

Richtlinie zu Kinder- und Zwangsarbeit

Einführung

Canyon und die mit ihm verbundenen Unternehmen verfolgen eine Null-Toleranz-Strategie gegenüber jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit. Als Unternehmen haben wir uns dazu verpflichtet, ethisch, respektvoll und integer in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten sowie die Verhinderung, Abmilderung und Beseitigung von Verstößen jeglicher Art zu handeln. Es gilt die Canyon Governance-Richtlinie.

- [Definitionen und anforderungen](#)
- [Verhinderung von kinderarbeit und schutz von jungen arbeitnehmern](#)
- [Verhinderung von zwangsarbeit](#)
- [Erweiterte sorgfaltspflicht für lieferanten, bei denen das risiko besteht, dass sie in gebiete mit staatlich verordneter zwangsarbeit tätig sind \(SIFL\)](#)
- [Wenn verstöße gegen diese richtlinie in der canyon lieferkette vermutet oder festgestellt werden](#)
- [Abhilfe](#)

Definitionen und anforderungen

Moderne Sklaverei

Im Jahr 2021 waren schätzungsweise 49,6 Millionen Menschen Opfer Moderner Sklaverei, von denen etwa 27,6 Millionen Menschen gegen ihren Willen arbeiteten (Global Estimates of Modern Slavery; International Labour Organization (ILO), Walk Free Foundation and International Organization for Migration 2022).

Moderne Sklaverei ist ein Oberbegriff für verschiedene rechtliche Begriffe wie Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Zwangsheirat, Sklaverei und sklavereiähnliche Praktiken sowie Menschenhandel. Sie ist mit Ausbeutungssituationen verbunden, die eine Person aufgrund von Drohungen, Gewalt, Nötigung, Täuschung und/oder Machtmissbrauch nicht ablehnen oder verlassen kann.

Zwangsarbeit wird im ILO-Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29), definiert als:

"...jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich die betreffende Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat."

In keinem Unternehmen, das an der Produktion unserer Waren beteiligt ist, sind Zwangsarbeit oder ähnliche Praktiken erlaubt.

Kinderarbeit

Die ILO schätzt, dass im Jahr 2020 160 Millionen Kinder im Alter von 5 bis 17 Jahren in Kinderarbeit tätig waren und dass etwa 79 Millionen von ihnen gefährliche Arbeiten verrichtete, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder geistige Entwicklung gefährdeten (Child Labour; ILO and United Nations Children's Fund 2021).

- Ein Kind ist jeder, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (UN-Konvention über die Rechte des Kindes von 1989).
- Das Mindestalter für vollzeitbeschäftigte jugendliche Arbeitnehmer beträgt 15 Jahre (siehe ILO-Übereinkommen 138).

Nach der ILO-Definition kann Kinderarbeit als Arbeit definiert werden, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die für die körperliche und geistige Entwicklung schädlich ist. Sie bezieht sich auf

Arbeit, die:

- a. geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist; und
- b. ihre schulische Ausbildung beeinträchtigt, indem sie ihnen die Möglichkeit nimmt, die Schule zu besuchen, sie zwingt, die Schule vorzeitig zu verlassen, oder von ihnen verlangt, dass sie versuchen, den Schulbesuch mit übermäßig langer und schwerer Arbeit zu verbinden.

Nicht jede Arbeit, die von Kindern verrichtet wird, sollte als Kinderarbeit eingestuft werden. Die Beteiligung von Kindern oder Jugendlichen an einer Arbeit, die weder ihre Gesundheit, persönliche Entwicklung noch ihre schulische Ausbildung beeinträchtigt, kann akzeptabel sein. Dies kann der Fall sein, wenn Kinder unter den genannten Bedingungen ihren Eltern helfen, im Familienbetrieb mitarbeiten oder sich außerhalb der Schulzeit und in den Ferien ein Taschengeld verdienen.

Ob bestimmte Formen der Arbeit als Kinderarbeit einzuordnen sind, hängt vom Alter des Kindes, der Art der Arbeit, den Arbeitszeiten, den Arbeitsbedingungen und den von den einzelnen Ländern verfolgten Zielen ab. In jedem Fall ist Canyon der Ansicht, dass der Zugang zu Bildung von entscheidender Bedeutung ist, und unterstützt die Umsetzung spezieller Bildungsprogramme (möglicherweise vor Ort) für junge Arbeitnehmer.

Kinder unter 15 Jahren (in Fällen, in denen das nationale Recht dies zulässt, unter 14 Jahren) und im schulpflichtigen Alter, dürfen von keinem Unternehmen, das an der Herstellung unserer Waren beteiligt ist, eingestellt werden.

Junge Arbeitnehmer zwischen 15 und 18 Jahren dürfen nicht nachts oder unter Bedingungen beschäftigt werden, die ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre moralische Integrität gefährden und/oder ihrer körperlichen, geistigen, seelischen, moralischen oder sozialen Entwicklung schaden könnten.

Verhinderung von kinderarbeit und schutz von jungen arbeitnehmern

Wir fordern unsere Partner auf, die folgenden Maßnahmen zu ergreifen:

- Die Implementierung einer schriftlichen Richtlinie über das Mindestalter der Arbeitnehmer im Einklang mit den geltenden nationalen Gesetzen oder relevanter ILO Richtlinien, je nachdem, welcher Standard höher ist.
- Die Implementierung eines Systems zur Überprüfung des Alters aller Arbeitnehmer, die insbesondere bei der Einstellung stattfinden sollte.
- Falls junge Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände zugelassen sind, sollten ihre Tätigkeiten, in Übereinstimmung mit relevanten ILO Richtlinien, klar definiert sein (sie dürfen nicht nachts oder unter gefährlichen Bedingungen arbeiten).

Verhinderung von zwangsarbeit

Wir fordern unsere Partner auf, die folgenden Maßnahmen zu ergreifen:

- Die Erstellung einer klaren Grundsatzklärung, in der jegliche Form von Moderner Sklaverei ausdrücklich abgelehnt wird.
- Die Implementierung von klaren Regeln und Überwachungsverfahren, um sicherzustellen, dass:
 - a. Arbeitnehmer / Bewerber keine Gebühren zahlen, Kautionen oder Bürgschaften hinterlegen müssen, um einer Beschäftigung nachgehen zu können.

- b. Die Arbeitnehmer nicht verpflichtet sind, ihre Ausweispapiere bei ihrem Arbeitgeber zu hinterlegen.
- c. Es allen Arbeitnehmern frei steht, das Arbeitsverhältnis nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu beenden.
- d. Alle Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, Überstunden abzulehnen.
- e. Von den Arbeitnehmern keine Kauttionen für Dinge verlangt wird, die für die Ausübung ihrer Arbeit notwendig sind.

Besondere Aufmerksamkeit ist erforderlich, wenn Personalvermittlungsagenturen, Arbeitsvermittler oder andere Mittelsmänner an der Akquise und Auswahl von Personal sowie an Einstellungsprozessen beteiligt sind. Die Überwachung der Leistung von Personalvermittlern spielt eine entscheidende Rolle bei der Verhinderung Moderner Sklaverei. Dazu gehören:

- Die Überprüfung von Personalvermittlungsagenturen auf faire Einstellungspraktiken. Die Überprüfung sollte mindestens die folgenden Punkte umfassen:
 - Die Personalvermittlungsagenturen haben eine gültige Geschäftslizenz / Genehmigung gemäß den örtlichen Gesetzen.
 - Es werden keine Vermittlungsgebühren oder -kosten ganz oder teilweise von Arbeitnehmern oder Arbeitssuchenden verlangt.
 - Die zum Zeitpunkt der Einstellung angegebenen Arbeitsbedingungen weichen nicht von den im Unternehmen geltenden Bedingungen ab (einschließlich der Art der Arbeit).
 - Die Arbeitnehmer werden vor der Einstellung (gegebenenfalls auch vor der Ausreise aus ihrem Heimatland / ihrer Heimatregion) über die wichtigsten Beschäftigungsbedingungen in ihrer Landessprache informiert. Dies erfolgt vorzugsweise schriftlich in Form eines Anstellungsschreibens / einer Vereinbarung / eines Vertrags, je nach rechtlicher Vorgabe.
- Verwaltung und Überwachung von Personalvermittlern anhand der eigenen Anforderungen und Prozesse.
- Einführung eines Beschwerdemechanismus, Implementierung von Untersuchungsverfahren sowie Mechanismen zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern).

Wanderarbeiter können besonders gefährdet sein, Opfer von Zwangsarbeit und/oder Schuldknechtschaft zu werden. Wir erwarten von unseren Partnern, dass sie die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Anwerbung und Beschäftigung von Wanderarbeitern einhalten, wie sie in den Dhaka-Prinzipien für eine menschenwürdige Migration dargelegt sind.

Erweiterte sorgfaltspflicht für lieferanten, bei denen das risiko besteht, dass sie in gebiete mit staatlich verordneter zwangsarbeit tätig sind (SIFL)

In Anbetracht der zunehmenden Besorgnis über staatlich verordnete Zwangsarbeit (SIFL) verlangt die Canyon-Gruppe von Geschäftspartnern, bei denen im Rahmen unseres regulären Due-Diligence-Prozesses ein erhöhtes SIFL-Risiko in ihrer Lieferkette festgestellt wurde, folgendes Vorgehen:

- Verbesserung der Transparenz in der gefährdeten Lieferkette
 - Abbildung der gefährdeten Lieferkette und Gewährleistung der Rückverfolgbarkeit.
- Einführung eines Risikomanagementsystems zur Identifizierung von Zwangsarbeit
 - Identifizierung tatsächlicher und potenzieller Risiken von Zwangsarbeit in eigenen Betrieben und entlang der Lieferketten
 - Soweit möglich, Risiken von Zwangsarbeit in eigenen Betrieben

und in der gesamten Lieferkette verhindern und mindern

- Wenn die Verhinderung oder Minderung des Risikos von Zwangsarbeit nicht möglich oder durchführbar ist, Beendigung oder Suspendierung der Geschäftsbeziehung, bis Schutzvorkehrungen getroffen worden sind.
- Durchführung von Überwachungsmaßnahmen
 - Regelmäßige Überprüfung der Einhaltung sozialer Standards durch Dritte bei den am stärksten risikobehafteten Lieferanten
- Gewährleistung einer kontinuierlichen Überwachung der Risiken im Zusammenhang mit der Lieferkette anhand der Analyse von Medienberichten
- Zusammenarbeit mit Gleichgesinnten und Brancheninitiativen, um die Herausforderungen anzugehen, mit denen alle im selben Sektor tätigen Akteure konfrontiert sind
- Vergewissern Sie sich, dass keine Produkte von Fabriken oder Plantagen stammen, die in den Withhold Release Orders der U.S. Customs and Border Protection (CBP) aufgeführt sind.
- Fortschrittsberichte
 - Der Lieferant verpflichtet sich, jährlich und auf Anfrage Informationen über die Herkunft von Rohstoffen, Halbfertigprodukten und Fertigprodukten mit Canyon Bicycles zu teilen
 - Der Lieferant verpflichtet sich, auf Anfrage von Canyon Bicycles über sämtliche Bemühungen zur Beseitigung von SIFL in den Lieferketten zu berichten.

Wenn verstöße gegen diese richtlinie in der canyon lieferkette vermutet oder festgestellt werden

- Wenn Zwangsarbeit oder sklavereiähnliche Praktiken, Kinderarbeit oder die Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer unter gefährlichen Bedingungen vermutet oder festgestellt werden, gilt es vorrangig, die potenziell betroffene Person vom Arbeitsplatz zu entfernen. Potenziell betroffene Personen müssen in Sicherheit gebracht und stets vor Stigmatisierung oder weiterer Gefährdung geschützt werden. Das Wohlergehen der potenziell betroffenen Person ist von zentraler Bedeutung, einschließlich des Schutzes des wirtschaftlichen und sozialen Status.
- Informieren Sie unverzüglich die zuständigen örtlichen Behörden, den Hauptbetreuer / Erziehungsberechtigten (falls zutreffend) und die vorgesehene Kontaktperson bei Canyon.
- Unterstützen Sie lokale Behörden, soweit erforderlich, durch volle Transparenz.
- Die Wünsche und Bedürfnisse der potenziell betroffenen Person und der Familie, falls es sich um einen Minderjährigen handelt, müssen im Einklang mit den örtlichen Gesetzen berücksichtigt werden.
- Der Untersuchungs- und Abhilfeprozess muss von Personen mit angemessenem Fachwissen über Moderne Sklaverei, Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer begleitet werden.

Abhilfe

Ein Unternehmen, das an Moderner Sklaverei beteiligt ist, ein Kind einstellt oder einen jungen Arbeitnehmer unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt, muss die volle Verantwortung für die Wiedergutmachung des verursachten Schadens übernehmen, unabhängig davon, ob es sich um finanzielle, physische oder psychische Schäden handelt. Die Wiedergutmachung kann verschiedene Formen annehmen, z. B. Entschuldigung, Rückerstattung, Rehabilitation, finanzielle oder nicht-finanzielle Entschädigung, strafrechtliche oder verwaltungsrechtliche Sanktionen sowie die Verhinderung von Schäden.

Abhilfemaßnahmen in Bezug auf Kinderarbeit / Beschäftigung von jungen Arbeitnehmern unter gefährlichen Bedingungen umfassen, sind aber nicht beschränkt auf:

- Ermöglichung des Schulbesuchs des Kindes, einschließlich der Zahlung der Schulgebühren.
- Die Familie erhält eine Entschädigung für die finanziellen Verluste, die ihr durch die Beendigung der Beschäftigung des Kindes entstehen, und zwar mindestens in Höhe des Mindestlohns, bis das Kind unter Bedingungen beschäftigt werden kann, die nicht mehr unter die Definition von Kinderarbeit fallen oder das Wohlergehen eines jungen Arbeitnehmers gefährden. Eine Entschädigung kann auch dadurch erfolgen, dass der Arbeitsplatz des Kindes einem qualifizierten erwachsenen Familienmitglied angeboten wird.
- Nach Abschluss der Schulausbildung und Erreichen des Mindestarbeitsalters wird dem Kind eine gleichwertige Arbeit angeboten. Der Lohn muss mindestens den Mindestlohn abdecken.

Canyon verpflichtet sich, alle Verstöße gegen diese Richtlinie zu verfolgen, einschließlich der Untersuchung und Behebung, bis die Nichteinhaltung vollständig behoben ist. Dazu gehört auch die Durchführung einer Ursachenanalyse zusammen mit dem betroffenen Unternehmen, um weitere Verstöße zu verhindern.