



Verhaltenskodex für HP-Lieferanten

Version 6.0, gültig ab dem 21. August 2018

Die Responsible Business Alliance (RBA), vormalig bekannt als Electronics Industry Citizenship Coalition (EICC), legt Standards fest, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Arbeitsbedingungen in den Lieferketten der Elektronikindustrie sicher sind, dass Arbeitnehmer mit Würde und Respekt behandelt werden und dass Geschäftstätigkeiten in einer ökologisch und ethisch verantwortungsvollen Art und Weise ausgeübt werden. Der Verhaltenskodex für HP-Lieferanten (HP Supplier Code of Conduct, auch bekannt als HP Responsible Business Alliance Code of Conduct oder HP RBA Code of Conduct) basiert auf dem Verhaltenskodex der RBA und enthält zusätzliche Standards und Erwartungen hinsichtlich der Betriebsführung unserer Lieferanten.

Mit dieser Richtlinie werden die sozialen und ökologischen Leistungsanforderungen an HP-Lieferanten definiert.

Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex für HP-Lieferanten ist von allen HP-Lieferanten einzuhalten. Zu den HP-Lieferanten gehören sämtliche Unternehmen, die Waren liefern oder Dienstleistungen erbringen, ungeachtet ob für oder im Auftrag von HP ("Lieferanten"). Hierunter fallen alle Lieferanten, welche:

- HP-Produkte, Verpackung, Bauteile, Komponenten, Unterbaugruppen und Materialien herstellen, oder an Verfahren im Zusammenhang mit dieser Herstellung beteiligt sind; und
- Dienstleistungen für oder im Auftrag von HP erbringen, unabhängig davon, wo die Dienstleistung erbracht wird, einschließlich am Standort eines Lieferanten, an einem HP-Standort oder am Standort eines Kunden.

Richtlinie

Wenngleich uns bewusst ist, dass es unterschiedliche rechtliche und kulturelle Rahmenbedingungen gibt, unter welchen Lieferanten auf der ganzen Welt tätig sind, legt der Verhaltenskodex für HP-Lieferanten (nachfolgend der „HP- Kodex“ oder "dieser Kodex“ genannt) die Mindestanforderungen fest, welche von allen Lieferanten erfüllt werden müssen.

HP geht über den RBA-Verhaltenskodex hinaus und stellt zusätzliche Anforderungen an eine soziale und ökologische Verantwortung, einschließlich, aber nicht beschränkt auf folgende:

- Für Lieferanten, welche Studenten und/oder entsandte Arbeitnehmer in China beschäftigen, gelten die [HP-Arbeitnehmerstandards für Studenten und entsandte Arbeitnehmer für Lieferanten in der VR China \(HP Student and Dispatch Worker Standard for Supplier Facilities in the People's Republic of China \(PRC\)\)](#)
- Für Lieferanten, welche ausländische Gast- oder Wanderarbeitnehmer beschäftigen, gelten die [HP-Lieferkettenstandards für Ausländische Wanderarbeiter \(HP Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard\)](#)
- Für Lieferanten von Unterbaugruppen, Bauteilen, Materialien, Komponenten, Batterien und Verpackungen, welche in HP-Markenprodukte eingebaut werden, gelten die in der [Allgemeinen HP-Umweltspezifikation \(HP General Specification for the Environment\)](#) enthaltenen Anforderungen.
- Für Lieferanten, welche elektronische HP-Hardwareprodukte oder -materialien recyceln oder entsorgen, gelten die [Anforderungen an Lieferanten zum Recyceln von Hardware \(Vendor Requirements for Hardware Recycling Standard\)](#)

Die in diesem Dokument aufgeführten Informationen können jederzeit ohne Vorankündigung geändert werden. In gedruckter Form kann nicht davon ausgegangen werden, dass dieses Dokument auf dem aktuellen Stand ist.

- Für Lieferanten und Unterlieferanten, die im Auftrag von HP Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Wiederverwendung, Wiederaufbereitung oder Wiedervermarktung von elektronischen Hardware-Produkten, -Teilen und -Komponenten erbringen, gelten die [Anforderungen an Lieferanten zur Wiederverwendung von Hardware \(Vendor Requirements for Hardware Reuse Standard\)](#)
- Weitere Anforderungen nach Angabe

Die Lieferanten sind angewiesen, sich mit diesen und weiteren ggf. geltenden Auflagen vertraut zu machen und diese einzuhalten.

Der HP-Kodex stellt eine Anforderung an die gesamte Lieferkette dar. Die Lieferanten müssen von ihren nachgeordneten Zulieferern mindestens verlangen, den HP-Kodex anzuerkennen, umzusetzen und an ihre jeweiligen Zulieferer weiterzugeben. Diese Anforderungen gelten für alle Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeitskräfte, Gast- oder Wanderarbeiter, Studenten, Vertragsarbeiter, Direktangestellte und jede andere Art von Arbeitnehmern.

Grundlegend für den HP-Kodex ist das Verständnis, dass ein Unternehmen bei all seinen Tätigkeiten in voller Übereinstimmung mit den Gesetzen, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen es tätig ist, arbeiten muss.¹ Der HP-Kodex ermutigt die Lieferanten dazu, über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinauszugehen und sich dabei an international anerkannten Standards zu orientieren, um in den Bereichen soziale und ökologische Verantwortung sowie Geschäftsethik Fortschritte zu erzielen. Wenn zu einem Sachverhalt neben den Auflagen des HP-Kodex auch nationale oder lokale Gesetze zu beachten sind, haben die Lieferanten die jeweils strengeren Auflagen zu erfüllen.

Der HP-Kodex besteht aus fünf Abschnitten. In den Abschnitten A, B und C werden die Standards für Arbeit, Arbeitsschutz sowie für die Umwelt dargestellt. Abschnitt D fügt Standards in Bezug auf die Geschäftsethik hinzu; Abschnitt E beschreibt die Elemente eines geeigneten Managementsystems zur Einhaltung des HP-Kodexes. Der Abschnitt „Literaturhinweise“ stellt die internationalen Standards und Leitpraktiken dar, auf die bei der Entwicklung des HP-Kodexes Bezug genommen wurde und kann als zusätzliche Informationsquelle dienen.

A. ARBEIT

HP setzt sich dafür ein, dass alle Arbeitnehmer in seiner Lieferkette fair und mit Würde und Respekt behandelt werden.

Die Arbeitsstandards sind:

1) Freie Wahl der Beschäftigung

Zwangsarbeit, Knechtschaft, Schuldknechtschaft oder Arbeitszwangsverpflichtung, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel dürfen nicht eingesetzt werden. Dies umfasst auch die Beförderung, Unterbringung, Rekrutierung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen mittels Drohung, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug zu Arbeits- oder Dienstleistungszwecken. Es dürfen weder unangemessene Beschränkungen hinsichtlich der Freizügigkeit der Arbeitskräfte innerhalb des Betriebs noch unangemessene Beschränkungen hinsichtlich des Zutritts zu oder Verlassens von Betriebseinrichtungen bestehen. Im Rahmen des Einstellungsprozesses muss den Arbeitnehmern, noch bevor die jeweiligen Arbeitnehmer deren Herkunftsland verlassen, ein schriftlicher Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache vorgelegt werden, welcher eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen enthält. Nach Ankunft im Aufnahmeland dürfen keine weiteren Ergänzungen oder Änderungen im Arbeitsvertrag vorgenommen werden, es sei denn, diese Änderungen werden vorgenommen, um dem örtlichen Recht zu entsprechen und um gleiche oder bessere Vertragsbedingungen bereit zu stellen. Sämtliche Arbeiten müssen freiwillig erbracht werden und es steht den Arbeitskräften frei, den Arbeitsplatz jederzeit zu verlassen oder ihren Arbeitsvertrag zu kündigen. Lieferanten und Agenten dürfen den Zugang der Mitarbeiter zu ihren

¹ Der Kodex ist nicht dazu bestimmt, neue und zusätzliche Rechte Dritter, einschließlich für Arbeitnehmer, zu schaffen.

Ausweisdokumenten oder Einwanderungsdokumenten, wie staatlich ausgestellte Personalausweise, Pässe oder Arbeitsgenehmigungen, nicht vorenthalten oder anderweitig vernichten, verstecken, konfiszieren oder verweigern, es sei denn, der Betrieb ist gesetzlich zum Einbehalt verpflichtet. Die Arbeitskräfte haben Einstellungsgebühren sowie sonstige mit der Einstellung verbundenen Gebühren nicht zu zahlen. Die Lieferanten müssen angemessene Kontrollen durchführen, um sicherzustellen, dass den Arbeitnehmern während ihres Rekrutierungsprozesses keine Einstellungs- oder Vermittlungsgebühren in Rechnung gestellt wurden.

Sollte festgestellt werden, dass Arbeitnehmer derartige Gebühren entrichten mussten, so sind diese Gebühren an den/die Arbeitnehmer zurückzuzahlen.

Zusätzliche Anforderungen, speziell für Studenten und entsandten Arbeitnehmern in China und für ausländische Gast- oder Wanderarbeiter, sind in den [HP-Standards für Studenten und entsandte Arbeitnehmer für Lieferanten in der VR China \(HP's Student and Dispatch Worker Standard for Supplier Facilities in the People's Republic of China \(PRC\)\)](#) und den [HP-Standards für Ausländische Gast- und Wanderarbeiter in der Lieferkette \(HP's Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard\)](#) geregelt.

2) Junge Arbeitnehmer

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Produktion oder bei der Erbringung von Dienstleistungen oder Lieferungen zum Einsatz kommen. Der Begriff "Kind" bezieht sich auf Personen unter 15 Jahren oder unterhalb des, für den Abschluss der Schulausbildung vorgesehenen Alters oder unter dem Mindestalter für eine Arbeitsbeschäftigung im jeweiligen Land, je nachdem, welche Altersvorgabe die höchste ist. Der Einsatz legitimer Lernprogramme am Arbeitsplatz, welche allen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, wird unterstützt. Arbeitnehmer unter 18 Jahren ("junge Arbeitnehmer") dürfen keine Arbeiten verrichten, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Die Lieferanten haben für eine ordnungsgemäße Verwaltung von studentischen Arbeitskräften durch eine ordnungsgemäße Pflege der Studentenakten, eine strenge Sorgfaltsprüfung (Due Diligence) der Bildungspartner und den Schutz der Rechte der Studierenden im Einklang mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu sorgen. Die Lieferanten haben allen studentischen Arbeitskräften eine angemessene Unterstützung und Schulung bereit zu stellen. Sollte es keine gesetzlichen Vorgaben geben, muss das Lohnniveau von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens dasselbe sein, wie das anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen.

3) Arbeitszeit

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 Arbeitszeiten dürfen die durch das lokale Recht festgelegte Höchstarbeitszeit nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte eine Arbeitswoche, einschließlich Überstunden, nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen. Ausnahmen hierzu bilden Notsituationen oder außergewöhnliche Umstände. Den Arbeitskräften ist in jeder Sieben-Tage Woche mindestens ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

4) Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitnehmern gezahlten Vergütungen müssen dem geltenden Lohn- oder Tarifrecht entsprechen, einschließlich den Vorgaben zu Mindestlöhnen, Überstunden und gesetzlich geregelten Leistungen, Vergünstigungen und Sozialleistungen. In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen werden Arbeitnehmer für Überstunden mit Lohnsätzen entschädigt, die über den regulären Stundensätzen liegen. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Die Grundlage, nach welcher Arbeitnehmer bezahlt werden, ist zeitnah in Form einer Lohn- oder Gehaltsabrechnung oder eines ähnlichen Dokuments vorzulegen. Den Arbeitnehmern ist für jeden Abrechnungszeitraum zeitnah und in einer verständlichen Form eine Lohnabrechnung zur Verfügung zu stellen, die hinreichende Informationen enthält, um eine genaue Überprüfung der Vergütung für die erbrachte Arbeit zu ermöglichen. Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften und die Ausgliederung von Arbeit hat unter Einhaltung der jeweils lokalen Rechtsvorschriften zu erfolgen.

5) Menschenwürdige Behandlung

Eine harsche oder menschenunwürdige Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Züchtigung, geistiger oder körperlicher Nötigung oder der Beschimpfung von Arbeitnehmern. Eine Androhung einer derartigen Behandlung ist ebenfalls nicht zulässig. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

6) Diskriminierungsverbot

Die Lieferanten müssen sich dazu verpflichten, dass ihre Belegschaft weder Belästigungen noch rechtswidrige Diskriminierung erfährt. Unternehmen dürfen keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit, ethnischer Zugehörigkeit oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, eines bestehenden Veteranenstatus, geschützten genetischen Informationen oder des Familienstands bei der Einstellung und im Rahmen der Beschäftigung, wie Vergütung, Beförderung, Belohnungen und dem Zugang zu Schulungsmöglichkeiten, zulassen. Den Arbeitnehmern sind angemessene Möglichkeiten zur Ausübung religiöser Gepflogenheiten zu gewähren. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keine medizinischen Tests oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise eingesetzt werden könnten.

7) Vereinigungsfreiheit

In Übereinstimmung mit dem örtlichen Recht müssen die Lieferanten das Recht aller Arbeitskräfte auf die Bildung von und den Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl, auf Tarifverhandlungen sowie auf Durchführung friedlicher Versammlungen sowie das Recht der Arbeitskräfte, von solchen Maßnahmen Abstand zu nehmen, wahren. Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter müssen in der Lage sein, mit der Geschäftsführung offen und ohne Furcht vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung über Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken zu kommunizieren und ihre Vorstellungen und Bedenken vorzubringen.

B. Arbeitsschutz

HP ist sich bewusst, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, neben der Minimierung der Häufigkeit arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen, auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Beständigkeit der Produktion und die Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen sowie die Arbeitsmoral verbessert. HP ist sich auch bewusst, dass eine kontinuierliche Einbeziehung und Ausbildung der Arbeitnehmer bei der Ermittlung und Lösung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz von entscheidender Bedeutung sind.

Die Gesundheits- und Sicherheitsstandards sind:

1) Sicherheit am Arbeitsplatz

Mögliche Gefahrenquellen für Arbeitnehmer (z.B. Gefahr durch Chemikalien, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeugen und Sturz) sind durch eine geeignete Arbeitsplatzgestaltung, durch technische und administrative Kontrollen, vorbeugende Wartung sowie sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Verfahren zum Abschalten und Sichern (Lockout/Tagout)) sowie fortlaufende Sicherheitsschulungen zu ermitteln, zu bewerten und zu kontrollieren. Wenn Gefahren auf diese Weise nicht hinreichend kontrolliert werden können, so sind die Arbeitnehmer mit geeigneten, gut gewarteten persönlichen Schutzausrüstungen auszustatten und ihnen ist Schulungsmaterial zu Risiken, denen sie im Zusammenhang mit diesen Gefahren ausgesetzt sind, zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitnehmer sind zu ermutigen, Sicherheitsbedenken zu äußern. Außerdem müssen angemessene Maßnahmen ergriffen werden, damit schwangere Frauen/stillende Mütter nicht in Arbeitsbereichen mit einem hohen Gefahrenpotential eingesetzt werden, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für Schwangere und stillende Mütter beseitigt oder eingedämmt sowie angemessene Aufenthaltsräume für stillende Mütter 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, einschließlich: Notfallmeldewesen, Mitarbeiterbenachrichtigungs- und Evakuierungsverfahren, Schulungen und Notfallübungen, geeignete Brandmelde- und Löscheinrichtungen, eindeutige und unversperrte Ausgänge, geeignete Fluchtwege und Rettungspläne. Schwerpunkt dieser Pläne und Verfahren sollte die Minimierung von Schäden für Leben, Umwelt und Sachwerten sein.

3) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern, zu verwalten, nachzuverfolgen und zu melden, einschließlich Bestimmungen, um: a) Arbeitskräfte zu ermutigen derartige Vorfälle zu melden; b) Verletzungs- und Krankheitsfälle zu klassifizieren und aufzuzeichnen; c) die notwendige medizinische Behandlung zu gewährleisten; d) die Fälle zu untersuchen und Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung ihrer Ursachen durchzuführen; und e) die Rückkehr der Arbeitnehmer an den Arbeitsplatz zu erleichtern.

4) Arbeitshygiene

Die Belastung der Arbeitnehmer durch chemische, biologische und physikalische Arbeitsstoffe ist zu ermitteln, zu bewerten und zu kontrollieren. Potenzielle Gefahren sind durch geeignete Konstruktion sowie technische und verwaltungstechnische Kontrollmechanismen auszuschließen oder zu kontrollieren. Wenn Gefahren auf diese Weise nicht angemessen kontrolliert werden können, ist den Arbeitnehmern eine geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstung zur Nutzung zur Verfügung zu stellen. Die Schutzprogramme müssen Lehrmaterialien über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken enthalten.

Die Lieferanten müssen auch die Anforderungen zur Beschränkung von Stoffen in Produkten sowie von in Herstellungsverfahren verwendeten Stoffen erfüllen, die in der [Allgemeine HP-Umweltspezifikation \(HP General Specification for the Environment\)](#) formuliert sind.

5) Körperlich belastende Arbeiten

Die Belastung der Arbeitnehmer durch Gefahren körperlich anstrengender Arbeit, einschließlich dem manuellen Umschlag von Materialien und schweres oder sich wiederholendes Heben, längeres Stehen und stark repetitive oder Kraft erfordernde Montageaufgaben ist zu ermitteln, zu bewerten und zu kontrollieren.

6) Maschinensicherung

Produktions- und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Stellen Maschinen eine Verletzungsgefahr für die Arbeitnehmer dar, sind physische Schutzeinrichtungen, Verriegelungen und Absperrungen einzurichten und ordnungsgemäß zu warten.

7) Sanitäre Einrichtungen, Verpflegung und Wohnunterkünfte

Die Arbeitnehmer müssen freien Zugang zu sauberen Toilettenanlagen, einwandfreiem Trinkwasser und sanitärtechnisch einwandfreien Möglichkeiten zur Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten haben. Vom Lieferanten oder einem Arbeitsvermittler zur Verfügung gestellte Arbeiterwohnheime sind in einem sauberen und sicheren Zustand zu halten und mit einem geeignetem Notausgang, Warmwasser zum Baden und Duschen sowie einer ausreichenden Beleuchtung, Heizung und Lüftung auszustatten sowie mit Sicherungseinrichtungen, die es ermöglichen, persönliche und wertvolle Gegenstände aufzubewahren. Hinzu kommt die Bereitstellung eines angemessenen persönlichen Freiraums sowie eine angemessene Berechtigung, die Einrichtung zu betreten und zu verlassen.

8) Kommunikation zu Gesundheit und Sicherheit

Die Lieferanten haben den Arbeitnehmern für den Arbeitsplatz angemessene Gesundheits- und Sicherheitsinformationen sowie Schulungen in ihrer Muttersprache oder in einer Sprache, die die Arbeitnehmer verstehen können, zur Verfügung zu stellen damit die Arbeitnehmer angemessen über Gefahren, denen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, einschließlich, aber nicht begrenzt auf mechanische, elektrische, chemische, Feuer- und physikalische Gefahren, informiert sind. Gesundheits- und sicherheitsbezogene Informationen müssen in der Einrichtung oder an einem für die Arbeitnehmer klar erkennbaren und zugänglichen Ort ausgehängt oder aufgestellt werden. Alle Arbeitnehmer müssen vor Aufnahme der Arbeit und danach regelmäßig geschult werden. Die Arbeitnehmer sind zu ermutigen, Sicherheitsbedenken zu äußern.

C. UMWELT

HP ist sich bewusst, dass soziale und ökologische Verantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Fertigung und Erbringung von weltweit erstklassigen Produkten und Dienstleistungen ist. In Fertigungs- oder Industriebetrieben sollen die nachteiligen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen minimiert und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und der Öffentlichkeit geschützt werden. Anerkannte Managementsysteme, wie ISO 14001 und das Eco Management and Audit System (EMAS), wurden bei der Erstellung des Kodexes als Referenzen verwendet und können als zusätzliche Informationsquellen dienen.

Die Umweltstandards sind:

1) Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Es sind alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z.B. Überwachung von Abwassereinleitungen), Zulassungen und Registrierungen einzuholen, aufrechtzuerhalten sowie auf einem aktuellen Stand zu halten. Zudem müssen die jeweiligen Betriebs- und Berichterstattungsauflagen befolgt werden.

2) Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenschonung

Emissionen und die Einleitung von Schadstoffen sowie die Erzeugung von Abfällen sind an der Quelle oder durch Verfahren, wie das Inbetriebnehmen von Anlagen zur Vermeidung der Umweltverschmutzung, durch die Änderung von Produktions-, Wartungs-, und Fertigungsverfahren oder auf andere Weise zu minimieren oder zu beseitigen. Der Einsatz natürlicher Ressourcen, einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und Urwaldprodukten, soll durch Verfahren, wie der Änderung von Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren, Materialsubstitution, Wiederverwendung, Erhaltung, Recycling oder andere Mittel, reduziert werden.

3) Gefährliche Stoffe

Chemikalien und andere Materialien, die eine Gefahr für den Menschen oder die Umwelt darstellen, sind zu ermitteln, zu kennzeichnen und zu verwalten, um deren sichere Handhabung, Beförderung, Lagerung, Verwendung, Recycling oder Wiederverwendung und Entsorgung zu gewährleisten.

4) Feststoffabfälle

Die Lieferanten haben einen systematischen Ansatz zur Identifizierung, Bewirtschaftung, Verringerung und verantwortungsvollen Entsorgung oder dem Recycling von (ungefährlichem) Feststoffabfall umzusetzen.

5) Emissionen in die Luft

Emissionen in die Luft von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, korrodierenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Chemikalien und von Verbrennungsnebenprodukten, die bei den Betriebsprozessen erzeugt werden, sind vor ihrer Freisetzung oder Entsorgung zu kennzeichnen, routinemäßig zu überwachen, zu kontrollieren und bei Bedarf vor der Entsorgung zu behandeln. Die Lieferanten haben die Leistungsfähigkeit ihrer Abgasreinigungssysteme durch eine routinemäßige Überwachung zu kontrollieren.

6) Materialbeschränkungen

Die Lieferanten müssen alle geltenden Gesetze, Vorschriften und HP-Anforderungen bezüglich des Verbots oder der Beschränkung bestimmter Substanzen in Produkten und bei der Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung, einhalten.

7) Wasserwirtschaft

Die Lieferanten haben ein Wassermanagementprogramm umzusetzen, welches die Wasserquellen, die Nutzung und Entsorgung dokumentiert, kennzeichnet und überwacht, nach Möglichkeiten zur Wassererhaltung zu suchen, und die Übertragungswege einer Verunreinigung zu kontrollieren. Sämtliche Abwässer sind vor der Einleitung oder Entsorgung nach Bedarf zu kennzeichnen, zu überwachen, zu kontrollieren und zu behandeln. Die Lieferanten haben routinemäßig die Leistung ihrer Abwasseraufbereitungs- und Rückhaltesysteme zu überwachen, um deren optimale Leistungsfähigkeit sowie die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften zu gewährleisten.

8) Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Der Energieverbrauch und alle maßgeblichen Treibhausgasemissionen, sogenannte Scopes 1 und 2 Emissionen, sind auf Werks- und/oder Unternehmensebene zu verfolgen und zu dokumentieren. Die Lieferanten sollen nach kosteneffektiven Methoden zur Verbesserung der Energieeffizienz in ihren Betrieben und zur Minimierung ihres Energieverbrauchs und ihrer Treibhausgasemissionen suchen.

D. ETHIK

HP verlangt von seinen Lieferanten, deren Zulieferern und anderen beauftragte Dritte, in ihren Geschäftsbetrieben die höchsten ethischen Standards einzuhalten.

Die ethischen Standards sind:

1) Geschäftsintegrität

Bei sämtlichen geschäftlichen Interaktionen sind höchste Integritätsstandards zu wahren. Die Lieferanten müssen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz Politik verfolgen. Die Lieferanten sollten eine angemessene risikobasierte Sorgfaltsprüfung (Due Diligence) durchführen, bevor sie Auftragnehmer oder Dritte einbinden, um sicherzustellen, dass diese den HP-Kodex und die Anti-Korruptions-Gesetze einhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf das britische Bestechungsgesetz (Bribery Act) und das US-amerikanische Gesetz gegen Korruption im Ausland (Foreign Corrupt Practices Act). Die Lieferanten zeichnen auch dafür verantwortlich sicherzustellen, dass sich die von ihnen beauftragten Dritten verpflichten, Standards zur Unternehmensintegrität einzuhalten, die nicht weniger streng sind als die Bestimmungen dieses Verhaltenskodexes.

2) Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unlauteren Vorteils sind nicht zu versprechen, anzubieten, zu genehmigen, zu geben oder anzunehmen. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Genehmigen, Geben oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt über Dritte, um Geschäfte zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln, oder um anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Es sind Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren umzusetzen, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf das britische Bestechungsgesetz (Bribery Act) und das US-amerikanische Gesetz gegen Korruption im Ausland (Foreign Corrupt Practices Act).

3) Offenlegung von Informationen

Sämtliche geschäftlichen Transaktionen sollen transparent durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und -aufzeichnungen des Lieferanten korrekt dargestellt werden. Informationen über Arbeits-, Gesundheits- und Arbeitsschutzaspekte, Umweltpraktiken, die Geschäftstätigkeit, Struktur, finanzielle

Situation und Leistung des Lieferanten sind, in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und den vorherrschenden Branchenpraktiken, offenzulegen. Die Fälschung von Aufzeichnungen und/oder die falsche Darstellung von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind inakzeptabel.

4) Geistiges Eigentum

Rechte an geistigem Eigentum sind zu beachten. Der Transfer von Technologien und Know-how muss in einer Weise erfolgen, bei der die Rechte an geistigem Eigentum geschützt werden; Kunden- und Lieferantennformationen sind zu schützen.

5) Faire Geschäftspraktiken, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Standards zu fairen Geschäftspraktiken, fairer Werbung und fairem Wettbewerb sind einzuhalten. Es müssen geeignete Mittel zum Schutz von Kundeninformationen verfügbar sein und angewandt werden.

6) Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Sofern es nicht gesetzlich verboten ist, müssen Programme unterhalten werden, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Whistleblowern² auf Seiten von Lieferanten und Mitarbeitern gewährleisten. Die Lieferanten haben eine Verfahrensweise festzulegen, und ihre Mitarbeiter darüber zu informieren, welche es ihnen gestattet, Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

7) Verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen

Die Lieferanten müssen über eine Unternehmensrichtlinie verfügen, mit welcher angemessen sichergestellt werden kann, dass mit dem Tantal, Zinn, Wolfram und Gold in den Produkten, Bauteilen, Komponenten und Materialien, die sie herstellen, nicht direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanziert werden oder diese unterstützt werden oder zu ernsthaften Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- und Hochrisikogebieten beitragen, wie sie in der OECD-Due Diligence-Leitlinie zu Verantwortungsbewussten Rohstofflieferketten aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas) definiert sind. Die Lieferanten haben bei diesen Materialien eine Sorgfaltsprüfung zur Herkunft und Überwachungskette durchzuführen und ihren Kunden auf Nachfrage diese Sorgfaltsmaßnahmen zur Verfügung zu stellen.

8) Datenschutz

Die Lieferanten verpflichten sich, die begründeten Datenschutzerwartungen zu den personenbezogenen Daten aller Personen, mit denen sie Geschäfte tätigen, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter, zu schützen. Die Lieferanten müssen die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze sowie behördliche Vorschriften einhalten, wenn personenbezogene Daten gesammelt, gespeichert, verarbeitet, übertragen und weitergegeben werden.

E. MANAGEMENTSYSTEM

Die Lieferanten haben ein Managementsystem anzuwenden oder einzuführen, dessen Anwendungsbereich sich auf den Inhalt dieses Kodex bezieht. Das Managementsystem soll sicherstellen, dass (a) die geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf den Betrieb, die Produkte und/oder Dienstleistungen des Lieferanten eingehalten werden, (b) dieser Kodex eingehalten wird, und (c) Risiken im Zusammenhang mit diesem Kodex ermittelt und gemindert werden. Es sollte zudem so konzipiert werden, dass es dazu beiträgt, die soziale und ökologische Leistungsfähigkeit des Unternehmens kontinuierlich zu verbessern.

² Definition von Whistleblower: Jede Person, die unsachgemäßes Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Führungskraft des Unternehmens oder eines öffentlichen Beamten oder einer amtlichen Stelle offenlegt.

Das Managementsystem sollte die folgenden Elemente enthalten:

1) Unternehmensverpflichtung

Grundsatzserklärungen zur sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens, die die Verpflichtung des Lieferanten zur Einhaltung von Gesetzen und zu kontinuierlicher Verbesserung bekräftigen. Die Grundsatzserklärungen sind von der Geschäftsleitung zu bestätigen und in den Werken des Lieferanten, in der Landessprache der Arbeitnehmer oder in einer Sprache, die die Arbeitnehmer verstehen können, durch Aushang bekannt zu machen.

2) Rechenschaftspflicht und Verantwortung der Geschäftsführung

Der Lieferant benennt eindeutig die Führungskräfte und Unternehmensvertreter, die für die Umsetzung der Managementsysteme und zugehörigen Programme verantwortlich zeichnen. Die leitende Geschäftsführung überprüft regelmäßig den Zustand des Managementsystems.

3) Gesetzliche Bestimmungen und Kundenanforderungen

Ein Verfahren zur Ermittlung, Überwachung und zum besseren Verständnis geltender Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen des HP-Kodexes.

4) Risikobewertung und Risikomanagement

Ein Verfahren zur Ermittlung der Rechtskonformität in Bezug auf gesetzlichen Vorschriften, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspraktiken³, Arbeitspraktiken und ethischen Praktiken sowie zur Ermittlung von Risiken in diesen Bereichen in Verbindung mit der Geschäftstätigkeit des Lieferanten. Bestimmung der relativen Bedeutung jedes Risikos und Umsetzung geeigneter verfahrenstechnischer und physischer Kontrollen, um die ermittelten Risiken zu kontrollieren und die Einhaltung von gesetzlichen Auflagen sicherzustellen.

5) Verbesserungsziele

Schriftlich verfasste Leistungsziele, Zielvorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Leistungsfähigkeit des Lieferanten, einschließlich einer regelmäßigen Leistungsbewertung des Lieferanten hinsichtlich der Erreichung dieser Ziele.

6) Schulung

Programme zur Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern zur Umsetzung der Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele des Lieferanten und zur Einhaltung der geltenden Gesetze und behördlichen Auflagen.

7) Kommunikation

Verfahren zum Kommunizieren klarer und präziser Informationen über die Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistungen des Lieferanten gegenüber Mitarbeitern, Lieferanten und Kunden.

8) Mitarbeiter-Rückmeldungen, Mitwirkung und Beschwerdeverfahren

Fortlaufendes Verfahren, einschließlich eines wirksamen Beschwerdeverfahrens, zur Bewertung, inwiefern die Mitarbeiter die Verfahren und Bestimmungen aus diesem Kodex verstanden haben sowie zur Erfassung von Rückmeldungen und Meldungen von Verstößen gegen die Verfahren und Bestimmungen, um so eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

³ Bereiche, die bei einer Risikobewertung von Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltaspekten einzubeziehen sind, sind die Produktionsbereiche, das Lager und Lagereinrichtungen, Betriebseinrichtungen für Werke/Anlagen, Labore und Testbereiche, Sanitäreinrichtungen (Toiletten), die Küche/Cafeteria und Arbeiterwohnungen/Wohnheime.

9) Kontrollen und Bewertungen

Regelmäßige Selbstbewertungen, um die Einhaltung von Rechtsvorschriften und behördlichen Auflagen, des Inhalts dieses Kodexes und der vertraglichen Anforderungen der Kunden im Zusammenhang mit der sozialen und ökologischen Verantwortung zu gewährleisten.

10) Verfahren für Korrekturmaßnahmen

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

11) Dokumentation und Aufzeichnungen

Verfahren und Kontrollen zur Gewährleistung korrekter Bücher und Aufzeichnungen sowie zur Erstellung und Pflege von Dokumenten und Aufzeichnungen, um die Einhaltung der geltenden Rechtsvorschriften und die Konformität mit den Unternehmensanforderungen sowie die angemessene Vertraulichkeit zum Schutz der Privatsphäre zu gewährleisten.

12) Verantwortung der Zulieferer

Verfahren zum Kommunizieren der Anforderungen des HP-Kodexes gegenüber den nachgeordneten Zulieferern und zur Überwachung der Lieferantenkonformität mit diesem Kodex.

LITERATURHINWEISE

Die folgenden Normen und Standards wurden bei der Ausarbeitung dieses Kodexes verwendet und können als zusätzliche Informationsquellen dienen. Die folgenden Normen und Standards können von jedem Lieferanten angenommen werden oder nicht.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (Dodd-Frank Wall Street-Reform- und Verbraucherschutzgesetz)

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

Umweltmanagement- und Umweltbetriebsprüfungssystem (Eco Management & Audit System)

www.quality.co.uk/emas.htm

Initiative für ethischen Handel

www.ethicaltrade.org/

IAO-Praxiskodex für Sicherheit und Gesundheitsschutz (ILO Code of Practice in Safety and Health)

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

International anerkannte Arbeitsstandards der IAO (ILO International Labor Standards)

www.ilo.org/public/english/standards/norm/

ISO 14001

<http://www.iso.org/iso/home/standards/management-standards/iso14000.htm>

US-amerikanischer Landesbrandschutzverband (National Fire Protection Association)

http://www.nfpa.org/aboutthecodes/list_of_codes_and_standards.asp

OECD Due Diligence-Leitlinie zu Verantwortungsbewussten Mineralienlieferketten aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)

http://www.oecd.org/document/36/0,3746,en_2649_34889_44307940_1_1_1_1,00.html

OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

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

OHSAS 18001

www.bsi-global.com/index.xalter

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Universal Declaration of Human Rights)

www.un.org/Overview/rights.html

Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption (United Nations Convention Against Corruption)

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

United Nations Global Compact (UN-Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung)

www.unglobalcompact.org

Beschaffungsverordnung der US-Bundesbehörden (United States Federal Acquisition Regulation (FAR))

www.acquisition.gov/far/

SA 8000

<http://sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.ViewPage&PageID=937>

SAI

<http://www.sa-intl.org>

Die in diesem Dokument aufgeführten Informationen können jederzeit ohne Vorankündigung geändert werden. In gedruckter Form kann nicht davon ausgegangen werden, dass dieses Dokument auf dem aktuellen Stand ist.

DOKUMENTENHISTORIE

Version 1.0 - veröffentlicht im Oktober 2004.

Version 1.1 - veröffentlicht im Mai 2005. In EICC-Format konvertiertes Dokument, kleinere Seitenlayout-Revisionen; keine inhaltlichen Änderungen.

Version 2.0 - Veröffentlicht im Oktober 2005 mit Überarbeitungen mehrerer Bestimmungen.

Version 3.01 – Veröffentlicht im Juni 2009 mit Überarbeitungen mehrerer Bestimmungen. Umbenannt in HP Electronic Industry Code of Conduct (HP-Verhaltenskodex der Elektronikindustrie).

Version 4.01, veröffentlicht im Juni 2012 mit Aktualisierungen zur Gewährleistung der Konsistenz mit der EICC Version 4.0.

Version 4.02, veröffentlicht im November 2014 mit Überarbeitung des Art. A.1) Frei gewählte Beschäftigungsbestimmung.

Version 5.0 – Veröffentlicht im April 2015 mit Aktualisierungen zur Gewährleistung der Übereinstimmung mit der EICC-Überarbeitung 5.0, einschließlich Aktualisierungen zu den folgenden Bestimmungen:

- A1 Freie Wahl der Beschäftigung
- A2 Junge Arbeitnehmer
- A3 Arbeitszeit
- A4 Löhne und Leistungen
- A6 Diskriminierungsverbot
- A7 Vereinigungsfreiheit
- B1 Sicherheit am Arbeitsplatz
- B2 Notfallvorsorge
- B4 Arbeitshygiene
- C2 Vermeidung von Umweltverschmutzung und Minderung des Ressourcenbedarfs
- C4 Abwasser und Feststoffabfälle
- C5 Luftemissionen
- C6 Materialbeschränkungen
- D1 Integrität im Geschäftsverkehr
- D2 Kein unzulässiger Vorteil
- D3 Offenlegung von Informationen
- D4 Geistiges Eigentum
- D6 Schutz der Identität und Nicht-Vergeltung
- D7 Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien
- E1 Unternehmensverpflichtung
- E2 Verantwortlichkeit und Verantwortung des Managements
- E4 Risikobewertung und Risikomanagement
- E11 Dokumentation und Aufzeichnungen

Ergänzung neuer Bestimmungen

- B8 Kommunikation zu Gesundheit und Sicherheit
- C7 Regenwassermanagement
- C8 Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Weitere Aktualisierungen zu Zielen, Geltungsbereich, Richtlinie und Einführungssprache für jeden der fünf Kodex-Abschnitte.

Umbenennung des Kodexes zu „Verhaltenskodex für HP-Lieferanten“.

Version 6.0 – Veröffentlicht im August 2018 mit Aktualisierungen zur Gewährleistung der Übereinstimmung mit der RBA-Überarbeitung 6.0, einschließlich Aktualisierungen zu den folgenden Bestimmungen:

- A1 Freie Wahl der Beschäftigung
- A2 Junge Arbeitnehmer
- A3 Arbeitszeit
- A4 Löhne und Sozialleistungen
- B1 Sicherheit am Arbeitsplatz
- B2 Notfallvorsorge
- B4 Arbeitshygiene
- B7 Sanitäre Einrichtungen, Verpflegung und Wohnunterkünfte
- B8 Kommunikation zu Gesundheit und Sicherheit
- C2 Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenschonung
- C3 Gefährliche Stoffe
- C4 Feststoffabfälle
- C7 Wasserwirtschaft
- C8 Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen
- D1 Geschäftsintegrität
- D2 Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme
- D3 Offenlegung von Informationen
- D4 Geistiges Eigentum
- D6 Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen
- D7 Verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen
- E1 Unternehmensverpflichtung
- E8 Mitarbeiter-Rückmeldungen, Mitwirkung und Beschwerdeverfahren
- E12 Lieferantenverantwortung

Änderung von Titelnamen:

- B7 Sanitäre Einrichtungen, Verpflegung und Wohnunterkünfte
- C4 Feststoffabfälle
- C7 Wasserwirtschaft
- E8 Mitarbeiter - Rückmeldungen, Mitwirkung und Beschwerdeverfahren