Verhaltenskodex für Zulieferer

(Deutschland)

Vorwort

Die Ingram Micro Distribution GmbH ("**Ingram Micro**") ist stets um verantwortungsvolles Handeln, das Reduzieren und Minimieren von Risiken und kontinuierliche Optimierungen bemüht. Die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte führen, ist ebenso wichtig wie die Produkte und Dienstleistungen, die wir anbieten. Dementsprechend wird Ingram Micro nur mit Zulieferern, Auftragnehmern und Beratern (zusammenfassend "**Zulieferer**") Geschäfte machen, die die geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften (zusammenfassend: "**geltende Gesetze**") einhalten und sich zur Einhaltung unserer Standards verpflichten, wie sie in diesem Verhaltenskodex für Zulieferer ("**Kodex**") dargelegt sind. Ingram Micro hat die Erwartung, dass Zulieferer, ihre Mitarbeiter, Sub-Zulieferer und alle anderen Parteien, die an der Geschäftstätigkeit von Ingram Micro beteiligt sind, entsprechend die geltenden Gesetze befolgen und sich zur der Einhaltung der in diesem Kodex dargelegten Standards verpflichten.

Der Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance ("**RBA**"), ehemals Electronic Industry Citizenship Coalition ("**EICC**"), legt Standards für Arbeitsbedingungen in der Elektronikindustrie bzw. in Branchen in denen Elektronik eine wichtige Rolle spielt und deren Lieferketten fest. Er sorgt dafür, dass die Arbeitnehmer mit Respekt und Würde behandelt werden und dass die Geschäftstätigkeiten umweltverträglich und ethisch nicht zu beanstanden sind.

Ingram Micro hat den aktuellsten Verhaltenskodex von RBA (Version 7.0) übernommen um diesen Kodex zu erstellen. Der Kodex spiegelt die geltenden Gesetze wieder, insbesondere die Gesetze in Bezug auf Sorgfaltspflichten in der Lieferkette, sowie weithin anerkannte internationale Rahmen für Menschenrechte und Chartas für Menschenrechte. Der Kodex umreißt die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Anforderungen und Erwartungen von Ingram Micro, wie sie in der Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie beschrieben sind, und die damit verbundene Umsetzung dieser Prinzipien auf Grundlage der Risikoanalysen (bzgl. menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken). Zulieferer sollten den Kodex als eine Initiative für die gesamte Lieferkette betrachten. Ingram Micro erwartet von den Zulieferern, dass sie wiederum von ihren Zulieferern verlangen, den Kodex anzuerkennen und umzusetzen und die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Erwartungen von Ingram Micro entlang der Lieferkette in angemessener Weise zu verwirklichen.

Grundlegend für die Einhaltung des Kodex ist das Verständnis, dass ein Unternehmen bei all seinen Aktivitäten die Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen es tätig ist, in einhalten muss.[1] Der Kodex ermutigt die Zulieferer auch, über die Einhaltung der Gesetze hinauszugehen und sich auf international anerkannte Standards zu stützen, um so die Geschäftsethik und soziale und ökologische Verantwortung zu optimieren. Die

[1] Der Kodex zielt nicht darauf ab, neue und zusätzliche Rechte Dritter zu schaffen, auch nicht für Arbeitnehmer.

Einhaltung dieses Kodex darf in keinem Fall mit einem Verstoß gegen örtliche Gesetze verstoßen. Falls zwischen dem Kodex und den örtlichen Gesetzen verschiedene

Standards bestehen, wird Ingram Micro die Erfüllung der strengeren Anforderung als konform mit dem Kodex erachten. Die Bestimmungen dieses Kodex befinden sich in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Sie achten international anerkannte Standards und leiten sich von diesen ab, wie der ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Recht bei der Arbeit, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und der UN-Nachhaltigkeitsentwicklungsziele sowie aller geltenden Gesetze zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette.

Ingram Micro ist entschlossen bei der Fortentwicklung und Umsetzung dieses Kodex regelmäßig Anregungen von Interessensvertretern einzuholen. Wir ermutigen alle Interessensvertreter, uns ihre Vorschläge zu unterbreiten.

Dieser Kodex besteht aus sieben Abschnitten. In den Abschnitten A, B und C werden Standards für Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit und die Umwelt dargelegt. Abschnitt D beschäftigt sich mit der Ethik unserer Geschäftstätigkeit. Im Abschnitt E werden die Komponenten, die für ein zuverlässiges System zur Einhaltung dieses Kodex notwendig sind, erläutert. Abschnitt F erläutert das Hinweisgebersystem. Abschnitt G regelt die vertraglichen Rechtsbehelfe.

Wir begrüßen das Bekenntnis unserer Zulieferer, für verantwortungsvolle Geschäftstätigkeiten einzustehen. Ingram Micro behält sich das Recht vor, den Kodex nach Vertragsschluss anzupassen, falls dies durch einen sachlichen Grund (wie beispielsweise geänderte gesetzliche Anforderungen oder bei einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage) gerechtfertigt ist. Sollte es zu einer solchen Änderung kommen, wird Ingram Micro seine Zulieferer darüber informieren.

A. ARBEITSBEDINGUNGEN

Zulieferer sind verpflichtet, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln, so wie es in der internationalen Staatengemeinschaft der Konsens ist. Die Zulieferer verpflichten sich, angemessene Anstrengungen zu unternehmen, um die geltenden Menschenrechtbestimmungen einschließlich der geschützten Rechtspositionen gemäß den anwendbaren Gesetzen zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette und dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (siehe Anhang 1 für eine Liste der geschützten Rechtspositionen) an allen Geschäftsstandorten einzuhalten. Eine Liste dieser Menschenrechte und Umweltschutzvorschriften finden Sie in Annex I. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeitern, Wanderarbeitern, Studenten, Vertragsarbeitern, Direktbeschäftigten und allen anderen Arten von Arbeitnehmern. Diese anerkannten Standards wurden bei der Ausarbeitung dieses Kodex angewandt und können hilfreiche zusätzliche Quellen für mehr Informationen sein. Sie sind in de Referenzen aufgeführt.

Die Grundsätze für die Arbeitsbedingungen lauten:

1) Frei gewählte Beschäftigung

Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder Leibeigenschaft unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei, sklavereiähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder andere

Formen der Beherrschung oder Unterdrückung am Arbeitsplatz, einschließlich extremer wirtschaftlicher oder sexueller Ausbeutung und Menschenhandel sind nicht zulässig (vgl. ILO-Konventionen Nr. 29 und 105 sowie den Internationalen Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte). Dies schließt die Beförderung, Beherbergung, Anwerbung, Verbringung oder Aufnahme von Personen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug zum Zwecke der Erbringung von Arbeit oder Dienstleistungen ein. Es darf keine unangemessenen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz geben. Darüber hinaus darf es keine unangemessenen Behinderungen geben, wenn Arbeitnehmer die vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Einrichtungen (ggf. einschließlich Schlafsäle oder Wohnräume) verlassen oder betreten wollen. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens muss allen Arbeitnehmern ein schriftlicher Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache ausgehändigt werden, der eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen enthält. Ausländische Wanderarbeiter müssen den Arbeitsvertrag vor der Abreise aus ihrem Herkunftsland ausgehändigt bekommen. Bei der Ankunft im Aufenthaltsland darf dieser Vertrag nicht ersetzt oder abgeändert werden, es sei denn, diese Änderungen sind notwendig, um der örtlichen Gesetzeslage zu entsprechen und die Bedingungen gleich bleiben oder verbessert werden.

Jede Arbeit muss freiwillig erfolgen. Es steht den Arbeitnehmern frei, die Arbeit jederzeit zu verlassen oder das Arbeitsverhältnis ohne Angst vor Strafe zu beenden, sofern eine im Arbeitsvertrag niedergelegte angemessene Kündigungsfrist eingehalten wird. Arbeitgeber, Beauftragte und Unterbeauftragte dürfen Ausweisdokumente oder Einwanderungspapiere, wie z. B. von der Regierung ausgestellte Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse, nicht einbehalten oder anderweitig zerstören, verbergen oder beschlagnahmen. Arbeitgeber dürfen Dokumente nur einbehalten, soweit dies gesetzlich zulässig ist. In diesem Fall darf den Arbeitnehmern zu keinem Zeitpunkt der Zugang zu ihren Dokumenten verweigert werden. Von den Arbeitnehmern dürfen keine Gebühren für die Anwerbung oder für die Ausübung Beschäftigung für die Beauftragten/Unterbeauftragten des Arbeitgebers verlangt werden. Wird festgestellt, dass derartige Gebühren von Arbeitnehmern gezahlt wurden, ist der Betrag dem Arbeitnehmer umgehend zurückzuerstatten.

2) Keine Kinderarbeit

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Produktion eingesetzt werden. "Kinder" sind alle Personen unter 15 Jahren oder unter schulpflichtigem Alter bzw. unter dem Mindestalter für eine Beschäftigung im jeweiligen Land. Es gilt jeweils die strengere Vorschrift, also das jüngste Alter (vgl. ILO-Konvention Nr. 138). Die Zulieferer sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um das Alter ihrer Arbeitnehmer zu überprüfen. Der Einsatz von zulässigen Ausbildungsprogrammen wird befürwortet. Arbeitnehmer unter 18 Jahren (junge Arbeitnehmer) dürfen keine Arbeit verrichten, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Moral gefährden könnte. Dazu gehören auch Nachtschichten und Überstunden. Sonstige schlimmste Formen der Kinderarbeit für junge Arbeitnehmer (vgl. Art. 3 der ILO-Konvention Nr. 182), sind ebenfalls untersagt. Eine ordnungsgemäße Betreuung der studentischen Arbeitskräfte muss gewährleistet sein. Dies wird erreicht durch eine ordnungsgemäße Führung ihrer Akten, eine sorgfältige Überprüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Studenten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Die Zulieferer verpflichten sich, allen studentischen Mitarbeitern angemessene Unterstützung und Schulungen zur Verfügung zu stellen. In Ermangelung örtlicher Gesetze, muss die Entlohnung für Werkstudenten, Praktikanten und

Auszubildende mindestens dem Lohnsatz für andere Berufsanfänger entsprechen, die gleiche oder ähnliche Aufgaben erfüllen. Wenn das Vorliegen von Kinderarbeit festgestellt wird, muss Hilfe geleistet bzw. Abhilfe geschaffen werden.

3) Arbeitszeiten

Untersuchungen haben einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Überlastung von Arbeitnehmern und verringerter Produktivität, erhöhter Fluktuation sowie der Zunahme von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten gezeigt. Die Arbeitszeit darf die in den örtlichen Gesetzen festgelegte Höchstarbeitszeit nicht überschreiten. Weiterhin sollte eine Arbeitswoche nicht mehr als 48 Stunden betragen, es sei denn es treten Notfälle oder andere Ausnahmesituationen ein. Überstunden müssen vollumfänglich freiwillig geleistet werden. Den Arbeitnehmern ist alle sieben Tage mindestens ein freier Tag zu gewähren.

4) Arbeitslohn und Zusatzleistungen

Der Arbeitslohn muss allen geltenden Lohngesetzen entsprechen, einschließlich derer, die sich auf den Mindestlohn, Überstunden und gesetzlich angeordnete Leistungen zur Sicherstellung eines angemessenen Lebensunterhalt beziehen. In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen werden die Arbeitnehmer für Überstunden mit einem höheren Lohn als dem regulären Stundensatz entlohnt. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahmen sind nicht gestattet. Für jeden Lohnzahlungszeitraum ist den Arbeitnehmern eine aktuelle und verständliche Lohnabrechnung vorzulegen, die ausreichende Informationen enthält, um die genaue Zusammensetzung der Vergütung für die geleistete Arbeit nachzuvollziehen. Der Einsatz von Zeitarbeitern, Leiharbeitern und ausgelagerten Arbeitskräften darf nur im Rahmen der örtlichen Gesetze erfolgen.

5) Menschenwürdige Behandlung

Es darf keine harte oder menschenunwürdige Behandlung stattfinden, einschließlich Gewalt, geschlechtsspezifischer Gewalt, sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Strafmaßnahmen, geistiger oder körperlicher Nötigung, Mobbing, öffentlicher Demütigung oder Beschimpfung von Arbeitnehmern. Eine solche Behandlung darf auch nicht angedroht werden. Disziplinarverfahren und -maßnahmen in Reaktion auf entsprechende Vorkommnisse müssen klar definiert werden und den Arbeitnehmern mitgeteilt werden.

6) Keine Diskriminierung/Keine Belästigung

Zulieferer sollen sich für einen Arbeitsplatz frei von Belästigung und widerrechtlicher Diskriminierung einsetzen. Sofern dies nicht durch die Erfordernisse der Beschäftigung gerechtfertigt ist, dürfen die Zulieferer bei der Einstellung und bei Beschäftigungspraktiken wie Löhnen, Beförderungen, Belohnungen und Zugang zu Schulungen keine Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, ethnischer Zugehörigkeit oder sozialer oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit oder politischer Meinung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, geschütztem Veteranen- oder Gesundheitsstatus, geschützten genetischen Informationen oder Familienstand vornehmen. Eine ungleiche Behandlung liegt insbesondere bei ungleicher Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit vor. Den Arbeitnehmern soll die Durchführung religiöser Praktiken ermöglicht werden, indem angemessene Vorkehrungen getroffen werden. Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Tests, einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests, oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die zu diskriminierenden Zwecken

verwendet werden könnten. Dieser Teil wurde unter Berücksichtigung der ILO-Konvention über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Nr. 111) verfasst.

7) Koalitionsfreiheit

Zulieferer haben das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen und ihnen beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln im Rahmen der örtlichen Gesetzgebung zu respektieren. Dazu gehört auch das Recht er Arbeitnehmer von solchen Aktivitäten abzusehen. Die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter sollen offen mit der Unternehmensleitung kommunizieren und ihr ihre Vorstellungen und Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken mitteilen können, ohne Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen. Ungerechtfertigte Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahen wegen der Gründung, des Beitritts oder der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, sind durch die Zulieferer zu unterlassen. Die Gewerkschaften können im Rahmen der Gesetze des Beschäftigungsortes tätig werden, was auch den Gebrauch vom Streikrecht einschließt.

B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Ingram Micro ist sich bewusst, dass die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter entlang der Lieferkette enorm wichtig ist. Den Zulieferern ist klar, dass durch ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld nicht nur das Vorkommen von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten verringert wird, sondern auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Stabilität der Produktion sowie die Mitarbeiterzufriedenheit und -moral verbessert wird. Die Zulieferer sind sich auch bewusst, dass die fortlaufende Mitwirkung der Arbeitnehmer und die Aufklärung der Mitarbeiter von wesentlicher Bedeutung für die Identifizierung und Beseitigung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz sind.

Die Zulieferer verpflichten sich, angemessene und ausreichende Sicherheitsstandards für den Arbeitsplatz, die Arbeitsstätte und die Arbeitsausstattung einzuführen. Die Gesundheits- und Sicherheitsstandards sind die Folgenden:

1) Sicherheit am Arbeitsplatz

Potenzielle Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (chemische, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge, Absturzgefahren usw.) für Arbeitnehmer sind zu identifizieren und zu evaluieren und mithilfe eines angemessenen Kontrollsystems zu verringern. Dieses Kontrollsystem umfasst die Beseitigung der Gefahr, die Substituierung von gefährlichen Prozessen oder Materialien, die Steuerung durch ordnungsgemäße Konzeption, die Implementierung von technischen und administrativen Kontrollen, vorbeugende Wartungen und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Lockout/Tagout) sowie kontinuierliche Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Können hierdurch die Gefahren nicht angemessen beherrscht werden, sind den Arbeitnehmern geeignete und gut instandgehaltene persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen. Außerdem sind die Arbeitnehmer über die Gefahren und Risiken aufzuklären. Die Zulieferer verhindern übermäßige körperliche und geistige Ermüdung durch eine adäquate Arbeitszeitgestaltung in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen. Außerdem müssen angemessene Schritte unternommen werden, um schwangere Frauen und stillende Mütter von Arbeiten mit hohem Gefährdungspotential zu befreien. Alle Gesundheitsrisiken und Sicherheitsrisiken für schwangere Frauen und stillende Mütter am Arbeitsplatz sind zu

beseitigen oder zu minimieren, auch solche, die mit ihren Aufgaben verbunden sind. Für stillende Mütter sind angemessene unterstützende Vorkehrungen zu treffen.

2) Notfallvorsorge

Mögliche Notfallsituationen und -vorfälle sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Reaktionsmaßnahmen zu minimieren. Dazu gehört die Meldung von Notfällen, die Benachrichtigung der Mitarbeiter und ein Evakuierungsverfahren, die Schulung der Mitarbeiter und die Durchführung von Übungen. Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder nach Maßgabe der örtlichen Gesetzgebung durchgeführt werden, je nachdem, was die strengere Vorgabe ist. Zu den Notfallplänen gehören auch geeignete Feuermelde- und Feuerlöschgeräte, eindeutige und unbehinderte Fluchtwege, geeignete Notausgänge, Kontaktangaben für Rettungsdienste und Bergungspläne. Diese Pläne und Verfahren müssen darauf ausgerichtet sein, Schäden für Leben, Umwelt und Eigentum so weit wie möglich zu begrenzen.

3) Arbeitsbedingte Unfälle und Krankheit

Es müssen Verfahren und Strukturen eingerichtet werden, um Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Krankheiten zu verhindern, zu bewältigen, zu dokumentieren und zu melden. Dazu gehören Vorschriften zur Förderung der Meldung von Arbeitsunfällen und Krankheiten durch die Arbeitnehmer, zur Klassifizierung und Erfassung von Arbeitsunfällen und Krankheiten, zur Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Behandlung, zur Untersuchung von Fällen und zur Durchführung von Abhilfemaßnahmen zur Beseitigung der Ursachen und zur Erleichterung der Rückkehr der Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz.

4) Arbeitsschutz

Die Aussetzung von Arbeitnehmern gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Substanzen ist zu erfassen, zu bewerten und entsprechend des angemessenen Kontrollsystems zu überprüfen. Wurden potenzielle Gefahren identifiziert, müssen die Lieferanten nach geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung und/oder Minimierung der potenziellen Gefahren suchen. Ist dies nicht möglich, müssen die potenziellen Gefahren durch geeignete konstruktive, technische und administrative Maßnahmen kontrolliert werden. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen kontrolliert werden, ist den Arbeitnehmern kostenlos eine geeignete, ordnungsgemäß gewartete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen. Die Schutzmaßnahmen müssen permanent durchgeführt werden und Informationsmaterial über die mit den Gefahren verbundenen Risiken enthalten.

5) Körperlich herausfordernde Tätigkeiten

Die Gefährdung von Arbeitnehmern durch körperlich anstrengende Aufgaben, einschließlich der manuellen Materialhandhabung und des schweren oder wiederholten Hebens von Gegenständen, des langen Stehens und sich häufig wiederholenden oder kraftaufwendigen Montagetätigkeiten, ist zu ermitteln, zu bewerten und zu überwachen. Die Zulieferer haben übermäßige körperliche und geistige Ermüdung mittels einer angemessenen Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen zu verhindern.

6) Maschinensicherheit

Produktionsmaschinen und andere Maschinen sind auf Sicherheitsrisiken hin zu untersuchen. Physische Schutzvorrichtungen, Sperrvorrichtungen und Barrieren sind anzubringen und ordnungsgemäß zu warten, sofern die Maschinen eine Verletzungsgefahr für die Arbeitnehmer bergen.

7) Sanitäre Einrichtungen, Verpflegung und Unterkünfte

Den Arbeitern muss der Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen für die Zubereitung, Lagerung und den Verzehr von Lebensmitteln ermöglicht werden. Die vom Zulieferer oder einem Arbeitsvermittler zur Verfügung gestellten Unterkünfte müssen sauber und sicher sein. Sie müssen über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden und Duschen, adäquate Beleuchtung, Heizung und Belüftung, einzeln gesicherte Räumlichkeiten zur Aufbewahrung von persönlichen und wertvollen Gegenständen sowie angemessenen persönlichen Lebensraum und angemessene Zugangs- und Ausgangsrechte verfügen.

8) Gesundheits- und Sicherheitskommunikation

Die Zulieferer müssen ihren Arbeitnehmern ausreichende Informationen und Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Diese müssen in einer Sprache sein, die der Arbeitnehmer verstehen kann. Es müssen alle am Arbeitsplatz identifizierten Gefahren erfasst sein, einschließlich aber nicht beschränkt auf mechanische, elektrische, chemische, Brand- und physikalische Gefahren. Gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen werden in der Einrichtung deutlich sichtbar ausgehängt oder an einem für die Arbeitnehmer erkennbaren und zugänglichen Ort angebracht. Alle Arbeitnehmer werden vor Beginn der Arbeit und danach regelmäßig unterwiesen. Die Arbeitnehmer werden ermutigt, Gesundheits- und Sicherheitsbedenken anzusprechen, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

9) Schädliche Umweltauswirkungen

Die Zulieferer vermeiden schädliche Bodenveränderungen, Wasserverschmutzung, Luftverschmutzung, schädliche Lärmemissionen oder einen übermäßigen Wasserverbrauch, der die natürlichen Grundlagen für die Erhaltung und Erzeugung von Nahrungsmitteln erheblich beeinträchtigt, einer Person den Zugang zu sicherem und sauberem Trinkwasser verwehrt, den Zugang zu sanitären Einrichtungen erschwert oder diese zerstört oder die Gesundheit einer Person schädigt.

10) Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern

Zulieferer beteiligen sich nicht an der widerrechtlichen Zwangsräumung oder dem Entzug von Land, Wäldern und Gewässern beim Erwerb, der Erschließung oder der sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung den Lebensunterhalt einer Person sichert.

11) Sicherheitspersonal

Die Zulieferer stellen sicher, dass öffentliches oder privates Sicherheitspersonal zum Schutz des unternehmerischen Projekts nicht ohne angemessene Unterweisungen, Kontrolle, Aufsicht und Schulungen eingesetzt wird. So wird jegliche Form von Folter,

grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung, Gefahren für Leib und Leben oder Beeinträchtigungen der Koalitionsfreiheit verhindert.

C. UMWELT

Die Zulieferer sind sich dessen bewusst, dass ein verantwortliches Handeln für die Umwelt ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung erstklassiger Produkte ist. Zulieferer sollen in angemessener Weise Umweltbelastungen ermitteln und nachteilige Auswirkungen auf Gemeinschaft, Umwelt und die natürlichen Ressourcen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten minimieren. Gleichzeitig soll die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit gemäß der anwendbaren Gesetze zu Sorgfaltspflichten in der Lieferkette geschützt werden.

Die folgenden umweltbezogenen Standards sollen risikobasiert und mit angemessenen Maßnahmen eingehalten werden:

1) Umweltrechtliche Genehmigungen und Berichterstattung

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. zum Abwassermonitoring), Zulassungen und Registrierungen sind einzuholen, aufrechtzuerhalten und auf dem neuesten Stand zu halten. Die damit einhergehenden Betriebs- und Berichterstattungsanforderungen sind einzuhalten.

2) Vermeidung von Umweltverschmutzung und Reduzierung von Ressourcen

Emissionen und Ableitungen von Schadstoffen sowie die Erzeugung von Abfällen sind zu minimieren oder an der Entstehungsquelle zu beseitigen. Dies kann z.B. durch den Einbau von Anlagen zur Überwachung der Umweltverschmutzung, die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozessen oder durch andere Maßnahmen geschehen. Natürliche Ressourcen, einschließlich Wasser, fossiler Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftlicher Rohstoffe, sind durch Maßnahmen wie die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Betriebsabläufen, die Substituierung von Materialien, die Wiederverwendung, die Konservierung, das Recycling oder andere Mittel zu schonen.

3) Gefährliche Stoffe

Die Zulieferer sollen Materialien und Methoden, die Risiken (oder Gefahren) für die Umwelt oder die Gesundheit bergen, ersetzen. Sie sollen sich weiterhin dafür einsetzen, dass die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeiten und die ihrer eigenen Zulieferer so gering wie nur möglich gehalten werden. Die Zulieferer halten sich an das Minamata-Übereinkommen über Quecksilber und das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe (POPs-Übereinkommen). Chemikalien, Abfälle und andere Materialien, die eine Gefahr für Mensch oder Umwelt darstellen, müssen identifiziert, benannt und so gehandhabt werden, dass ihre sichere Handhabung, Beförderung, Lagerung, Verwendung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung gewährleistet ist. Die Zulieferer behandeln die Abfälle in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Basler Übereinkommens über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung und der Verordnung (EG) Nr. 1013/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Juni 2006 über die Verbringung von Abfällen.

4) Feststofflicher Abfall

Die Zulieferer müssen einen strukturierten Ansatz verfolgen, um feste (nicht gefährliche) Abfälle zu identifizieren, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln.

5) Luftemissionen

Luftemissionen von volatilen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten, die durch den Betrieb entstehen, sind zu charakterisieren, routinemäßig zu überwachen, zu kontrollieren und vor der Ableitung in der erforderlichen Weise zu behandeln. Ozonabbauende Stoffe müssen in Übereinstimmung mit dem Montrealer Protokoll und den geltenden Vorschriften effektiv gehandhabt werden. Die Zulieferer führen eine routinemäßige Überwachung der Leistungsfähigkeit ihrer Luftemissionskontrollsysteme durch.

6) Materialbeschränkungen

Die Zulieferer müssen alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf das Verbot oder die Beschränkung bestimmter Stoffe in Produkten und bei der Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung, einhalten.

7) Wassermanagement

Zulieferer sollen ein Wassermanagementsystem einführen. Dieses dokumentiert, beschreibt und überwacht Wasserquellen, -nutzung und -abfluss und sucht nach Möglichkeiten zur Wassereinsparung während es potenzielle Verschmutzungswege kontrolliert. Alle Abwässer müssen vor der Einleitung oder Entsorgung charakterisiert, überwacht, reguliert und behandelt werden, wie es den Erfordernissen entspricht. Die Zulieferer führen eine routinemäßige Überwachung der Leistungsfähigkeit ihrer Abwasserbehandlungs- und -rückhaltesysteme durch, um eine optimale Leistung und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

8) Energieverbrauch und Treibhausgase

Die Zulieferer müssen ein unternehmensweites Ziel zur Reduzierung von Treibhausgasen festlegen. Der Energieverbrauch und alle relevanten Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 sind zu verfolgen, zu dokumentieren und in Bezug auf das Treibhausgasreduktionsziel öffentlich zu machen. Die Zulieferer müssen nach Möglichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Minimierung ihres Energieverbrauchs und ihrer Treibhausgasemissionen suchen.

D. ETHIK

Um ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden und auf dem Markt erfolgreich zu sein, müssen die Zulieferer und ihre Vertreter die höchsten ethischen Standards aufrechterhalten:

1) Geschäftliche Integrität

Bei allen geschäftlichen Interaktionen müssen die höchstmöglichen Standards von Integrität aufrechterhalten werden. Die Zulieferer müssen eine Null-Toleranz-Politik verfolgen, um alle Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Veruntreuung zu unterbinden.

2) Keine unzulässigen Vorteile

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines ungerechtfertigten oder unzulässigen Vorteils dürfen nicht versprochen, angeboten, genehmigt, gewährt oder angenommen werden. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Genehmigen, Geben oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt über einen Dritten, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, Geschäfte an eine Person zu leiten oder auf andere Weise einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Die Einhaltung dieser Standards wird überwacht und durchgesetzt. Die ergriffenen Maßnahmen werden dokumentiert.

3) Offenlegung von Informationen

Alle Geschäftsvorgänge müssen auf transparente Weise durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen des Zulieferers genau wiedergegeben werden. Informationen über Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitspraktiken, Umweltpraktiken, die Geschäftstätigkeit, die Struktur, die finanzielle Situation und die Leistung des Zulieferers sind in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und den vorherrschenden branchenüblichen Praktiken offen zu legen. Die Fälschung von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Umständen oder Praktiken in der Lieferkette sind inakzeptabel.

4) Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren, der Austausch von Technologie und Know-how hat in einer Weise zu erfolgen, die die Rechte an geistigem Eigentum schützt. Die Informationen von Kunden und Zulieferern sind zu schützen.

5) Fairness, Werbung und Wettbewerb

Die Standards des fairen Geschäftsverhaltens, der Werbung und des Wettbewerbs sind einzuhalten.

6) Persönlichkeitsschutz und Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen

Regelungen, die die Vertraulichkeit, die Anonymität und den Schutz von Hinweisgebern[2] bei Zulieferern und Mitarbeitern gewährleisten, müssen beibehalten werden, sofern dies im gesetzlichen Rahmen geschieht. Die Zulieferer sollten über ein ausgewiesenes Verfahren verfügen, das es ihren Mitarbeitern ermöglicht, Bedenken zu äußern, ohne Vergeltungsmaßnahmen fürchten zu müssen.

7) Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Die Zulieferer müssen eine Richtlinie einführen und damit einhergehend die Herkunft und die Lieferketten von Tantal, Zinn, Wolfram und Gold, die in den von ihnen hergestellten Produkten enthalten sind, mit der gebotenen Sorgfalt prüfen. So wird sichergestellt, dass diese Mineralien entsprechend der Sorgfaltspflichten in den Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortungsvolle

---

[2] Definition Hinweisgeber: Jede Person oder deren Vertreter (z. B. Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften), die ein unangemessenes Verhalten eines Mitarbeiters oder leitenden Angestellten eines Unternehmens, eines öffentlichen Bediensteten oder einer offiziellen Stelle oder menschenrechts- und umweltbezogene Risiken oder Verstöße entlang der Lieferkette meldet.

Lieferketten von Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten oder einem gleichwertigen und anerkannten Rahmen beschafft werden.

8) Privatsphäre

Die Zulieferer müssen sich dazu verpflichten, die legitimen Erwartungen in Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten aller Personen zu erfüllen, mit denen sie Geschäfte machen. Dazu gehören Zulieferer, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter. Die Lieferanten müssen die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze und -vorschriften einhalten, wenn personenbezogene Daten gesammelt, gespeichert, verarbeitet, übertragen und weitergegeben werden.

E. MANAGEMENTSYSTEME

Die Zulieferer müssen geeignete Schritte und Maßnahmen (z. B. ein Managementsystem) einführen oder etablieren, deren Umfang mit dem Inhalt dieses Kodex in Einklang steht. Diese Schritte oder Maßnahmen sollen folgendes sicherstellen: (a) die Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Tätigkeiten und Produkte des Zulieferers; (b) die Konformität mit diesem Kodex; und (c) die Identifizierung und Minderung betrieblicher Risiken im Zusammenhang mit diesem Kodex. Das System soll auch eine kontinuierliche Verbesserung bewirken.

Die entsprechenden Schritte und Maßnahmen (z. B. Managementsystem) könnten gegebenenfalls die folgenden Elemente enthalten:

1) Unternehmensverpflichtung

Erklärungen zur sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens, in denen die Verpflichtung des Zulieferers zur Einhaltung des Kodex und zur kontinuierlichen Verbesserung bekräftigt wird, werden von der Geschäftsleitung gebilligt und in der örtlichen Landessprache in der Betriebsstätte ausgehändigt.

2) Rechenschaftspflicht und Verantwortung des Managements

Der Zulieferer benennt eindeutig einen/mehrere leitende Angestellte und Unternehmensvertreter, der/die für die Umsetzung der Managementsysteme und der damit verbundenen Programme verantwortlich ist/sind. Die Geschäftsleitung überprüft regelmäßig den Stand der Managementsysteme.

3) Gesetzes- und Kundenanforderungen

Ein Prozess zur Ermittlung, Beobachtung und zur Umsetzung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen dieses Kodex muss implementiert werden.

4) Risikoanalyse und Risikomanagement

Ein Verfahren zur Identifizierung der Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen, Menschenrechten, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit[3] sowie Arbeitspraxis und Ethik, die

[3] Zu den Örtlichkeiten, die in eine Risikoanalyse für Sicherheit und Gesundheitsschutz im Umweltbereich einzubeziehen sind, gehören Produktionsräume, Lagerräume und -einrichtungen, Betriebseinrichtungen, Laboratorien und Testräume, Sanitäranlagen (Bäder), Küche/Cafeteria und Unterkünfte für Arbeitnehmer.

mit den Tätigkeiten des Zulieferers verbunden sind muss eingeführt werden. Es erfolgt die Bestimmung der jeweiligen Relevanz der einzelnen Risiken und die Einführung geeigneter verfahrenstechnischer und tatsächlicher Kontrollen, um die identifizierten Risiken zu kontrollieren und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten. Das Risikomanagement sollte darauf ausgerichtet sein, festgestellte Risiken oder Verletzungen zu verhindern, abzumildern und zu beenden.

5) Optimierungsziele

Es werden schriftliche Leistungsziele, Zielvorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung der Leistung des Zulieferers in den Bereichen Soziales, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit gesetzt, einschließlich einer regelmäßigen Bewertung der Leistung des Zulieferers beim Erreichen dieser Ziele.

6) Schulungen

Schulungsprogramme für Führungskräfte und Mitarbeiter zur Umsetzung der Richtlinien, Vorgehensweisen und Verbesserungsziele des Zulieferers zur Erfüllung der geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen müssen definiert werden. Ingram Micro verpflichtet sich, geeignete und regelmäßige Schulungen für Zulieferer und deren Mitarbeiter (aus eigenen Ressourcen oder über Dritte oder Brancheninitiativen) zu den menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten und diesem Kodex anzubieten. Der Zulieferer unternimmt alle angemessenen Anstrengungen, um sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter an den Schulungen teilnehmen.

7) Kommunikation

Es muss ein Verfahren zur Übermittlung klarer und genauer Informationen über die Richtlinien des Zulieferers, den Kodex, die Praktiken, Erwartungen und Leistungen an Arbeitnehmer, Zulieferer und Kunden bestehen.

8) Feedback, Mitwirkung und Beschwerden von Arbeitnehmern

Fortlaufende Prozesse werden eingerichtet, einschließlich eines wirksamen Beschwerdeverfahrens, um das Verständnis der Arbeitnehmer für die von diesem Kodex erfassten Geschäftspraktiken und -bedingungen zu bewerten, Rückmeldungen über Verstöße dagegen zu erhalten und um eine kontinuierliche Optimierung zu fördern. Den Arbeitnehmern muss ein sicheres Umfeld geboten werden, damit sie Bedenken und Rückmeldungen äußern können, ohne Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

9) Audits und Beurteilungen

Regelmäßige Selbstevaluierungen sind erforderlich, um die Konformität mit den gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und den vertraglichen Anforderungen der Kunden in Bezug auf die soziale und ökologische Verantwortung sicherzustellen.

10) Korrekturmaßnahmen

Es muss ein Verfahren zur rechtzeitigen Korrektur von Mängeln, die durch interne oder externe Beurteilungen, Untersuchungen, Ermittlungen und Überprüfungen festgestellt wurden, implementiert werden.

11) Dokumentation und Aufzeichnungen

Die Erstellung und Aufbewahrung von Dokumenten und Aufzeichnungen muss in einer Weise geschehen, die die Einhaltung von Vorschriften und die Konformität mit den Anforderungen des Unternehmens gewährleistet. Angemessene Vertraulichkeit zum Schutz der Privatsphäre müssen gesichert sein.

12) Verantwortung der Zulieferer

Ein Verfahren, um die Anforderungen des Kodex an die Zulieferer zu kommunizieren und die Einhaltung der Vorschriften durch die Zulieferer zu überwachen, wird eingerichtet.

F. HINWEISGEBER

Ingram Micro ermutigt zu einer offenen Kommunikation und fördert eine Kultur der offenen Kommunikation mit dem Ziel, etwaige Missstände sofort zu erkennen und zu beheben und das öffentliche Vertrauen zu wahren.

Eines der wichtigsten Prinzipien von Ingram Micro heißt "Sunshine Rule", die auf der Vorstellung basiert, dass das Aufzeigen von Problemen der beste Weg ist, diese zu lösen. Indem wir potenzielle Verstöße aufdecken, haben wir die Möglichkeit, sie zu korrigieren. Zur Förderung einer Kultur des "speak-up" hat Ingram Micro eine Null-Toleranz-Politik für Vergeltungsmaßnahmen und schützt jeden, der in gutem Glauben Bedenken äußert. Ingram Micro duldet keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Zulieferer, einschließlich mittelbarer Zulieferer und deren Mitarbeiter sowie derjenigen, die auf andere Weise unmittelbar von geschäftlichen Aktivitäten entlang der Lieferkette betroffen sein können. Ingram Micro erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie ebenfalls eine "No-Retaliation"-Politik anwenden.

Um die höchsten ethischen Standards zu gewährleisten, ermutigt Ingram Micro Mitarbeiter und Zulieferer, einschließlich mittelbarer Zulieferer und deren Mitarbeiter, sowie Personen, die anderweitig direkt von geschäftlichen Aktivitäten entlang der Lieferkette betroffen sind, Verletzungen des Gesetzes oder unseres Verhaltenskodexes oder Risiken für die Menschenrechte oder die Umwelt zu melden.

Zulieferer, einschließlich mittelbarer Zulieferer und deren Mitarbeiter, sowie Personen, die anderweitig unmittelbar von den geschäftlichen Aktivitäten entlang der Lieferkette betroffen sind, können den folgenden Beschwerdekanal nutzen:

- Ingram Micro Hotline:
  https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/92658/index.html
- Per E-Mail:

  SupplyChainAct-Germany@ingrammicro.com
- Per Post:

  Ingram Micro Distribution GmbH

  Z. Hd.: Abteilung Product Compliance

  Heisenbergbogen 3

  85609 Dornach b. Aschheim/München

Ebenso erwartet Ingram Micro von seinen Zulieferern, dass sie Ingram Micro über jegliche Verletzungen dieses Kodex im Zusammenhang mit den an Ingram Micro gelieferten Waren oder Dienstleistungen unterrichten.

Darüber hinaus müssen die Zulieferer Ingram Micro über wesentlich veränderte Risikosituationen in ihrem Unternehmen oder ihrer Lieferkette in Kenntnis setzen. Derartige erheblich veränderte Risikosituationen umfassen insbesondere:

(i) Änderungen in der Lieferkette der gelieferten Produkte oder Dienstleistungen, die (möglicherweise) zu neuen menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken oder Verletzungen führen (z.B. neue Subunternehmer mit Sitz in Hochrisikoländern) und

(ii) Änderungen in der Unternehmensstruktur, im Management des Herstellungs- und Produktionsprozesses, die (möglicherweise) zu neuen menschenrechts- oder umweltbezogenen Risiken oder Verletzungen führen (z. B. neue Betriebsstätten oder Produktionsstandorte in Hochrisikoländern).

G. VERTRAGLICHE RECHTSBEHELFE

Ingram Micro erwartet von den Zulieferern einen partnerschaftlichen Ansatz, indem sie Unterstützung bei der Untersuchung möglicher Verletzungen des Kodex und bei der Minimierung oder Beendigung festgestellter Verletzungen leisten. Ingram Micro wird sich um eine einvernehmliche Lösung bemühen, die auch eine angemessene Kostenteilungsvereinbarungen umfassen kann.

Liegt eine Verletzung des Kodex, insbesondere einer geschützte Rechtsposition nach dem LkSG vor, muss der Zulieferer Maßnahmen ergreifen, um Ingram Micro bei der rechtzeitigen Minimierung oder Beendigung der Verletzung mit geeigneten Mitteln zu unterstützen. Dies kann insbesondere die gemeinsame Entwicklung und (gemeinsame) Umsetzung eines Konzepts mit einem konkreten Zeitplan zur unverzüglichen Abmilderung oder Beendigung des Verstoßes beinhalten.

Wird die Verletzung nicht innerhalb einer von Ingram Micro zu setzenden Nachfrist beendet oder werden sonstige Abhilfemaßnahmen nicht ergriffen oder ein entsprechender Nachweis erbracht, kann Ingram Micro die Geschäftsbeziehung mit sofortiger Wirkung beenden.

Ungeachtet des Vorgenannten ist Ingram Micro berechtigt, jeden Vertrag mit dem Zulieferer mit sofortiger Wirkung zu kündigen und die gesamte Geschäftsbeziehung mit dem Zulieferer einzustellen, wenn

(a) die Verletzung einer geschützten Rechtsposition oder einer Umweltverpflichtung als sehr schwerwiegend eingestuft wird,

(b) die Umsetzung der im Konzept ausgearbeiteten Maßnahmen nach Ablauf der im Konzept genannten Zeit keine Abhilfe schafft,

(c) keine anderen, weniger einschneidenden Mittel zur Verfügung stehen, und

(d) eine Erhöhung des Einwirkungsgrades nicht erfolgversprechend erscheint.

Nach einer solchen Beendigung der Beziehungen stehen dem Zulieferer keine Ansprüche auf Entschädigung für noch nicht erbrachte Leistungen zu. Darüber hinaus sind Schadensersatzansprüche oder sonstige Ansprüche aus oder im Zusammenhang mit einer solchen Beendigung ausgeschlossen.

Das Recht zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen durch Ingram Micro bleibt hiervon unberührt.

Die Zulieferer sind verpflichtet, die Einhaltung dieses Kodex in geeigneter Weise zu dokumentieren und die entsprechenden Unterlagen mindestens sieben Jahre aufzubewahren. Auf Verlangen von Ingram Micro hat der Zulieferer diese Dokumentation vorzulegen.

Ingram Micro behält sich das Recht vor, die Einhaltung des Kodex durch den Zulieferer zu verifizieren, insbesondere im Hinblick auf menschenrechts- und umweltbezogene Anforderungen und Erwartungen. Diese Verifizierung kann in Form von schriftlichen oder Vor-Ort-Audits in den Räumlichkeiten und Produktionsstätten des Zulieferers erfolgen. Auf Verlangen von Ingram Micro wird der Zulieferer sich nach besten Kräften bemühen, die Durchführung von Audits in den Räumlichkeiten und Produktionsstätten seiner Auftragnehmer und Unterauftragnehmer zu ermöglichen.

Die Zulieferer müssen die Anforderungen dieses Kodex entlang ihrer Lieferkette in angemessener Weise an ihre Zulieferer weitergeben und diese dazu verpflichten, Gleiches zu tun.

QUELLENVERZEICHNIS

Die folgenden Standards wurden bei der Ausarbeitung dieses Kodex verwendet und können nützliche Quellen für zusätzliche Informationen sein. Die folgenden Standards können, müssen aber nicht von den einzelnen Zulieferers übernommen werden.

Dodd-Frank Wall Street Reform und Verbraucherschutzgesetz: http://www.sec.gov/about/laws/wallstreetreform-cpa.pdf

Öko-Management und Audit-System http://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm

Initiative Ethischer Handel www.ethicaltrade.org/

ILO-Kodex für Sicherheit und Gesundheit www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf

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

ISO 14001 www.iso.org

Nationale Brandschutzvereinigung www.nfpa.org

OECD-Leitlinien zu Sorgfaltspflichten für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus konfliktbetroffenen und hochriskanten Gebieten https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-

OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf

Universal Declaration of Human Rights https://www.un.org/en/universal-declaration-human-

Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx

Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx

United Nations Global Compact www.unglobalcompact.org

United States Federal Acquisition Regulation www.acquisition.gov/far/

8000 https://sa-intl.org/programs/sa8000/

Social Accountability International (SAI) www.sa-intl.org

Anhang 1

Liste der geschützten Menschen- und Umweltrechte nach dem LkSG:

1. ILO-Konvention Nr. 29 vom 28. Juni 1930 Über Zwangs- oder Pflichtarbeit

2. Protokoll vom 11. Juni 2014 zum Übereinkommen Nr. 29 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1930 über Zwangs- oder Pflichtarbeit

3. ILO-Konvention Nr. 87 vom 9. Juli 1948 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, geändert durch die Konvention vom 26. Juni 1961

4. ILO-Konvention Nr. 98 vom 1. Juli 1949 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen in der Fassung der Konvention vom 26. Juni 1961

5. ILO-Konvention Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über gleiches Entgelt für männliche und weibliche Arbeitskräfte bei gleichwertiger Arbeit

6. ILO-Konvention Nr. 105 vom 25. Juni 1957 über die Abschaffung der Zwangsarbeit

7. ILO-Konvention Nr. 111 vom 25. Juni 1958 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

8. ILO-Konvention Nr. 138 vom 26. Juni 1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

9. ILO-Konvention Nr. 182 vom 17. Juni 1999 über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

10. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte

11. Internationaler Pakt vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte

12. Minamata-Übereinkommen über Quecksilber vom 10. Oktober 2013 (insbesondere die einschlägigen Abschnitte über das Verbot der Herstellung von Produkten mit Quecksilberzusatz, der Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen in bestimmten Herstellungsverfahren gemäß Artikel 5 Absatz 2 und Anhang B Teil I ab dem im Übereinkommen für die jeweiligen Produkte und Verfahren festgelegten Ausstiegsdatum sowie der Behandlung von Quecksilberabfällen entgegen den Bestimmungen von Artikel 11 Absatz 3)

13. Stockholmer Übereinkommen vom 23. Mai 2001 über persistente organische Schadstoffe in der Fassung der Verordnung (EU) 2019/1021 und in der zuletzt geänderten Fassung (2020) (insbesondere einschlägige Abschnitte über das Verbot der Herstellung und Verwendung von Chemikalien gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a und Anhang A, der Handhabung, Sammlung, Lagerung und Beseitigung von Abfällen in einer nicht umweltgerechten Weise)

14. Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung von gefährlichen Abfällen und ihrer Entsorgung in der Fassung der letzten Änderung (20134)

15. Verordnung (EG) Nr. 1013/2006 über die Verbringung von Abfällen, zuletzt geändert (2020)