

Vorwort zum RBA-Verhaltenskodex (RBA-Code of Conduct)

Die im Jahr 2004 von einer Gruppe führender Unternehmen gegründete „Responsible Business Alliance“ (RBA), ist eine gemeinnützige Vereinigung von Unternehmen der Elektronik-, Einzelhandels-, Automobil-, Foto- und Spielwarenindustrie, die sich für die Rechte und das Wohlergehen von Arbeitnehmern und Gemeinden weltweit einsetzen, die von der globalen Lieferkette betroffen sind. Der Canon Konzern ist einer der Mitbegründer dieser Allianz.

RBA-Mitglieder verpflichten sich und sind verantwortlich für die Einhaltung eines gemeinsamen Verhaltenskodex. Sie nutzen eine Reihe von RBA-Schulungs- und Bewertungsinstrumenten, um die kontinuierliche Verbesserung der sozialen, ökologischen und ethischen Verantwortung ihrer Lieferketten zu unterstützen.

Im Rahmen von „Kyosei“ – „Zusammenleben und Arbeiten für das Gemeinwohl“, verpflichtet sich die Canon Giessen GmbH, die Grundsätze des RBA-Verhaltenskodex einzuhalten. Ich bitte alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, den Verhaltenskodex zu lesen und mit dazu beizutragen, die Anforderungen einzuhalten.

Dies gilt aktuell für den RBA-Verhaltenskodex 8.0 sowie für alle künftigen Versionen.



Toru Mitamura
President
Canon Giessen GmbH



Version 8.0 (2024)

VERHALTENSKODEX DER RESPONSIBLE BUSINESS ALLIANCE

Mit dem Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA) werden Standards festgelegt, um sicherzustellen, dass die Arbeitsbedingungen in den Lieferketten sicher sind und dass die Geschäfte verantwortungsvoll, ethisch und unter Achtung der Menschenrechte und der Umwelt betrieben werden.

Jedes Unternehmen kann den Kodex freiwillig annehmen und ihn anschließend auf seine direkte und indirekte Lieferkette und Subunternehmer, einschließlich der Anbieter von Vertragsarbeitskräften, anwenden.

Um den Kodex zu übernehmen und ein Teilnehmer ("Teilnehmer") zu werden, muss ein Unternehmen seine Unterstützung für den Kodex erklären und durch die Einrichtung eines effektiven Managementsystems gemäß dem Kodex und seinen Standards eine Sorgfaltspflicht einhalten.

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

Voraussetzung für die Annahme des Kodex ist die Einsicht, dass ein Unternehmen bei all seinen Aktivitäten in voller Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Regeln und Vorschriften agieren muss¹. In Einklang mit international anerkannten Standards, die unter den Referenzen dieses Dokuments aufgeführt sind, und unter Berücksichtigung bewährter Praktiken in globalen Lieferketten können Elemente dieses Kodex über die Einhaltung von Gesetzen hinausgehen, um die soziale und ökologische Verantwortung und die Geschäftsethik zu fördern. Die Einhaltung des Kodex kann in keinem Fall gegen geltendes Recht verstoßen. Sollten jedoch unterschiedliche Standards zwischen dem RBA-Kodex und den geltenden Gesetzen bestehen, definiert die RBA Konformität als Erfüllung der strengsten Anforderungen.

Die Bestimmungen dieses Kodex basieren auf international anerkannten Standards und berücksichtigen diese, einschließlich:

- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Grundlegende Konventionen der ILO
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN

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



Der Kodex besteht aus fünf Abschnitten:

- Abschnitte [A](#), [B](#) und [C](#): Standards für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit bzw. für die Umwelt.
- Abschnitt [D](#): Standards in Bezug auf Geschäftsethik.
- Abschnitt [E](#): Elemente eines akzeptablen Systems zur Verwaltung der Einhaltung dieses Kodex.

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



A. ARBEIT

Die Teilnehmer setzen sich dafür ein, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu respektieren und sie mit Würde zu behandeln. Dies trifft für direkte und indirekte Zulieferer sowie für alle Arbeitnehmer zu, einschließlich Zeitarbeitern, Wanderarbeitern, Studenten, Vertragsarbeitern, Direktbeschäftigten und allen anderen Arten von Arbeitnehmern.

Die Arbeitsnormen lauten folgendermaßen:

1) Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit in jeglicher Form, insbesondere Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel, ist nicht zugelassen. 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 Einstellungsverfahrens muss allen Arbeitnehmern ein schriftlicher Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache oder in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht, ausgehändigt werden, in dem die Beschäftigungsbedingungen beschrieben sind. 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. Alle Arbeiten sind freiwillig, und die Arbeitnehmer können ihre Arbeit jederzeit beenden oder ihr Arbeitsverhältnis ohne Strafe kündigen, wenn eine angemessene Kündigungsfrist eingehalten wird, die in den Verträgen der Arbeitnehmer deutlich angegeben wird. Die Teilnehmer führen eine Dokumentation über alle ausscheidenden Arbeitnehmer. 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. Ungeachtet dessen dürfen Arbeitgeber nur dann Unterlagen aufbewahren, wenn dies zur Einhaltung der geltenden Gesetze erforderlich 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

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Herstellung eingesetzt werden. 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. 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. 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. 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 festgestellt wird, muss für entsprechende Hilfsmaßnahmen und Abhilfe gesorgt werden.

3) Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten. Außerdem darf eine Arbeitswoche nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen, einschließlich Überstunden, außer in Notfällen oder außergewöhnlichen Umständen. Alle Überstunden sind freiwillig. 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. Alle Arbeitnehmer bekommen denselben Lohn für gleiche Arbeit und Qualifikation. Überstunden werden mit einem höheren Lohn als dem regulären Stundensatz vergütet. 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 Gesetze zu erfolgen.

5) Nicht-Diskriminierung/Nicht-Belästigung/humane Behandlung

Die Teilnehmer sollten sich zu Arbeitsplätzen verpflichten, an denen es keine Belästigungen oder gesetzeswidrigen Diskriminierungen gibt. Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig, dazu gehören auch Gewalt, Gender-spezifische Gewalt, sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, mentale oder



physische Nötigung, Mobbing, öffentliche Bloßstellung sowie verbale Angriffe der Arbeiter. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. 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, wie z. B.: Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und Ausdruck des Geschlechts, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, gedeckter Veteranenstatus, geschützte genetische Informationen oder Familienstand. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden. Den Arbeitnehmern sind angemessene Einrichtungen für religiöse Praktiken und Behinderungen 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.

6) Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Offene Kommunikation und direktes Engagement zwischen Arbeitnehmern und Management sind der effektivste Weg zur Lösung von Arbeitsplatz- und Vergütungsfragen. 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. In Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen respektieren die Teilnehmer das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln, sowie das Recht der Arbeitnehmer, von solchen Aktivitäten Abstand zu nehmen. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen durch geltende Gesetze und Vorschriften eingeschränkt ist, müssen die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, alternative, rechtmäßige Formen der Arbeitnehmervertretung zu wählen und sich diesen anzuschließen.



B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Teilnehmer erkennen an, dass, abgesehen von der Minimierung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten, 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.

Die Gesundheits- und Sicherheitsstandards lauten wie folgt:

1) Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die mögliche Exposition von Arbeitnehmern gegenüber Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (chemische, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge, Absturzgefahr usw.) muss identifiziert und bewertet werden, wobei die Hierarchie der Kontrollen zu beachten ist. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen bekämpft werden, sind den Arbeitnehmern geeignete, gut gepflegte, persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen und sie sind über die Risiken aufzuklären, die mit diesen Gefahren für sie verbunden sind. Es werden geschlechtsspezifische Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise, dass schwangere Frauen und stillende Mütter nicht unter Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, die für sie oder ihr Kind gefährlich sein könnten, und dass stillenden Müttern angemessene Unterkünfte bereitgestellt werden.

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, Mitarbeiterschulungen und Übungen. Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder gemäß den lokalen Gesetzen durchgeführt werden, je nachdem, was strenger ist. Die Notfallpläne müssen auch geeignete Brandmelde- und Brandbekämpfungsgeräte, freie und ungehinderte Ausgänge, angemessene Ausstiegsmöglichkeiten, Kontaktinformationen für Rettungskräfte und Wiederherstellungspläne enthalten. 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 Vorkehrungen: 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. Die Teilnehmer ermöglichen es den Arbeitnehmern, sich aus einer drohenden Gefahr zu entfernen und erst zurückzukehren, wenn sich die Situation gelegt hat, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

4) Arbeitshygiene

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Arbeitsstoffen muss gemäß der Hierarchie der Kontrollen ermittelt, bewertet und kontrolliert werden. Lassen sich die Gefahren nicht angemessen kontrollieren, erhalten die Arbeitnehmer kostenlos eine angemessene, gut gepflegte persönliche Schutzausrüstung und verwenden diese. Die Teilnehmer bieten den Arbeitnehmern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, das durch eine kontinuierliche, systematische Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer und des Arbeitsumfelds aufrechterhalten wird. Die Teilnehmer bieten eine arbeitsmedizinische Überwachung an, um routinemäßig zu bewerten, ob die Gesundheit der Arbeitnehmer durch berufliche Expositionen geschädigt wird. Die Programme zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz müssen kontinuierlich durchgeführt werden und Aufklärungsmaterial über die mit der Exposition gegenüber Gefahren am Arbeitsplatz verbundenen Risiken enthalten.

5) Körperlich belastende Arbeiten

Die Gefährdung der Arbeitnehmer durch körperlich anstrengende Aufgaben, wie die manuelle Handhabung von Material, schweres oder sich wiederholendes Heben, langes Stehen und sich stark wiederholende oder kraftaufwendige Montagearbeiten, muss ermittelt, bewertet und kontrolliert werden.

6) Maschinensicherung

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

7) Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte

Den Arbeitnehmern muss stets Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen für die Zubereitung, Lagerung und den Verzehr von Lebensmitteln gewährt werden. Die vom Teilnehmer oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellten Schlafräume müssen sauber und sicher sein und über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden und Duschen, angemessene Beleuchtung und eine angemessene klimatisierte Belüftung, individuell



gesicherte Räume zur Aufbewahrung persönlicher und wertvoller Gegenstände sowie einen angemessenen persönlichen Freiraum mit angemessenen Ein- und Ausgangsmöglichkeiten verfügen.

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. Die Gesundheitsinformationen und -Schulungen umfassen auch Inhalte zu spezifischen Risiken für relevante demografische Gruppen, wie z. B. Geschlecht und Alter, falls erforderlich. Alle Arbeitnehmer müssen vor Beginn der Arbeit und danach regelmäßig geschult werden. Die Arbeitnehmer werden ermutigt, Gesundheits- und Sicherheitsbedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen vorzubringen.



C. UMWELT

Die Teilnehmer erkennen in allen Geschäftsbereichen an, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasseprodukten ist. Die Teilnehmer erkennen die Umweltauswirkungen und minimieren die negativen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen, während sie gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit schützen.

Die Umweltstandards lauten folgendermaßen:

1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Abflussüberwachung), Zulassungen und Registrierungen sind einzuholen, einzuhalten und auf dem neuesten Stand zu halten, und ihre Betriebs- und Berichterstattungsanforderungen sind zu befolgen.

2) Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenschonung

Emissionen und die Einleitung von Schadstoffen sowie die Erzeugung von Abfall sind zu verringern oder an der Quelle oder durch Anlagen zur Emissionsminderung, geänderte Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren bzw. durch andere Maßnahmen auszuschließen. Die Nutzung natürlicher Ressourcen soll geschont werden. Dazu gehören Wasser, fossile Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftliche Produkte. Zu diesem Zweck werden Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozesse geändert, Materialien ersetzt, wiederverwendet, konserviert, recycelt oder andere Mittel eingesetzt.

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. Daten zu gefährlichen Abfällen müssen nachverfolgt und dokumentiert werden.

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. Daten zu Abfällen müssen nachverfolgt und dokumentiert werden.



5) Emissionen in die Luft

Die Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten, die durch den Betrieb entstehen, müssen charakterisiert, routinemäßig überwacht, kontrolliert und vor der Einleitung wie erforderlich behandelt werden. Ozonabbauende Stoffe müssen in Einklang mit dem Montrealer Protokoll und den geltenden Vorschriften effektiv verwaltet 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. Alle Abwässer müssen vor der Einleitung oder Entsorgung charakterisiert, überwacht, kontrolliert und wie gefordert behandelt werden. 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 absolutes unternehmensweites Treibhausgasreduktionsziel festlegen und darüber berichten. Der Energieverbrauch und alle Treibhausgasemissionen nach Scope 1, 2 und signifikanten Kategorien von Scope 3 müssen nachverfolgt, dokumentiert und öffentlich gemeldet werden. Die Teilnehmer sind angehalten, Wege zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und ihren Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren.



D. ETHIK

Um ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen und auf dem Markt Erfolg zu haben, müssen die Teilnehmer und ihre Vertreter die höchsten ethischen Standards einhalten, darunter die Folgenden:

1) Geschäftsintegrität

Bei allen geschäftlichen Interaktionen müssen die höchsten Integritätsstandards eingehalten werden. 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, gegeben 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 durchgeführt werden 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

Die geistigen Eigentumsrechte sind zu respektieren. Der Transfer von Technologie und Know-how muss in einer Weise erfolgen, die die Rechte an geistigem Eigentum schützt, und die Informationen von Kunden und Lieferanten müssen geschützt werden.

5) Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Standards für faire Geschäfte, Werbung und Wettbewerb müssen eingehalten werden.



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 unterhalten ein kommuniziertes Verfahren, das es ihren Mitarbeitern ermöglicht, Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

7) Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Die Teilnehmer müssen eine Richtlinie anwenden und eine Due Diligence-Prüfung durchführen in Bezug auf die Quelle und die Verwahrungskette von Tantal, Zinn, Wolfram, Gold und Kobalt in den Produkten, die sie herstellen und anwenden. So stellen sie sicher, 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 verpflichten sich, die angemessenen Erwartungen an den Schutz der personenbezogenen Daten aller Personen zu schützen, mit denen sie Geschäfte machen, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter. 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.



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

Die Teilnehmer erstellen Erklärungen zu Menschenrechten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Ethik, in denen die Verpflichtung des Teilnehmers zu Sorgfalt und kontinuierlicher Verbesserung bekräftigt wird und die von der Geschäftsleitung gebilligt werden. Die Erklärungen werden veröffentlicht und den Arbeitnehmern in einer ihnen verständlichen Sprache über zugängliche Kanäle mitgeteilt.

2) Rechenschaftspflicht und Verantwortlichkeit der Geschäftsführung

Die Teilnehmer benennen 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

Die Teilnehmer müssen ein Verfahren zur Ermittlung, Überwachung und zum Verständnis der geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen dieses Kodex, einführen oder einrichten.

4) Risikobewertung und Risikomanagement

Die Teilnehmer müssen ein Verfahren einführen oder einführen lassen, mit dem sie die Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Rechtsvorschriften, des Umweltschutzes, der Gesundheit und Sicherheit³ sowie der Arbeitspraktiken und der Ethik, einschließlich des Risikos

³Zu 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
Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance



schwerwiegender Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt, die mit der Geschäftstätigkeit des Teilnehmers verbunden sind, ermitteln. Die Teilnehmer ermitteln die relative Bedeutung eines jeden Risikos und führen angemessene verfahrenstechnische und physische Kontrollen ein, um die ermittelten Risiken zu kontrollieren und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

5) Verbesserungsziele

Die Teilnehmer erarbeiten schriftliche Leistungsziele, Zielvorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung der Leistung des Teilnehmers in den Bereichen Soziales, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, inklusive einer regelmäßigen Bewertung der Leistung des Teilnehmers beim Erreichen dieser Ziele.

6) Schulung

Die Teilnehmer richten Programme zur Schulung von Managern und Arbeitnehmern ein, um die Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele des Teilnehmers umzusetzen und den geltenden rechtlichen und regulatorischen Anforderungen zu entsprechen.

7) Kommunikation

Die Teilnehmer richten ein Verfahren ein, um klare und genaue Informationen über die Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistungen des Teilnehmers an Arbeitnehmer, Lieferanten und Kunden zu übermitteln.

8) Einbeziehung von Arbeitnehmern/Stakeholdern und Zugriff auf Rechtsmittel

Die Teilnehmer richten Verfahren für die laufende wechselseitige Kommunikation mit den Arbeitnehmern, ihren Vertretern und anderen Stakeholdern ein, sofern dies relevant oder notwendig ist. Ziel dieses Prozesses ist es, Feedback zu den betrieblichen Praktiken und Bedingungen, die unter diesen Kodex fallen, zu erhalten und eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern. Den Arbeitnehmern wird ein sicheres Umfeld geboten, in dem sie ohne Angst vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen Beschwerden und Rückmeldungen vorbringen können.

9) Kontrollen und Bewertungen

Die Teilnehmer nehmen regelmäßige Selbstevaluierungen vor, um die Konformität mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und den vertraglichen Anforderungen der Kunden in Bezug auf die soziale und ökologische Verantwortung sicherzustellen.

(Toiletten), Küche/Cafeteria sowie Unterkünfte/Wohnheime der Arbeitskräfte.



10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen

Die Teilnehmer richten ein Verfahren zur rechtzeitigen Behebung von Mängeln ein, die bei internen oder externen Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt werden.

11) Dokumentation und Aufzeichnungen

Die Teilnehmer müssen Dokumente und Aufzeichnungen erstellen und aufbewahren, damit die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und die Konformität mit den Anforderungen des Unternehmens gewährleistet ist und die Privatsphäre geschützt wird.

12) Verantwortung der Zulieferer

Die Teilnehmer richten ein Verfahren ein, um die Anforderungen des Kodex an die Lieferanten zu kommunizieren und die Einhaltung des Kodex durch die Lieferanten zu überwachen.



REFERENZLITERATUR

Bei der Ausarbeitung dieses Kodex wurden die folgenden Verweise verwendet, die nützliche Quellen für zusätzliche Informationen sein können. Die folgenden Verweise können von den einzelnen Teilnehmern gebilligt werden, müssen es aber nicht:

Normen und Konventionen:

- [Grundlegende Übereinkommen der IAO](#)
 - Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
 - Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht auf 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 gleiches Entgelt, 1999 (Nr. 100)
 - Übereinkommen über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111)
 - Übereinkommen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981 (Nr. 155), und der Förderrahmen, 2006 (Nr. 187)
- [OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus konfliktbetroffenen und hochriskanten Gebieten](#)
- [OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen](#)
- [Leitprinzipien der Vereinten Nationen \(UN\) zu Wirtschaft und Menschenrechten](#)
- [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#)
- [Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption](#)
- [Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes](#)
- [Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Eliminierung aller Formen der Diskriminierung von Frauen](#)



- [United Nations Global Compact](#)

Andere nützliche Referenzen:

- [Dodd-Frank-Gesetz zur Wall-Street-Reform und zum Verbraucherschutz](#)
- [Eco-Management und Audit-System](#)
- [Initiative für ethischen Handel](#)
- [ILO-Kodex für Sicherheit und Gesundheit](#)
- ISO 14001 und verwandte Normen – Umweltmanagement
- ISO 45001:2018 – Managementsysteme für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- [Nationale Brandschutzvereinigung](#)
- Soziale Verantwortlichkeit International ([SAI](#))
 - [SA 8000](#)
- [US-föderale Verordnung über die Beschaffung](#)



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 – Veröffentlicht im Januar 2021 mit Überarbeitungen an mehreren Bestimmungen.

Version 8.0 – Veröffentlicht im Januar 2024 mit Überarbeitungen an mehreren Bestimmungen.

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:

<https://www.responsiblebusiness.org>