutti i lavoratori e i portatori di interessi esterni per segnalare lamentele e preoccupazioni all'azienda. I processi di reclamo saranno documentati e, come minimo, definiranno:

- Come i lavoratori e gli altri portatori di interessi possono presentare reclami;
- Come la direzione indaga sui reclami e decide come porvi rimedio;
- Come la direzione comunica i risultati dopo un'indagine sui reclami; e
- Come vengono documentati e mantenuti riservati i risultati.

I fornitori devono disporre di più sistemi che consentano ai lavoratori di segnalare in modo riservato i reclami tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, caselle di suggerimento, hotline, e-mail, comitati dei lavoratori, spazi designati per le riunioni dei lavoratori e riunioni tra la dirigenza e i rappresentanti dei lavoratori.

I fornitori manterranno un registro accurato e aggiornato di tutte i reclami e le azioni di follow-up. Per proteggere la riservatezza di coloro che sporgono reclami, i fornitori garantiranno che questi documenti siano conservati in un luogo sicuro e siano accessibili solo al personale autorizzato.

Divieto di ritorsioni

Il meccanismo di reclamo deve garantire la riservatezza e l'anonimato della persona che lo presenta e la procedura documentata di reclamo dei lavoratori indicherà esplicitamente che i lavoratori non subiranno ritorsioni per aver presentato reclami o per aver interagito con il meccanismo (o i meccanismi) di reclamo.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno il/i meccanismo/i di reclamo applicabile/i a tutti i lavoratori e svolgeranno formazione ai lavoratori responsabili della supervisione del meccanismo e della risposta alle lamentele e ai reclami sollevati.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, una politica e una procedura documentate per i reclami, i registri dei reclami sollevati e le azioni/decisioni di follow-up e i registri di formazione.

23. Conformità legale

Requisito

Oltre a soddisfare i requisiti del presente Codice, i fornitori devono rispettare tutte le norme, i regolamenti e gli standard di settore locali e nazionali applicabili relativi alle loro operazioni e servizi. Laddove esista una differenza tra il codice e i requisiti legali, prevarrà il più severo tra i due standard.

Applicabilità

Questo requisito si applica a tutti i fornitori diretti.

Contesto

La conformità alle leggi e ai regolamenti nazionali locali applicabili è un requisito minimo per tutti i fornitori Mejuri.

Mejuri non suggerisce ai propri fornitori consigli specifici sulla legge applicabile perché i requisiti legali variano a seconda del tipo di fornitore, della sua località e del tipo di strutture che gestisce.

Implementazione pratica

Responsabilità

I fornitori attribuiranno a un'adeguata funzione dirigenziale di alto livello la responsabilità dell'implementazione e della supervisione di questo requisito.

Sistemi per garantire la conformità legale

I fornitori disporranno di sistemi che mantengono la consapevolezza e garantiscono la conformità alla legge applicabile. Ciò può includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- legislazione, regolamenti e codici o standard legalmente richiesti;
- permessi, licenze e altre forme di autorizzazione;
- gli statuti locali; e
- decisioni, istruzioni, sentenze o interpretazioni emesse dai tribunali pertinenti.

I fornitori esamineranno regolarmente il loro stato di conformità legale e, ove richiesto, chiederanno consiglio a un avvocato o a un consulente legale qualificato.

I fornitori informeranno immediatamente Mejuri qualora venissero a conoscenza di essere in una posizione di non conformità a qualsiasi requisito legale applicabile alle loro operazioni e attività aziendali.

Formazione e comunicazione

I fornitori comunicheranno i requisiti di conformità legale ai lavoratori e offriranno la formazione necessaria per garantire che comprendano cosa fare per rimanere conformi alla legge.

Documentazione

I fornitori implementeranno procedure di controllo dei documenti robuste e conserveranno tutti i documenti pertinenti relativi a questo requisito che includono, a titolo esemplificativo e non esaustivo, un registro di tutti i requisiti legali che si applicano all'attività e alle sue operazioni, documenti relativi a eventuali casi di inosservanza della legge, permessi, licenze, rapporti obbligatori di controllo delle ispezioni, dettagli di eventuali multe e/o restrizioni imposte all'azienda a seguito di non conformità e registri di formazione.