

# Richtlinie zum Thema Menschenrechte am Arbeitsplatz

Global



Unsere Richtlinie zum Thema Menschenrechte am Arbeitsplatz zeigt unser grundlegendes Engagement für die Achtung der international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte innerhalb unserer Beschäftigungspraktiken. Element Six verpflichtet sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jeder Beschäftigte fair behandelt wird, respektiert wird, die Gelegenheit bekommt, zum Unternehmenserfolg beizutragen und unterstützt wird, sein volles Potenzial als Einzelperson auszuschöpfen. Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten und Auftragnehmer überall bei E6. Die Nichteinhaltung der in dieser Richtlinie dargelegten Grundsätze stellt einen Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien und -verfahren dar und kann Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

## Geltende Gesetze und Normen

- Um die Würde unserer Beschäftigten und Auftragnehmer zu schützen, verpflichten wir uns zur Einhaltung der nachstehend aufgeführten Grundsätze.
- Es versteht sich von selbst, dass diese Grundsätze zwar den nationalen Gesetzen unterliegen, dass aber international anerkannte Menschenrechte stets als Minimum einzuhalten sind.
- Diese Richtlinie ist in Verbindung mit dem Verhaltenskodex, allen damit zusammenhängenden Personalrichtlinien und -verfahren, den geltenden nationalen Gesetzen und Vorschriften sowie den Normen der Vereinten Nationen und anderen internationalen Standards sowie den damit zusammenhängenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu lesen (weitere Einzelheiten siehe Seite 3).

## Prinzipien der Menschenrechte

### Kernprinzipien

- Wir behandeln unsere Beschäftigten und Auftragnehmer mit Fairness, Gleichheit, Respekt und Würde.
- Wir verurteilen und dulden keine Gewalt und Belästigung, einschließlich Verhaltensweisen, Praktiken oder Drohungen, die zu körperlichen, psychologischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schäden führen oder führen können.
- Wir bieten Zugang zu Beschwerdemechanismen, um Bedenken hinsichtlich tatsächlicher oder potenzieller Menschenrechtsverletzungen zu äußern.
- Wenn wir feststellen, dass wir negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen haben, verpflichten wir uns, durch rechtmäßige Verfahren für Abhilfe zu sorgen oder daran mitzuwirken.
- Wir stellen allen Mitarbeitenden Beschäftigungsdokumente in verständlicher Sprache zur Verfügung, in der ihre Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsort, Stellenbezeichnung, Entlohnung und etwaige angemessene und verhältnismäßige Einschränkungen der Ausübung der Menschenrechte aufgeführt sind.

### Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

- Beschäftigten und Arbeitgebern steht es frei, zum Schutz ihrer Interessen Vereinigungen beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen, sie werden jedoch nicht dazu gezwungen, dies zu tun.
- Wir dulden keine Einmischung oder negativen Konsequenzen (einschließlich Belästigung, Diskriminierung oder Disziplinarmaßnahmen jeglicher Art) für die Ausübung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.



# Richtlinie zum Thema Menschenrechte am Arbeitsplatz

Global



## Zwangsarbeit

- Wir dulden keine Form der modernen Sklaverei, einschließlich Zwangsarbeit.
- Wir verpflichten uns, alle Praktiken zu vermeiden, die zu Zwangsarbeit führen könnten, einschließlich der Einbehaltung von persönlichen Dokumenten (wie Pässen und Personalausweisen) und der Zahlung von Gebühren durch Beschäftigte (einschließlich Vermittlungsgebühren).
- Wir zahlen unseren Beschäftigten in regelmäßigen Abständen ihre Löhne und Gehälter. Die Anordnung und Leistung von Überstunden sind auf den zulässigen Umfang der örtlichen Gesetzgebung beschränkt.
- Beschäftigte haben das Recht auf Bewegungsfreiheit und dementsprechend werden sie an ihrem Arbeitsplatz nicht unangemessen oder unnötig eingeschränkt.

## Kinderarbeit

- Wir beschäftigen keine Personen unter 15 Jahren, unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, oder unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Einstellung nach den geltenden Gesetzen und Vorschriften, je nachdem, welches das höhere ist. Dies gilt auch für bezahlte Praktika.
- Kurzzeitige und unbezahlte Praktika für Schüler und Studenten sind ab 15 Jahren zulässig, vorbehaltlich geltender Gesetze, Vorschriften und eines ordnungsgemäßen Verfahrens.
- Personen unter 18 Jahren werden nicht mit Tätigkeiten beschäftigt, die ihre Gesundheit, ihr Wohlbefinden oder ihre Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nacharbeit und Arbeiten mit gefährlichen Maschinen, Geräten oder Werkzeugen.
- Wir hindern Auszubildende und Praktikanten unter 18 Jahren nicht daran, zu vereinbarten Zeiten an Schul-, Ausbildungs- und/oder damit verbundenen Freizeitaktivitäten teilzunehmen.
- In jedem Land, in dem wir tätig sind, gibt es Verfahren, die gewährleisten, dass das Alter möglicher Beschäftigter vor deren Anstellung geprüft wird und die Anforderungen dieser Richtlinie eingehalten werden, wenn Personen unter 18 Jahren beschäftigt werden.

## Bedenken äußern

Wir fördern eine Kultur, in der jeder Einzelne das Wort ergreifen kann. Beschäftigte und Auftragnehmer werden ermutigt, potenzielle Verstöße oder Problembereiche im Zusammenhang mit dieser Richtlinie bei ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat (sofern zutreffend) anzusprechen. Bedenken und potenzielle Verstöße können auch über YourVoice geäußert werden, eine vertrauliche und sichere Whistleblowing-Hotline, die zum Schutz der Anonymität unabhängig verwaltet wird: [www.yourvoice.debeersgroup.com](http://www.yourvoice.debeersgroup.com).

Wir verbieten jegliche Form von Bestrafung, Disziplinar- oder Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die ein ernsthaftes Problem im Zusammenhang mit dem Geschäftsgebaren anspricht oder dazu beiträgt, es zu lösen, auch in Bezug auf eine Verletzung der Menschenrechte. Vergeltungsmaßnahmen sind ein Grund für Disziplinarmaßnahmen, einschließlich Entlassung.



# Richtlinie zum Thema Menschenrechte am Arbeitsplatz

Global



## Geltende internationale Gesetze und Vorschriften:

- Die zehn Prinzipien des Globalen Pakts der Vereinten Nationen; und
- Internationale Standards, darunter:
  - Die Internationale Charta der Rechte (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Abkommen über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Abkommen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte);
  - Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten; und
- Die folgenden damit verbundenen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation:
  - Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87);
  - Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr. 98);
  - Übereinkommen über Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29);
  - Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105);
  - Übereinkommen über das Mindestalter, 1973 (Nr. 138);
  - Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182);
  - Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (Nr. 100);
  - Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr. 111); und
  - Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019 (Nr. 190)

## Glossar / Liste der Definitionen und Abkürzungen:

Term	Erläuterung
Kinderarbeit	Die im Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen über das Mindestalter (138) enthaltene und im Folgenden wiedergegebene Definition von "Kinderarbeit" muss übernommen werden. Ein Kind ist definiert als eine Person unter 15 Jahren, es sei denn, das örtliche Gesetz über das Mindestalter sieht ein höheres Alter für die Arbeit oder die Schulpflicht vor; in diesem Fall gilt das höhere Alter. Kinderarbeit ist daher jede Arbeit, die von einem Kind unter diesem Alter verrichtet wird, und jede Arbeit, die gefährlich sein oder die Ausbildung des Kindes beeinträchtigen kann oder die Gesundheit oder die körperliche, geistige, sittliche oder soziale Entwicklung des Kindes schädigen kann.
Beschäftigter	Ein direkter Mitarbeitender von Element Six.
Zwangsarbeit	IAO-Konvention 29 definiert Zwangs- oder Pflichtarbeit als "jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung einer Strafe verlangt wird und für die sich diese Person nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat".
Bezahlte Praktika	In der Regel sollen diese Praktika Studenten oder Hochschulabsolventen einen Einblick in eine bestimmte Branche oder einen bestimmten Beruf geben.
Moderne Sklaverei	Moderne Sklaverei bezieht sich auf Situationen, in denen Zwang, Drohungen oder Täuschung eingesetzt werden, um die Opfer auszubeuten und sie ihrer Freiheit zu berauben. Sie umfasst Menschenhandel, Sklaverei, Leibeigenschaft, Zwangsheirat, Zwangsarbeit, Schuldnechtschaft, betrügerische Anwerbung von Arbeitskräften oder Dienstleistungen und die schlimmsten Formen der Kinderarbeit
Kurzzeitige Praktika für Schüler	Diese Praktika werden in Zusammenarbeit mit der Schule organisiert. Sie sind in der Regel unbezahlt und stellen keine Form der Beschäftigung dar.

