

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.