

Amphenol Verhaltenskodex für Lieferanten

1. ZWECK

Amphenol verpflichtet sich zu ethischem Verhalten, Integrität und Compliance bei seiner gesamten weltweiten Geschäftstätigkeit. Amphenol schätzt seine Beziehungen zu seinen Lieferanten und versucht, mit denjenigen zusammenzuarbeiten, die dieselben Verpflichtungen teilen und die in diesem Verhaltenskodex für Lieferanten („SCOC“) festgelegten Anforderungen erfüllen.

Die Mitgliedschaft von Amphenol in der Responsible Business Alliance (RBA) spiegelt sein Engagement für ethisches Verhalten wider. Der RBA-Verhaltenskodex legt „Standards fest, um zu gewährleisten, dass die Arbeitsbedingungen in der Elektronikindustrie oder in Branchen, in denen Elektronik eine Schlüsselkomponente ist und ihre Lieferketten sicher sind, dass die Arbeitnehmer mit Respekt und Würde behandelt werden und dass die Geschäftstätigkeit umweltverträglich und ethisch einwandfrei durchgeführt wird.“

Die Lieferanten von Amphenol (die „Lieferanten“) sind Organisationen oder Personen, die Amphenol Produkte oder Dienstleistungen liefern oder Geschäfte für Amphenol tätigen oder im Namen von Amphenol handeln. Die Lieferkettenpartner von Amphenol sind ein integraler Bestandteil des Unternehmenserfolgs und spiegeln das Unternehmen insgesamt wider. Der SCOC legt Mindeststandards fest und Amphenol erwartet von jedem seiner Lieferanten, dass er sich an diese hält. Der SCOC basiert auf dem RBA-Verhaltenskodex, enthält aber auch zusätzliche Amphenol-Anforderungen. Amphenol erwartet von seinen Lieferanten (und ihren jeweiligen Mitarbeitern, Subunternehmern und Lieferanten), dass sie die Anforderungen des SCOC innerhalb ihrer Lieferketten erfüllen.

Dieser SCOC kann Bestimmungen enthalten, die durch lokale Gesetze, Verordnungen oder gesetzliche Verpflichtungen ersetzt werden. Lieferantenvereinbarungen unterliegen vertraglichen Bedingungen, jedoch gelten im Falle eines Konflikts zwischen diesem SCOC und den Bedingungen eines Vertrags die im SCOC festgelegten Verpflichtungen, sofern im Vertrag nicht ausdrücklich etwas anderes angegeben ist. Amphenol möchte Beziehungen zu Lieferanten aufbauen und pflegen, die eine feste Verpflichtung zu diesem SCOC nachweisen, und behält sich das Recht vor, jeden Vertrag und jede Vereinbarung zu kündigen, wenn Amphenol bestätigt, dass ein Lieferant einen Teil des SCOC verletzt hat.

2. GELTUNGSBEREICH

Lieferanten müssen die Einhaltung des SCOC bei allen ihren geschäftlichen Transaktionen gewährleisten. Lieferanten, die einen Sub-Tier-Lieferanten, Subunternehmer oder eine Zeitarbeitsagentur einsetzen, müssen auch deren Konformität mit dem SCOC gewährleisten.

3. DEFINITIONEN

3.1. Gebundene Arbeit

Eine Praxis, in der Arbeitnehmer gezwungen sind, für einen bestimmten Zeitraum einem Arbeitgeber Arbeit zu leisten, mit wenig oder gar keiner Bezahlung, oft als eine Möglichkeit, eine Schuld abzuführen. Auch bekannt als Schuldknechtschaft.

3.2. Kinderarbeit

Jede Person unter dem für den Abschluss der obligatorischen Ausbildung vorgeschriebenen Alter, unter dem Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit in dem Land oder jünger als 15 Jahre, je nachdem, welches Alter am höchsten ist.

3.3. Körperliche Züchtigung

Disziplinarmaßnahmen in Form von körperlicher Züchtigung, die dazu bestimmt sind, Schaden oder Schmerzen zu verursachen.

3.4. Lohnreduzierung als Disziplinarmaßnahme

Gehaltsabzüge, Bußgelder oder Kontoabhebungen, die als Disziplinarmaßnahme verwendet werden. Ein Gehaltsabzug entsprechend der Zeit, die nicht gearbeitet wird, gilt nicht als Disziplinarlohnabzug.

3.5. Notfall oder außergewöhnliche Situationen

Unvorhersehbare Ereignisse oder Situationen, die nicht geplant oder vorhergesehen werden können, die dazu führen, dass Überstunden gesetzliche oder RBA-spezifische Grenzwerte überschreiten.

3.6. Zwangsarbeit

Arbeit oder Dienstleistung, die eine Person nicht freiwillig angeboten hat, sondern deren Durchführung unter Androhung von Vergeltungsmaßnahmen, Strafe oder Schuldentrückzahlung erfolgt.

3.7. Erzwungene Arbeit

Ein Arbeitnehmer unter Vertrag für einen bestimmten Zeitraum für eine andere Person zu arbeiten, oft ohne Lohn, im Austausch für Unterkunft, Essen, andere Grundbedürfnisse und / oder freien Durchgang in ein neues Land.

3.8. Arbeit im Gefängnis (explorativ)

Zwingt Häftlinge, für profit-machende Unternehmen zu arbeiten, entweder direkt oder durch die Vergabe von Gefängnisarbeitsverträgen.

3.9. Menschenhandel

Die Handlung oder Praxis, Menschen illegal von einem geografischen Gebiet in ein anderes zu transportieren, typischerweise zum Zweck von Zwangsarbeit oder sexueller Ausbeutung.

3.10. Whistleblower

Jede Person, die eine Offenlegung über unzulässiges Verhalten eines Mitarbeiters oder leitenden Angestellten eines Unternehmens oder eines öffentlichen Amtsträgers oder einer offiziellen Einrichtung vornimmt.

4. ARBEIT

Amphenol verpflichtet sich, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu wahren und sie mit Würde und Respekt zu behandeln.

4.1. Freie Wahl der Beschäftigung

Zwangsarbeit, gebundene Arbeit (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Arbeitsverpflichtung, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel sind nicht erlaubt. Dabei inbegriffen sind die Beförderung, Beherbergung, Rekrutierung, das Übertragen oder die Entgegennahme von Personen aufgrund von Bedrohung, Gewalt, Zwang, Entführung oder Betrug für Arbeits- oder Dienstleistungszwecke. Es darf weder unzumutbare Einschränkungen hinsichtlich der Bewegungsfreiheit der Mitarbeiter in der Einrichtung noch unzumutbare Einschränkungen hinsichtlich des Betretens oder Verlassens der Unternehmenseinrichtungen, einschließlich u. U. der Arbeiterwohnheime oder Quartiere, geben. Im Rahmen des Einstellungsprozesses müssen alle Arbeitnehmer einen schriftlichen Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache oder einer Sprache, die sie leicht verstehen können, erhalten. Dieser enthält eine Beschreibung der Beschäftigungsbedingungen. Ausländische Gastarbeiter müssen den Arbeitsvertrag erhalten, bevor sie ihr Herkunftsland verlassen, und es dürfen keine Substitution oder Änderung(en) im Arbeitsvertrag vorgenommen werden, es sei denn, diese Änderungen dienen der Erfüllung lokaler Gesetze und Schaffung gleicher oder besserer Bedingungen. Sämtliche Arbeit muss freiwillig erbracht werden und die Mitarbeiter dürfen die Arbeitsstelle jederzeit verlassen oder ihr Beschäftigungsverhältnis ungestraft kündigen, wenn die im Arbeitsvertrag festgelegte Kündigungsfrist eingehalten wird. Arbeitgeber und Vermittler dürfen Ausweis- oder Einwanderungspapiere von Mitarbeitern, wie z. B. von der Regierung ausgestellte Ausweise, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse, nicht einbehalten oder zerstören, verstecken, konfiszieren oder den Zugriff darauf verhindern, sofern diese Einbehaltung nicht gesetzlich vorgeschrieben ist. In diesem Fall darf den Arbeitnehmern zu keinem Zeitpunkt der Zugriff auf ihre Dokumente verweigert werden. Von Mitarbeitern darf nicht verlangt werden, die Personalbeschaffungskosten des Lieferanten, dessen Vertreters und/oder Untervertreters oder andere Gebühren im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung zu zahlen. Wenn festgestellt wird, dass solche Gebühren von Mitarbeitern erhoben wurden, werden diese dem Mitarbeiter zurückgezahlt.

4.2. Junge Mitarbeiter

Lieferanten dürfen keine Kinderarbeit verwenden. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf jede Person unter dem Alter von 15 Jahren oder unter dem Alter für den Abschluss der obligatorischen Ausbildung oder unter dem Mindestalter für die Beschäftigung im Land, je nachdem, welche Zahl am größten ist. Die Teilnehmer müssen einen geeigneten Mechanismus zur Überprüfung des Alters der Arbeitnehmer implementieren. Die Verwendung legitimer Programme zum Lernen am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Verordnungen einhalten, wird unterstützt. Arbeitnehmer unter 18 Jahren (Jugendarbeiter) dürfen keine Arbeit ausführen, die ihre Gesundheit oder Sicherheit aller Wahrscheinlichkeit nach gefährden wird, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Lieferanten müssen die ordnungsgemäße Verwaltung der Werkstudenten durch ordnungsgemäße Pflege der Studentenunterlagen, strenge Due Diligence von Bildungspartnern und den Schutz der Rechte der Studenten in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Verordnungen gewährleisten. Lieferanten müssen allen Werkstudenten angemessene Unterstützung und Schulung bieten. Wo keine lokalen Gesetze vorliegen, muss der Lohntarif von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens derselbe sein wie der anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen. Wenn Kinderarbeit identifiziert wird, muss Unterstützung/Wiedergutmachung bereitgestellt werden.

4.3. Arbeitsstunden

Die Arbeitsstunden dürfen das durch lokales Recht festgelegte Maximum nicht überschreiten. Alle Überstunden müssen freiwillig sein. Darüber hinaus müssen Arbeitnehmern Mindestpausen und Ruhezeiten gemäß lokalem Recht erlaubt sein.

4.4. Löhne und Sonderleistungen

Die Vergütung der Mitarbeiter muss den geltenden lokalen Lohngesetzen entsprechen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebener Sozialleistungen. In Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen müssen die Arbeitnehmer für Überstunden zu Lohnsätzen bezahlt werden, die höher als die regulären Stundensätze sind. Lohnkürzungen als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jeden Abrechnungszeitraum müssen Mitarbeiter eine zeitnahe und verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um eine korrekte Vergütung für die erbrachte Arbeit festzustellen. Jegliche Nutzung von temporärer, entsandter und ausgelagerter Arbeit muss innerhalb der Grenzen des lokalen Rechts liegen.

4.5. Menschenwürdige Behandlung

Eine brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig; dazu gehören geschlechtsbedingte Brutalität, sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Züchtigung, mentale oder physische Nötigung, Bullying, öffentliche Beschämung oder verbale Angriffe. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden.

4.6. Nichtdiskriminierung/Nichtbelästigung

Lieferanten sollten sich verpflichten, ihrer Belegschaft gegenüber keine Belästigung und rechtswidrige Diskriminierung auszuüben. Diskriminierung oder Belästigung durch Unternehmen aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, ethnischer Herkunft oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, abgedecktem Veteranenstatus, geschützten genetischen Informationen oder Familienstand bei Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie Löhnen, Beförderungen, Belohnungen und Zugang zu Schulungen, ist nicht zulässig. Den Mitarbeitern muss eine angemessene Einrichtung für religiöse Praktiken zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen Untersuchungen und medizinischen Tests, einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests, unterzogen werden, die auf diskriminierende Weise verwendet werden könnten.

4.7. Vereinigungsfreiheit

Im Einklang mit den lokalen Gesetzen müssen Lieferanten das Recht aller Mitarbeiter respektieren, nach Wahl Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten, an Tarifverhandlungen teilzunehmen, sich friedlich zu versammeln, wie auch das Recht der Mitarbeiter, nicht an diesen Aktivitäten teilzunehmen. Mitarbeiter und/oder ihre Vertreter müssen in der Lage sein, der Geschäftsleitung Ideen und Bedenken im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken ohne Angst vor Diskriminierung, Vergeltungsmaßnahmen, Einschüchterung oder Belästigung offen mitzuteilen.

5. GESUNDHEIT und SICHERHEIT

Amphenol ist sich bewusst, dass neben der Minimierung der Inzidenz von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Konsistenz der Produktion und die Arbeitsbindung sowie die Arbeitsmoral verbessert. Amphenol ist sich auch bewusst, dass der fortlaufende Input und die Weiterbildung der Mitarbeiter für die Identifizierung und Lösung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz unerlässlich sind.

Lieferanten müssen die geltenden Gesundheits- und Sicherheitsverordnungen einhalten und die Gesundheits- und Sicherheitsleistung kontinuierlich verbessern.

5.1. Sicherheit am Arbeitsplatz

Die potenzielle Exposition der Arbeitnehmer gegenüber Gesundheits- und Sicherheitsgefahren (chemische, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge, und Sturzgefahren etc.) muss identifiziert, bewertet und mit der Hierarchie der Kontrollen, die die Beseitigung der Gefahr umfasst, abgeschwächt werden. Dazu gehört auch das Ersetzen von Prozessen oder Materialien, Kontrolle durch richtige Gestaltung, Implementierung von technischen und administrativen Kontrollen, vorbeugende Wartung, und sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Aussperrung/Tagout) und die Bereitstellung von fortlaufenden Schulungen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheit. Wenn Gefahren auf diese Weise nicht angemessen kontrolliert werden können, müssen den Arbeitern geeignete, gut gewartete, persönliche Schutzausrüstungen und Schulungen zu den Risiken im Zusammenhang mit diesen Gefahren zur Verfügung gestellt werden. Es müssen auch angemessene Schritte unternommen werden, um schwangere Frauen/stillende Mütter keinen hochriskanten Arbeitsbedingungen auszusetzen. Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für schwangere Frauen und stillende Mütter, einschließlich derer, die mit ihren Arbeitsaufgaben verbunden sind, sind zu entfernen oder zu reduzieren und angemessene Vorkehrungen für stillende Mütter müssen geboten werden.

5.2. Bereitschaft im Notfall

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse müssen identifiziert und bewertet und ihre Auswirkungen durch die Implementierung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren, einschließlich Notfallmeldung, Mitarbeiterbenachrichtigung und Evakuierungsverfahren, Mitarbeiterschulungen und Übungen, minimiert werden. Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder wie vom lokalem Recht vorgeschrieben durchgeführt werden, je nachdem, welche Regelung strenger ist. Notfallpläne sollten auch geeignete Ausrüstung zur Branderkennung und -unterdrückung, klare und ungehinderte Austritts- und angemessene Ausstiegseinrichtungen, Kontaktinformationen für Notfallhelfer und Rettungspläne umfassen. Derartige Pläne und Verfahren müssen sich darauf konzentrieren, Schäden an Leben, Umwelt und Eigentum zu minimieren.

5.3. Arbeitsunfall und Krankheit

Die Lieferanten müssen Verfahren und Systeme einrichten, um Verletzungen und Krankheiten am Arbeitsplatz zu verhindern, zu verwalten, zu verfolgen und Verletzungen am Arbeitsplatz und Krankheit zu melden, einschließlich Bestimmungen zur Förderung der Meldung von Verletzungen und Krankheitsfällen durch Arbeiter, zur Bereitstellung notwendiger medizinischer Behandlung, zur Untersuchung von Fällen und zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen zur Beseitigung ihrer Ursachen und zur Erleichterung der Rückkehr von Arbeitnehmern zur Arbeit.

5.4. Industrielle Hygiene

Lieferanten müssen die Exposition gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Substanzen gemäß der Hierarchie der Kontrollen identifizieren, bewerten und kontrollieren. Wenn potenzielle Gefahren identifiziert wurden, müssen die Teilnehmer nach Möglichkeiten suchen, die potenziellen Gefahren zu beseitigen und/oder zu reduzieren. Wenn die Beseitigung oder Reduzierung der Gefahren nicht durchführbar ist, müssen potenzielle Gefahren durch ordnungsgemäße Design-, Engineering- und administrative Kontrollen kontrolliert werden. Wenn Gefahren auf diese Weise nicht ausreichend kontrolliert werden können, muss den Mitarbeitern eine geeignete, gut gewartete, persönliche Schutzausrüstung (PSA) und Schulung zu deren Verwendung bereitgestellt werden. Die Schutzprogramme müssen Schulungen zu den Risiken im Zusammenhang mit diesen Gefahren umfassen.

5.5. Körperlich anspruchsvolle Arbeit

Die Exposition der Arbeiter gegenüber den Gefahren körperlich anspruchsvoller Aufgaben, einschließlich der manuellen Materialhandhabung und schweren oder sich wiederholenden Hebens, längeren Stehens und hochgradig sich wiederholender oder kraftaufwändiger Montageaufgaben, muss identifiziert, bewertet und kontrolliert werden.

5.6. Schutz an Maschinen

Die Produktion und andere Maschinen müssen auf Sicherheitsrisiken bewertet werden. Physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Barrieren müssen überall dort zur Verfügung gestellt und ordnungsgemäß gewartet werden, wo Maschinen eine Verletzungsgefahr für die Arbeiter darstellen.

5.7. Sanitäranlagen, Lebensmittel und Wohnen

Lieferanten müssen den Arbeitskräften zu jeder Zeit verfügbare, saubere Sanitäranlagen, Trinkwasser und Einrichtungen zur hygienischen Zubereitung, Aufbewahrung und Einnahme von Mahlzeiten bereitstellen. Wohnunterkünfte für Arbeitskräfte, die der Lieferant oder ein Arbeitsvermittler bereitstellt, müssen gepflegt, sauber und sicher sein, über geeignete Notausgänge, heißes Wasser zum Baden oder Duschen sowie angemessene Beleuchtungs-, Heiz- und Lüftungsanlagen und individuell gesicherten Platz zur Aufbewahrung von privaten Dingen und Wertgegenständen verfügen sowie hinreichend privaten Raum bieten. Zutritts- und Ausgangsrechte müssen vernünftig geregelt sein.

5.8. Kommunikation zu Gesundheit und Sicherheit

Arbeitnehmer haben Anspruch auf angemessene Informationen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie auf Schulung in ihrer Muttersprache oder einer leicht verständlichen Sprache im Hinblick auf alle identifizierten Gefahren am Arbeitsplatz, denen sie ausgesetzt sind, einschließlich u. a. mechanischer, chemischer, elektrischer, physischer und Brandgefahren. Gesundheits- und sicherheitsbezogene Informationen müssen gut sichtbar an einem für Mitarbeiter erkennbaren und zugänglichen Ort angebracht werden. Alle Mitarbeiter müssen vor Beginn der Arbeit und danach regelmäßig geschult werden. Arbeiter müssen ermutigt werden, Sicherheitsbedenken ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

6. UMWELT

Amphenol ist sich bewusst, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Produkten von Weltklasse ist. Lieferanten müssen die Umweltauswirkungen identifizieren und negative Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen innerhalb ihrer Produktionsabläufe, bei gleichzeitigem Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit, auf ein Minimum beschränken. Lieferanten müssen die geltenden Umweltverordnungen einhalten und die Umweltleistung kontinuierlich verbessern.

6.1. Umweltgenehmigungen und Berichterstattung

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen, Zulassungen, Zertifizierungen und Registrierungen sind einzuholen, zu pflegen und auf dem aktuellen Stand zu halten und ihre betrieblichen und Berichtspflichten müssen befolgt werden.

6.2. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Reduzierung von Ressourcen

Die Nutzung von Ressourcen und die Erzeugung von Abfällen aller Art, einschließlich Luft, Wasser und Energie, müssen an der Quelle oder durch Praktiken wie Hinzufügen von Geräten zur Verschmutzungskontrolle, Ändern von Produktions-, Wartungs- und Einrichtungsprozessen, Austausch von Materialien, Konservierung, Wiederverwendung, Recycling oder mit anderen Mitteln minimiert oder eliminiert werden.

6.3. Gefährliche Stoffe

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

6.4. Fester Abfall

Lieferanten müssen einen systematischen Ansatz implementieren, um gefährliche und ungefährliche Abfälle zu identifizieren, zu verwalten, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln.

6.5. Luftemissionen

Die Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, Ätzmitteln, Partikeln, ozonabbauenden Substanzen und Verbrennungsnebenprodukten, die durch den Betrieb erzeugt werden, müssen gemäß den Genehmigungsbedingungen vor der Entladung charakterisiert, routinemäßig überwacht, kontrolliert und behandelt werden. Lieferanten müssen eine routinemäßige Überwachung der Leistung ihrer Systeme zur Kontrolle der Luftemissionen durchführen.

6.6. Produkt-Compliance und Materialeinschränkungen

Lieferanten müssen alle geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen bezüglich des Verbots oder der Beschränkung bestimmter Substanzen in Produkten und Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung, einhalten.

6.7. Wassermanagement

Lieferanten müssen einen systematischen Ansatz zur verantwortungsvollen Handhabung von Wasserentnahmen und -ableitungen in Übereinstimmung mit den geltenden Verordnungen und Genehmigungsbedingungen implementieren und den Wasserschutz fördern.

6.8. Energiemanagement

Lieferanten müssen einen systematischen Ansatz zur Verfolgung und zum verantwortungsvollen Management des Energieverbrauchs implementieren und die Energieeffizienz im Bestreben der Reduzierung der Treibhausgasemissionen (THG) verbessern.

7. ETHIK

Amphenol erwartet von seinen Lieferanten, dass sie sich bei all ihren Geschäftstätigkeiten den höchsten Standards ethischen Verhaltens verpflichten und diese einhalten.

7.1. Integrität des Unternehmens

Bei allen geschäftlichen Interaktionen sind die höchsten Integritätsstandards einzuhalten. Lieferanten müssen über eine Null-Toleranz-Richtlinie verfügen und alle Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung verbieten.

7.2. Keine unrechtmäßigen Vorteile

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung unangemessener oder unzulässiger Vorteile mit Amphenol dürfen nicht versprochen, angeboten, autorisiert, gegeben oder akzeptiert werden. Dieses Verbot umfasst das Versprechen, Anbieten, Autorisieren, Geben oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt durch einen Dritten, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, Geschäfte an eine Person zu leiten oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Überwachung und Durchsetzungsverfahren müssen implementiert werden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten.

7.3. Offenlegung von Informationen

Alle geschäftlichen Transaktionen sollten transparent durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen des Lieferanten korrekt widerspiegelt werden. Informationen zu Arbeit, Gesundheit und Sicherheit, Umweltpraktiken, Geschäftsaktivitäten, Struktur, finanzieller Situation und Leistung der Teilnehmer müssen in Übereinstimmung mit den geltenden Verordnungen und den geltenden Branchenpraktiken offengelegt werden. Die Fälschung von Aufzeichnungen und die falsche Darstellung von Bedingungen oder Praktiken in der Lieferkette sind nicht akzeptabel.

7.4. Geistiges Eigentum

Die Rechte an geistigem Eigentum sind zu respektieren; der Transfer von Technologie und Know-how ist auf eine Weise durchzuführen, die die Rechte an geistigem Eigentum schützt, und Kunden- und Lieferanteninformationen sind zu schützen.

7.5. Faires Geschäft, Werbung und Wettbewerb

Standards für faires Geschäft, Werbung und Wettbewerb sind einzuhalten.

7.6. Schutz der Identität und Nichtvergeltung

Programme, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Hinweisgebern des Lieferanten und Mitarbeitern gewährleisten, sind zu pflegen, sofern dies nicht gesetzlich verboten ist. Lieferanten sollten einen kommunizierten Prozess für ihr Personal haben, damit Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen geäußert werden können.

7.7. Verantwortliche Beschaffung von Mineralien

Lieferanten müssen eine Richtlinie annehmen und eine Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Quelle und der Verwahrungskette des Tantals, Zinns, Wolframs, Golds, Kobalts und Glimmers in den Produkten, die sie herstellen, ausüben, um angemessen zu gewährleisten, dass diese Materialien auf eine Weise beschafft werden, die mit den Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortungsvolle Lieferketten von Mineralien aus Konflikts- und Hochrisikogebieten übereinstimmt oder einem ähnlichen, anerkannten Sorgfaltsumrahmenwerk entspricht. Lieferanten müssen die Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Quelle und der Verwahrungskette dieser Mineralien anwenden und Amphibol auf Anfrage ihre Sorgfaltspflichtmaßnahmen zur Verfügung stellen. Lieferanten müssen auf Anfrage die aktuellste Version ihrer Vorlage zur Meldung von Konfliktmineralien (CMRT), der Vorlage zur Meldung von Kobalt (CRT) oder der EMRT-Vorlage zur erweiterten Mineralberichterstattung bereitstellen.

7.8. Datenschutz

Lieferanten verpflichten sich, die angemessenen Erwartungen an die Privatsphäre von Personendaten aller Personen, mit denen sie Geschäfte tätigen, zu schützen, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter. Lieferanten müssen die Gesetze zum Datenschutz und zur Informationssicherheit sowie aufsichtsrechtliche Anforderungen einhalten, wenn personenbezogene Daten erhoben, gespeichert, verarbeitet, übermittelt und weitergegeben werden.

8. MANAGEMENTSYSTEME

Lieferanten müssen ein Managementsystem annehmen oder einrichten, dessen Umfang mit dem Inhalt dieses Kodex im Einklang steht. Das Managementsystem soll Folgendes gewährleisten: (a) Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen im Zusammenhang mit den Betriebsabläufen und Produkten des Lieferanten; (b) Einhaltung dieses SCOC und (c) Identifizierung und Minderung von operativen Risiken im Zusammenhang mit diesem SCOC. Es sollte auch kontinuierliche Verbesserung erleichtern.

8.1. Verpflichtung des Unternehmens

Eine Erklärung zur Unternehmensrichtlinie zur sozialen und ökologischen Verantwortung, die das Engagement des Lieferanten für Compliance und kontinuierliche Verbesserung bekräftigt, von der Geschäftsleitung unterstützt und in der Einrichtung in der Landessprache veröffentlicht wird.

8.2. Rechenschaft und Verantwortung des Managements

Lieferanten müssen den Senior Executive und den/die Vertreter des Unternehmens, die für die Gewährleistung der Implementierung der Managementsysteme und der zugehörigen Programme verantwortlich sind, eindeutig identifizieren. Die Geschäftsleitung muss den Status des Managementsystems regelmäßig überprüfen.

8.3. Rechtliche und Kundenanforderungen

Ein Prozess zur Identifizierung, Überwachung und zum Verständnis der geltenden Gesetze, Verordnungen und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen dieses SCOC.

8.4. Risikobewertung und Risikomanagement

Ein Prozess zur Identifizierung der rechtlichen Compliance in Bezug auf Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (Environmental, Health and Safety, EHS), Arbeits- und Ethikrisiken im Zusammenhang mit den Tätigkeiten des Lieferanten. Bestimmung der relativen Bedeutung für jedes Risiko und Umsetzung geeigneter verfahrenstechnischer und physischer Kontrollen der identifizierten Risiken und Sicherstellung der Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften.

8.5. Verbesserungsziele

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

8.6. Schulung

Programme zur Schulung von Vorgesetzten und Arbeitnehmern zur Umsetzung der Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele des Lieferanten und zur Erfüllung der geltenden rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

8.7. Kommunikation

Ein Prozess zur Kommunikation klarer und präziser Informationen über die Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistung des Lieferanten an Arbeitnehmer, Lieferanten und Kunden.

8.8. Feedback der Arbeitnehmer, Teilnahme und Beschwerden

Laufende Prozesse, einschließlich eines effektiven Beschwerdemechanismus, um das Verständnis der Mitarbeiter zu bewerten und Feedback zu oder Verstöße gegen Praktiken und Bedingungen zu erhalten, die von diesem SCOC abgedeckt werden, und um kontinuierliche Verbesserung zu fördern. Arbeitern muss ein sicheres Umfeld gegeben werden, damit Beschwerden und Feedback ohne Angst vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen erfolgen können.

8.9. Audits und Bewertungen

Regelmäßige Selbsteinschätzungen zur Gewährleistung der Konformität mit rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen, dem Inhalt des SCOC und den vertraglichen Kundenanforderungen im Zusammenhang mit sozialer und ökologischer Verantwortung.

8.10. Prozess der Korrekturmaßnahmen

Ein Prozess zur rechtzeitigen Korrektur von Mängeln, die durch interne oder externe Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen identifiziert werden.

8.11. Dokumentation u. Aufzeichnungen

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

8.12. Verantwortung des Lieferanten

Ein Prozess zur Kommunikation von SCOC-Anforderungen an Lieferanten und zur Überwachung der Lieferanten-Compliance mit dem SCOC.

9. ÜBERPRÜFUNG DER EINHALTUNG

Von Lieferanten und ihren Mitarbeitern, Vertretern, Untervertretern und Unterauftragnehmern wird erwartet, dass sie sich während der Geschäftstätigkeit mit oder im Namen von Amphenol an diesen SCOC halten. Lieferanten müssen ihren Amphenol-Kontakt (oder ein Mitglied der Amphenol-Geschäftsführung) innerhalb von 3 Werktagen informieren, wenn sich eine Situation entwickelt, die dazu führt, dass der Lieferant gegen diesen SCOC verstößt. Obwohl von den Lieferanten von Amphenol erwartet wird, dass sie sich selbst überwachen und ihre Einhaltung dieses SCOC nachweisen, kann Amphenol Lieferanten oder die Einrichtungen von Lieferanten überprüfen, um die Compliance zu bestätigen. Es wird erwartet, dass alle Anfragen nach Informationen von Amphenol beantwortet, dass an Schulungen zu diesem SCOC wie angeboten teilgenommen oder allen zusätzlichen Verpflichtungen in einer Vereinbarung mit Amphenol, die über diesen SCOC hinausgehen, nachgekommen wird.

10. MECHANISMUS DER BERICHTERSTATTUNG

Um fragwürdiges Verhalten oder einen möglichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex für Lieferanten zu melden, werden Sie aufgefordert, mit Ihrem primären Amphenol-Kontakt bei der Lösung Ihres Anliegens zusammenzuarbeiten. Wenn dies nicht möglich oder angemessen ist, wenden Sie sich bitte über eine der folgenden Methoden an Amphenol:

Telefon: +1 (203) 265-8555

E-Mail: legaldepartment@amphenol.com

Post: Legal Department
Amphenol Corporation
358 Hall Avenue
Wallingford, CT 06492 USA

Amphenol wird die Vertraulichkeit soweit wie möglich wahren und keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen tolerieren, die in gutem Glauben um Rat nachsuchen oder fragwürdiges Verhalten oder einen möglichen Verstoß gegen dieses SCOC gemeldet haben.



R. Adam Norwitt
Direktor und Chief Executive Officer