

MOLEX-VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN

INHALTSVERZEICHNIS

1. ZWECK	1
2. REFERENZDOKUMENTE	1
3. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN	1
4. ANFORDERUNGEN	4
5. VERHALTENSKODEX DER RBA	4
6. ZUSÄTZLICHE MOLEX-ANFORDERUNGEN	14
7. ANHÄNGE	19
8. REVISIONSVERLAUF	19

1. ZWECK

Molex Electronic Technologies, LLC und seine Tochtergesellschaften (zusammen „Molex“ genannt) haben sich verpflichtet, in allen Belangen rechtmäßig und integer zu handeln – etwas, das wir auch durch unsere Mitgliedschaft in der Responsible Business Alliance (RBA) demonstrieren. Der Verhaltenskodex der RBA legt Standards fest, die gewährleisten sollen, dass sichere Arbeitsbedingungen vorherrschen, Mitarbeiter respekt- und würdevoll behandelt und Geschäfte umweltverträglich und ethisch einwandfrei geführt werden. Diese Verpflichtung gilt für all unsere weltweiten Organisationen – unabhängig davon, wo auf der Welt wir tätig sind. Die Beziehungen zu Lieferanten, die demonstrieren, dass sie diese Selbstverpflichtung teilen, sind ein wichtiger Bestandteil von Molex' anhaltendem Erfolg.

2. REFERENZDOKUMENTE

- Verhaltenskodex von Koch <https://codeofconduct.kochind.com>
- Verhaltenskodex der RBA <http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>
- Molex-Chemikalienspezifikation für Produkte und Verpackungen: Anforderungen an Lieferanten (2014040014)
- Grundsatz über die verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien (2156770001)
- Bestätigungsformular zum Molex-Verhaltenskodex für Lieferanten (2156770004)
- Arbeitnehmer-Auswahlverfahren von Lieferanten

3. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

3.1 SCHULDKNECHTSCHAFT

Bezieht sich auf Arbeitnehmer, die gezwungen sind, für eine bestimmte Zeit ohne Bezahlung für Arbeitgeber zu arbeiten – oft als Mittel zur Begleichung von Schulden.

3.2 KINDERARBEIT

Bezieht sich auf Personen, die noch nicht das Alter für den Abschluss der Schulpflicht, noch nicht das Mindestalter für eine Beschäftigung im betreffenden Land oder noch nicht das Alter von 15 Jahren erreicht haben – je nachdem, welches Alter am höchsten ist.

3.3 DISZIPLINARISCHER LOHNABZUG

Geldstrafen, Lohnabzüge oder Kontoabhebungen aus disziplinarischen Gründen. Ein Lohnabzug in Höhe nicht geleisteter Arbeitsstunden (z. B. wegen verspätetem Erscheinen zur Arbeit oder wegen Suspendierung ohne Arbeitsleistung) gilt nicht als disziplinarischer Lohnabzug oder unrechtmäßiger Abzug. Auch das Nichtgewähren diskretionärer auf vielfältigen Kriterien beruhender Boni, darunter der Leistung des Betroffenen, gelten nicht als disziplinarischer Lohnabzug oder unrechtmäßiger Abzug.

3.4 ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

Jede Arbeit oder Dienstleistung, zu der sich eine Person nicht freiwillig bereiterklärt hat und zu der sie unter Androhung von Strafe oder Vergeltung gezwungen wird oder die von einer Person als Mittel einer Rückzahlung von Schulden verlangt wird.

3.5 ARBEITSVERPFLICHTUNG

Ein Arbeitnehmer, der vertraglich verpflichtet ist, (für eine bestimmte Zeit) für eine andere Person zu arbeiten – oft ohne Bezahlung, aber im Tausch gegen Unterkunft, Verpflegung, andere lebensnotwendige Dinge und/oder freien Zugang zu einem neuen Land.

3.6 MANAGEMENT-VERTRETER

Ein Mitglied der obersten Führungsebene, das vom Unternehmen beauftragt wird, sicherzustellen, dass die Anforderungen eines Standards erfüllt werden.

3.7 KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Eine Person, die in gutem Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gegen die rechtlichen oder ethischen Verpflichtungen von Molex meldet oder Fragen zu diesen Verpflichtungen stellt, darf weder in Verlegenheit gebracht noch Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt werden. „In gutem Glauben“ bedeutet dabei nicht, dass sich ein gemeldetes Anliegen als zutreffend herausstellen muss. Jedoch wird verlangt, dass der Meldende beim Vorbringen des Anliegens oder Stellen der Frage glaubt, vollständige und wahrheitsgemäße Informationen zu liefern.

3.8 PERSONAL

Jede Person, die direkt von einem Unternehmen angestellt oder unter Vertrag genommen wird, darunter Direktoren, Führungskräfte, Manager, Vorgesetzte und Arbeitnehmer.

3.9 GEFÄNGNISARBEIT

Arbeit, die von Häftlingen in einem Gefängnis verrichtet wird. Gefängnisarbeit wird als unfreie Arbeit angesehen.

3.10 ANGEMESSENES ENTGEGENKOMMEN BEZÜGLICH RELIGIÖSER ANLIEGEN

Ein solches Entgegenkommen unterliegt den lokalen Landesvorschriften und/oder der Genehmigung des Managements und kann Folgendes umfassen:

- Zeitplan-Änderungen,
- freiwillige(n) Vertretungen und Schichttausch,
- einen Wechsel der Arbeitsaufgaben und eine seitliche Versetzung
- sowie Tests und Auswahlverfahren.

3.11 LIEFERANT

Eine Organisation, die Molex Waren und/oder Dienstleistungen zur Verfügung stellt. Dies schließt, ohne hierauf beschränkt zu sein, Organisationen ein, die Vertragsarbeitnehmer und Unterauftragnehmer bereitstellen. Wird mitunter auch als „Drittpartei“ bezeichnet.

3.12 ARBEITNEHMER

Alle nicht dem Management angehörenden Mitarbeiter und Nichtmitarbeiter, die regelmäßig an einem Molex-Standort arbeiten, darunter Vertragsarbeitnehmer.

3.13 WHISTLEBLOWER

Jede Person, die über mutmaßlich unangemessenes Verhalten eines Mitarbeiters oder leitenden Angestellten/Geschäftsführern eines Unternehmens oder eines öffentlichen Bediensteten oder einer offiziellen Stelle Meldung erstattet.

3.14 JUNGE ARBEITNEHMER

Jede Person, die älter als das geltende gesetzliche Mindestalter für die Beschäftigung, jedoch jünger als 18 Jahre ist. Diese Personen werden auch als „jugendliche Arbeitskräfte“ bezeichnet.

3.15 NOTFÄLLE ODER UNGEWÖHNLICHE SITUATIONEN

Bezieht sich auf Notfälle oder ungewöhnliche Situationen verbunden mit einer Überschreitung von Arbeitszeiten. Beispiele hierfür sind Naturkatastrophen oder Stromausfälle, unvorhergesehene Anlagenausfälle oder auch Engpässe bei Rohstoffen oder Komponenten. Nach vernünftigem Ermessen vorhersehbare Veränderungen (Produktionsspitzen, Feiertage und Saisonschwankungen) in der Kundennachfrage sind keine Notfälle oder

molex	MOLEX-VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN	Number: 2156770003	Doc Part DE	Doc Type QMD
		EC Number: 794617		Rev: H

ungewöhnlichen Situationen zur Rechtfertigung von
Arbeitszeitüberschreitungen.

4. ANFORDERUNGEN

Alle Lieferanten von Molex müssen sämtliche geltenden rechtlichen Anforderungen und gegebenenfalls auch zusätzliche von Molex-Kunden festgelegte Anforderungen erfüllen. Sind die Anforderungen in diesem Kodex strenger als die lokalen Gesetze, sollten diese Anforderungen befolgt werden. Sind die lokalen Gesetze strenger, sollten jene befolgt werden.

Molex erwartet von seinen Lieferanten, dass sie den Kodex ihren eigenen Mitarbeitern und eigenen Lieferanten vermitteln und dass ihre Mitarbeiter und Lieferanten diesen befolgen.

Lieferanten müssen mit den Dokumenten über zusätzliche Lieferantenanforderungen vertraut sein, auf die im Molex-Lieferantenportal verwiesen wird, und diese Anforderungen befolgen, sofern die Anforderungen basierend auf den Produkten und/oder Dienstleistungen, die der Lieferant Molex liefert oder erbringt, als anwendbar angesehen werden.

5. VERHALTENSKODEX DER RBA

Die Abschnitte A, B und C beschreiben die Standards für Arbeit, für Gesundheit und Sicherheit sowie für die Umwelt. Abschnitt D fügt Standards bezogen auf die Geschäftsethik hinzu. Abschnitt E umreißt die Elemente eines akzeptablen Systems zum Managen der Einhaltung dieses Kodex. Die Abschnitte A bis E in blauer Schrift sind dem [RBA Code of Conduct 8.0](#) entnommen.

A. ARBEIT

Die Teilnehmer setzen sich dafür ein, die Menschenrechte der Arbeitnehmer zu respektieren und sie mit Würde zu behandeln. Dies trifft für direkte und indirekte Zulieferer sowie für alle Arbeitnehmer zu, einschließlich Zeitarbeitern, Wanderarbeitern, Studenten, Vertragsarbeitern, Direktbeschäftigten und allen anderen Arten von Arbeitnehmern.

Die Arbeitsnormen lauten folgendermaßen:

1. Verbot von Zwangsarbeit

Zwangsarbeit in jeglicher Form, insbesondere Schuldknechtschaft, Zwangsarbeit, unfreiwillige oder ausbeuterische Gefängnisarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel, ist nicht zugelassen. Dies umfasst auch den Transport, die Beherbergung, Anstellung, Weitervermittlung oder Aufnahme von Personen zur Erbringung von Arbeits- oder Dienstleistungen unter Anwendung von Drohungen, Gewalt, Zwang oder mittels Entführung oder Betrug. Die Bewegungsfreiheit der Arbeitskräfte in der Einrichtung darf nicht in unangemessener Weise eingeschränkt sein; ebenso dürfen keine unangemessenen Beschränkungen für das Betreten bzw. Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen bestehen, einschließlich Wohnheime oder Unterkünfte für die Arbeiter, falls anwendbar. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens muss allen Arbeitnehmern ein schriftlicher

molex	MOLEX-VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN	Number: 2156770003	Doc Part DE	Doc Type QMD
		EC Number: 794617		Rev: H

Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache oder in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht, ausgehändigt werden, in dem die Beschäftigungsbedingungen beschrieben sind. Ausländische Wanderarbeitnehmer müssen den Arbeitsvertrag erhalten, bevor diese ihr Ursprungsland verlassen; bei deren Ankunft im Empfangsland sind keine Ergänzungen oder Änderungen im Vertrag gestattet, es sei denn, es handelt sich um Anpassungen an das örtliche Recht und die Anpassungen sorgen für gleiche oder bessere Vertragsbedingungen. Alle Arbeiten sind freiwillig, und die Arbeitnehmer können ihre Arbeit jederzeit beenden oder ihr Arbeitsverhältnis ohne Strafe kündigen, wenn eine angemessene Kündigungsfrist eingehalten wird, die in den Verträgen der Arbeitnehmer deutlich angegeben wird. Die Teilnehmer führen eine Dokumentation über alle ausscheidenden Arbeitnehmer. Arbeitgeber, Vermittler und Sub-Vermittler dürfen keine Identitäts- oder Einwanderungsdokumente wie von der Regierung ausgestellte Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse einbehalten oder anderweitig vernichten, verstecken oder konfiszieren. Ungeachtet dessen dürfen Arbeitgeber nur dann Unterlagen aufbewahren, wenn dies zur Einhaltung der geltenden Gesetze erforderlich ist. In diesem Fall sollte den Arbeitnehmern zu keiner Zeit der Zugriff auf ihre Dokumente verweigert werden. Die Arbeitskräfte haben die Einstellungsgebühren der Vermittler oder Sub-Vermittler der Arbeitgeber sowie sonstige mit der Einstellung verbundenen Gebühren nicht zu zahlen. Sollte sich herausstellen, dass die Arbeitskräfte solche Gebühren gezahlt haben, werden diese Gebühren entsprechend zurückgezahlt.

2. Junge Arbeitskräfte

Kinderarbeit darf in keiner Phase der Herstellung eingesetzt werden. Der Begriff „Kind“ bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren oder auf Personen im schulpflichtigen Alter oder Personen, die das in dem jeweiligen Land geltende Mindestalter für eine Beschäftigung noch nicht erreicht haben, wobei die höchste dieser Altersstufen maßgeblich ist. Arbeitskräfte unter 18 Jahren (junge Arbeitskräfte) dürfen keine gefährlichen Arbeiten ausführen, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden könnten, einschließlich Nachtschichten und Überstunden. Teilnehmer müssen durch eine korrekte Führung der Studentenunterlagen, eine strenge und sorgfältige Prüfung der Ausbildungspartner und den Schutz der Rechte der Studenten gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften einen ordnungsgemäßen Einsatz der Werkstudenten gewährleisten. Die Teilnehmer müssen einen geeigneten Mechanismus implementieren, um das Alter der Arbeitnehmer zu überprüfen. Der Einsatz zugelassener Ausbildungsprogramme am Arbeitsplatz, die alle Gesetze und Regelungen erfüllen, wird befürwortet. Teilnehmer müssen allen Werkstudenten eine angemessene Unterstützung und Schulung bieten. Sofern dies nicht durch lokales Recht geregelt ist, soll das Lohnniveau von Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildenden mindestens dasselbe sein, wie das anderer Berufsanfänger, die gleiche oder ähnliche Arbeiten ausführen. Wenn Kinderarbeit festgestellt wird, muss für entsprechende Hilfsmaßnahmen und Abhilfe gesorgt werden.

3. Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten. Außerdem darf eine Arbeitswoche nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen, einschließlich Überstunden, außer in Nottfällen oder außergewöhnlichen Umständen. Alle Überstunden sind freiwillig. Arbeitskräften ist mindestens alle sieben Tage ein arbeitsfreier Tag zu gewähren.

4. Löhne und Sozialleistungen

Die den Arbeitskräften gezahlte Vergütung hat sämtlichen einschlägigen Gesetzen zur Entlohnung zu entsprechen, wozu auch Gesetze zum Mindestlohn, zu Überstunden und zu gesetzlich festgelegten Sozialleistungen gehören. Alle Arbeitnehmer bekommen denselben Lohn für gleiche Arbeit und Qualifikation. Überstunden werden mit einem höheren Lohn als dem regulären Stundensatz vergütet. Abzüge vom Lohn als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jeden Zahlungszeitraum müssen Arbeitskräfte zeitnah eine verständliche Lohnabrechnung erhalten, die ausreichende Informationen enthält, um zu überprüfen, dass die geleistete Arbeit korrekt vergütet wurde. Jeglicher Einsatz von Zeitarbeit, die Entsendung von Arbeitskräften und die Ausgliederung von Arbeit hat unter Einhaltung der lokalen Gesetze zu erfolgen.

5. Nicht-Diskriminierung/Nicht-Belästigung/humane Behandlung

Die Teilnehmer sollten sich zu Arbeitsplätzen verpflichten, an denen es keine Belästigungen oder gesetzeswidrigen Diskriminierungen gibt. Die brutale oder unmenschliche Behandlung von Arbeitskräften ist nicht zulässig, dazu gehören auch Gewalt, Gender-spezifische Gewalt, sexuelle Belästigungen, sexueller Missbrauch, körperliche Maßregelungen, mentale oder physische Nötigung, Mobbing, öffentliche Bloßstellung sowie verbale Angriffe der Arbeiter. Dies gilt auch für die Androhung einer solchen Behandlung. Unternehmen dürfen im Rahmen ihrer Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken, wie zum Beispiel bei Entlohnungen, Beförderungen, Auszeichnungen und beim Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitskräfte nicht aufgrund folgender Merkmale diskriminieren oder belästigen, wie z. B.: Abstammung, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, Geschlechtsidentität und Ausdruck des Geschlechts, ethnische Zugehörigkeit oder nationale Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, gedeckter Veteranenstatus, geschützte genetische Informationen oder Familienstand. Die disziplinarischen Grundsätze und Verfahren zur Unterstützung dieser Anforderungen müssen klar festgelegt und den Arbeitskräften kommuniziert werden. Den Arbeitnehmern sind angemessene Einrichtungen für religiöse Praktiken und Behinderungen zur Verfügung zu stellen. Des Weiteren dürfen derzeitige und zukünftige Arbeitskräfte keinen medizinischen Tests, einschließlich Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests oder physischen Prüfungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten. Dies wurde unter Berücksichtigung der ILO-

Diskriminierungs- (Beschäftigungs- und Beschäftigungs-) Konvention (Nr. 111) entworfen.

6. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Offene Kommunikation und direktes Engagement zwischen Arbeitnehmern und Management sind der effektivste Weg zur Lösung von Arbeitsplatz- und Vergütungsfragen. Arbeitskräften und/oder ihren Vertretern soll es möglich sein, mit der Unternehmensführung offen und ohne Angst vor Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung zu kommunizieren und Ideen sowie Bedenken in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken vorzubringen. In Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen respektieren die Teilnehmer das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln, sowie das Recht der Arbeitnehmer, von solchen Aktivitäten Abstand zu nehmen. Wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen durch geltende Gesetze und Vorschriften eingeschränkt ist, müssen die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, alternative, rechtmäßige Formen der Arbeitnehmervertretung zu wählen und sich diesen anzuschließen.

B. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Die Teilnehmer erkennen an, dass, abgesehen von der Minimierung von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld nicht nur dazu beiträgt, arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu minimieren, sondern darüber hinaus auch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die Kontinuität der Produktion, die Mitarbeiterbindung und die Moral der Mitarbeiter verbessert. Die Teilnehmer erkennen weiterhin an, dass die Anregungen der Arbeitskräfte und deren ständige Weiterbildung von grundlegender Bedeutung für das Erkennen und Lösen von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz sind.

Die Gesundheits- und Sicherheitsstandards lauten wie folgt:

1. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die mögliche Exposition von Arbeitnehmern gegenüber Gesundheits- und Sicherheitsrisiken (chemische, elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge, Absturzgefahr usw.) muss identifiziert und bewertet werden, wobei die Hierarchie der Kontrollen zu beachten ist. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen bekämpft werden, sind den Arbeitnehmern geeignete, gut gepflegte, persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen und sie sind über die Risiken aufzuklären, die mit diesen Gefahren für sie verbunden sind. Es werden geschlechtsspezifische Maßnahmen ergriffen, wie beispielsweise, dass schwangere Frauen und stillende Mütter nicht unter Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, die für sie oder ihr Kind gefährlich sein könnten, und dass stillenden Müttern angemessene Unterkünfte bereitgestellt werden.

2. Notfallvorsorge

Potenzielle Notfallsituationen und -ereignisse sind zu ermitteln und zu bewerten. Ihre Auswirkungen sind durch die Einführung von Notfallplänen und Verfahren zur Reaktion auf Notfälle zu minimieren. Dazu gehören u. a.: Meldung von Notfällen, Benachrichtigungen der Arbeitskräfte und Evakuierungsmaßnahmen, Mitarbeiterschulungen und Übungen. Notfallübungen müssen mindestens einmal jährlich oder gemäß den lokalen Gesetzen durchgeführt werden, je nachdem, was strenger ist. Die Notfallpläne müssen auch geeignete Brandmelde- und Brandbekämpfungsgeräte, freie und ungehinderte Ausgänge, angemessene Ausstiegsmöglichkeiten, Kontaktinformationen für Rettungskräfte und Wiederherstellungspläne enthalten. Dabei soll der Schwerpunkt dieser Pläne und Verfahren die Minimierung der Schädigung von Leben, Umwelt und Sachwerten sein.

3. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, mit denen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verhindert, gehandhabt, nachverfolgt und gemeldet werden. Dazu gehören die folgenden Vorkehrungen: Ermutigung der Arbeitskräfte, derartige Vorfälle zu melden; Klassifizierung und Erfassung von Unfällen und Krankheiten; Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Betreuung; Untersuchung von Vorfällen und Einleitung von Maßnahmen zur Behebung der Ursachen und Erleichterung der Rückkehr der Arbeitskräfte an ihren Arbeitsplatz. Die Teilnehmer ermöglichen es den Arbeitnehmern, sich aus einer drohenden Gefahr zu entfernen und erst zurückzukehren, wenn sich die Situation gelegt hat, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

4. Arbeitshygiene

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Arbeitsstoffen muss gemäß der Hierarchie der Kontrollen ermittelt, bewertet und kontrolliert werden. Lassen sich die Gefahren nicht angemessen kontrollieren, erhalten die Arbeitnehmer kostenlos eine angemessene, gut gepflegte persönliche Schutzausrüstung und verwenden diese. Die Teilnehmer bieten den Arbeitnehmern ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld, das durch eine kontinuierliche, systematische Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer und des Arbeitsumfelds aufrechterhalten wird. Die Teilnehmer bieten eine arbeitsmedizinische Überwachung an, um routinemäßig zu bewerten, ob die Gesundheit der Arbeitnehmer durch berufliche Expositionen geschädigt wird. Die Programme zum Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz müssen kontinuierlich durchgeführt werden und Aufklärungsmaterial über die mit der Exposition gegenüber Gefahren am Arbeitsplatz verbundenen Risiken enthalten.

5. Körperlich belastende Arbeiten

Die Gefährdung der Arbeitnehmer durch körperlich anstrengende Aufgaben, wie die manuelle Handhabung von Material, schweres oder sich wiederholendes Heben, langes Stehen und sich stark wiederholende oder

kraftaufwendige Montagearbeiten, muss ermittelt, bewertet und kontrolliert werden.

6. Maschinensicherung

Produktionsanlagen und andere Maschinen müssen in Bezug auf Sicherheitsrisiken überprüft werden. Wenn Maschinen ein Verletzungsrisiko für Arbeiter darstellen, müssen physische Schutzschilde, Verriegelungen und Sperren installiert und ordnungsgemäß instand gehalten werden.

7. Sanitäreinrichtungen, Essen und Wohnunterkünfte

Den Arbeitnehmern muss stets Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen für die Zubereitung, Lagerung und den Verzehr von Lebensmitteln gewährt werden. Die vom Teilnehmer oder einem Arbeitsvermittler bereitgestellten Schlafräume müssen sauber und sicher sein und über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden und Duschen, angemessene Beleuchtung und eine angemessene klimatisierte Belüftung, individuell gesicherte Räume zur Aufbewahrung persönlicher und wertvoller Gegenstände sowie einen angemessenen persönlichen Freiraum mit angemessenen Ein- und Ausgangsmöglichkeiten verfügen.

8. Mitteilungen zu Gesundheit und Sicherheit

Die Teilnehmer stellen den Arbeitskräften angemessene Informationen sowie Schulungen zur Arbeitsplatzsicherheit und -gesundheit in der jeweiligen Muttersprache bzw. einer Sprache, die diese verstehen können, zur Verfügung, damit die Arbeitskräfte ausreichend über die Gefahren am Arbeitsplatz informiert sind; dies schließt auch mechanische, elektrische, chemische und physikalische Gefahren und Gefahr durch Feuer mit ein. Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsfragen müssen in der Einrichtung gut sichtbar und für die Arbeitskräfte zugänglich sein. Die Gesundheitsinformationen und -Schulungen umfassen auch Inhalte zu spezifischen Risiken für relevante demografische Gruppen, wie z. B. Geschlecht und Alter, falls erforderlich. Alle Arbeitnehmer müssen vor Beginn der Arbeit und danach regelmäßig geschult werden. Die Arbeitnehmer werden ermutigt, Gesundheits- und Sicherheitsbedenken ohne Vergeltungsmaßnahmen vorzubringen.

C. UMWELT

Die Teilnehmer erkennen in allen Geschäftsbereichen an, dass Umweltverantwortung ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasseprodukten ist. Die Teilnehmer erkennen die Umweltauswirkungen und minimieren die negativen Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen, während sie gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit schützen.

Die Umweltstandards lauten folgendermaßen:

1. Umweltgenehmigungen und Berichtswesen

Alle erforderlichen Umweltgenehmigungen (z. B. Abflussüberwachung), Zulassungen und Registrierungen sind einzuholen, einzuhalten und auf dem neuesten Stand zu halten, und ihre Betriebs- und Berichterstattungsanforderungen sind zu befolgen.

2. Vermeidung von Umweltverschmutzung und Ressourcenschonung

Emissionen und die Einleitung von Schadstoffen sowie die Erzeugung von Abfall sind zu verringern oder an der Quelle oder durch Anlagen zur Emissionsminderung, geänderte Produktions-, Wartungs- und Fertigungsverfahren bzw. durch andere Maßnahmen auszuschließen. Die Nutzung natürlicher Ressourcen soll geschont werden. Dazu gehören Wasser, fossile Brennstoffe, Mineralien und forstwirtschaftliche Produkte. Zu diesem Zweck werden Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozesse geändert, Materialien ersetzt, wiederverwendet, konserviert, recycelt oder andere Mittel eingesetzt.

3. Gefährliche Stoffe

Chemikalien, Abfall oder andere Materialien, die eine Gefahr für die Umwelt oder den Menschen darstellen, sind zu ermitteln, zu markieren und so zu handhaben, dass beim Umgang mit diesen Stoffen, der Beförderung, Lagerung, Nutzung, beim Recycling oder der Wiederverwendung und bei ihrer Entsorgung die Sicherheit gewährleistet ist. Daten zu gefährlichen Abfällen müssen nachverfolgt und dokumentiert werden.

4. Festabfall

Die Teilnehmer führen eine systematische Herangehensweise ein, um (ungefährlichen) Festabfall zu ermitteln, zu handhaben, zu reduzieren und verantwortungsvoll zu entsorgen oder zu recyceln. Daten zu Abfällen müssen nachverfolgt und dokumentiert werden.

5. Emissionen in die Luft

Die Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonabbauenden Stoffen und Verbrennungsnebenprodukten, die durch den Betrieb entstehen, müssen charakterisiert, routinemäßig überwacht, kontrolliert und vor der Einleitung wie erforderlich behandelt werden. Ozonabbauende Stoffe müssen in Einklang mit dem Montrealer Protokoll und den geltenden Vorschriften effektiv verwaltet werden. Die Teilnehmer haben die Funktion ihrer Abgasreinigungssysteme routinemäßig zu überwachen

6. Einschränkungen bei Produktinhaltsstoffen

Die Teilnehmer haben alle geltenden Gesetze, Regelungen und Kundenvorgaben hinsichtlich des Verbots oder der Beschränkung spezifischer Substanzen in Produkten oder beim Fertigungsprozess einzuhalten, einschließlich der Kennzeichnungspflicht für das Recycling und die Entsorgung.

7. Wasserbewirtschaftung

molex	MOLEX-VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN	Number: 2156770003	Doc Part DE	Doc Type QMD
		EC Number: 794617		Rev: H

Die Teilnehmer führen ein Programm zur Wasserbewirtschaftung ein, das die Wassernutzung und -abfuhr dokumentiert und typisiert und die Verunreinigungskanäle kontrolliert. Alle Abwässer müssen vor der Einleitung oder Entsorgung charakterisiert, überwacht, kontrolliert und wie gefordert behandelt werden. Die Teilnehmer führen eine Routineüberwachung der Leistungsfähigkeit des Abwasserreinigungssystems und der Sicherheitsbehälter durch, um eine optimale Leistungsfähigkeit und die Einhaltung behördlicher Vorschriften zu gewährleisten.

8. Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Die Teilnehmer müssen ein absolutes unternehmensweites Treibhausgasreduktionsziel festlegen und darüber berichten. Der Energieverbrauch und alle Treibhausgasemissionen nach Scope 1, 2 und signifikanten Kategorien von Scope 3 müssen nachverfolgt, dokumentiert und öffentlich gemeldet werden. Die Teilnehmer sind angehalten, Wege zu finden, um die Energieeffizienz zu verbessern und ihren Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen zu minimieren.

D. ETHIK

Um ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen und auf dem Markt Erfolg zu haben, müssen die Teilnehmer und ihre Vertreter die höchsten ethischen Standards einhalten, darunter die Folgenden:

1. Geschäftsintegrität

Bei allen geschäftlichen Interaktionen müssen die höchsten Integritätsstandards eingehalten werden. Die Teilnehmer müssen beim Verbot aller Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung und Unterschlagung eine Null-Toleranz-Politik verfolgen

2. Verbot der unzulässigen Vorteilsnahme

Bestechungsgelder oder sonstige Mittel zur Erlangung eines unzulässigen oder unangebrachten Vorteils dürfen weder versprochen, angeboten, genehmigt, gegeben oder angenommen werden. Dieses Verbot bezieht sich auch auf das Versprechen, das Angebot, die Genehmigung, die Gewährung oder Annahme geldwerter Zuwendungen, sowohl direkt als auch indirekt durch Dritte, mit dem Ziel, ein Geschäft zu erhalten oder aufrechtzuerhalten, ein Geschäft an eine Person zu vermitteln oder anderweitig einen unzulässigen Vorteil zu erlangen. Verfahren zur Überwachung, Aktenführung und Durchsetzung der Normen sind anzuwenden, um die Einhaltung der Antikorruptionsgesetze zu gewährleisten

3. Offenlegung von Informationen

Alle Geschäftsabläufe sollten transparent durchgeführt werden und in den Geschäftsbüchern und Unterlagen des Teilnehmers korrekt wiederspiegelt werden. Informationen zu den Verfahrensweisen des Teilnehmers in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt, zu seinen Geschäftsaktivitäten, der Struktur, finanziellen Situation und Leistung sind

im Einklang mit den einschlägigen Vorschriften und üblichen Verfahrensweisen der Branche offenzulegen. Das Fälschen von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Zuständen oder Verfahrensweisen in der Beschaffungskette sind inakzeptabel.

4. Geistiges Eigentum

Die geistigen Eigentumsrechte sind zu respektieren. Der Transfer von Technologie und Know-how muss in einer Weise erfolgen, die die Rechte an geistigem Eigentum schützt, und die Informationen von Kunden und Lieferanten müssen geschützt werden.

5. Faire Geschäftstätigkeit, faire Werbung und fairer Wettbewerb

Die Standards für faire Geschäfte, Werbung und Wettbewerb müssen eingehalten werden

6. Schutz der Identität und Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Es sind Programme zu unterhalten, die die Vertraulichkeit, Anonymität und den Schutz von Informanten auf Seiten von Lieferanten und Arbeitskräften gewährleisten, sofern dies nicht gesetzlich untersagt ist. Die Teilnehmer unterhalten ein kommuniziertes Verfahren, das es ihren Mitarbeitern ermöglicht, Bedenken ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu äußern.

7. Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Die Teilnehmer müssen eine Richtlinie anwenden und eine Due Diligence-Prüfung durchführen in Bezug auf die Quelle und die Verwahrungskette von Tantal, Zinn, Wolfram, Gold und Kobalt in den Produkten, die sie herstellen und anwenden. So stellen sie sicher, dass sie in einer Weise beschafft werden, die mit den Richtlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für verantwortliche Lieferketten von Mineralien aus konfliktbetroffenen und Hochrisikobereichen oder einem gleichwertigen und anerkannten Due Diligence-Rahmen übereinstimmt.

8. Datenschutz

Die Teilnehmer verpflichten sich, die angemessenen Erwartungen an den Schutz der personenbezogenen Daten aller Personen zu schützen, mit denen sie Geschäfte machen, einschließlich Lieferanten, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter. Die Teilnehmer haben bei der Erfassung, Speicherung, Verarbeitung, Übermittlung und Weitergabe von persönlichen Informationen die Gesetze zu Datenschutz und Informationssicherheit und die behördlichen Vorschriften zu beachten.

E. MANagementsysteme

Die Teilnehmer haben ein Managementsystem anzuwenden oder einzuführen, dessen Anwendungsbereich sich auf den Inhalt dieses Kodex bezieht. Das Managementsystem muss Folgendes gewährleisten: (a) Befolgung der relevanten Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf die Betriebsabläufe und Produkte des Teilnehmers, (b) Einhaltung des vorliegenden Kodex und (c) Identifizierung und Minderung von Betriebsrisiken

im Hinblick auf diesen Kodex. Es sollte darüber hinaus zur kontinuierlichen Verbesserung beitragen.

Das Managementsystem sollte die folgenden Elemente enthalten:

1. Verpflichtung des Unternehmens

Die Teilnehmer erstellen Erklärungen zu Menschenrechten, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Ethik, in denen die Verpflichtung des Teilnehmers zu Sorgfalt und kontinuierlicher Verbesserung bekräftigt wird und die von der Geschäftsleitung gebilligt werden. Die Erklärungen werden veröffentlicht und den Arbeitnehmern in einer ihnen verständlichen Sprache über zugängliche Kanäle mitgeteilt.

2. Rechenschaftspflicht und Verantwortlichkeit der Geschäftsführung

Die Teilnehmer benennen eindeutig Führungskräfte und Vertreter des Unternehmens, die für die Einführung der Managementsysteme und der damit in Verbindung stehenden Programme verantwortlich sind. Die Geschäftsleitung überprüft in regelmäßigen Abständen den Zustand der Managementsysteme.

3. Gesetzliche Bestimmungen und Kundenanforderungen

Die Teilnehmer müssen ein Verfahren zur Ermittlung, Überwachung und zum Verständnis der geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen dieses Kodex, einführen oder einrichten.

4. Risikobewertung und Risikomanagement

Die Teilnehmer müssen ein Verfahren einführen oder einführen lassen, mit dem sie die Risiken hinsichtlich der Einhaltung von Rechtsvorschriften, des Umweltschutzes, der Gesundheit und Sicherheit sowie der Arbeitspraktiken und der Ethik, einschließlich des Risikos schwerwiegender Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt, die mit der Geschäftstätigkeit des Teilnehmers verbunden sind, ermitteln. Die Teilnehmer ermitteln die relative Bedeutung eines jeden Risikos und führen angemessene verfahrenstechnische und physische Kontrollen ein, um die ermittelten Risiken zu kontrollieren und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

5. Verbesserungsziele

Die Teilnehmer erarbeiten schriftliche Leistungsziele, Zielvorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung der Leistung des Teilnehmers in den Bereichen Soziales, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, inklusive einer regelmäßigen Bewertung der Leistung des Teilnehmers beim Erreichen dieser Ziele.

6. Schulung

Die Teilnehmer richten Programme zur Schulung von Managern und Arbeitnehmern ein, um die Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele

des Teilnehmers umzusetzen und den geltenden rechtlichen und regulatorischen Anforderungen zu entsprechen.

7. Kommunikation

Die Teilnehmer richten ein Verfahren ein, um klare und genaue Informationen über die Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistungen des Teilnehmers an Arbeitnehmer, Lieferanten und Kunden zu übermitteln.

8. Einbeziehung von Arbeitnehmern/Stakeholdern und Zugriff auf Rechtsmittel

Die Teilnehmer richten Verfahren für die laufende wechselseitige Kommunikation mit den Arbeitnehmern, ihren Vertretern und anderen Stakeholdern ein, sofern dies relevant oder notwendig ist. Ziel dieses Prozesses ist es, Feedback zu den betrieblichen Praktiken und Bedingungen, die unter diesen Kodex fallen, zu erhalten und eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern. Den Arbeitnehmern wird ein sicheres Umfeld geboten, in dem sie ohne Angst vor Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen Beschwerden und Rückmeldungen vorbringen können.

9. Kontrollen und Bewertungen

Die Teilnehmer nehmen regelmäßige Selbstevaluierungen vor, um die Konformität mit den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und den vertraglichen Anforderungen der Kunden in Bezug auf die soziale und ökologische Verantwortung sicherzustellen.

10. Verfahren für Korrekturmaßnahmen

Die Teilnehmer richten ein Verfahren zur rechtzeitigen Behebung von Mängeln ein, die bei internen oder externen Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen und Überprüfungen festgestellt werden.

11. Dokumentation und Aufzeichnungen

Die Teilnehmer müssen Dokumente und Aufzeichnungen erstellen und aufbewahren, damit die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und die Konformität mit den Anforderungen des Unternehmens gewährleistet ist und die Privatsphäre geschützt wird.

12. Verantwortung der Zulieferer

Die Teilnehmer richten ein Verfahren ein, um die Anforderungen des Kodex an die Lieferanten zu kommunizieren und die Einhaltung des Kodex durch die Lieferanten zu überwachen.

6. ZUSÄTZLICHE MOLEX-ANFORDERUNGEN

6.1 VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG VON MINERALIEN

Lieferanten von Materialien und/oder Produkten, die 3TG (Zinn, Tantal, Wolfram, Gold), Kobalt oder andere Mineralien enthalten, müssen über einen Grundsatz verfügen, der sicherstellt, dass diese nicht direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanzieren oder begünstigen oder zu schweren

Menschenrechtsverletzungen in Konflikt- und Hochrisikogebieten (Conflict-Affected and High-Risk Areas, CAHRAs) beitragen. Lieferanten müssen die Herkunft und Kontrollkette dieser Mineralien mit der gebotenen Sorgfalt prüfen, und zwar in Übereinstimmung mit dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Minerale aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (OECD Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas (OECD Due Diligence Guidance)) oder einem gleichwertigen und anerkannten Rahmen für die Sorgfaltprüfung. Weitere Informationen entnehmen Sie bitte der **Grundsatz über die verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien (2156770001)**

6.2 INTERESSENKONFLIKTE

Molex erwartet, dass Geschäftsentscheidungen nach seinem besten Interesse getroffen werden. Jede Situation, die einen Konflikt zwischen Eigeninteressen und den Interessen Molex' erzeugt oder zu erzeugen scheint, ist zu vermeiden.

6.3 GESCHENKE UND UNTERHALTUNGSANGEBOTE

Die Zusammenarbeit mit Molex bedarf keiner Geschenke und Unterhaltungsangebote. Auch können diese zu einem Interessenkonflikt führen oder diesen Anschein erwecken. Wir bitten daher darum, keine Geschenke oder Unterhaltungsangebote anzubieten oder zu gewähren. Molex-Mitarbeitern ist es – mit wenigen, ausdrücklich genehmigten Ausnahmen – untersagt, Geschenke und Unterhaltungsangebote von Lieferanten anzunehmen. Lieferanten, die diese Aufforderung vorsätzlich missachten, können von Molex' Liste als zugelassener Lieferanten gestrichen werden.

6.4 INTERAKTION MIT REGIERUNGSSTELLEN

Lieferanten sind nicht befugt, im Namen von Molex mit Regierungsbehörden oder -beamten zu interagieren. Darunter sind sie nicht befugt, schriftliche oder mündliche Stellungnahmen abzugeben, ohne vorab die ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch einen von Molex autorisierten Vertreter eingeholt zu haben. Unter keinen Umständen sollten Lieferanten Regierungsbeamten etwas von Wert zukommen lassen, ohne vorab die ausdrückliche schriftliche Genehmigung durch einen von Molex autorisierten Vertreter eingeholt zu haben.

6.5 FAIRNESS IM GESCHÄFT, WERBUNG UND WETTBEWERB

Molex glaubt an freien und offenen Wettbewerb und hält sich in den vielen Ländern, in denen es tätig ist, streng an alle geltenden Gesetze zu fairem Wettbewerb und zum Kartellrecht. Von Lieferanten wird erwartet, dass sie alle geltenden Gesetze und Vorschriften zu fairem Wettbewerb, zur Werbung und zum Kartellrecht einhalten.

6.6 GEISTIGES EIGENTUM

Der Wert von Ideen, Schöpfungen, Innovationen, urheberrechtlich geschützten Werken und proprietären Informationen („geistigem Eigentum“) übersteigt oft den Wert greifbarer Dinge wie z. B. physischen Eigentums. Lieferanten dürfen das geistige Eigentum von Molex nicht zu ihrem eigenen Vorteil oder zum Gewinn oder Nutzen von Personen außerhalb von Molex nutzen. Molex' geistiges Eigentum darf stattdessen nur zugunsten derjenigen Zwecke genutzt werden, zu denen Molex den Lieferanten beauftragt hat.

Molex's Logo oder Marketingmaterialien dürfen von Lieferanten (sei es auf Websites, in Broschüren oder anderweitig) nicht ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Molex verwendet werden, Molex kann die Zustimmung nach eigenem Ermessen jederzeit verweigern.

So wie Lieferanten verpflichtet sind, das geistige Eigentum von Molex ordnungsgemäß zu nutzen und zu schützen, sind die Lieferanten auch verpflichtet, das geistige Eigentum anderer zu respektieren. Daher dürfen Lieferanten das geistige Eigentum anderer nicht kopieren, verbreiten oder anderweitig nutzen, während sie sich auf dem Gelände von Molex befinden oder Dienstleistungen für Molex erbringen, es sei denn, Molex hat dies ausdrücklich schriftlich genehmigt.

6.7 SORGFÄLTIGE KOMMUNIKATION UND SOZIALE MEDIEN

Von Lieferanten wird erwartet, dass sie hinsichtlich Molex' Geschäft oder mit Molex-Mitarbeitern auf eine verantwortungsvolle Weise kommunizieren, die dem geschäftlichen Zweck dieser Kommunikation entspricht. In allen Fällen muss diese Kommunikation wahrheitsgemäß sein und Übertreibungen, Spekulationen, unangemessene Formulierungen und abfällige Bemerkungen oder Charakterisierungen vermeiden. Dies gilt für Kommunikationsformen aller Art – schriftlich oder mündlich. Die schriftliche Geschäftskommunikation mit Molex sollte nur über autorisierte Geschäfts-Tools erfolgen. Wollen Lieferanten sich gegenüber Medienvertretern oder in sozialen Medien über Molex äußern, müssen sie vorab von autorisierten Vertretern von Molex eine spezielle Genehmigung einholen.

6.8 AKZEPTABLE ELEKTRONISCHE NUTZUNG

Molex kann Lieferanten bestimmte IT- und Kommunikations-Tools (z. B. Computer, E-Mail, Sofortnachrichten, Netzwerkzugang) zur Verfügung stellen, die für die Tätigkeiten der Lieferanten in Molex' Auftrag geeignet sind. Unabhängig davon, welche IT- oder Kommunikations-Tools dabei zur Verfügung gestellt werden, dürfen Lieferanten diese nur in angemessener Weise und für ordnungsgemäße Geschäftszwecke nutzen. Dies gilt für jegliche Kommunikation im Zusammenhang mit den Geschäftsbeziehungen von Molex oder unter Beteiligung von Molex-Mitarbeitern, unabhängig davon, ob die Kommunikation über ein Molex-eigenes Gerät oder anderweitig erfolgt. Unangemessene Nutzungen elektronischer Kommunikationsmittel umfassen - sind aber nicht beschränkt auf - die folgenden:

- der Zugriff auf, die Verbreitung von oder die Speicherung von Materialien, die als unmoralisch, unangemessen, beleidigend, respektlos oder missbräuchlich gegenüber Anderen angesehen werden könnten;
- das Versenden, Empfangen, Weiterleiten oder Kopieren von Informationen in Verletzung von Urhebergesetzen;
- Durchführung illegaler Aktivitäten oder Geschäfte, die nicht im Zusammenhang mit den für Molex erbrachten Dienstleistungen stehen;
- und, sich als eine andere Person oder als Mitarbeiter von Molex auszugeben.

6.9 SICHERHEIT UND ORDNUNGSGEMÄSSE NUTZUNG VON MOLEX-EIGENTUM

Lieferanten können Zugang zu Molex-Eigentum oder -Geldern haben. Solche Lieferanten müssen diese Vermögenswerte integer verwalten und deren Missbrauch unterbinden. Betrug, Diebstahl, Unterschlagung oder andere unzulässige Mittel des Abzweigens von Molex-Vermögenswerten sind illegal und unmoralisch. Verluste lassen sich oft durch normale Vorsichtsmaßnahmen begrenzen, darunter durch (ohne auf diese beschränkt zu sein):

- die Sicherung von Molex-Geräten, -Bedarfsmaterial und -Materialien gegen Diebstahl oder unbefugte Nutzung und
- die Meldung verdächtiger Personen oder Aktivitäten an Molex.

6.10 HANDELS SICHERHEIT UND C-TPAT

Molex ist C-TPAT-zertifiziert und erfüllt die C-TPAT-Sicherheitsstandards vollständig. In dem Maße, in dem Lieferanten für Molex Waren in die USA transportieren, müssen sie die Vorgaben der C-TPAT einhalten. Lieferanten wird empfohlen, Molex auf dem C-TPAT-Portal zu folgen, um über Statusänderungen informiert zu bleiben.

(C-TPAT: US-Initiative für die Sicherheit in der Lieferkette gegenüber Terrorismus: Website unter <https://www.cbp.gov/border-security/ports-entry/cargo-security/ctpat>).

6.11 UMSETZUNG, ÜBERWACHUNG UND EINHALTUNG

Jeder Lieferant muss Verfahren etabliert haben, die die Einhaltung dieser Bedingungen gewährleisten. Im Rahmen seiner Lieferantenüberprüfung verlangt Molex, dass Lieferanten ihm durch Unterzeichnung eines von Molex bereitgestellten Formulars die Einhaltung dieses Kodex entweder schriftlich oder elektronisch bestätigen. Auch wird von Lieferanten erwartet, dass sie Molex innerhalb einer angemessenen Frist informieren, wenn sie von nichtkonformen Praktiken Kenntnis erlangen, die ein Risiko für Molex bergen könnten, wenn der Lieferant in Molex' Namen Geschäfte tätigt.

6.11.1 UNTERSUCHUNG VON MELDUNGEN

Von Lieferanten wird erwartet, dass sie bei Untersuchungen von Molex uneingeschränkt kooperieren. Soweit dies angemessen ist, wird im Einklang mit Molex' rechtlichen und ethischen Verpflichtungen die Vertraulichkeit der Betroffenen gewahrt.

6.11.2 ABHILFEMAßNAHMEN

Falls Molex' Untersuchungen einen rechtlichen oder ethischen Verstoß nachweisen, werden Abhilfemaßnahmen ergriffen. Gegen jeden Lieferanten, der gegen Gesetze oder diesen Kodex verstößt, werden unter Berücksichtigung der zwischen Molex und dem Lieferanten geltenden Vertragsbedingungen angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen.

6.11.3 AUDIT UND ABSICHERUNG

Im Rahmen seines Audit-Programms für Lieferanten kann Molex auch eine Überprüfung der Einrichtungen von Lieferanten verlangen. Werden dabei bedeutende Verstöße gegen diesen Kodex festgestellt und werden diese vom Lieferanten nicht innerhalb der von Molex festgelegten angemessenen Zeitspanne behoben, behält Molex sich das Recht vor, den betreffenden Lieferanten aus der Molex Liste zugelassener Lieferanten zu streichen.

6.11.4 AUSNAHMEN

Der Kodex dient als Grundlage für die weltweiten Arbeits- und Beschäftigungspraktiken, Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitspraktiken sowie Compliance- und Ethik-Praktiken aller Lieferanten. Sämtliche Ausnahmen vom Kodex müssen somit vom Führungsstab des Molex-Bereichs „Global Procurement“ (Weltweite Beschaffung) genehmigt werden.

6.12 FRAGEN ODER ANLIEGEN

Molex fordert jeden Lieferanten, der sich von einem Molex-Mitarbeiter oder einem anderen Lieferanten zu einem Verstoß gegen den Kodex gedrängt fühlt, nachdrücklich auf, dies umgehend über das „GuideLine“-System ([Molex GuideLine](#)) zu melden. Hier können Anliegen oder Fragen zu ethischem Verhalten und potenziellen oder tatsächlichen Verstößen gegen Gesetze, Unternehmensgrundsätze oder -standards vorgebracht bzw. gestellt werden.

Die GuideLine ist ein sicheres, vertrauliches Meldesystem, das im Auftrag von Molex von einem unabhängigen Dritten betrieben wird. Sie ist rund um die Uhr verfügbar und ermöglicht anonyme Meldungen durch Mitarbeiter oder Dritte, wo dies rechtlich zulässig ist. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Anliegen äußern oder an einer Compliance-Überprüfung teilnehmen, sind untersagt.

7. ANHÄNGE

Keine

8. REVISIONSVERLAUF

Revision	Datum	Beschreibung
A	11. November 2005	Erstmalige Freigabe unter der Bezeichnung „CSR-699010-003“.
B	18. Juni 2012	Hinzufügung von Referenzdokumenten und Begriffsbestimmungen. Klarstellung von Abschnitt 5.0 durch Einfügen von Abschnittsüberschriften. Hinzufügung des Abschnitts „Ethics and Management Systems“ (Ethik und Managementsysteme).
C	18. Juli 2012	Hinzufügung einer weiteren Klarstellung im Abschnitt 5.3 – „Ethics“ (Ethik). Aktualisierung des Verweises auf das Bestätigungsformular in Abschnitt 6.0.
D	30. Juni 2015	Änderung, um die Anpassung der Version des EICC Code of Conduct (Verhaltenskodex der Electronic Industry Citizenship Coalition) von 4.0 auf 5.0 und eine Revision des Molex Code of Conduct (Verhaltenskodex von Molex) zu berücksichtigen.
E	06. Juli 2018	Änderung, um die Anpassung der Version des RBA Code of Conduct (Verhaltenskodex der RBA, vorher EICC Code of Conduct) von 5.0 auf 6.0 und andere kundenspezifische Anforderungen zu berücksichtigen.
F	07. April 2020	Aktualisierung der Referenzdokumente (Abschnitt 3).
G	11. Januar 2023	Änderung der Dokumentnummer auf „2156770003“. Änderung, um die Anpassung der Version des RBA Code of Conduct (Verhaltenskodex der RBA) von 6.0 auf 7.0 und eine Revision des Molex Code of Conduct (Verhaltenskodex von Molex) zu berücksichtigen. Straffung weiterer Molex-Anforderungen sowie Anpassung der Begriffsbestimmungen zur Angleichung an die Molex Responsible HR Practices Policy (Molex-Grundsatz über verantwortungsvolle Personalpraktiken).
H	23. Juni 2024	Geändert, um die Anpassung an die RBA-Verhaltenskodex-Version von 7.0 auf 8.0 zu berücksichtigen. Geringfügige Klarstellungen in den Abschnitten 6.6 und 6.8.