

# Canyons Richtlinie zu Kinder- und Zwangsarbeit

## Einleitung

Canyon und die mit dem Unternehmen verbundenen Gesellschaften verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeder Form von Kinder- und Zwangsarbeit. Diese Richtlinie unterstreicht Canyons Bekenntnis zu ethischem, respektvollem und integrem Handeln im Hinblick auf den Schutz der Menschenrechte sowie die Prävention, Minderung und Behebung von Menschenrechtsverstößen. Lieferanten von Canyon sind verpflichtet, die Einhaltung dieser Richtlinie regelmäßig zu überprüfen, ordnungsgemäße Nachweise zu führen und bei festgestellten Verstößen umgehend Abhilfemaßnahmen einzuleiten. Es gilt die Canyon Governance-Richtlinie.

## 1 Definitionen und Anforderungen

### 1.1 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; Internationale Arbeitsorganisation (IAO), Walk Free Foundation and Internationale Organisation für Migration (IOM)).

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 IAO-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."

Keine Form Moderner Sklaverei, Zwangsarbeit oder sonstiger verpflichtender oder unfreiwilliger Arbeit ist in Unternehmen zulässig, die an der Herstellung von Canyon-Produkten oder -Komponenten beteiligt sind oder Dienstleistungen im Namen von Canyon erbringen.

### 1.2 Kinderarbeit

Die IAO 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 (Kinderarbeit; Internationale Arbeitsorganisation (IAO) und Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF), 2021).

Ein Kind ist jemand, der das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (UN-Konvention über die Rechte des Kindes von 1989).

Das Mindestalter für vollzeitbeschäftigte Jugendliche beträgt 15 Jahre (siehe IAO-Übereinkommen 138).

Nach der IAO-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:

- I geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich für Kinder ist; und
- II 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 von Kindern verrichtete Arbeit stellt Kinderarbeit dar. Im Einklang mit dem Übereinkommen über das Mindestalter, 1973 (Nr. 138), und dem Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182), der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), kann leichte Arbeit von Kindern über dem Mindestalter, die weder den Schulbesuch beeinträchtigt noch die Gesundheit oder Entwicklung schädigt – beispielsweise die Unterstützung der Eltern oder das Verdienen von Taschengeld außerhalb der Schulzeit – nach nationalem Recht zulässig sein.

Ob eine bestimmte Art von Arbeit als Kinderarbeit einzustufen ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter das Alter des Kindes, die Art und die Bedingungen der Arbeit, der zeitliche Umfang sowie die nationalen gesetzlichen Bestimmungen. In jedem Fall ist Canyon der Ansicht, dass der Zugang zu Bildung von entscheidender Bedeutung ist, und befürwortet die Umsetzung spezieller Bildungsprogramme (möglicherweise vor Ort) für junge Mitarbeitende.

Jegliche Form von Kinderarbeit ist verboten. Es werden weder direkt noch indirekt Personen beschäftigt, die jünger als 15 Jahre sind. Ausnahmen hiervon gelten nur im Rahmen der von der IAO anerkannten Regelungen. Falls das Alter für den Abschluss der allgemeinen Schulpflicht im Herstellungsland über 15 Jahren liegt, gilt dieses höhere Alter als verbindliche Mindestgrenze.

Sofern keine strengeren lokalen Vorschriften bestehen, gilt für die Definition der Begriffe folgendes Mindestalter: Als „Kind“ wird jede Person unter 15 Jahren bezeichnet oder jede Person, die das maßgebliche Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht hat. Der Begriff „junge Beschäftigte“ bezieht sich auf Personen unter 18 Jahren, die das gesetzliche Mindestarbeitsalter bereits überschritten haben.

Junge Beschäftigte werden nicht für gefährliche Arbeiten, Nacharbeit, Überstunden oder übermäßige Arbeitszeiten herangezogen. Die ihnen zugewiesene Arbeit darf weder ihre Gesundheit, Sicherheit oder Entwicklung beeinträchtigen, noch ihre Ausbildung behindern. Zudem sind spezifische Unterweisungen oder eine auf die Aufgaben bezogene Berufsausbildung sicherzustellen. Jungen Beschäftigten werden ausschließlich Aufgaben zugewiesen, die ihren Fähigkeiten entsprechen und unter Bedingungen erfolgen, die ihren Schutz und ihr Wohlergehen gewährleisten. Ihre Beschäftigung wird durch rechtskonforme Verträge formalisiert und darf reguläre Beschäftigungsverhältnisse oder Ausbildungspfade nicht untergraben.

## 2 Prävention von Kinderarbeit und Förderung sicherer Arbeitsbedingungen für junge Mitarbeitende

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

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

## 3 Prävention von Zwangsarbeit

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

- I Die Erstellung einer klaren Grundsatzklärung, in der jegliche Form von Moderner Sklaverei ausdrücklich abgelehnt wird.
- II Die Implementierung von klaren Regeln und Überwachungsverfahren, um sicherzustellen, dass:
  - Mitarbeitende / Bewerbende keine Vermittlungsgebühren, Anzahlungen, Kauttionen oder andere finanzielle Forderungen, die zur Erlangung oder Aufrechterhaltung eines Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses verlangt werden, zahlen.
  - Alle Mitarbeitenden jederzeit die volle Kontrolle über ihre Identitätsdokumente, Reisepässe und sonstigen persönliche Unterlagen behalten.

- Es allen Mitarbeitenden frei steht, das Arbeitsverhältnis nach einer angemessenen Kündigungsfrist zu beenden.
- Alle Mitarbeitende die Möglichkeit haben, Überstunden ohne Sanktionen oder Benachteiligungen abzulehnen.
- Von den Mitarbeitenden keine Kauttionen oder Gebühren für Dinge verlangt werden, die für die Ausübung der Arbeit notwendig sind.

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

- I 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 Mitarbeitenden oder Arbeitssuchenden verlangt.
  - Die im Rahmen des Rekrutierungsprozesses bereitgestellten Informationen zu den Beschäftigungsbedingungen müssen mit den tatsächlich vom Unternehmen angebotenen Bedingungen übereinstimmen, einschließlich der Art der Beschäftigung, der Entlohnung und der Arbeitsbedingungen.
- II Die Mitarbeitenden werden vor der Einstellung (gegebenenfalls auch vor der Ausreise aus ihrem Heimatland / ihrer Heimatregion) über die wichtigsten Beschäftigungsbedingungen in einer Sprache, die sie verstehen, informiert werden. Dies erfolgt vorzugsweise schriftlich in Form eines Anstellungsschreibens / einer Vereinbarung / eines Vertrags, je nach rechtlicher Vorgabe.
- III Verwaltung und Überwachung von Personalvermittlungsagenturen anhand der eigenen Anforderungen und Prozesse.
- IV Implementierung wirksamer Beschwerdemechanismen, Untersuchungs- und Meldeverfahren sowie geeigneter Schutzmaßnahmen für Hinweisgebende, um sicherzustellen, dass Beschäftigte Anliegen sicher und ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen vorbringen können.

Arbeitnehmende aus dem Ausland können besonders gefährdet sein, Opfer von Zwangsarbeit und/oder Schuldknechtschaft zu werden. Canyon erwartet von Lieferanten, dass sie die Grundsätze für eine verantwortungsvolle Anwerbung und Beschäftigung von Arbeitnehmenden aus dem Ausland einhalten, wie sie in den Dhaka-Prinzipien für eine menschenwürdige Migration dargelegt sind.

## 4 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 Lieferanten, bei denen im Rahmen unseres regulären Due-Di-

ligence-Prozesses ein erhöhtes SIFL-Risiko in ihrer Lieferkette festgestellt wurde, folgendes Vorgehen:

- I **Transparenz in den risikobehafteten Teilen der Lieferkette verbessern**
  - Abbildung der risikobehafteten Lieferkette und Gewährleistung der Rückverfolgbarkeit.
- II **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.
- III **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
  - Lieferanten müssen sicherstellen, dass sie keine Waren aus Fabriken oder Plantagen beziehen, die in den von der U.S. Customs and Border Protection (CBP) erlassenen „Withhold Release Orders“ (WRO) aufgeführt sind.
- IV **Fortschrittsberichte**
  - Der Lieferant verpflichtet sich, jährlich und auf Anfrage Informationen über die Herkunft von Rohstoffen, Halbfertigprodukten und Fertigprodukten mit Canyon zu teilen.
  - Der Lieferant verpflichtet sich, auf Anfrage von Canyon über Maßnahmen und Fortschritte zur Beseitigung staatlich auferlegter Zwangsarbeit (SIFL) innerhalb der Lieferketten Bericht zu erstatten.

**5 Wenn Verstöße gegen diese Richtlinie in der Canyon Lieferkette vermutet oder festgestellt werden**

- I **Wenn Zwangsarbeit oder sklavereiähnliche Praktiken, Kinderarbeit oder die Beschäftigung jugendlicher Mitarbeitenden 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.**

- II **Die zuständigen lokalen Behörden, gegebenenfalls die primäre Betreuungsperson und die verantwortliche Canyon-Kontaktperson sind unverzüglich zu benachrichtigen.**
- III **Sofern erforderlich, ist die Zusammenarbeit mit den zuständigen lokalen Behörden in voller Transparenz sicherzustellen.**
- IV **Die Wünsche und Bedürfnisse der potenziell betroffenen Person und der Familie, falls es sich um eine minderjährige Person handelt, müssen im Einklang mit den örtlichen Gesetzen berücksichtigt werden.**
- V **Der Untersuchungs- und Abhilfeprozess muss von Personen mit angemessenem Fachwissen über Moderne Sklaverei, Kinderarbeit und junge Mitarbeitende begleitet werden.**

## 6 Abhilfe

Ein Unternehmen, das in Praktiken moderner Sklaverei verwickelt ist, ein Kind beschäftigt oder einen jungen Mitarbeitenden unter gefährlichen Bedingungen beschäftigt, trägt die volle Verantwortung für die Wiedergutmachung der verursachten Schäden – seien diese finanzieller, physischer oder psychischer Natur.

Abhilfe kann verschiedene Formen annehmen, darunter Entschuldigungen, Rückerstattung, Rehabilitation, finanzielle oder nicht-finanzielle Entschädigung, strafrechtliche oder verwaltungsrechtliche Sanktionen sowie Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Schäden – im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Beispielsweise umfasst Abhilfe im Zusammenhang mit Kinderarbeit oder der Beschäftigung junger Mitarbeitenden unter gefährlichen Bedingungen unter anderem, jedoch nicht ausschließlich:

- I **Ermöglichung des Schulbesuchs des Kindes, einschließlich der Zahlung der Schulgebühren.**
- II **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 Mitarbeitenden gefährden. Eine Entschädigung kann auch dadurch erfolgen, dass der Arbeitsplatz des Kindes einem qualifizierten erwachsenen Familienmitglied angeboten wird.**
- III **Nach Abschluss der Schulausbildung und Erreichen des Mindestarbeitsalters wird dem Kind eine gleichwertige Arbeit angeboten. Der Lohn muss mindestens den Mindestlohn abdecken.**
- IV **Bei Minderjährigen sind die Wünsche und Bedürfnisse der betroffenen Person und ihrer Familie im Einklang mit den geltenden lokalen Gesetzen zu berücksichtigen.**
- V **Sowohl der Untersuchungs- als auch der Abhilfeprozess sollen durch qualifizierte Fachpersonen mit Expertise in den Bereichen moderne Sklaverei und Kinderarbeit begleitet werden.**

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.