

## **VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN VON TEXAS INSTRUMENTS**

Wir bei Texas Instruments (TI) sind entschlossen, unser Geschäft korrekt zu führen und unser Unternehmen nachhaltig zu stärken. Wir sind bereits seit Jahrzehnten im Geschäft und investieren in unsere Mitarbeiter und unsere Gemeinschaft, wobei unser Handeln auf drei übergeordneten Ambitionen fußt. Erstens: Wir agieren wie Inhaber, die ihr Unternehmen noch viele Jahrzehnte führen werden. Zweitens: Wir passen uns an die stetige Veränderung unserer Welt an und sind erfolgreich. Drittens: Wir wollen ein Unternehmen sein, auf das wir persönlich stolz sein können und das wir uns als Nachbarn wünschen.

TI erwartet von seinen Lieferanten, dass sie diese Ambitionen vorleben und unsere Werte – vertrauenswürdiges, integratives, innovatives, wettbewerbsfähiges und ergebnisorientiertes Handeln – mit Leben erfüllen. Lieferanten sollten in allen Bereichen ihrer Geschäftstätigkeit auch Verantwortung für Umweltschutz, soziale Belange und Unternehmensführung zeigen – wir achten darauf, wie sie arbeiten.

Um die Achtung der Menschenrechte in unserem Unternehmen, unserer Branche und in unserer gesamten Lieferkette durch Anwendung entsprechender Prozesse und Best Practices zu gewährleisten, haben wir uns der Responsible Business Alliance (RBA) angeschlossen. Dieser weltweit größte Branchenverbund achtet auf die soziale Verantwortung von Unternehmen in globalen Lieferketten.

TI hat den RBA-Verhaltenskodex (RBA-Kodex) angenommen. Dieser Kodex, auf dem der Verhaltenskodex für Lieferanten von TI beruht, umfasst eine Reihe von Industriestandards zu den internationalen Erwartungen in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte.

Lieferanten, Distributoren und Kunden, die Grund zur Annahme haben, dass gegen ein Gesetz, eine behördliche Bestimmung, den TI-Verhaltenskodex für Lieferanten oder eine Unternehmensrichtlinie verstoßen wird, sind angehalten, den vermuteten Verstoß einem TI-Vertreter oder dem [TI Ethics and Compliance Office](#) zu melden.

### **Überblick**

Im TI Verhaltenskodex für Lieferanten (Kodex) sind die Standards zur Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen, zum respektvollen Umgang mit Arbeitskräften sowie zu einer ökologisch verantwortungsbewussten und ethischen Geschäftstätigkeit festgelegt.

TI verlangt von jedem seiner Lieferanten, dass er sich an unsere Standards hält, sein Geschäft kennt und sich an die Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften der Länder hält, in denen er tätig ist<sup>1</sup>. Bei Abweichungen zwischen Standards und gesetzlichen Bestimmungen findet entsprechend dem einschlägigen Recht die strengere Norm Anwendung.

Der Kodex umfasst fünf Abschnitte.

- A. Arbeit
- B. Gesundheit und Sicherheit
- C. Umwelt
- D. Ethik
- E. Managementsysteme

Der Kodex ist als eine umfassende Initiative für die gesamte Lieferkette anzusehen. Unsere Lieferanten, vor allem unsere direkten Lieferanten, werden entsprechend den nachstehend festgelegten Standards bewertet.

Dieser Kodex und weitere Richtlinien finden Sie im [Web-Portal für TI-Lieferanten](#).

---

<sup>1</sup> Es ist nicht beabsichtigt, mit diesem Kodex neue und zusätzliche Rechte für Dritte (einschließlich Arbeitskräften) zu schaffen.

## A. ARBEIT

Wir erwarten von unseren Lieferanten einen respektvollen Umgang mit ihren Arbeitskräften und die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte. Dies gilt für direkte und indirekte Lieferanten sowie für alle Arbeitskräfte einschließlich Zeitarbeitern, Arbeitsmigranten, Auszubildenden, Leiharbeitern, Festangestellten und aller sonstigen Arbeitskräfte.

Es gelten folgende Standards für die Arbeit:

### 1. Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit in jedweder Form, darunter Schuldknechtschaft und Zwangsarbeit, Arbeit in Gefängnissen, Sklaverei und Menschenhandel, ist nicht zulässig. Dies umfasst auch Beförderung, Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung und Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Drohung, Gewaltanwendung, Zwang, Entführung oder Betrug. Die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer in den Räumlichkeiten darf nicht in unangemessener Weise eingeschränkt sein; ebenso dürfen keine unangemessenen Beschränkungen für das Betreten bzw. Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen (ggf. einschließlich Wohnheimen und Wohnquartieren) bestehen.

Im Rahmen des Einstellungsverfahrens ist allen Arbeitskräften ein schriftlicher Arbeitsvertrag in der Muttersprache des Arbeitnehmers bzw. einer anderen dem Arbeitnehmer geläufigen Sprache vorzulegen, in dem die Bedingungen und Regeln des Arbeitsverhältnisses festgeschrieben sind. Arbeitsmigranten ist dieser Arbeitsvertrag vor Verlassen ihres Heimatlandes vorzulegen. Bei deren Ankunft im Gastland sind Ergänzungen oder Änderungen am Vertrag nur dann zulässig, wenn es sich um Anpassungen an das örtliche Recht handelt und die Anpassungen gleiche oder bessere Vertragsbedingungen schaffen. Die Arbeit muss auf freiwilliger Grundlage geleistet werden. Die Arbeitskräfte müssen jederzeit – unter Beachtung der im Arbeitsvertrag festgelegten Fristen – und ohne Inkaufnahme von Nachteilen den Arbeitsplatz verlassen oder ihren Vertrag kündigen können. Der Lieferant hat über alle Arbeitnehmer, die das Arbeitsverhältnis beenden, eine Dokumentation zu führen.

Arbeitgeber und Vermittler dürfen die Ausweis- bzw. Einwanderungsdokumente von Arbeitskräften – zum Beispiel behördliche Ausweisdokumente, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse – nicht einbehalten, vernichten, verstecken oder konfiszieren. Ungeachtet des vorstehend Genannten muss die vom Arbeitgeber geführte Dokumentation den geltenden Gesetzen und Vorschriften entsprechen. In diesem Fall müssen die Arbeitskräfte zu jeder Zeit Zugriff auf die Dokumente erhalten können.

Gebühren für Vertreter, Arbeitsvermittler und weitere Kosten, die dem Arbeitgeber in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis entstehen, dürfen nicht auf den Arbeitnehmer umgelegt werden. Jedwede durch die Arbeitskräfte gezahlte derartige Gebühren sind diesen zu erstatten.

### 2. Kinderarbeit

Kinderarbeit ist in jeder Phase des Fertigungsprozesses verboten. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren, auf Personen im schulpflichtigen Alter bzw. Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei die höchste dieser Altersstufen maßgeblich ist. Der Lieferant muss einen geeigneten Mechanismus zur Altersüberprüfung von Arbeitskräften einführen. Bei Feststellung von Kinderarbeit ist Unterstützung zur Aufhebung dieses Zustands zu gewähren.

### 3. Junge Arbeitnehmer

Arbeitnehmer unter 18 Jahren (junge Arbeitnehmer) dürfen keine Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden können. Ebenfalls unzulässig sind Nachtschichten und Überstunden. Der Lieferant muss durch korrekte Führung der Ausbildungsunterlagen, strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Auszubildenden gemäß den einschlägigen Gesetzen und Bestimmungen einen ordnungsgemäßen Einsatz von Auszubildenden gewährleisten. Der Einsatz zugelassener Programme für die Ausbildung am Arbeitsplatz entsprechend allen Gesetzen und Bestimmungen wird unterstützt. Der Lieferant gewährleistet für alle Auszubildenden angemessene Unterstützung und Schulung. Sofern nicht gesetzlich anderweitig geregelt muss sich die Vergütung von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens auf dem Niveau anderer Berufsanfänger bewegen, die gleiche oder ähnliche Arbeiten verrichten.

#### 4. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeiten dürfen die nach den lokalen Rechtsbestimmungen geltende maximale Anzahl von Arbeitsstunden nicht überschreiten. Darüber hinaus sollte die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden nicht mehr als 60 Stunden betragen, sofern keine Notfälle oder außergewöhnlichen Umstände eine Ausnahme von dieser Regel rechtfertigen. Die Ableistung von Überstunden muss auf rein freiwilliger Basis erfolgen. Arbeitskräften ist mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

#### 5. Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen. Dies umfasst auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen. Alle Arbeitskräfte müssen für die gleiche Arbeit bei gleicher Qualifikation die gleiche Vergütung erhalten. Von Arbeitskräften geleistete Überstunden sind mit einem höheren als dem normalen Stundensatz zu vergüten.

Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme ist nicht zulässig. Für jeden Abrechnungszeitraum müssen die Arbeitskräfte zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung mit ausreichenden Informationen erhalten, sodass die korrekte Vergütung der geleisteten Arbeit überprüft werden kann. Jegliche Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung und Auslagerung von Arbeit hat unter Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften zu erfolgen.

#### 6. Diskriminierung/Mobbing/menschenwürdige Behandlung

TI toleriert keine Diskriminierung oder Belästigung. Arbeitskräfte müssen ihre Tätigkeit ausüben können, ohne gemobbt oder diskriminiert zu werden. Die brutale oder menschenunwürdige Behandlung von Arbeitskräften – Gewalt, geschlechtsbezogene Gewalt, sexuelle Belästigung, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelung, mentale oder körperliche Nötigung, Mobbing, öffentliche Bloßstellung sowie verbale Angriffe – ebenso wie die Androhung einer solchen Behandlung ist nicht zulässig.

Unternehmen dürfen Arbeitskräfte im Zusammenhang mit Einstellung und Beschäftigung, beispielsweise in Bezug auf Vergütung, Beförderung, Prämien und Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten nicht aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, körperlichen Beeinträchtigungen, Schwangerschaft, Religion, politischer Einstellung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, Teilnahme an Kampfeinsätzen im Rahmen des Militärdienstes, geschützter genetischer Informationen, geschützter Gesundheitszustandsdaten, Familienstand und weiterer gesetzlich geschützter Eigenschaften diskriminieren. Die disziplinarischen Richtlinien und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften mitgeteilt werden.

Arbeitskräften sind entsprechend ihrer Religion bzw. ihren körperlichen Beeinträchtigungen angemessene Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren dürfen Arbeitskräfte und Bewerber keinen medizinischen Untersuchungen – einschließlich solcher auf Schwangerschaft oder Virginität – unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden können. Die vorstehenden Punkte wurden unter Berücksichtigung des „Übereinkommens über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf“ (Nr. 111) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verfasst.

#### 7. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die besten Möglichkeiten zur Lösung von Problemen in Bezug auf Arbeitsplatz und Vergütung sind eine offene Kommunikation und der direkte Kontakt zwischen Arbeitnehmern und Geschäftsführung. Für Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter muss die Möglichkeit bestehen, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren sowie Ideen und Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Führungsstil vorzubringen. Der Lieferant muss entsprechend den geltenden Gesetzen und Vorschriften das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften zu gründen oder Gewerkschaften ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und friedliche Versammlungen abzuhalten, ebenso wie das Recht auf Fernbleiben von Veranstaltungen dieser Art respektieren. Sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen durch die geltende Gesetzeslage eingeschränkt, so muss den Arbeitnehmern die Wahl einer alternativen, gesetzlich zulässigen Interessenvertretung gestattet werden.

## B. ARBEITSSCHUTZ

Der Lieferant hat die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das Auftreten arbeitsbedingter Verletzungen und Krankheiten zu verhindern und eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Für den Arbeitsschutz gelten folgende Standards:

### 1. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Mögliche Gefahrenquellen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (Chemikalien, elektrische Anlagen, sonstige Energiequellen, Feuer, Fahrzeugverkehr, Absturz usw.) sind zu kennzeichnen und mit einer entsprechenden Maßnahmenhierarchie abzusichern. Wenn die Gefahrenquellen nicht durch die beschriebenen Maßnahmen ausreichend beseitigt werden können, ist den Arbeitnehmern eine angemessene, gut gepflegte persönliche Schutzausrüstung sowie Schulungsmaterial zu den mit ihrer Tätigkeit verbundenen Gefahren zur Verfügung zu stellen.

Schwangere Frauen und junge Mütter genießen besonderen Schutz und dürfen auf keinen Fall unter Bedingungen arbeiten, die sie oder das Kind gefährden. Für stillende Mütter sind spezielle Räumlichkeiten zu schaffen. Dazu gehören ein abgeschlossener Raum zum Abpumpen der Milch, der Privatsphäre bietet und nicht auch als Toilette genutzt wird, sowie ein sicherer Ort, an dem die Milch bis zum Ende der Schicht aufbewahrt werden kann.

### 2. Vorbereitung auf Notfälle

Es ist eine Risikoanalyse durchzuführen. Die erkannten Gefahren sind durch geeignete Notfallpläne und Maßnahmen wie Notfallmeldungen, Benachrichtigungen der Belegschaft und Evakuierungsmaßnahmen sowie Schulungen und Notfallübungen auf ein Mindestmaß zu begrenzen.

Notfallübungen müssen mindestens einmal im Jahr, bei entsprechenden Vorgaben der örtlichen Rechtsvorschriften auch öfter, durchgeführt werden. Alarm- und Notfallpläne müssen Angaben zu geeigneten Brandmelde- und Löscheinrichtungen, Notausgängen und geeigneten Fluchtwegen sowie Kontaktinformationen für Rettungskräfte und Rettungspläne enthalten. Derartige Pläne und Maßnahmen müssen vorrangig auf die Begrenzung der Gefahr für Leib und Leben sowie von Umwelt- und Sachschäden abzielen.

### 3. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Prozesse und Systeme für die Verhütung, Nachverfolgung und Meldung von sowie angemessene Reaktionen auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vorhanden sein. Dies umfasst Maßnahmen, die der Belegschaft das Melden von Vorfällen erleichtern, die Klassifizierung und Erfassung von Verletzungen und Krankheiten, die Gewährleistung der erforderlichen medizinischen Versorgung, die Untersuchung von Unfällen, die Umsetzung von Maßnahmen zur Beseitigung der Ursache sowie die Schaffung von Möglichkeiten für die Mitarbeiter, ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Der Lieferant ermöglicht den Arbeitnehmern, sich von der Gefahrenstelle so lange zu entfernen, bis die Gefahrenlage behoben ist.

### 4. Arbeitshygiene

Gefahren für Arbeitskräfte durch chemische, biologische oder physische Substanzen sind im Rahmen der Maßnahmenhierarchie zum Arbeitsschutz zu ermitteln, zu bewerten und zu kontrollieren. Falls die Gefahren nicht entsprechend beseitigt werden können, ist den Arbeitskräften eine geeignete, gut gepflegte persönliche Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung zu stellen. Der Lieferant hat für seine Arbeitskräfte eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. Dazu sind laufend systematische Gesundheitskontrollen durchzuführen sowie die Arbeitsumgebung entsprechend zu überwachen. Um berufsbedingte Gesundheitsschäden der Mitarbeiter frühzeitig zu erkennen, sind regelmäßig berufliche Gesundheitskontrollen durchzuführen. Darüber hinaus sind laufend Programme zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter entsprechend den an ihrem Arbeitsplatz herrschenden Risiken durchzuführen und mit entsprechendem Infomaterial zu untermauern.

### 5. Schwere körperliche Arbeiten

Schwere körperliche Arbeiten wie Materialhandhabung, schweres bzw. wiederholtes Heben, längeres Stehen und häufig wiederkehrende bzw. kraftintensive Montageaufgaben, durch welche die Gesundheit der Arbeitskräfte gefährdet wird, sind zu bestimmen, zu bewerten und zu überwachen.

#### 6. Sicherheit von Maschinen

Produktionsanlagen und Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. An Maschinen, die ein Verletzungsrisiko für Arbeitskräfte darstellen, sind physische Schutzeinrichtungen, Verriegelungen und Sperren anzubringen und ordnungsgemäß zu warten.

#### 7. Sanitäranlagen, Ernährung und Unterkunft

Für die Arbeitskräfte sind jederzeit verfügbare, saubere Sanitäranlagen, Trinkwasser sowie entsprechend ausgestattete Räumlichkeiten zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitzustellen. Durch den Lieferanten oder einen Arbeitsvermittler bereitgestellte Wohnunterkünfte für Arbeitskräfte müssen gepflegt, sauber und sicher sein und über geeignete Notausgänge, Warmwasser zur Körperhygiene, angemessene Beleuchtung, Heizung und Lüftung, individuelle abschließbare Räumlichkeiten für die Aufbewahrung von persönlichen Gegenständen oder Wertgegenständen, hinreichend Privatsphäre sowie vernünftige Regelungen für das Betreten und Verlassen verfügen.

#### 8. Mitteilungen zum Arbeitsschutz

Der Lieferant muss seine Arbeitskräfte zu allen festgestellten Gefahrenquellen am Arbeitsplatz in einer für ihnen geläufigen Sprache, idealerweise ihrer Muttersprache, durch entsprechende Arbeitsschutzschulungen und Materialien informieren. Dies umfasst Gefahr durch mechanische Einflüsse, elektrischen Strom, Chemikalien und Feuer. Arbeitsschutzrelevante Informationen sind auf dem Betriebsgelände bzw. an einem anderen für die Arbeitskräfte zugänglichen Ort gut sichtbar auszuhängen. Die Schulungen zum Arbeitsschutz sollten ggf. auch Informationen zu demografischen Themen wie Alter und Geschlecht umfassen. Sämtliche Arbeitskräfte sind vor Aufnahme ihrer Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen zu schulen. Die Arbeitskräfte sind dazu anzuhalten, Gesundheits- und Sicherheitsbedenken ohne Furcht vor Benachteiligung oder Repression vorzubringen.

### C. UMWELTSCHUTZ

Der Lieferant erkennt an, dass die Herstellung von Produkten auf Weltniveau auch den verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt einschließt. Der Lieferant ist dazu verpflichtet, die Auswirkungen seiner Produktionstätigkeit auf die Umwelt zu ermitteln und Schäden für die Gesellschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen möglichst gering zu halten, sodass Sicherheit und Gesundheit der Bevölkerung zu keiner Zeit gefährdet sind.

Folgende Umweltstandards gelten (und sind ggf. anzuwenden):

#### 1. Umweltbezogene Genehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen umweltbezogenen Genehmigungen (z. B. Emissionsüberwachung), Freigaben und Registrierungen sind einzuholen bzw. vorzunehmen, zu pflegen und regelmäßig zu aktualisieren. Die entsprechenden betrieblichen Anforderungen und Berichtspflichten sind zu befolgen.

#### 2. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Schonung der Ressourcen

Schadstoffemissionen jedweder Art und Abfallaufkommen sind durch den Einbau entsprechender Reinigungs- bzw. Filteranlagen und sonstige Einrichtungen zum Umweltschutz sowie durch eine Anpassung der Abläufe in Produktion, Wartung und Betrieb bzw. andere geeignete Maßnahmen zu verringern oder zu beseitigen. Natürliche Ressourcen wie Wasser, fossile Brennstoffe, Mineralien und Produkte aus Regenwäldern sind zu erhalten und u. a. durch die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren, den Austausch von Materialien, Wiederverwendung, Erhaltung, Recycling und weitere Maßnahmen nachhaltig zu nutzen.

#### 3. Gefahrstoffe

Chemikalien, Abfälle und andere Stoffe, die eine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen, sind zu ermitteln, zu markieren und so zu handhaben, dass im Umgang mit diesen Stoffen, deren Beförderung, Lagerung, Nutzung, Wiederverwendung und Entsorgung der Schutz von Mensch und Umwelt stets gewährleistet ist. Daten zu Gefahrstoffen sind nachzuverfolgen und zu dokumentieren. Zur Gewährleistung der Sicherheit im Umgang mit Gefahrstoffen, einschließlich deren Entsorgung, sind entsprechende Schulungen durchzuführen.



#### 4. Festabfall

Der Lieferant hat für die Erkennung von (ungefährlichem) Festabfall sowie dessen Handhabung, Reduzierung und verantwortungsvolle Entsorgung bzw. Wiederverwertung einen systematischen Ansatz umzusetzen. Die Daten zu Abfällen sind nachzuverfolgen und zu dokumentieren.

#### 5. Abluftemissionen

Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonschädigenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten im Zuge des Produktionsbetriebs sind vor ihrer Freisetzung zu kennzeichnen, routinemäßig zu überwachen, zu kontrollieren und bei Bedarf entsprechend zu behandeln. Ozonschädigende Stoffe müssen in Übereinstimmung mit dem Montrealer Protokoll und den einschlägigen Bestimmungen effektiv kontrolliert werden. Der Lieferant hat seine Abgasreinigungssysteme regelmäßigen Funktionsprüfungen zu unterziehen.

#### 6. Stoffbeschränkungen

Der Lieferant hat alle einschlägigen Gesetze, Bestimmungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung bestimmter Stoffe in Produkten oder beim Fertigungsprozess einzuhalten. Dies umfasst auch die Kennzeichnungspflicht für Recycling und Entsorgung.

#### 7. Wasserwirtschaft

Der Lieferant hat ein Programm zur Dokumentation, Kennzeichnung und Überwachung von Bezug, Nutzung und Entsorgung von Wasser sowie zur Suche nach Möglichkeiten zur Wassereinsparung und Beseitigung von Verschmutzungsursachen umzusetzen. Sämtliche Abwässer sind vor der Entsorgung bzw. Weiterleitung zu charakterisieren, zu überwachen, zu kontrollieren und entsprechend zu behandeln. Der Lieferant hat die Leistungsfähigkeit der Abwasseraufbereitungs- und -rückhaltesysteme regelmäßig zu überwachen, um deren optimale Funktion sowie die Einhaltung behördlicher Vorgaben zu gewährleisten.

#### 8. Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Der Lieferant schafft ein absolutes unternehmensweites Ziel für die Verringerung von Treibhausgasemissionen und erstellt einen Bericht zu den Ergebnissen. Der Energieverbrauch sowie alle Treibhausgasemissionen der Geltungsbereiche (Scope) 1 und 2 sowie wesentliche Kategorien von Scope 3 sind nachzuverfolgen, zu dokumentieren und in einem Bericht zu veröffentlichen. Der Lieferant ist angehalten, nach Möglichkeiten zur Verbesserung seiner Energieeffizienz und zur Senkung von Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen zu suchen.

## D. ETHIK

Der Lieferant und seine Beauftragten sind zur Erfüllung ihrer gesellschaftlichen Verpflichtungen und für eine erfolgreiche Positionierung am Markt an die höchsten ethischen Standards gebunden.

#### 1. Geschäftsintegrität

Bei allen Geschäftsaktivitäten sind höchste Integritätsstandards an den Tag zu legen. Der Lieferant verbietet jegliche Form von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung und verfolgt auf diesem Gebiet eine Null-Toleranz-Politik.

#### 2. Verbot der Vorteilsnahme

Bestechungsgelder und sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils dürfen weder versprochen noch angeboten, genehmigt, gewährt oder angenommen werden. In dieses Verbot eingeschlossen sind auch das Versprechen, das Angebot, die Genehmigung, die Gewährung und die Annahme direkter und indirekter geldwerter Zuwendungen durch Dritte mit dem Ziel, eine Geschäftsbeziehung aufzubauen oder zu pflegen, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Die Einhaltung der Gesetze zur Korruptionsbekämpfung ist durch Verfahren zu ihrer Überwachung, Dokumentation und Durchsetzung zu gewährleisten.

#### 3. Weitergabe von Informationen

Alle Geschäftsabläufe müssen transparent durchgeführt und in den Geschäftsunterlagen und Büchern

der Beteiligten korrekt abgebildet werden. Die Weitergabe von Informationen zu den Verfahrensweisen der Beteiligten hinsichtlich Arbeitsweise, Arbeitsschutz, Umweltschutz, Geschäftstätigkeit, Struktur, finanzieller Lage und Leistung unterliegt den einschlägigen Bestimmungen und gängigen Verfahrensweisen der Branche. Fälschung von Unterlagen und Falschdarstellung von Bedingungen oder Arbeitsweisen in der Lieferkette sind nicht zulässig.

#### 4. Geistiges Eigentum

Das Recht am geistigen Eigentum ist zu respektieren. Der Transfer von Technologie- und Know-how muss in einer Weise erfolgen, die das Recht am geistigen Eigentum und Geschäftsgeheimnisse von Kunde und Lieferanten schützt.

#### 5. Fairness in Geschäftstätigkeit, Werbung und Wettbewerb

Die Normen für Fairness in Geschäftstätigkeit, Werbung und Wettbewerb sind einzuhalten.

#### 6. Gewährleistung von Anonymität und Verbot von Repressalien

Es sind Programme zum Schutz von Vertraulichkeit und Anonymität sowie zum Schutz von Whistleblowern<sup>2</sup> auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften innerhalb des gesetzlichen Rahmens in Kraft zu setzen. Der Lieferant muss seiner Belegschaft anhand eines allgemein bekannten Prozesses ermöglichen, Bedenken zu äußern, ohne Nachteile oder Repressalien befürchten zu müssen.

#### 7. Verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen

Der Lieferant gewährleistet entsprechend der Richtlinie von TI zu Konfliktmineralien (Texas Instruments Conflict Mineral Policy Statement) durch entsprechende Bestimmungen sowie die gebotene Sorgfalt bei der Beschaffung und in der Produktkette von Tantal, Zinn, Wolfram, Gold und Kobalt für seine Produktion, dass diese Mineralien entsprechend den Leitlinien der OECD für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten oder einer gleichwertigen Regelung beschafft werden.

#### 8. Datenschutz

Der Lieferant verpflichtet sich, den angemessenen Erwartungen seiner Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden, Verbrauchern und Arbeitskräften bezüglich des Schutzes personenbezogener Informationen gerecht zu werden. Der Lieferant hat bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe personenbezogener Daten die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit sowie die einschlägigen behördlichen Bestimmungen zu beachten.

## E. MANAGEMENTSYSTEME

Der Lieferant übernimmt oder errichtet ein Managementsystem, dessen Geltungsbereich dem vorliegenden Kodex entspricht. Dieses Managementsystem muss Folgendes gewährleisten: (a) Einhaltung der einschlägigen Gesetze, Bestimmungen und Kundenanforderungen hinsichtlich der betrieblichen Abläufe und Produkte; (b) Einhaltung dieses Kodex; (c) Erkennung und Minderung von Betriebsrisiken im Hinblick auf diesen Kodex. Es sollte darüber hinaus zur kontinuierlichen Verbesserung beitragen.

Das Managementsystem muss folgende Elemente enthalten:

#### 1. Verpflichtung des Unternehmens

Von der Geschäftsführung bestätigte Grundsatzklärungen des Unternehmens zu Menschenrechten, Arbeitsschutz, Umweltschutz, Ethikrichtlinien mit den entsprechenden Verpflichtungen zu Sorgfalt und ständiger Verbesserung. Diese Grundsatzklärungen sind der Belegschaft über zugängliche Kanäle in einer für sie verständlichen Sprache mitzuteilen und zu veröffentlichen.

#### 2. Pflichten und Verantwortung der Geschäftsleitung

Eindeutige Benennung der höheren Führungskräfte und Vertreter des Unternehmens, die für die Einführung der Managementsysteme und der damit in Verbindung stehenden Programme verantwortlich sind. Der Zustand des Managementsystems ist durch die Unternehmensführung in regelmäßigen

---

<sup>2</sup> Whistleblower: Person, die Angaben über das unzulässige Verhalten einer Arbeits- oder einer Führungskraft eines Unternehmens oder eines Amtsträgers oder einer amtlichen Stelle macht.

Abständen zu überprüfen.

3. **Gesetzliche Bestimmungen und Kundenanforderungen**  
Ein Verfahren zur Ermittlung, Überwachung und zum besseren Verständnis der einschlägigen Gesetze, Bestimmungen und Kundenanforderungen einschließlich der Bestimmungen dieses Kodex.
4. **Risikobewertung und Risikomanagement**  
Ein Prozess, mit dem die Einhaltung der geltenden Gesetze, die Arbeits- und Umweltschutzprozesse<sup>3</sup>, Arbeitsweisen und ethische Risiken sowie die Gefahren von Verstößen gegen Menschenrechts- und Umweltschutzbestimmungen in Verbindung mit der Unternehmenstätigkeit des Lieferanten ermittelt werden. Der Lieferant ermittelt die relative Bedeutung jedes Risikos und setzt geeignete Prozesse und Maßnahmen zur Minderung der erkannten Risiken und zur Gewährleistung der gesetzlichen Vorschriften um.
5. **Verbesserungsziele**  
Schriftlich formulierte Leistungsziele, Zielvorgaben und Pläne zur Verbesserung der Leistung des Lieferanten in den Bereichen Soziales, Umwelt und Arbeitsschutz, einschließlich einer regelmäßigen Bewertung der Leistung beim Erreichen dieser Ziele.
6. **Schulungen**  
Schulungsprogramme für Führungskräfte und Mitarbeiter zur Umsetzung der Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele sowie zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze und behördlichen Bestimmungen.
7. **Kommunikation**  
Ein Prozess für die Weitergabe von klaren und genauen Informationen zu den Richtlinien, Vorgehensweisen, Erwartungen und Leistungen des Lieferanten oder von TI an Arbeitskräfte, Lieferanten und Kunden.
8. **Beteiligung von Arbeitskräften/Stakeholdern und Zugang zu Entschädigung**  
Laufende Prozesse für die beiderseitige Kommunikation mit Arbeitskräften, deren Vertretern und anderen Stakeholdern, wann immer das wichtig oder notwendig erscheint. Der Prozess sollte auf die Einholung von Feedback zu den im vorliegenden Kodex behandelten betrieblichen Vorgehensweisen und Bedingungen abzielen und eine laufende Verbesserung fördern. Für die Arbeitskräfte muss ein sicheres Umfeld geschaffen werden, in dem sie Beschwerden und Feedback ohne Angst vor Benachteiligung oder Repressalien abgeben können. Eine Möglichkeit zur anonymen Äußerung von Beschwerden ist wünschenswert, aber nicht obligatorisch.
9. **Audits und Bewertungen**  
Regelmäßige Selbstbewertungen und Audits durch TI oder Dritte zur Gewährleistung der Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen, dieses Kodex und der vertraglich festgelegten Kundenanforderungen im Hinblick auf die soziale und ökologische Verantwortung.
10. **Verfahren für Korrekturmaßnahmen**  
Verfahren zur zeitnahen Beseitigung von Unzulänglichkeiten, die im Rahmen interner oder externer Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt wurden.
11. **Dokumentation und Aufzeichnungen**  
Erstellung und Pflege von Dokumenten und Aufzeichnungen zur Gewährleistung der Einhaltung behördlicher Vorschriften und der Erfüllung von Unternehmensanforderungen unter Wahrung des Datenschutzes.
12. **Verantwortung des Lieferanten**  
Verfahren, um dem Lieferanten die Bestimmungen dieses Kodex zu verdeutlichen und deren Einhaltung durch den Lieferanten zu überwachen.

---

<sup>3</sup> In eine Bewertung der Risiken in den Bereichen Umwelt und Arbeitsschutz sind die Produktionsbereiche, Lager und Aufbewahrungsorte, Hilfsanlagen für Werke/Einrichtungen, Labore und Prüfbereiche, sanitäre Anlagen (Toiletten), Küche/Cafeteria sowie Unterkünfte/Wohnheime für Arbeitskräfte einzubeziehen.



## QUELLENACHWEIS

Die folgenden Standards wurden bei der Erarbeitung dieses Kodex verwendet. Sie können eine nützliche Quelle für weiterführende Informationen sein.

### Normen und Konventionen:

- [Grundprinzipien der ILO](#)
  - Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr.87)
  - Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, 1949 (Nr.98)
  - Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit, 1930 (Nr.29)
  - Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr.105)
  - Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973 (Nr.138)
  - Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr.182)
  - Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1999 (Nr.100)
  - Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (Nr.111)
  - Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981 (Nr.155) und Übereinkommen über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006 (Nr.187)
- [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas](#) (Leitlinien der OECD für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten)
- [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#) (OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen)
- [UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte](#)
- [Allgemeine Erklärung der Menschenrechte](#)
- [Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption](#)
- [UN-Kinderrechtskonvention](#)
- [UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau](#)
- [Globaler Pakt der Vereinten Nationen](#)

### Weitere Referenzen:

- [Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act](#) (Dodd-Frank-Gesetz zur Reform der Wall Street und des Verbraucherschutzes)
- [Eco Management and Audit Scheme](#)
- [Ethical Trading Initiative](#)
- [Verhaltenscodex der ILO Code zu Sicherheit und Arbeitsschutz](#)
- ISO 14001 und zugehörige Normen – Umweltmanagement
- ISO 45001:2018 – Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- [National Fire Protection Association](#)
- Social Accountability International (SAI)
  - SA 8000
- [United States Federal Acquisition Regulation](#)