




## VERFAHREN GEGEN KINDERARBEIT

**P05**

Rev. 1  
vom 08.01.25

### INDEX

1. ZWECK.....		2
2. RECHTSVERWEISE.....		2
3. VERTEILUNG .....		2
4. VERFAHRENSWEISEN.....		3
4.1 Politik zum Schutz des Kindes/der jugendlichen Arbeitnehmer .....		3
4.2 Altersprüfung zum Zeitpunkt der Einstellung.....		3
4.3 Abhilfemaßnahmen im Falle von Kinderarbeit .....		3
4.4 Eingliederung junger Arbeitnehmer.....		4
4.5 Monitoring von Lieferanten .....		4

1	08.01.25	Rechtliches Update			
0	07.01.20	1. AUSGABE			
<b>Rev.</b>	<b>Datum</b>	<b>Motiv</b>	<b>Verfasst (Personalbüro)</b>	<b>Geprüft (Leiter Personalbüro)</b>	<b>Genehmigt (Verwaltung)</b>

**1. ZWECK**

In Übereinstimmung mit den Grundsätzen und Werten, die in der Politik der sozialen Verantwortung zum Ausdruck kommen, verpflichtet sich die G&P NET-Gruppe (in Vertretung von Peuterey Srl, G&P NET SpA, Geo Spirit Srl und Argo Retail Srl), keine Arbeitnehmer unter 16 Jahren zu beschäftigen. Für junge Arbeitnehmer (im Alter zwischen 16 und 18 Jahren) erfüllt sie alle Anforderungen der nationalen Vorschriften, um sicherzustellen, dass sie keinen Situationen ausgesetzt sind, die außerhalb oder innerhalb des Arbeitsplatzes riskant, gefährlich oder gesundheitsschädlich sind.

Um Kinder und jugendliche Arbeitnehmer so vollständig und umfassend wie möglich zu schützen, wird dieses *Recovery-Verfahren* verfasst. Darin sind die Modalitäten festgelegt, die das Unternehmen anwenden würde, sowie die Verantwortlichkeiten bei der Rückforderung von Kinderarbeitern, falls solche Situationen in Bezug auf seine Zulieferer auftreten sollten.

**2. RECHTSVERWEISE**

SA 8000: 2014, Absatz 1

<b>Internationale und europäische Rechtsverweise</b>	
IAO-Übereinkommen 138	Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit
IAO-Empfehlung 146	Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung - Instrument zur Umsetzung des IAO-Übereinkommens 138
IAO-Übereinkommen 182	Verbot und sofortige Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit
IAO-Empfehlung 190	Verbot und sofortige Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit - Instrument zur Umsetzung des IAO-Übereinkommens 182
Übereinkommen über die Rechte des Kindes	Von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 20. November 1989 gutgeheißenes Übereinkommen über die Rechte des Kindes
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UNO - Artikel 25	Kinderschutz
Gemeinschaft Europäische Richtlinie 94/33	Grundsätze für Arbeitsverhältnisse mit Minderjährigen
<b>Nationale Referenzen</b>	
Italienische Verfassung - Art. 37	Mindestaltersgrenze für Arbeit - Schutz vor Kinderarbeit
Arbeitnehmerstatut - Artikel 10	Studentische Arbeitnehmer
L.19-01-1955 Nr.25 L. 8-8-1985 Nr.443 L. 24-06-1997 Nr. 196	Lehrlings- und Praktikumsverträge
L. 17-10-1967 Nr. 977	Sicherung der Arbeit von Kindern und Jugendlichen
D. Lgs. 04-08-1999 Nr.345 (geändert und integriert durch D. Lgs. 18-08-2000 Nr.262	Umsetzung der Richtlinie 94/33/EG über den Schutz von Jugendlichen am Arbeitsplatz
Charta der Verpflichtungen - von der Regierung am 16. April 1998 angenommen	Charta gegen Kinderarbeit, die Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber zur Bekämpfung des Phänomens verpflichtet.
D.L. 25. Juni 2008 (Art.23)	Aufhebung der obligatorischen Lehrstellenanzeigen
D. Lgs. 81/2008 (Einheitstext über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) in der geänderten und ergänzten Fassung von Berichtigung 106/09	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
Haushaltsgesetz 2020	Struktureller Anreiz für eine stabile Jugendbeschäftigung ("Jugendliche unter 35")

**3. VERTEILUNG**

- Leiter Personalbüro
- Management-Beauftragter SA8000

#### **4. VERFAHRENSWEISEN**

##### **4.1 Politik zum Schutz des Kindes/jugendlichen Arbeitnehmers**

Die G&P NET-Gruppe hat zur Förderung der Grundsätze der Erziehung von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern im Sinne der IAO-Empfehlung 146 die folgende Politik entwickelt:

Die G&P NET-Gruppe setzt sich dafür ein, ihre Verpflichtung, weder systematisch noch gelegentlich Kinderarbeit einzusetzen, zu respektieren und an die Interessengruppen intern und extern weiterzugeben und sich als Sprecher für eine Kultur des Jugendschutzes am Arbeitsplatz einzusetzen.

Insbesondere hat sich die G&P NET-Gruppe zur Einhaltung folgender Punkte verpflichtet:

- Kollektivarbeitsverträge und alle Vorschriften über die Beschäftigung von Minderjährigen und Jugendlichen im Unternehmen (Praktikum, Lehre, Integrationsvertrag, Wechsel von Schule und Beruf usw.) gemäß D.lgs n. 345 von 1999 in der geänderten und ergänzten Fassung;
- die Gesetzgebung zum Schutz der Bedürfnisse von studentischen Arbeitnehmern;
- Formen der Zusammenarbeit mit Schulen und Bildungseinrichtungen zur Förderung der Integration junger Menschen in die Arbeitswelt;
- Formen der Zusammenarbeit mit NGOs und lokalen Behörden zur Unterstützung von Maßnahmen zum Schutz von Minderjährigen.

##### **4.2 Altersprüfung zum Zeitpunkt der Einstellung**

Um zu gewährleisten, dass zum Zeitpunkt der Auswahl kein Kind fälschlicherweise in einem der Unternehmen der G&P NET-Gruppe beschäftigt ist, überprüft die Personalabteilung die Wahrhaftigkeit der persönlichen Daten des Bewerbers und fordert zum Zeitpunkt der Einstellung Kopien der Ausweisdokumente an.

##### **4.3 Abhilfemaßnahmen im Falle von Kinderarbeit**

Trotz der Verpflichtung, keine Arbeitnehmer einzustellen, die unter die Definition „Kind“ fallen, verpflichten sich die einzelnen Abteilungen der G&P NET-Gruppe, eine Reihe von Abhilfemaßnahmen zum Schutz des Kindes und seiner Familie zu ergreifen, falls sich herausstellen sollte, dass ein Kind bei seinen Lieferanten beschäftigt ist. Die Personalabteilung setzt sich unverzüglich mit den im Sektor und im Land des Lieferanten tätigen Behörden und Verbänden in Verbindung, um solche Situationen der Nichteinhaltung zu melden. Darüber hinaus arbeitet sie mit den Institutionen zusammen und definiert direkt mit dem Lieferanten Abhilfemaßnahmen, die darauf abzielen, die Situation des Kindes nicht in negativer Weise zu beeinflussen.

Im Recovery-Plan muss folgendes angegeben werden:

- die Schwere der Situation des Kindes;
- die zu ergreifenden Recovery-Maßnahmen, wobei die für die jeweilige spezifische Situation am besten geeigneten zu ermitteln sind.

Im Bewusstsein der Schwierigkeit, mit der Situation umzugehen, wird das Personalbüro die Unterstützung von Verbänden in Anspruch nehmen, die auf nationaler und internationaler Ebene in diesem Bereich aktiv sind (Telefono Azzurro, lokale NGOs usw.) und die Hinweise auf die geeignetsten Wege zur Aufrechterhaltung der Beziehungen mit dem Kind und seiner Familie geben können.

Der erarbeitete Plan zur Abhilfe sollte die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- Sicherstellung einer Form der Unterstützung für das Kind und seine Familie für den Mangel an Arbeit durch die Bereitstellung eines alternativen Einkommens, um die finanziellen Auswirkungen auf die Familie zu verringern;
- Sicherstellung, dass das Kind seine Pflichtschulbildung im Einklang mit der geltenden Gesetzgebung abschließen kann, und gleichzeitig die Orientierung an der Arbeitswelt zu fördern, auch durch die Zahlung von Schulgebühren, Büchern, Schultransport;
- Versuchen, ein Familienmitglied des Kindes in das Personal aufzunehmen oder es alternativ bei der Arbeitssuche zu unterstützen, um die finanzielle Unterstützung der Familie sicherzustellen und die Verantwortung des Kindes zu erleichtern.

Es ist Aufgabe der Leitung, in Zusammenarbeit mit den Behörden die notwendigen Modalitäten zu identifizieren und die finanziellen Mittel zu finden und aufzubringen.

#### **4.4 Eingliederung jugendlicher Arbeitnehmer**

Für den Fall, dass ein Minderjähriger in die Belegschaft eines der Unternehmen der G&P NET-Gruppe aufgenommen werden soll, prüft die Personalabteilung zunächst, ob der neue Mitarbeiter die Schulpflicht abgeschlossen hat. Bei einem positiven Ergebnis verpflichtet sich das betreffende Unternehmen, dem Jugendlichen eine berufliche Ausbildung anzubieten, die seinen persönlichen Neigungen entspricht. Der Jugendliche wird in ein Berufsausbildungsprogramm aufgenommen (wie von den geltenden Vorschriften gefordert), und die Einhaltung der Sicherheitsvorschriften wird garantiert, um sicherzustellen, dass er weder innerhalb noch außerhalb des Arbeitsplatzes gefährlichen, riskanten oder gesundheitsschädlichen Einflüssen ausgesetzt ist.

Die G&P NET-Gruppe verpflichtet sich insbesondere hinsichtlich jugendlicher Arbeitnehmer:

- sie keinen gefährlichen Arbeiten auszusetzen (z. B. Exposition gegenüber physikalischen, biologischen oder chemischen Mitteln oder besonderen Prozessen);
- für ein striktes Nachtarbeitsverbot
- für die Einhaltung der bestehenden Rechtsvorschriften über die wöchentliche Ruhezeit.

#### **4.5 Monitoring von Lieferanten**

Durch die internen Funktionen, die für die Bewertung und Kontrolle der Lieferanten zuständig sind, stellt die Betriebsabteilung sicher, dass sich diese ständig bewusst sind, dass sie die vom SA 8000-Standard vorgegebenen Prinzipien einhalten müssen, indem sie keine Kinderarbeit nutzen, und sich schriftlich durch Unterzeichnung des Kodex für soziale Verantwortung zur Einhaltung dieses Prinzips verpflichten. Die Einhaltung dieser Anforderung gilt als grundlegend für eine dauerhafte Geschäftsbeziehung mit den Unternehmen der Gruppe.

Die G&P NET-Gruppe hat ein System zur periodischen Bewertung und Überwachung von Lieferanten eingeführt und ein internes Team qualifizierter Auditoren gebildet, um die Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit durch Lieferanten und Subunternehmer ständig zu überprüfen.

Wenn während des Überwachungsprozesses im Hinblick auf diese Anforderung kritische Situationen festgestellt werden, muss der Betriebsleiter die Personalabteilung benachrichtigen, um sofortige Abhilfemaßnahmen einzuleiten.