



Version 7.0 (2021)

VERHALTENSKODEX DER RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Der Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA), ehemals die Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC), legt Standards fest, um Arbeitsbedingungen in der Lieferkette der Elektronikbranche oder Branchen, in denen Elektronik eine Kernkomponente darstellt, zu schaffen, die sicherstellen, dass die Lieferkette sicher ist, dass Arbeitskräfte mit Respekt und Würde behandelt werden und dass die Geschäftstätigkeit in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Art und Weise ausgeübt wird.

Für die Zwecke dieses Kodex gelten jene Organisationen als Teil der Elektronikbranche, die Waren und Dienstleistungen entwickeln, vermarkten, produzieren bzw. erbringen, die zur Herstellung elektronischer Waren genutzt werden. Jedes Unternehmen in der Elektronikbranche kann diesen Kodex freiwillig einführen und anschließend gegenüber seiner Lieferkette und den Unterauftragnehmern, einschließlich den Anbietern von Leiharbeit, anwenden.

Ein Unternehmen, das den Kodex einführen und ein Teilnehmer („Teilnehmer“) werden möchte, hat seine Unterstützung des Kodex zu erklären und sich aktiv für die Einhaltung des Kodex und seiner Standards entsprechend einem Managementsystem – wie nachfolgend beschrieben – zu engagieren.

Teilnehmer müssen den Kodex als eine Initiative betrachten, die für die gesamte Lieferkette gilt. Als Mindestanforderung sollten die Teilnehmer von ihren Lieferanten der nächsten Ebene verlangen, den Kodex anzuerkennen und umzusetzen.

Grundlegend für die Annahme des Kodex ist das Verständnis, dass ein Unternehmen bei all seinen Aktivitäten die Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen es tätig ist, vollständig einhalten muss.¹ Der Kodex ermutigt die Teilnehmer außerdem, über die Einhaltung von Gesetzen hinauszugehen und sich dabei auf international anerkannte Standards zu stützen, um die soziale und ökologische Verantwortung sowie die Geschäftsethik voranzutreiben. In keinem Fall darf die Einhaltung des Kodex gegen lokale Gesetze verstoßen. Falls es jedoch unterschiedliche Standards zwischen dem RBA-Kodex und dem lokalen Recht gibt, dann definiert der RBA-Kodex Rechtskonformität als Befolgung der strengsten Anforderungen. Die Bestimmungen dieses Kodex orientieren sich an den UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte) und wurden aus international anerkannten Standards, einschließlich der ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit) und der UN Universal Declaration of Human Rights (Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen) abgeleitet und

¹ Der Kodex beabsichtigt nicht, neue und zusätzliche Rechte für Dritte und auch nicht für Arbeitskräfte zu schaffen.



respektieren diese.

Die RBA ist bestrebt, im Prozess der ständigen Weiterentwicklung und Umsetzung des Verhaltenskodex, regelmäßig Beiträge und Anregungen von Interessenvertretern zu erhalten.

Der Kodex besteht aus fünf Abschnitten. Die Abschnitte A, B und C beschreiben die Standards bezüglich Arbeit, Gesundheit und Sicherheit bzw. Umwelt. Abschnitt D fügt Standards in Bezug auf Geschäftsethik hinzu. Abschnitt E skizziert die Elemente eines geeigneten Systems zur Gewährleistung der Einhaltung dieses Kodex.



A. ARBEIT

Die Teilnehmer verpflichten sich, die Menschenrechte der Arbeitskräfte zu wahren und sie entsprechend dem Verständnis der internationalen Gemeinschaft mit Würde und Respekt zu behandeln. Dies gilt für alle Arbeitskräfte, einschließlich Zeit- und Wanderarbeiter, Werkstudenten, Leiharbeiter, fest angestellte Arbeitnehmer und für alle sonstigen Arten von Arbeitskräften. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurden anerkannte Normen als Referenz verwendet; diese können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein.

Die Arbeitsstandards sind:

1) Freie Wahl der Beschäftigung

Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Pflichtarbeit, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklavenarbeit oder Arbeit basierend auf Menschenhandel sind nicht gestattet. Dies umfasst auch den Transport, die Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang oder mittels Entführung oder Betrug. Die Bewegungsfreiheit der Arbeitskräfte in der Einrichtung darf nicht in unangemessener Weise eingeschränkt sein; ebenso dürfen keine unangemessenen Beschränkungen für das Betreten bzw. Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen bestehen, einschließlich Wohnheime oder Unterkünfte für die Arbeiter, falls anwendbar. Im Rahmen des Einstellungsprozesses muss allen Arbeitskräften ein schriftlicher Anstellungsvertrag in ihrer Muttersprache, der eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält, zugestellt werden. Ausländische Wanderarbeitnehmer müssen den Arbeitsvertrag erhalten, bevor diese ihr Ursprungsland verlassen; bei deren Ankunft im Empfangsland sind keine Ergänzungen oder Änderungen im Vertrag gestattet, es sei denn, es handelt sich um Anpassungen an das örtliche Recht und die Anpassungen sorgen für gleiche oder bessere Vertragsbedingungen. Jegliche Arbeit muss freiwillig sein und es steht den Arbeitnehmern frei, die Arbeit jederzeit zu verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis ohne Strafe zu kündigen, wenn dies gemäß dem Arbeitnehmervertrag angemessen angekündigt wird. Arbeitgeber, Vermittler und Sub-Vermittler dürfen keine Identitäts- oder Einwanderungsdokumente wie von der Regierung ausgestellte Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse einbehalten oder anderweitig vernichten, verstecken oder konfiszieren. Arbeitgeber können nur dann Dokumente einbehalten, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. In diesem Fall sollte den Arbeitnehmern zu keiner Zeit der Zugriff auf ihre Dokumente verweigert werden. Die Arbeitskräfte haben die Einstellungsgebühren der Vermittler oder Sub-Vermittler der Arbeitgeber sowie sonstige mit der Einstellung verbundenen Gebühren nicht zu zahlen. Sollte sich herausstellen, dass die Arbeitskräfte solche Gebühren gezahlt haben, werden diese Gebühren entsprechend zurückgezahlt.



2) Junge Arbeitskräfte

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren oder auf Personen im schulpflichtigen Alter oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei die höchste dieser Altersstufen maßgeblich ist. Die Teilnehmer müssen einen geeigneten Mechanismus implementieren, um das Alter der Arbeitnehmer zu überprüfen. Der Einsatz zugelassener Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, wird befürwortet. Arbeitskräfte unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Teilnehmer müssen durch eine korrekte Führung der Studentenunterlagen, eine strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Studenten gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften einen ordnungsgemäßen Einsatz der Werkstudenten gewährleisten. Teilnehmer müssen allen Werkstudenten eine angemessene Unterstützung und Schulung bieten. Sofern dies nicht durch lokales Recht geregelt ist, soll das Lohnniveau von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens dasselbe sein, wie das anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen. Wenn Kinderarbeit identifiziert wird, wird Hilfe/Korrektur bereitgestellt.

3) Arbeitszeiten

Aus Studien zu Geschäftspraktiken geht eindeutig hervor, dass zu stark beanspruchte Arbeitskräfte weniger produktiv sind, häufiger den Arbeitsplatz wechseln und sich häufiger verletzen bzw. krank werden. Die Arbeitszeit darf die nach lokalem Recht geltende maximale Stundenzahl nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden betragen. Ausnahmen bilden Notfälle und außergewöhnliche Umstände. Alle Überstunden müssen freiwillig sein. Arbeitskräften ist mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

4) Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. In Übereinstimmung mit den lokalen Rechtsvorschriften sind von Arbeitskräften geleistete Überstunden mit einem höheren als dem normalen Stundensatz zu vergüten. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jeden Zahlungszeitraum müssen Arbeitskräfte zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit korrekt vergütet wurde. Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften und die Ausgliederung von Arbeit hat unter Einhaltung der lokalen Rechtsvorschriften zu erfolgen.

5) Menschenwürdige Behandlung

Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig, dazu Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance v7.0



gehören auch Gewalt, geschlechtsspezifische Gewalt, sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, mentale oder physische Nötigung, Mobbing, öffentliche Bloßstellung sowie verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

6) Nichtdiskriminierung/Nicht-Belästigung

Die Teilnehmer sollten sich dazu verpflichten, an ihren Arbeitsplätzen keine Belästigungen oder gesetzeswidrigen Diskriminierungen zu dulden. Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Entlohnungen, Beförderungen, Auszeichnungen und beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitskräfte nicht aufgrund folgender Merkmale diskriminieren oder belästigen: ethnische Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, ehemalige Militärzugehörigkeit, geschützte genetische Informationen oder Familienstand. Arbeitskräften sind angemessene Räumlichkeiten zur Ausübung ihrer religiösen Praktiken zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests, einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten. Dies wurde unter Berücksichtigung der ILO-Diskriminierungs- (Beschäftigungs- und Beschäftigungs-) Konvention (Nr. 111) entworfen.

7) Vereinigungsfreiheit

Teilnehmer müssen im Einklang mit den lokalen Rechtsvorschriften das Recht aller Arbeitnehmer respektieren, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen durchzuführen, ebenso wie das Recht der Arbeitnehmer, sich von diesen Aktivitäten fernzuhalten. Arbeitskräften und/oder ihren Vertretern soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen.



B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Teilnehmer erkennen an, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld nicht nur dazu beiträgt, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren, sondern darüber hinaus auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion, die Mitarbeiterbindung und die Moral der Mitarbeiter verbessert. Die Teilnehmer erkennen weiterhin an, dass die Anregungen der Arbeitskräfte und deren ständige Weiterbildung von grundlegender Bedeutung für das Erkennen und Lösen von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz sind.

Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie ISO 45001 und die ILO Guidelines on Occupational Safety and Health (Richtlinie der IAO zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz) Bezug genommen. Diese Dokumente können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein.

Die Standards im Bereich Gesundheit und Sicherheit sind:

1) Sicherheit am Arbeitsplatz

Sind Arbeitskräfte potenziellen Sicherheitsrisiken (Gefahr durch chemische Stoffe, elektrischen Strom und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Sturzgefahren) ausgesetzt, so sind diese zu ermitteln und zu bewerten und anhand der Kontrollhierarchie zu mindern, einschließlich der Beseitigung der Gefahr und des Ersatzes von Prozessen oder Materialien, Kontrolle durch ordnungsgemäße Planung, Implementierung von technischen und administrativen Kontrollen, vorbeugende Wartung und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Verriegelung und Abschaltung) sowie fortlaufende Schulung zum Arbeitsschutz. Können die Gefahren durch solche Maßnahmen nicht adäquat überwacht werden, ist den Arbeitskräften eine angemessene, gut instand gehaltene, persönliche Schutzausrüstung sowie Schulungsmaterial zu den Risiken, denen sie aufgrund der Gefahren ausgesetzt sind, zur Verfügung zu stellen. Es sind auch angemessene Maßnahmen zu treffen, damit schwangere Frauen und stillende Mütter nicht unter Arbeitsbedingungen mit hohem Gefährdungsgrad arbeiten und um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz bzw. Einsatzort für schwangere Frauen und stillende Mütter zu beseitigen oder einzuschränken. Außerdem sind angemessene Aufenthaltsräume für stillende Mütter vorzusehen.

2) Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Verfahren zur Reaktion auf Notfälle zu minimieren. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigungen der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Schulungen und Übungen. Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder gemäß den lokalen Gesetzen durchgeführt werden, je



nachdem, was strenger ist. Notfallpläne sollten auch geeignete Brandmelde- und -unterdrückungsausrüstung, einen klaren und ungehinderten Ausgang, angemessene Ausgangseinrichtungen, Kontaktinformationen für Notfallhelfer und Wiederherstellungspläne umfassen. Dabei soll der Schwerpunkt dieser Pläne und Verfahren die Minimierung der Schädigung von Leben, Umwelt und Sachwerten sein.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, gehandhabt, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Regelungen: Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen und Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz.

4) Arbeitshygiene

Die Exposition der Arbeitskräfte gegenüber chemischen, biologischen oder physikalischen Arbeitsstoffen ist im Rahmen der Rangfolge von Kontrollmaßnahmen zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Wenn potenzielle Gefahren identifiziert wurden, müssen die Teilnehmer nach Möglichkeiten suchen, die potenziellen Gefahren zu beseitigen und/oder zu reduzieren. Wenn eine Beseitigung oder Verringerung der Gefahren nicht möglich ist, sind potenzielle Gefahren durch ordnungsgemäße Konstruktion sowie technische und verwaltungstechnische Kontrollmechanismen zu kontrollieren. Wenn Gefahren durch diese Maßnahmen nicht angemessen überwacht werden können, so ist die Gesundheit der Arbeitskräfte durch geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstung zu sichern, die ihnen kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Schutzprogramme sollen fortlaufend sein und umfassen auch Lehrmaterial über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken.

5) Körperlich belastende Arbeiten

Sind Arbeitskräfte den Gefahren körperlich anstrengender Arbeiten ausgesetzt, so sind diese Arbeiten zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Dazu zählen unter anderem der manuelle Materialtransport, schweres oder wiederholtes Heben, langes Stehen sowie stark repetitive oder hohen Krafteinsatz erfordernde Montagearbeiten.

6) Maschinensicherung

Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Wenn Maschinen ein Verletzungsrisiko für Arbeiter darstellen, müssen physisch trennende Schutzeinrichtungen, Verriegelungen und Sperren installiert und ordnungsgemäß instand gehalten werden.



7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte

Den Arbeitskräften sind jederzeit verfügbare, saubere Sanitäreinrichtungen, Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitzustellen. Wohnunterkünfte für Arbeitskräfte, die der Teilnehmer oder ein Arbeitsvermittler bereitstellt, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über geeignete Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Beleuchtung und Heiz- und Lüftungsanlagen und individuell gesicherte Räumlichkeiten zur Verwahrung von persönlichen Gegenständen oder Wertgegenständen verfügen, sowie hinreichend persönlichen Platz bieten. Zutritts- und Ausgangsberechtigung müssen vernünftig geregelt sein.

8) Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit

Die Teilnehmer stellen den Arbeitskräften angemessene Informationen sowie Schulungen zur Arbeitsplatzsicherheit und -gesundheit in der jeweiligen Muttersprache bzw. einer Sprache, die diese verstehen können, zur Verfügung, damit die Arbeitskräfte ausreichend über die Gefahren am Arbeitsplatz informiert sind; dies schließt auch mechanische, elektrische, chemische und physikalische Gefahren und Gefahr durch Feuer mit ein. Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen müssen in der Einrichtung gut sichtbar und für die Arbeitskräfte zugänglich sein. Vor Aufnahme der Arbeitstätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen sind sämtliche Arbeitskräfte zu schulen. Die Arbeitnehmer werden ermutigt, Gesundheits- und Sicherheitsbedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen vorzubringen.



C. UMWELT

Die Teilnehmer erkennen an, dass der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt ein integraler Bestandteil der Herstellung von Produkten auf Weltklassenniveau ist. Die Teilnehmer müssen die Umweltauswirkungen ermitteln und nachteilige Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen in ihren Produktionsbetrieben minimieren und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit gewährleisten. Bei der Erarbeitung dieses Kodex wurde auf anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Eco Management and Audit Scheme (EMAS) (Gemeinschaftssystem für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung) Bezug genommen. Diese Dokumente können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein.

Die Umweltstandards sind:

1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Überwachung von Abwassereinleitungen), Zustimmungen und Registrierungen sind einzuholen bzw. vorzunehmen, zu pflegen und regelmäßig zu aktualisieren. Die jeweiligen betrieblichen Anforderungen und Berichtspflichten sind zu befolgen.

2) Vermeidung von Verschmutzung und Reduzierung der eingesetzten Ressourcen

Emissionen und die Einleitung von Schadstoffen sind zu verringern oder an der Quelle oder durch Anlagen zur Emissionsminderung, geänderte Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren bzw. durch andere Maßnahmen auszuschließen. Natürlichen Ressourcen wie z. B. Wasser, fossile Brennstoffe, Mineralien und Produkte aus Urwäldern sind zu erhalten durch geänderte Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren, Ersatz von Materialien, Wiederverwendung, Erhaltung, Recycling oder sonstige Maßnahmen nachhaltig zu verwenden.

3) Gefährliche Stoffe

Chemikalien, Abfall oder andere Materialien, die eine Gefahr für die Umwelt oder den Menschen darstellen, sind zu ermitteln, zu markieren und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist.

4) Festabfall

Die Teilnehmer führen eine systematische Herangehensweise ein, um (ungefährlichen) Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen



oder zu recyceln.

5) Emissionen in die Luft

Emissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzstoffen, Partikeln, die Ozonschicht zerstörenden Substanzen oder von Verbrennungsnebenprodukten aus den Betriebsabläufen sind vor ihrer Freisetzung zu typisieren,

routinemäßig zu überwachen, zu überprüfen und bei Bedarf zu behandeln.

Ozonabbauende Substanzen müssen gemäß dem Montrealer Protokoll und den geltenden Vorschriften effektiv gehandhabt werden. Die Teilnehmer haben die Funktion ihrer Abgasreinigungssysteme routinemäßig zu überwachen.

6) Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

Die Teilnehmer haben alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen in Produkten oder beim Fertigungsprozess einzuhalten, einschließlich der Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

7) Wasserbewirtschaftung

Die Teilnehmer führen ein Programm zur Wasserbewirtschaftung ein, das die Wassernutzung und -abfuhr dokumentiert und typisiert und die Verunreinigungskanäle kontrolliert. Sämtliche Abwässer sind vor der Entsorgung bzw. Weiterleitung zu typisieren, zu überwachen, zu kontrollieren und entsprechend zu behandeln. Die Teilnehmer führen eine Routineüberwachung der Leistungsfähigkeit des Abwasserreinigungssystems und der Sicherheitsbehälter durch, um eine optimale Leistungsfähigkeit und die Einhaltung behördlicher Vorschriften zu gewährleisten.

8) Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Die Teilnehmer müssen ein unternehmensweites Ziel zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen festlegen. Der Energieverbrauch und alle relevanten Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 sind zu verfolgen, zu dokumentieren und öffentlich gegenüber dem Ziel der Reduzierung der Treibhausgasemissionen zu melden. Die Teilnehmer sind angehalten, Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und ihren Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren.



D. ETHIK

Die Teilnehmer und ihre Beauftragten haben zur Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt die höchsten ethischen Standards einzuhalten, dazu zählen:

1) Geschäftsintegrität

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards zugrunde zu legen. Die Teilnehmer müssen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen.

2) Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils dürfen weder versprochen, angeboten, genehmigt, gezahlt/angewendet oder angenommen werden. Dieses Verbot bezieht sich auch auf das Versprechen, das Angebot, die Genehmigung, die Gewährung oder Annahme geldwerter Zuwendungen, sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte, mit dem Ziel, ein Geschäft zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Verfahren zur Überwachung, Aktenführung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

3) Offenlegung von Informationen

Alle Geschäftsabläufe sollten transparent sein und in den Geschäftsbüchern und Unterlagen des Teilnehmers korrekt wiedergespiegelt werden. Informationen zu den Verfahrensweisen des Teilnehmers in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt, zu seinen Geschäftsaktivitäten, der Struktur, finanziellen Situation und Leistung sind im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen. Das Fälschen von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Zuständen oder Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind inakzeptabel.

4) Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Technologie- und Know-how-Transfer haben so zu erfolgen, dass die geistigen Eigentumsrechte und die Kunden- und Lieferanteninformationen geschützt sind.



5) Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Normen der fairen Geschäftstätigkeit, fairen Werbung und des fairen Wettbewerbs sind einzuhalten.

6) Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Es sind Programme zu unterhalten, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Informanten² auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften gewährleisten, sofern dies nicht gesetzlich untersagt ist. Die Teilnehmer haben eine Verfahrensweise festzulegen, und ihre Mitarbeiter darüber zu informieren, die es ihnen gestattet, Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

7) Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Die Teilnehmer müssen eine Richtlinie anwenden und eine Due Diligence in Bezug auf die Quelle und die Verwahrungskette von Tantal, Zinn, Wolfram und Gold in den Produkten, die sie herstellen, anwenden, um sicherzustellen, dass sie in einer Weise beschafft werden, die mit den Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortliche Lieferketten von Mineralien aus konfliktbetroffenen und Hochrisikobereichen oder einem gleichwertigen und anerkannten Due Diligence-Rahmen übereinstimmt.

8) Datenschutz

Die Teilnehmer sollten sich verpflichten, bezüglich des Schutzes privater Informationen den angemessenen Erwartungen ihrer Geschäftspartner, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Arbeitnehmer, gerecht zu werden. Die Teilnehmer haben bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

² Definition eines Informanten: Jede Person, die Angaben über das unzulässige Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Führungskraft eines Unternehmens oder eines Amtsträgers oder einer amtlichen Stelle macht.
Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance v7.0



E. MANagementsysteme

Die Teilnehmer haben ein Managementsystem anzuwenden oder einzuführen, dessen Anwendungsbereich sich auf den Inhalt dieses Kodex bezieht. Das Managementsystem muss Folgendes gewährleisten: (a) Befolgung der relevanten Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Betriebsabläufe und Produkte des Teilnehmers, (b) Einhaltung des vorliegenden Kodex und (c) Identifizierung und Minderung von Betriebsrisiken im Hinblick auf diesen Kodex. Es sollte darüber hinaus zur kontinuierlichen Verbesserung beitragen.

Das Managementsystem sollte die folgenden Elemente enthalten:

1) Verpflichtung des Unternehmens

Grundsatzklärungen zu sozialer und ökologischer Verantwortung im Sinne der Unternehmenspolitik, mit denen der Teilnehmer seine Verpflichtung zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und zur kontinuierlichen Verbesserung zum Ausdruck bringt. Die Grundsatzklärungen sind von der Geschäftsführung zu bestätigen und sind in der Einrichtung in der jeweiligen Landessprache durch Aushang bekannt zu machen.

2) Rechenschaftspflicht und Verantwortlichkeit der Geschäftsführung

Der Teilnehmer benennt eindeutig Führungskräfte und Vertreter des Unternehmens, die für die Einführung der Managementsysteme und der damit in Verbindung stehenden Programme verantwortlich sind. Die Geschäftsleitung überprüft in regelmäßigen Abständen den Zustand der Managementsysteme.

3) Gesetzliche Bestimmungen und Kundenanforderungen

Ein Verfahren zur Ermittlung, Überwachung und zum besseren Verständnis der einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen, einschließlich der Bestimmungen dieses Kodex.

4) Risikobewertung und Risikomanagement

Ein Verfahren zur Ermittlung der Rechtskonformität in den Bereichen der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu Umwelt, Arbeitspraxis sowie Gesundheit und Sicherheit.³

³ Zu den Bereichen, die in eine Bewertung der Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken einzubeziehen sind, gehören die Produktionsbereiche, Lager und Aufbewahrungsorte, Hilfsanlagen für Werke/Einrichtungen, Labore und Prüfbereiche, sanitäre Anlagen (Toiletten), Küche/Cafeteria sowie Unterkünfte/Wohnheime der Arbeitskräfte



Festlegung der relativen Bedeutung für jedes Risiko und Einführung entsprechender Verfahrens- und physischer Kontrollen, um die ermittelten Risiken zu überwachen und die Einhaltung behördlicher Vorschriften zu gewährleisten.

5) **Verbesserungsziele**

Schriftlich formulierte Leistungsziele, -vorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung der Sozial-, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsleistung des Teilnehmers, einschließlich der regelmäßigen Bewertung seiner Leistungen zur Erreichung dieser Ziele.

6) **Schulung**

Schulungsprogramme für Führungs- und Arbeitskräfte zur Umsetzung der Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele des Teilnehmers sowie zur Einhaltung einschlägiger Gesetze und behördlicher Vorschriften.

7) **Kommunikation**

Ein Verfahren, das dazu dient, den Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden klare und exakte Informationen über die Richtlinien, Vorgehensweisen, Erwartungen und Leistungen des Teilnehmers zu geben.

8) **Feedback und Beteiligung der Mitarbeiter; Beschwerdeverfahren**

Fortlaufende Verfahren, einschließlich eines effektiven Beschwerdeverfahrens, zur Bewertung, inwiefern die Mitarbeiter die Verfahren und Bestimmungen aus diesem Kodex verstanden haben, sowie zur Erfassung von Rückmeldungen oder Verstößen gegen die Verfahren, um so eine ständige Verbesserung zu fördern. Den Mitarbeitern muss ein sicheres Umfeld gegeben werden, um Beschwerden und Feedback zu geben, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen oder Vergeltungsmaßnahmen zu haben.

9) **Kontrollen und Bewertungen**

Regelmäßige Selbstbewertungen zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen, des Inhalts dieses Kodex und der Anforderungen aus Kundenverträgen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung.

10) **Verfahren für Korrekturmaßnahmen**

Ein Verfahren zur rechtzeitigen Beseitigung von Unzulänglichkeiten, die im Rahmen interner oder externer Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt wurden.



11) Dokumentation und Aufzeichnungen

Erstellung und Pflege von Dokumenten und Aufzeichnungen, um die Einhaltung behördlicher Vorschriften und die Erfüllung von Unternehmensanforderungen sicherzustellen. Gleichzeitig ist eine angemessene Vertraulichkeit zu wahren, um den Datenschutz zu gewährleisten.

12) Verantwortung der Zulieferer

Ein Verfahren, mit dem die Vorschriften dieses Kodex den Zulieferern deutlich gemacht werden und ihre Einhaltung überwacht wird.



REFERENZLITERATUR

Die folgenden Standards wurden bei der Erarbeitung des vorliegenden Kodex verwendet. Sie können nützliche Quellen für zusätzliche Informationen sein. Es steht jedem Teilnehmer frei, die folgenden Standards zu unterstützen.

Dodd-Frank-Gesetz zur Reform der Wall Street und des Verbraucherschutzes

<http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf>

Umweltmanagement- und Auditsystem

http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm Ethische Handelsinitiative

www.ethicaltrade.org/

IAO Verhaltenskodex Sicherheit und Gesundheit

www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

IAO Internationale Arbeitsnormen

www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm

ISO 14001 www.iso.org

Nationaler Brandschutzverband www.nfpa.org

OECD-Leitfaden für verantwortungsvolle Versorgungsketten für Mineralien aus konfliktträchtigen und risikoreichen Gebieten <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

<http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf>

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx>

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Eliminierung aller Formen der Diskriminierung von Frauen

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

Globaler Pakt der Vereinten Nationen www.unglobalcompact.org

Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance v7.0



Responsible Business Alliance

Advancing Sustainability Globally

US Verordnung zu Beschaffungen www.acquisition.gov/far/

SA 8000 <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>

Initiative Soziale Verantwortung (SAI) www.sa-intl.org



DOKUMENTENHISTORIE

Version 1.0 – Veröffentlicht im Oktober 2004.

Version 1.1 – Veröffentlicht im Mai 2005. In RBA-Format konvertiertes Dokument, geringfügige Änderungen am Seitenlayout, keine inhaltlichen Änderungen.

Version 2.0 – Veröffentlicht im Oktober 2005 mit Überarbeitungen an mehreren Bestimmungen.

Version 3.0 – Veröffentlicht im Juni 2009 mit Überarbeitungen an mehreren Bestimmungen.

Version 4.0 – Veröffentlicht im April 2012 mit Überarbeitungen an mehreren Bestimmungen.

Version 5.0 – Veröffentlicht im November 2014 mit Überarbeitungen an mehreren Bestimmungen.

Version 5.1 – Veröffentlicht im März 2015 mit Überarbeitung von A1, die am 1. Januar 2016 in Kraft tritt.

Version 6.0 – Veröffentlicht im Januar 2018 mit Überarbeitungen an mehreren Bestimmungen.

Version 7.0 – (wird veröffentlicht) Januar 2021

Der RBA-Verhaltenskodex wurde ursprünglich zwischen Juni und Oktober 2004 von einer Reihe von Unternehmen, die elektronische Produkte herstellen, entwickelt. Unternehmen sind eingeladen und werden ermutigt, diesen Kodex zu übernehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

<http://www.responsiblebusiness.org>