

GLOBALE MENSCHENRECH TS-RICHTLINIE VON PANDORA !

VERSION 2.0

PANDORA

Menschenrechtsrichtlinie | V 2.0 | 0

Classification: Pandora Public

DOKUMENTENÜBERSICHT

VERANTWORTLICHE ABTEILUNG Corporate Communications and Sustainability

ANFRAGEN ZU INHALTEN sustainability@pandora.net

GENEHMIGUNG DURCH DEN VORSTAND 02. Dezember 2021

DAMIT VERBUNDENE DOKUMENTE [Pandora Verhaltenskodex](#)
[Verhaltenskodex für Lieferanten](#)
[Richtlinie für verantwortungsvolle Beschaffung](#)
[Erklärung zur Transparenz in den Lieferketten](#)

1 ZIELSETZUNG

Pandora ist sich der Bedeutung der Menschenrechte bewusst und verpflichtet sich, seine Geschäfte in voller Übereinstimmung mit den in Abschnitt vier dieser Richtlinie dargelegten Menschenrechtsgesetzen und -standards zu führen.

Diese Richtlinie soll unser Engagement für die Achtung der Menschenrechte unterstreichen und das Bewusstsein dafür schärfen, wie sie sich auf unser Unternehmen auswirken.

2 GELTUNGSBEREICH

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte gilt für Pandoras eigene Geschäftstätigkeit und die Wertschöpfungskette weltweit. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, Lieferanten und anderen Dritten, einschließlich Franchisenehmern, dass sie die in dieser Menschenrechtsrichtlinie dargelegten Werte und Verpflichtungen einhalten und Pandora bei seinen Bemühungen zur Achtung der Menschenrechte unterstützen.

Bei Widersprüchen zwischen der englischen Fassung der Richtlinie und ihren lokalen Übersetzungen ist die englische Fassung maßgebend. Darüber hinaus werden wir im Falle von Widersprüchen zwischen dieser Richtlinie und den entsprechenden lokalen Rechtsvorschriften oder Ergänzungen alle geltenden Gesetze einhalten und gleichzeitig nach Lösungen suchen, die im Geiste der Achtung der Menschenrechte und dieser Richtlinie stehen.

3 ROLLEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

Alle Mitarbeitenden von Pandora sind für die Einhaltung der Menschenrechte verantwortlich. Die Aufsicht über die Menschenrechtsrichtlinie liegt jedoch bei unserem Vice President, Corporate Communications und Sustainability. Die Abteilung Corporate Sustainability und die für die einzelnen Geschäftsbereiche zuständigen Führungskräfte und Teams setzen unsere Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte um.

Diese Richtlinie wird vom Pandora Sustainability Board gelenkt, der aufkommende Risiken im Bereich der Menschenrechte überprüft und behandelt. Das Sustainability Board wird vom Chief Financial Officer von Pandora geleitet und besteht aus acht Mitgliedern, darunter sowohl Mitglieder des Executive Leadership Teams als auch leitende funktionsübergreifende Führungskräfte. Der Vorstand von Pandora, der diese Richtlinie genehmigt hat, überwacht die Nachhaltigkeitsbemühungen des Unternehmens, einschließlich der Achtung der Menschenrechte, und erhält halbjährlich Updates dazu.

Nachhaltigkeitsrisiken, einschließlich potenzieller Menschenrechtsrisiken, werden dem Global Risk Office berichtet, das das Risk Management Board bei der Meldung identifizierter Schlüsselrisiken an die Geschäftsführung, unser Audit Committee und das Board of Directors unterstützt. Unser Board of Directors ist letztendlich für die Umsetzung einer effektiven Risikoidentifikation, -bewertung und -minderung verantwortlich.

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, diese Richtlinie zu befolgen und in Übereinstimmung mit ihr zu handeln und sich im Zweifelsfall an ihren jeweiligen Vorgesetzten oder, unter sustainability@pandora.net, an das Corporate Sustainability Team zu wenden.

4 ALLGEMEINE VERPFLICHTUNGEN

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller Menschenrechte, die in den folgenden internationalen Standards anerkannt sind:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Internationale Übereinkommen über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu den grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit
- Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
- Übereinkommen über die Rechte des Kindes

Wir verpflichten uns dazu, uns an den Erwartungen der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP) auszurichten. Wir versuchen, durch eine proaktive Sorgfaltsprüfung zu vermeiden, dass wir durch unsere eigenen Aktivitäten nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verursachen oder zu ihnen beitragen, und an nachteiligen Auswirkungen, die durch unsere Lieferanten oder andere Geschäftsbeziehungen zu Dritten verursacht werden, mitschuldig sind. Wir integrieren die Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte in alle relevanten Geschäftsbereiche und setzen Prioritäten für geeignete Maßnahmen, um diese Auswirkungen in unseren Betrieben und in der Wertschöpfungskette zu erkennen, zu verhindern oder abzumildern.

Wir verpflichten uns, Zugang zu wirksamen Abhilfemaßnahmen bereitzustellen, falls wir eine nachteilige Auswirkung verursachen oder zu ihr beitragen. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die Zusammenarbeit mit den relevanten Interessengruppen, um Lösungen zu finden, und den Zugang zu anderen Rechtsmitteln, die nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verringern, nicht zu behindern, insbesondere für schutzbedürftige Gruppen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Wanderarbeiter, ethnische Minderheiten und Frauen.

Wir dulden keine Bedrohungen, Einschüchterungen und Angriffe gegen Menschenrechtsverteidiger im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit und Wertschöpfungskette und tragen auch nicht dazu bei.

Pandora wird weiterhin nach Möglichkeiten suchen, die Menschenrechte dort zu fördern und voranzubringen, wo das Unternehmen Einfluss hat, insbesondere für gefährdete Gruppen.

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, Pandora bei seinen Bemühungen zur Einhaltung der Menschenrechtsgesetze und -standards zu unterstützen. Verstöße gegen diese Richtlinie werden nicht toleriert und können Disziplinarmaßnahmen nach sich ziehen.

5 GRUNDSATZERKLÄRUNG

5.1 WICHTIGE MENSCHENRECHTSTHEMEN

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte wurde auf Unternehmensebene eine Bestandsaufnahme durchgeführt, um wichtige Menschenrechtsthemen in unserem gesamten Unternehmen durch eine unabhängige Drittpartei feststellen zu lassen. Wir werden auch in Zukunft regelmäßig und je nach den Auswirkungen unserer Tätigkeit eine Sorgfaltsprüfung in Bezug auf die Menschenrechte durchführen. Dies kann Folgenabschätzungen im Hinblick auf Menschenrechte, Risikobewertungen, die Einbeziehung der Rechteinhaber und die kontinuierliche Verbesserung unserer Managementsysteme umfassen. Auf

der Grundlage unserer jüngsten Bewertung wurden die folgenden vorrangigen Themen ermittelt (siehe Definitionen in Abschnitt 6):

- Zugang zu Beschwerdemechanismen
- Arbeit von Kindern und jungen Arbeitskräften
- Diskriminierung und Gleichstellung
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Belästigung und geschlechtsspezifische Auswirkungen
- Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit
- Online-Werbung
- Privatsphäre
- Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen

5.2 DIE WICHTIGSTEN INTERESSENGRUPPEN

Um Menschenrechtsrisiken zu erkennen und Maßnahmen zur Risikominderung zu entwickeln, arbeiten wir proaktiv und regelmäßig mit unseren Interessengruppen zusammen, einschließlich der betroffenen Rechteinhaber und/oder ihrer legitimierte Vertreter.

Zu unseren wichtigsten Interessengruppen gehören unsere Angestellten, Franchisenehmer, Verbraucher, Lieferanten und deren Personal sowie lokale Gemeinschaften.

Folgende Interessengruppen wurden ermittelt:

Tabelle 1 Die wichtigsten Interessengruppen von Pandora

Unsere Mitarbeiter	Wir respektieren die Menschenrechte unserer Mitarbeiter und entwickeln Verfahren und Richtlinien, einschließlich unseres Verhaltenskodexes , die es ihnen ermöglichen, sich am Arbeitsplatz zu entfalten. Alle Mitarbeitenden müssen die Schulung zum Verhaltenskodex absolvieren, um sicherzustellen, dass sie unsere Verpflichtungen verstehen.
	Pandora ist bestrebt, seinen Mitarbeitenden einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten, und verfügt über spezielle Programme für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SHE), um Gefahren am Arbeitsplatz zu verringern oder zu beseitigen. Darüber hinaus sind wir bestrebt, unseren Mitarbeitenden zu helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, indem wir ihnen eine angemessene Vergütung, Arbeitsmittel, Schulungen und Unterstützung bieten, damit sie ihre Fähigkeiten ausbauen und sich beruflich weiterentwickeln können.
	Inklusion und Vielfalt sind wesentliche Bestandteile der Marke Pandora und unsere Strategie zielt darauf ab, einen inklusiven Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden sowie eine paritätische Geschlechterverteilung in Führungspositionen zu schaffen.
	Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Teilnahme an Tarifverhandlungen.
Unsere Franchisenehmer	Da die Franchisenehmer unter unserer Marke tätig sind, erstreckt sich unsere Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte auch auf deren Mitarbeitende in den Geschäften und die Auftragnehmer vor Ort. Wir verpflichten uns, mit unseren Franchisenehmern zusammenzuarbeiten, um

verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Unsere Kunden Wir sind dafür verantwortlich, die Menschenrechte unserer Kunden zu respektieren, wenn sie in unseren Geschäften oder online einkaufen. Dies geschieht unter anderem durch die Gewährleistung der Privatsphäre der Kunden und des Datenschutzes. Die ordnungsgemäße Verwendung der personenbezogenen Daten der Kunden ist in unserer Datenschutzrichtlinie dargelegt, in der erläutert wird, welche Art von Daten wir erfassen, zu welchen Zwecken wir die Daten erfassen und verwenden, wie sie verarbeitet werden, an wen sie weitergegeben werden können und welche Wahlmöglichkeiten die Kunden hinsichtlich der Verwendung und Löschung ihrer Daten haben.

Pandora verpflichtet sich auch zu verantwortungsbewussten Marketingpraktiken, wenn es um Werbung für Schmuck geht. Unser [Standard für verantwortungsbewusstes Marketing](#) legt die Grundsätze und Standards fest, die unseren Ansatz für die Verwaltung und Gestaltung globaler und lokaler Marketingkampagnen leiten, um verantwortungsvolle und integrative Marketingpraktiken sicherzustellen. Dazu gehört auch, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt in unserer Verbrauchersprache als wesentlicher Bestandteil unserer Strategie für Integration und Vielfalt widerspiegelt.

Unsere Lieferanten Wir tragen eine Verantwortung dafür, die Menschenrechte derjenigen zu respektieren, die zur Herstellung unseres Schmucks beitragen. Dies gilt auch für die Menschen, die an der Gewinnung von Metallen und Mineralien sowie an den Lieferketten für Recyclingmetalle und die Herstellung beteiligt sind.

Unsere Verantwortung erstreckt sich auch auf die Menschen, die auf andere Weise zu unserem Geschäft beitragen, z. B. bei Verpackungslieferanten, in Vertriebs- und Logistikzentren, als Auftragnehmer vor Ort und andere indirekte Lieferanten. In unserem [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) erläutern wir, was wir von allen Lieferanten in Bezug auf Menschenrechte erwarten und fordern. Die entsprechende Umsetzung stellen wir durch unsere [Richtlinie für verantwortungsvolle Beschaffung](#) sicher, die unsere Vorgehensweise bei der Bewertung, Überwachung und Behebung von Problemen bei Lieferanten und Unterlieferanten, einschließlich Problemen, bei denen null Toleranz geübt wird, darlegt. Dazu gehört die Verpflichtung, die OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten zu befolgen.

Unsere Kontakte vor Ort Wir sind dafür verantwortlich, die Menschenrechte all derjenigen zu respektieren, die in den Gemeinden leben, in denen wir einen Einfluss ausüben. Wir streben danach, unsere Präsenz zu nutzen, um den Fortschritt und das Wohlergehen dieser Gemeinden zu fördern und durch unsere philanthropischen Bemühungen zusätzliche gemeinnützige Arbeit zu leisten.

5.3 UMSETZUNG

Wir sind uns bewusst, dass die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte ein kontinuierlicher Prozess ist, und wir verfügen über Richtlinien, Verfahren, Schulungen und Überwachungssysteme, um Menschenrechtsaspekte in relevante Geschäftsentscheidungen einzubeziehen.

Wir werden Schulungen zum Thema Menschenrechte für Pandora-Mitarbeitende, relevante Zulieferer und andere Dritte entwickeln und durchführen. Die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Verpflichtungen werden wir in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, in der Fortschrittsmitteilung des Global Compact der Vereinten Nationen und in unserer Erklärung zur Transparenz in den Lieferketten veröffentlichen.

Von Pandora-Mitarbeitenden, die Verstöße gegen diese Richtlinie vermuten, wird erwartet, dass sie sich mit ihren Bedenken an den direkten Vorgesetzten wenden. Wenn ein Anliegen von einem direkten Vorgesetzten nicht angemessen behandelt wird, können sich die Mitarbeitenden auch an die örtliche Personalabteilung, an die örtliche Geschäftsleitung, an Internal Audit, Global Human Resources, Global Legal and Compliance oder an die Abteilung Corporate Sustainability wenden.

Darüber hinaus verfügt Pandora über eine [Whistleblower-Richtlinie](#) und eine Whistleblower-Hotline, die es allen Pandora-Mitarbeitenden, -Lieferanten, anderen Dritten und externen Interessengruppen ermöglicht, schwerwiegende oder sensitive Anliegen vertraulich zu melden, einschließlich Fehlverhalten, unethisches Verhalten, Verstöße gegen den Verhaltenskodex, gegen zugrunde liegende Richtlinien, geltende Gesetze, Regeln oder Vorschriften. Alle Meldungen werden einer sorgfältigen, gründlichen und vertraulichen Untersuchung unterzogen, und jede Person, die in gutem Glauben ein ernsthaftes Anliegen vorbringt, wird vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Bei Bedarf wird für angemessene Abhilfe gesorgt. Diese Bestimmung verbietet oder verhindert nicht, dass Mitarbeitende Whistleblower-Meldungen bei den zuständigen Regierungsbehörden einreichen.

Auf der Ebene der Zulieferer unterstützen wir Arbeitnehmerschüsse und Gewerkschaften, in denen Beschwerden und Klagen geäußert werden können, und wir überprüfen, ob sie den Arbeitnehmern über unser Programm für verantwortungsvolle Beschaffung zur Verfügung stehen.

6 DEFINITIONEN

STICHWORT	DEFINITION
Zugang zu Beschwerdemechanismen	Ein Beschwerdeverfahren, das es Arbeitnehmern ermöglicht, sich über negative Auswirkungen bestimmter Geschäftspraktiken zu beschweren, die sie möglicherweise erlebt haben. Die Arbeitnehmer sollten auf wirksame und zugängliche Beschwerdemechanismen aufmerksam gemacht werden, die ihnen zur Verfügung stehen. Diese Mechanismen können von Unternehmen, Gewerkschaften oder mehreren Interessengruppen, die zusammenarbeiten, über vertrauenswürdige, unabhängige Dritte oder den Staat verwaltet werden.
Arbeit von Kindern und jungen Arbeitskräften	Kinderarbeit beraubt Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde, was ihrer sozialen, körperlichen und geistigen Entwicklung abträglich ist. Kinderarbeit kann Kindern die Möglichkeit nehmen, die Schule zu besuchen, sie dazu zwingen, die Schule vorzeitig zu verlassen, oder von ihnen verlangen, den Schulbesuch mit einer anspruchsvollen Arbeit zu verbinden. Das Mindestalter für eine Vollzeitbeschäftigung liegt nach dem IAO-Übereinkommen 138 nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht erfüllt wird, in jedem Fall aber nicht unter 15 Jahren.

	<p>Junge Arbeitskräfte sind definiert als Personen im Alter zwischen 15 und 18 Jahren. Die Zustimmung der Eltern/Erziehungsberechtigten sollte immer eingeholt und zusätzliche Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertungen durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz für junge Arbeitnehmer geeignet ist und die Risiken gemindert werden. Junge Arbeitnehmer sollten auf keinen Fall für Positionen eingestellt werden, die gefährliche Arbeiten, Nacharbeit, Überstunden oder Arbeiten, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden könnten, erfordern.</p>
Diskriminierung und Gleichstellung	<p>Diskriminierung liegt vor, wenn Menschen aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Kaste, nationaler Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, politischer Zugehörigkeit, Familienstand, Schwangerschaft, Alter oder aufgrund eines anderen Merkmals, das eine Person oder eine Gemeinschaft aufweist und das diskriminiert werden kann, unterschiedlich behandelt werden oder ungleiche Chancen erhalten. Gleichheit bedeutet, dass alle Personen, Einrichtungen und Körperschaften des öffentlichen und privaten Rechts, einschließlich des Staates selbst, gerechten, fairen und ausgewogenen Gesetzen unterworfen sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz haben.</p>
Mitarbeitende	<p>Personen, die einen Arbeitsvertrag mit Pandora haben, unabhängig von ihrer Funktion, ihrem Titel oder ihrem Standort, einschließlich Teilzeitbeschäftigte, studentische Hilfskräfte oder Praktikanten.</p>
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	<p>Die Vereinigungsfreiheit ist das Recht aller Arbeitnehmer und Arbeitgeber, ohne vorherige Genehmigung und ohne äußere Einmischung Organisationen ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten, z. B. Gewerkschaften oder Arbeitnehmerschüsse. Tarifverhandlungen sind Verhandlungen zwischen Arbeitnehmerorganisationen und ihrem Arbeitgeber, z. B. über die Arbeitsbedingungen.</p>
Belästigung und geschlechtsspezifische Auswirkungen	<p>Belästigung ist die Androhung oder Ausübung von körperlichen oder verbalen Misshandlungen, von sexuellen oder anderen Schikanen oder anderen Formen der Einschüchterung. Unter geschlechtsspezifische Auswirkungen versteht man Ergebnisse oder Folgen, die zwar aus derselben Handlung oder einer Reihe von Handlungen resultieren, aber negative oder positive Konsequenzen haben, die sich in Bezug auf das Ausmaß und/oder die Merkmale zwischen den betroffenen Gruppen von Männern oder Frauen unterscheiden.</p>
Menschenrechtsverteidiger	<p>Menschenrechtsverteidiger werden vom Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte als Personen definiert, die sich einzeln oder gemeinsam mit anderen für die Förderung oder den Schutz der Menschenrechte einsetzen.</p>
Moderne Sklaverei und Zwangsarbeit	<p>Moderne Sklaverei ist ein Oberbegriff, der Praktiken wie Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Zwangsdienstbarkeit und Menschenhandel umfasst. Zwangsarbeit liegt vor, wenn Menschen durch Gewaltanwendung oder Einschüchterung zur Arbeit gezwungen werden. Sie erfolgt unfreiwillig und es droht eine Strafe.</p>
Online-Werbung	<p>Online-Werbung umfasst Techniken wie Werbeaktionen, Sponsoring, Medienbeziehungen sowie Direktmarketing und digitale Marketingkommunikation und sollte im weiteren Sinne so ausgelegt werden, dass sie alle Kommunikationsmaßnahmen umfasst, die direkt von oder im Namen von Vermarktern produziert werden und in erster Linie dazu bestimmt sind, Produkte zu bewerben oder das Verbraucherverhalten zu beeinflussen. Die gesamte Marketingkommunikation sollte die Menschenwürde respektieren und zu keinerlei Form von Diskriminierung auffordern oder diese dulden.</p>
Privatsphäre	<p>Schutz vor unbefugtem Eindringen. Das in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verankerte Recht auf Privatsphäre besagt, dass niemand willkürlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung oder seine Korrespondenz sowie Angriffen auf seine Ehre und seinen Ruf ausgesetzt werden darf, und dass jeder das Recht auf den Schutz des Gesetzes gegen solche Eingriffe</p>

	oder Angriffe hat. Ein wichtiges Element des Rechts auf Privatsphäre, das in einigen nationalen und internationalen Normen als eigenes Menschenrecht genannt wird, ist das Recht auf den Schutz personenbezogener Daten. Dies gilt insbesondere für digitale Aktivitäten.
Drittpartei	Jede natürliche oder juristische Person, die i) ein Wiederverkäufer von Pandora-Produkten ist, wie z. B. Franchisenehmer, Vertriebshändler, Joint-Venture-Partner und jede andere Partei, ii) ein Lieferant von Produkten, Materialien, Dienstleistungen oder jede andere Art von Verkäufer, oder iii) jede andere natürliche oder juristische Person, die eine vertragliche Vereinbarung mit Pandora hat oder beabsichtigt, eine solche abzuschließen.
Arbeitszeiten, Löhne und Sozialleistungen	Arbeitszeit ist die Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Löhne sind Geldbeträge, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine Arbeit zahlt. Bei den Sozialleistungen handelt es sich um Geld- oder Sachleistungen des Arbeitgebers, die den Zugang zu medizinischer Versorgung und Gesundheitsdiensten sowie die Einkommenssicherheit während des gesamten Lebenszyklus gewährleisten sollen, insbesondere im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall, Mutterschaft, familiären Verpflichtungen, Invalidität, Ausfall des Familienernährers sowie im Ruhestand und im Alter.

7 HISTORIE DER DOKUMENTENVERSION

VERSION	INKRAFTTRETEN	VERFASSER/IN
1.0	März 2019	Group Sustainability
2.0	Dezember 2021	Corporate Sustainability

