

Amphenol

Richtlinie für verantwortungsbewusste Arbeit von Lieferanten

Amphenol verpflichtet sich, die Menschenrechte in unseren Betrieben weltweit und in unserer Lieferkette zu respektieren. Diese Richtlinie für verantwortungsbewusste Arbeit von Lieferanten legt Standards fest, um zu gewährleisten, dass die Arbeitsbedingungen bei Lieferanten sicher sind und dass die Arbeitnehmer mit Würde und Respekt behandelt werden. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie bei ihrer Geschäftstätigkeit die nachfolgend beschriebenen Standards einhalten. Der [Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance](#) diene als Leitfaden für diese Richtlinie. Von unseren Lieferanten als unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die in dieser Richtlinie für verantwortungsbewusste Arbeit von Lieferanten festgelegten Anforderungen erfüllen und gewährleisten, dass diese Standards innerhalb ihrer Lieferketten eingehalten werden.

Die Standards sind:

1. Freie Wahl der Beschäftigung

Keine Zwangsarbeit

Zwangsarbeit, Gebundene Arbeit (einschließlich Schuldknechtschaft) oder Arbeitsverpflichtung, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel sind nicht erlaubt. Dazu gehören die Beförderung, die Beherbergung, die Rekrutierung, das Übertragen oder die Entgegennahme von Personen durch Bedrohung, Gewalt, Zwang, Entführung oder Betrug für Arbeits- oder Dienstleistungszwecke. 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.

Keine Einschränkungen der Bewegungsfreiheit

Es gibt 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.

Verträge in der Sprache des Arbeitnehmers

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 bei Ankunft im Aufnahmeland 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.

Keine Einbehaltung persönlicher Dokumente

Lieferanten, ihre Vertreter und/oder Untervertreter dürfen Ausweis- oder Einwanderungspapiere von Mitarbeitern, wie z. B. von der Regierung ausgestellte Ausweise, Reisepässe oder Arbeitserlaubnisse, nicht einbehalten, zerstören, verstecken, konfiszieren. Lieferanten, deren Vertreter und Untervertreter dürfen Unterlagen nur dann aufbewahren, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. In diesem Fall sollte den Arbeitnehmern zu keinem Zeitpunkt der Zugriff auf ihre Dokumente verweigert werden.

Keine Gebühren

Von Mitarbeitern darf nicht verlangt werden, die Personalbeschaffungskosten des Lieferanten, dessen Vertreters und/oder des 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.

2. Junge Mitarbeiter

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Herstellung verwendet werden. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf jede Person unter 15 Jahren oder unter dem Alter für den Abschluss der obligatorischen Ausbildung oder unter dem Mindestalter für eine Erwerbstätigkeit in dem Land, je nachdem, welches Alter höher ist. Lieferanten, deren Vertreter und/oder Untervertreter 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 wahrscheinlich ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden kann, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Lieferanten, deren Vertreter und/oder Untervertreter müssen allen Werkstudenten angemessene Unterstützung und Schulung bieten. Wenn Kinderarbeit identifiziert wird, muss Unterstützung/Wiedergutmachung bereitgestellt werden.

3. Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten

Die Vergütung der Mitarbeiter muss den lokalen Lohngesetzen entsprechen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf, Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebener Sozialleistungen. Für jeden Abrechnungszeitraum müssen Mitarbeiter eine zeitnahe und verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um eine korrekte Vergütung für die erbrachte Arbeit festzustellen. Abzüge von Löhnen als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Der Lohnstarif von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden muss mindestens derselbe sein wie der anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen, außer, lokale Gesetze schreiben etwas anderes vor.

4. Menschenwürdige Behandlung

Eine brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig; dazu gehören 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.

5. Nichtdiskriminierung/Nichtbelästigung

Lieferanten, ihre Vertreter und/oder Untervertreter sollten sich verpflichten, ihrer Belegschaft gegenüber keine Belästigung und rechtswidrige Diskriminierung auszuüben. Diskriminierung oder Belästigung 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. Wir erwarten ein unerschütterliches Engagement für Chancengleichheit und eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Diskriminierung und Belästigung.

6. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Im Einklang mit den lokalen Gesetzen müssen Lieferanten, ihre Vertreter und/oder Untervertreter 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.

7. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen

Mitarbeiter haben Anspruch auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung, die den geltenden Hygiene-, Sicherheits- und Gesundheitsgesetzen, -verordnungen und unternehmensspezifischen Anforderungen entspricht.

- 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 bereitgestellt werden.
- Arbeitnehmer haben Anspruch auf angemessene Informationen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie auf sprachlich und sachlich verständliche Schulungen im Hinblick auf alle identifizierten Gefahren am Arbeitsplatz, denen sie ausgesetzt sein könnten, einschließlich mechanischer, chemischer, elektrischer, physischer und Brandgefahren.
- Gesundheits- und sicherheitsbezogene Informationen sowie Informationen zur Vorbereitung auf Notfälle müssen gut sichtbar an einem für Mitarbeiter erkennbaren und zugänglichen Ort angebracht werden.
- Berufsbedingte Verletzungen und Krankheiten müssen gemäß den lokalen Anforderungen gehandhabt, behandelt, untersucht und gemeldet werden. Angemessene Korrekturmaßnahmen müssen implementiert werden, um ein Wiederauftreten zu verhindern und die Rückkehr der Arbeitnehmer zur Arbeit zu erleichtern.
- Lieferanten, ihre Vertreter und/oder Untervertreter 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, sein Vertreter und/oder Untervertreter bereitstellt/en, 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.

Es ist unsere Einstellung bei Amphenol, dass Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt werden sollten. Es ist uns wichtig, dass wir mit Lieferanten zusammenarbeiten, die die Menschenrechte respektieren und sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter schaffen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die Standards dieser Richtlinie in allen ihren Organisationen einhalten und die gleichen Standards auch auf ihre Lieferketten ausweiten.

MECHANISMUS DER BERICHTERSTATTUNG

Um fragwürdiges Verhalten oder einen möglichen Verstoß gegen die Richtlinie für verantwortungsvolle Arbeitskräfte 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

E-Mail: 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 ersucht oder fragwürdiges Verhalten oder einen möglichen Verstoß gegen diese „Richtlinie für verantwortungsbewusste Arbeit von Lieferanten“ (Supplier Responsible Labor Policy) gemeldet haben.

Amphenol

Supplier Responsible Labor Policy

Amphenol is committed to respecting human rights in our global operations and supply chain. This Supplier Responsible Labor Policy sets forth standards to ensure that supplier working conditions are safe and that workers are treated with dignity and respect. These are the standards by which we expect our suppliers to conduct their businesses. The [Responsible Business Alliance Code of Conduct](#) has served as guidance for this policy. As our partners in business, we expect our suppliers to uphold the requirements set forth in this Supplier Responsible Labor Policy and to ensure these standards are met within their supply chains.

These standards are:

1. Freely Chosen Employment

No Forced Labor

Forced, bonded (including debt bondage) or indentured labor, involuntary or exploitative prison labor, slavery, or trafficking of persons is not permitted. This includes transporting, harboring, recruiting, transferring, or receiving persons by means of threat, force, coercion, abduction or fraud for labor or services. All work must be voluntary, and workers shall be free to leave work at any time or terminate their employment without penalty if reasonable notice is given as per worker's contract.

No Restrictions on Freedom of Movement

There shall be no unreasonable restrictions on workers' freedom of movement in the facility in addition to unreasonable restrictions on entering or exiting company provided facilities including, if applicable, workers' dormitories or living quarters.

Contracts in the Worker's Language

As part of the hiring process, all workers must be provided with a written employment agreement in their native language or a language that they can easily understand, which contains a description of terms and conditions of employment. Foreign migrant workers must receive the employment agreement prior to the worker departing from his or her country of origin and there shall be no substitution or change(s) allowed in the employment agreement upon arrival in the receiving country unless these changes are made to meet local law and provide equal or better terms.

No Withholding of Personal Documents

Suppliers, their agents and/or sub-agents may not hold or otherwise destroy, conceal, or confiscate identity or immigration documents, such as government-issued identification, passports, or work permits. Suppliers, their agents and sub-agents can only hold documentation if such holdings are required by law. In this case, at no time should workers be denied access to their documents.

No Fees

Workers shall not be required to pay suppliers, their agents and/or sub-agents recruitment fees or other related fees for their employment. If any such fees are found to have been paid by workers, such fees shall be repaid to the worker.

2. Young Workers

Child labor is not to be used in any stage of manufacturing. The term “child” refers to any person under the age of 15, or under the age for completing compulsory education, or under the minimum age for employment in the country, whichever is greatest. Suppliers, their agents and/or sub-agents shall implement an appropriate mechanism to verify the age of workers. The use of legitimate workplace learning programs, which comply with all laws and regulations, is supported. Workers under the age of 18 (Young Workers) shall not perform work that is likely to jeopardize their health or safety, including night shifts and overtime. Suppliers, their agents and/or sub-agents shall provide appropriate support and training to all student workers. If child labor is identified, assistance/remediation shall be provided.

3. Wages, Benefits and Working Hours

Worker compensation shall comply with local wage laws, including but not limited to minimum and overtime wages, overtime hours and legally mandated benefits. For each pay period, workers shall be provided with a timely and understandable wage statement that includes sufficient information to verify accurate compensation for work performed. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted. In the absence of local law, the wage rate for student workers, interns, and apprentices shall be at least the same wage rate as other entry-level workers performing equal or similar tasks

4. Humane Treatment

There is to be no harsh or inhumane treatment including violence, gender-based violence, sexual harassment, sexual abuse, corporal punishment, mental or physical coercion, bullying, public shaming, or verbal abuse of workers; nor is there to be the threat of any such treatment. Disciplinary policies and procedures in support of these requirements shall be clearly defined and communicated to workers.

5. Non-Discrimination / Non-Harassment

Suppliers, their agents and/or sub-agents should be committed to a workplace free of harassment and unlawful discrimination. There shall be no type of discrimination or harassment based on race, color, age, gender, sexual orientation, gender identity and expression, ethnicity or national origin, disability, pregnancy, religion, political affiliation, union membership, covered veteran status, protected genetic information or marital status in hiring and employment practices such as wages, promotions, rewards, and access to training. Workers shall be provided with reasonable accommodation for religious practices. In addition, workers, or potential workers should not be subjected to medical tests, including pregnancy or virginity tests, or physical exams that could be used in a discriminatory way. We expect a steadfast commitment to equal opportunity and zero-tolerance of discrimination and harassment.

6. Freedom of Association and Collective Bargaining

In conformance with local law, suppliers, their agents and/or sub-agents shall respect the right of all workers to form and join trade unions of their own choosing, to bargain collectively, and to engage in peaceful assembly as well as respect the right of workers to refrain from such activities. Workers and/or their representatives shall be able to openly communicate and share ideas and concerns with management regarding working conditions and management practices without fear of discrimination, reprisal, intimidation, or harassment.

7. Safe and Healthful Working Conditions

Employees must be provided with a safe and healthy work environment which complies with applicable sanitation, safety and health laws, regulations, and company-specific requirements.

- Worker potential for exposure to health and safety hazards (chemical, electrical and other energy sources, fire, vehicles, and fall hazards, etc.) are to be identified and assessed, mitigated using the Hierarchy of Controls, which includes eliminating the hazard, substituting processes or materials, controlling through proper design, implementing engineering and administrative controls, preventative maintenance, and safe work procedures (including lockout/tagout), and providing ongoing occupational health and safety training. Where hazards cannot be adequately controlled by these means, workers are to be provided with appropriate, well-maintained, personal protective equipment, and educational materials about risks to them associated with these hazards. Reasonable steps must also be taken to remove pregnant women/nursing mothers from working conditions with high hazards, remove or reduce any workplace health and safety risks to pregnant women and nursing mothers, including those associated with their work assignments, and provide reasonable accommodations for nursing mothers.
- Workers shall be provided with appropriate workplace health and safety information and training in the language of the worker or in a language the worker can understand for all identified workplace hazards that workers are exposed to, including but not limited to mechanical, electrical, chemical, fire, and physical hazards.
- Health, safety, and emergency preparedness related information shall be clearly posted in the facility or placed in a location identifiable and accessible by workers.
- Occupational injuries and illnesses shall be managed, treated, investigated, and reported in accordance with local requirements. Appropriate corrective actions shall be implemented to prevent recurrence and facilitate the return of workers to work.
- Suppliers, their agents and/or sub-agents shall provide workers with ready access to clean toilet facilities, potable water and sanitary food preparation, storage, and eating facilities. Worker dormitories provided by the suppliers, their agents and/or sub-agents are to be maintained to be clean and safe, and provided with appropriate emergency egress, hot water for bathing and showering, adequate lighting, heat and ventilation, individually secured accommodations for storing personal and valuable items, and reasonable personal space along with reasonable entry and exit privileges.

At Amphenol, we believe that all workers should be treated with dignity and respect. It is important to us that we engage with suppliers who respect human rights and provide safe and healthful working conditions for their employees. We expect our suppliers to uphold the standards of this policy throughout their organizations and to extend the same standards within their supply chains.

REPORTING MECHANISM

To report questionable behavior or a possible violation of the Supplier Responsible Labor Policy, you are encouraged to work with your primary Amphenol contact in resolving your concern. If that is not possible or appropriate, please contact Amphenol through any of the following methods:

Phone: +1 (203) 265-8555

Email: legaldepartment@amphenol.com

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

Amphenol will maintain confidentiality to the extent possible and will not tolerate any retribution or retaliation taken against any individual who has, in good faith, sought out advice or reported questionable behavior or a possible violation of this Supplier Responsible Labor Policy.