

Verhaltensregeln für Lieferanten und Partner der FuG Elektronik GmbH

Motivation

Unternehmertum bedeutet für die FuG-Elektronik GmbH Verantwortung. Wir sind verantwortlich für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden und Lieferanten, aber auch für unsere Mitmenschen und für die Natur im Allgemeinen. Wir können und wollen unsere Geschäftstätigkeit nutzen, um die Entwicklung unseres Planeten auf gesunde, faire und lebenswerte Weise zu beeinflussen.

Dieses Verantwortungsbewusstsein beinhaltet die Sicherstellung, dass anerkannte Standards der Menschenrechte, des Umweltschutzes und der Unternehmensethik nicht nur in unserem Unternehmen, sondern in der gesamten Lieferkette eingehalten werden.

Generell sind wir davon überzeugt, dass alle Unternehmensaktivitäten den Gesetzen und Vorschriften der Länder entsprechen sollten, in denen das Unternehmen tätig ist. Dennoch wollen wir weiter gehen und gemeinsam mit unseren Partnern die soziale und ökologische Verantwortung stärken. Mit diesem Verhaltenskodex möchten wir Grundsätze vereinbaren, die diese erhöhte Verantwortung vorsehen.

Anspruch

Unser Verhaltenskodex basiert auf dem Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA), den viele unserer Lieferanten bereits ratifiziert haben. Es wurden nur redaktionelle Änderungen am RBA-Code vorgenommen.



Quelle: <http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

Der Kodex besteht aus fünf Abschnitten. Die Abschnitte A, B und C enthalten Standards für Arbeit, Gesundheit und Sicherheit bzw. für die Umwelt. Abschnitt D Ethik fügt geschäftsbezogene Standards hinzu. Abschnitt E beschreibt die Elemente eines akzeptablen Systems zur Verwaltung der Konformität mit diesem Kodex.

In Übereinstimmung mit den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte leiten sich die Bestimmungen des Kodex aus den wichtigsten internationalen Menschenrechtsstandards ab, einschließlich der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen.

Arbeit

Die Unterzeichner verpflichten sich, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln, wie sie von der internationalen Gemeinschaft verstanden werden. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeitskräfte, Migranten, Studenten, Vertragsbedienstete, direkte Angestellte und alle anderen Arbeitnehmer.

Die Arbeitsnormen sind:

- **Frei gewählte Beschäftigung**

Zwangsarbeit, Knechtschaft (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Zwangsarbeit, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel dürfen nicht eingesetzt werden. Dies beinhaltet den Transport, die Häfen, Rekrutierung, Überstellung oder Aufnahme von Personen durch Drohung, Gewalt, Zwang, Entführung oder Betrug wegen Arbeit oder Dienstleistungen. Es dürfen keine unangemessenen Einschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Einrichtung sowie keine unangemessenen Einschränkungen beim Betreten oder Verlassen von betriebsbereitgestellten Einrichtungen bestehen. Im Rahmen des Einstellungsprozesses muss den Arbeitnehmern ein schriftlicher Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache zur Verfügung gestellt werden, der eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält, bevor der Arbeitnehmer sein Herkunftsland verlässt und es darf keine Auswechslung oder Änderungen im Arbeitsvertrag bei der Ankunft vorgenommen werden, wie im Empfangsland erlaubt, sofern diese Änderungen nicht den örtlichen Gesetzen entsprechen und gleiche oder bessere Bedingungen bieten. Alle Arbeiten müssen freiwillig sein und die Arbeitnehmer dürfen die Arbeit jederzeit verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis beenden. Arbeitgeber und Beauftragte dürfen den Zugang von Arbeitnehmern zu ihren Ausweis- oder Einwanderungsdokumenten, z.B. ein staatlich ausgestellter Ausweis, Reisepass oder Arbeitserlaubnis, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, die Einstellungsgebühren der Arbeitgeber oder Vertreter oder andere damit verbundene Gebühren für ihre Beschäftigung zu entrichten. Wenn festgestellt wird, dass solche Gebühren von Arbeitnehmern gezahlt wurden, werden diese Gebühren dem Arbeitnehmer erstattet.

- **Junge Arbeitnehmer**

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Fertigung eingesetzt werden. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf jede Person unter 15 Jahren oder unter dem Alter für den Abschluss der Schulpflicht oder unter dem Mindestalter für die Beschäftigung im Land, je nachdem, welches das größte ist. Die Verwendung legitimer Lernprogramme am Arbeitsplatz, die allen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, wird unterstützt. Arbeitnehmer unter 18 Jahren (junge Arbeitnehmer) dürfen keine Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Der Teilnehmer hat die ordnungsgemäße Verwaltung der studentischen Mitarbeiter durch ordnungsgemäße Führung der Studentenunterlagen, strenge Sorgfaltspflichten der Bildungspartner und Schutz der Studentenrechte gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften sicherzustellen. Der Teilnehmer bietet allen studentischen Arbeitnehmern angemessene Unterstützung und Schulung. In Ermangelung lokaler Gesetze muss der Lohnsatz für studentische Arbeitskräfte, Praktikanten und Auszubildende mindestens dem Lohnsatz für andere Berufseinsteiger entsprechen, die gleichen oder ähnliche Aufgaben erfüllen.

- **Arbeitszeit**

Studien zu Geschäftspraktiken verknüpfen die Belastung der Arbeitnehmer eindeutig mit der Verringerung der Produktivität, der Steigerung der Fluktuation und der Zunahme von Verletzungen und Krankheiten. Die Arbeitszeit darf den gesetzlich festgelegten Höchstwert nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte eine Arbeitswoche nicht länger als 50 Stunden pro Woche sein, einschließlich Überstunden, außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen. Die Arbeitnehmer müssen alle sieben Tage mindestens einen freien Tag haben.

- **Löhne und Sozialleistungen**

Die an die Arbeitnehmer gezahlte Entschädigung muss allen geltenden Lohngesetzen entsprechen, einschließlich derer, die sich auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen. In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen werden die Arbeitnehmer für Überstunden zu Gehaltssätzen entschädigt, die höher sind als die regulären Stundensätze. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jede Gehaltsperiode muss den Arbeitnehmern eine zeitnahe und verständliche Lohnabrechnung zur Verfügung gestellt werden, die ausreichende Informationen enthält, um die genaue Vergütung für die geleistete Arbeit zu überprüfen. Der Einsatz von Zeitarbeit, die Absendung von Arbeitskräften an ausgelagerte Arbeitsstätten unterliegt den örtlichen Gesetzen.

- **Humane Behandlung**

Es darf keine harte und unmenschliche Behandlung geben, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellen Missbrauchs, körperlicher Bestrafung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder verbaler Misshandlung von Arbeitnehmern. Eine solche Behandlung darf auch nicht angedroht werden. Disziplinarrichtlinien und -verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar definiert und den Arbeitnehmern mitgeteilt werden.

- **Nichtdiskriminierung**

Die Unterzeichner verpflichten sich zu einer Belegschaft, die frei von Belästigung und rechtswidriger Diskriminierung ist. Unternehmen dürfen keine Diskriminierung aufgrund von Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, ethnischer Herkunft oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, abgedecktem Veteranenstatus, geschützter genetischer Information oder Familienstand bei Einstellungen und Beschäftigung zulassen oder anwenden. Auch müssen die Beschäftigungspraktiken wie Löhne, Beförderungen, Belohnungen und Zugang zu Ausbildung gewährt sein. Den Arbeitnehmern müssen angemessene Vorkehrungen für religiöse Praktiken geboten werden. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Tests oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die diskriminierend eingesetzt werden könnten.

- **Vereinigungsfreiheit**

In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen müssen die Unterzeichner das Recht aller Arbeitnehmer respektieren, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen zu führen sowie das Recht der Arbeitnehmer zu respektieren, solche Aktivitäten zu unterlassen. Die Arbeitnehmer und / oder ihre Vertreter müssen in der Lage sein, ihre Ideen und Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken offen zu kommunizieren und mit dem Management zu teilen, ohne Diskriminierung, Vergeltung, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen.

Gesundheit und Sicherheit

Die Unterzeichner erkennen an, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld nicht nur die Häufigkeit arbeitsbedingter Verletzungen und Krankheiten minimiert, sondern auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Beständigkeit der Produktion sowie die Bindung und die Moral der Arbeitnehmer verbessert. Die Unterzeichner erkennen auch an, dass der kontinuierliche Einsatz und die kontinuierliche Aufklärung der Arbeitnehmer von wesentlicher Bedeutung sind, um Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz in der EU zu identifizieren und zu lösen. Anerkannte Managementsysteme wie ISO 45001-Arbeits- und Gesundheitsschutz Management und ILO-Richtlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurden als Referenz bei der Ausarbeitung des Kodex verwendet und können eine nützliche Quelle für zusätzliche Information sein.

Die Gesundheits- und Sicherheitsansprüche sind:

- **Arbeitssicherheit**

Das Gefährdungspotential der Arbeitnehmer (z. B. chemische, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Sturzgefahren) ist zu ermitteln und zu bewerten und durch ordnungsgemäße Planung, technische und administrative Kontrollen, vorbeugende Wartung, sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Aussperrung von Mitarbeitern / Energieabschaltung) und fortlaufendes Sicherheitstraining zu kontrollieren.

Wenn die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen beherrscht werden können, müssen die Arbeitnehmer mit angemessener, gepflegter persönlicher Schutzausrüstung und Aufklärungsmaterial über Risiken für die Arbeitnehmer ausgestattet werden, in Zusammenhang mit diesen Gefahren.

Es müssen auch angemessene Schritte unternommen werden, um schwangere Frauen / stillende Mütter aus dem Arbeitsumfeld mit hohen Gefährdungen fernzuhalten oder die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für schwangere Frauen und stillende Mütter einschließlich derer, die mit ihren Arbeitseinsätzen verbunden sind, zu verringern.

- **Notfallvorsorge**

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse müssen identifiziert und bewertet werden, und ihre Auswirkungen müssen durch die Implementierung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren minimiert werden, einschließlich: Notfallmeldungen, Verfahren zur Benachrichtigung und Evakuierung der Mitarbeiter, Schulung und Übung der Mitarbeiter, geeignete Branderkennungs- und -Unterdrückungsausrüstung, klarer und ungehinderter Austritt, angemessene Ausstiegsmöglichkeiten und Wiederherstellungspläne. Diese Pläne und Verfahren müssen sich auf die Minimierung von Schäden für Leben, Umwelt und Eigentum konzentrieren.

- **Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, verwaltet, verfolgt und gemeldet werden können, einschließlich Bestimmungen für: fördern der Berichterstattung der Arbeitnehmer; Verletzungen und Krankheitsfälle klassifizieren und aufzeichnen; für die notwendige medizinische Behandlung sorgen; Unfälle untersuchen und Abhilfemaßnahmen ergreifen, um ihre Ursachen zu beseitigen; und die Rückkehr der Arbeitnehmer zur Arbeit erleichtern.

- **Arbeitshygiene**

Die Exposition der Arbeitnehmer gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Arbeitsstoffen ist gemäß der Kontrollhierarchie zu identifizieren, zu bewerten und zu kontrollieren. Potenzielle Gefahren sind durch richtiges Design-, Konstruktions- und Verwaltungskontrollen zu beseitigen oder zu kontrollieren. Wenn die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen beherrscht werden können, müssen die Arbeitnehmer mit angemessener, gut gewarteter persönlicher Schutzausrüstung ausgestattet werden und diese verwenden. Schutzprogramme umfassen pädagogische Materialien über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken.

- **Körperlich anstrengende Arbeit**

Die Gefährdung von Arbeitnehmern durch körperlich anstrengende Tätigkeiten, einschließlich manueller Materialhandhabung und schwerem oder sich wiederholendem Heben, längerem Stehen und sich stark wiederholenden oder gewaltsamen Montagearbeiten, ist zu ermitteln, zu bewerten und zu kontrollieren.

- **Maschinensicherung**

Produktions- und andere Maschinen müssen auf Sicherheitsrisiken hin bewertet werden. Dort, wo Maschinen eine Verletzungsgefahr für die Arbeitnehmer darstellen, müssen physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Absperrungen vorhanden sein und ordnungsgemäß gewartet werden.

- **Hygiene, Ernährung und Wohnen**

Den Arbeitnehmern muss der Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und sanitären Einrichtungen für die Zubereitung, Lagerung und Verpflegung erleichtert werden. Vom Unterzeichner oder einem Arbeitsvermittler zur Verfügung gestellte Arbeiterwohnheime sind sauber und sicher zu halten und angemessen zu versorgen. Notausgang, heißes Wasser zum Baden und Duschen, ausreichende Lichtwärme und Belüftung, individuell gesicherte Unterbringungsmöglichkeiten für persönliche und wertvolle Gegenstände sowie angemessener persönlicher Raum mit angemessenen Ein- und Ausreiseberechtigungen.

- **Gesundheits- und Sicherheitskommunikation**

Die Unterzeichner müssen den Arbeitnehmern angemessene Informationen und Schulungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Sprache des Arbeitnehmers oder in einer Sprache zur Verfügung stellen, die der Arbeitnehmer für alle ermittelten Gefährdungen am Arbeitsplatz verstehen kann, einschließlich, aber nicht beschränkt auf mechanische, elektrische, chemische, Brand- und physikalische Gefahren. Informationen zu Gesundheit und Sicherheit müssen deutlich in der Einrichtung oder an einem Ort angebracht sein, der für die Arbeitnehmer identifizierbar und zugänglich ist. Alle Arbeitnehmer werden vor Arbeitsbeginn geschult und regelmäßig nachgeschult. Die Arbeitnehmer werden aufgefordert, Sicherheitsbedenken zu äußern.

Umwelt

Die Unterzeichner erkennen an, dass die Verantwortung für die Umwelt ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasseprodukten ist. Bei der Herstellung sind nachteilige Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu minimieren und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Bevölkerung zu gewährleisten. Anerkannte Managementsysteme wie ISO 14001 und das Öko-Management und Audit-System (EMAS) wurden als Referenz bei der Ausarbeitung des Kodex verwendet und können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein.

Die Umweltansprüche sind:

- **Umweltgenehmigungen und Berichterstattung**

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Abflussüberwachung), Zulassungen und Registrierungen müssen eingeholt, auf dem neuesten Stand gehalten und ihre Betriebs- und Berichtspflichten befolgt werden.

- **Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenreduktion**

Emissionen und Einleitungen von Schadstoffen sowie die Entstehung von Abfällen sind an der Quelle oder durch Praktiken wie das Hinzufügen von Ausrüstungen zur Kontrolle der Umweltverschmutzung zu minimieren oder zu beseitigen. Durch Änderung der Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozesse; oder auf andere Weise. Die Nutzung natürlicher Ressourcen, einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und Urwaldprodukte, ist zu schonen oder durch Verfahren wie die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozessen, die Auswechslung von Materialien, die Wiederverwendung, die Erhaltung, das Recycling oder andere Mittel zu reduzieren.

- **Gefahrstoffe**

Chemikalien und andere Materialien, die eine Gefahr für Mensch oder Umwelt darstellen, müssen identifiziert, gekennzeichnet und verwaltet werden, um ihre sichere Handhabung, Bewegung, Lagerung, Verwendung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten.

- **Feste Abfälle**

Die Unterzeichner müssen einen systematischen Ansatz anwenden, um feste Abfälle zu identifizieren, zu verwalten, zu reduzieren und verantwortungsbewusst zu entsorgen oder zu recyceln (ungefährlich).

- **Luftemissionen**

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.

- **Materialbeschränkungen**

Die Unterzeichner haben alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung bestimmter Stoffe in Produkten und der Herstellung einschließlich der Kennzeichnung für das Recycling und die Entsorgung einzuhalten.

- **Wasserwirtschaft**

Die Unterzeichner führen ein Wassermanagementprogramm durch, das die Wasserquellen, die Nutzung und die Einleitung von Wasser dokumentiert, charakterisiert und überwacht, suchen nach Möglichkeiten Wasser zu sparen; und kontrollieren die Kontaminationskanäle. Sämtliches Abwasser ist vor der Einleitung oder Entsorgung zu charakterisieren, zu überwachen, zu kontrollieren und nach Bedarf zu behandeln. Die Unterzeichner müssen die Leistung ihrer Abwasserbehandlungs- und Rückhaltesysteme routinemäßig überwachen, um eine optimale Leistung und Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

- **Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen**

Die Unterzeichner 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 Unterzeichner sind angehalten, Lösungen zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und ihren Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren.

Ethik

Um soziale Verantwortung zu übernehmen und auf dem Markt erfolgreich zu sein, müssen die Unterzeichner und ihre Vertreter die höchsten ethischen Standards einhalten, einschließlich:

- **Geschäftsintegrität**

Bei allen geschäftlichen Interaktionen sind die höchsten Integritätsstandards einzuhalten. Die Unterzeichner haben eine Null-Toleranz-Politik, um jegliche Form von Bestechung, Korruption, Erpressung und Veruntreuung zu verbieten.

- **Kein unangemessener Vorteil**

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unpassenden Vorteils dürfen nicht versprochen, angeboten, genehmigt, gegeben oder angenommen werden. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Autorisieren, Geben oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt durch Dritte, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, direkte Geschäfte mit einer Person zu tätigen oder auf andere Weise einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren werden eingeführt, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze sicherzustellen.

- **Weitergabe von Informationen**

Alle Geschäftsvorgänge werden transparent ausgeführt und in den Geschäftsbüchern und -unterlagen des Unterzeichners korrekt wiedergegeben. Informationen zu Arbeit, Gesundheit und Sicherheit der Unterzeichner, Umweltpraktiken, Geschäftstätigkeiten, Struktur, finanzielle Situation und Leistung sind in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und den branchenüblichen Gepflogenheiten offenzulegen. Die Fälschung von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette ist nicht akzeptabel.

- **Geistiges Eigentum**

Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; Der Transfer von Technologie und Know-how muss in einer Weise erfolgen, die die Rechte des geistigen Eigentums schützt; und, Kunden- und Lieferanteninformationen sind zu schützen.

- **Faires Geschäft, Werbung und Wettbewerb**

Maßstäbe für faires Geschäft, Werbung und Wettbewerb sind einzuhalten.

- **Identitätsschutz und keine Vergeltung**

Programme, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Hinweisgebern von Lieferanten und Whistleblower¹ gewährleisten, sind aufrechtzuerhalten, sofern dies nicht gesetzlich verboten ist. Die Unterzeichner sollten über ein kommuniziertes Verfahren verfügen, damit ihre Mitarbeiter Bedenken äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

- **Verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralien**

Die Unterzeichner 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.

- **Geheimhaltung**

Die Unterzeichner verpflichten sich, die angemessenen Datenschutzerwartungen für personenbezogene Daten aller zu schützen, mit denen sie Geschäfte tätigen, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbrauchern und Mitarbeitern. Die Unterzeichner sind verpflichtet, die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze sowie die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten, wenn personenbezogene Daten gesammelt, gespeichert, verarbeitet, übertragen und weitergegeben werden.

Management-Systeme

Die Unterzeichner müssen ein Managementsystem einführen oder einrichten, dessen Anwendungsbereich sich auf den Inhalt dieses Kodex bezieht. Das Managementsystem muss so ausgelegt sein, dass Folgendes sichergestellt ist: (a) Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Aktivitäten und Produkte des Teilnehmers; (b) Übereinstimmung mit diesem Kodex; und (c) Ermittlung und Minderung von Betriebsstörungen und Risiken im Zusammenhang mit diesem Kodex. Es sollte auch eine kontinuierliche Verbesserung erleichtern.

Das Managementsystem sollte folgende Elemente enthalten:

¹Whistleblower-Definition: Jede Person, die ein unzulässiges Verhalten eines Mitarbeiters oder leitenden Angestellten eines Unternehmens oder eines Amtsträgers oder einer amtlichen Stelle offenlegt.

- **Unternehmensverpflichtung**

Eine Erklärung zur sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens, die die Verpflichtung des Teilnehmers zur Einhaltung und kontinuierlichen Verbesserung bestätigt und von der Geschäftsleitung gebilligt und in der jeweiligen Landessprache in der Einrichtung veröffentlicht wird.

- **Verantwortlichkeit und Verantwortung des Managements**

Der Unterzeichner identifiziert eindeutig die leitenden Angestellten und Unternehmensvertreter, die für die Implementierung der Managementsysteme und der zugehörigen Programme verantwortlich sind. Die Geschäftsleitung überprüft regelmäßig den Status des Managementsystems.

- **Rechtliche- und Kundenanforderungen**

Ein Prozess zum Identifizieren, Überwachen und Verstehen der geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen dieses Kodex.

- **Risikobewertung und Risikomanagement**

Ein Verfahren zur Ermittlung der mit den Tätigkeiten des Unterzeichners verbundenen rechtlichen, umweltbezogenen, gesundheitlichen und sicherheitstechnischen² sowie arbeitsrechtlichen und ethischen Risiken. Ermittlung der relativen Bedeutung für jedes Risiko und Einführung geeigneter verfahrenstechnischer und physischer Kontrollen zur Überprüfung der ermittelten Risiken und zur Sicherstellung der Einhaltung von Vorschriften.

- **Ziele der Verbesserung**

Schriftliche Leistungsziele, Ziele und Implementierungspläne zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Leistung des Unterzeichners, einschließlich einer regelmäßigen Bewertung der Leistung des Unterzeichners bei der Erreichung dieser Ziele.

- **Schulung**

Programme zur Schulung von Führungskräften und Arbeitnehmern, um die Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele der Unterzeichner umzusetzen und die geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen zu erfüllen.

- **Kommunikation**

Ein Prozess zur Übermittlung klarer und genauer Informationen über Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistungen der Unterzeichner an Mitarbeiter, Lieferanten und Kunden.

² Bereiche, die in eine Risikobewertung für Umweltgesundheit und -sicherheit einbezogen werden sollen, sind Produktionsbereiche, Lager- und Lagereinrichtungen, Anlagen- / Anlagenunterstützungsausrüstung, Labors und Testbereiche, sanitäre Einrichtungen (Badezimmer), Küche / Cafeteria und Arbeiterwohnungen / Schlafsäle.

- **Arbeiterfeedback, Teilnahme und Beschwerde**

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.

- **Audits und Bewertungen**

Regelmäßige Selbstevaluierungen zur Sicherstellung der Konformität mit gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und den vertraglichen Kundenanforderungen in Bezug auf soziale und ökologische Verantwortung.

- **Korrekturmaßnahmen**

Ein Verfahren zur rechtzeitigen Behebung von Mängeln, die durch interne oder externe Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt wurden.

- **Dokumentation und Aufzeichnungen**

Erstellung und Pflege von Dokumenten und Aufzeichnungen, um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und die Einhaltung der Unternehmensanforderungen sowie die angemessene Vertraulichkeit zum Schutz der Privatsphäre zu gewährleisten.

- **Lieferantenverantwortung**

Ein Prozess, um den Lieferanten die Anforderungen des Kodex mitzuteilen und die Einhaltung des Kodex durch die Lieferanten zu überwachen.

Verweise

Die folgenden Normen und Gesetze wurden bei der Erstellung dieses Codes verwendet und können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein.

Dodd-Frank Wall Street Reform- und Verbraucherschutzgesetz

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

Eco Management & Audit System

<https://ec.europa.eu/environment/emas/>

Ethische Handelsinitiative

<https://www.ethicaltrade.org/>

ILO Code of Practice in Safety and Health

<https://www.ilo.org/safework/lang--en/index.htm>

ILO International Labor Standards

<https://libguides.ilo.org/international-labour-standards-en>

ISO 14001

<https://www.iso.org/home.html>

National Fire Protection Association

<https://www.nfpa.org/>

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict- Affected and High Risk Areas

<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.htm>

OECD Guidelines for Multinational Enterprises

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

ISO 45001 – Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management

https://www.tuev-sued.de/management-systeme/arbeitsschutz/iso-45001?gclid=EAIaIQobChMI2-WEkNvG5QIVROh3Ch2qTgRqEAAYAiAAEgL6UvD_BwE

Universal Declaration of Human Rights

<https://www.un.org/en>

United Nations Convention Against Corruption

https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf

United Nations Global Compact

<https://www.unglobalcompact.org/>

United States Federal Acquisition Regulation

<https://www.acquisition.gov/browse/index/far>

SA 8000

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

Social Accountability International (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 – Veröffentlicht im Januar 2021 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:

<http://www.responsiblebusiness.org>

Die offizielle Version des RBA-Verhaltenskodex ist in englischer Sprache verfasst. Diese Übersetzung wird zu Informationszwecken bereitgestellt.

Schechen im Juli 2021

Dr. Hartmut Simon

FuG Elektronik GmbH

CEO

Quelle: http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct7.0_English.pdf