



LITTELFUSE VERHALTENSKODEX FÜR ANBIETER

Überarbeitete Fassung:
Juli 2022

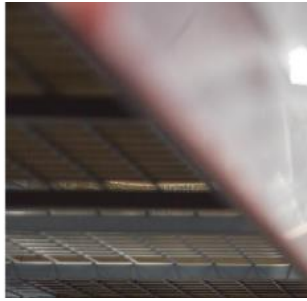


Littelfuse®

Expertise Applied | Answers Delivered

LITTELFUSE VERHALTENSKODEX FÜR ANBIETER INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---------------------------|----|
| EINLEITUNG | 2 |
| ARBEIT | 3 |
| GESUNDHEIT UND SICHERHEIT | 5 |
| UMWELT | 7 |
| ETHIK | 8 |
| VERWALTUNGSSYSTEM | 10 |
| ETHICS HELPLINE | 12 |



LITTELFUSE VERHALTENSKOD EX FÜR ANBIETER

EINLEITUNG

Wir bei Littelfuse haben uns verpflichtet, unsere Geschäfte mit Integrität zu führen, unseren Kunden Qualitätsprodukte und -dienstleistungen anzubieten und den gemeinsamen Interessen unserer Mitarbeiter, Aktionäre und der Gemeinden, in denen wir leben und Geschäfte tätigen, zu dienen.

Kunden entscheiden sich für Produkte von Littelfuse, um einige der empfindlichsten Anwendungen der Welt zu schützen, zu steuern und zu erkennen, weil sie höchste Qualität und zuverlässige Leistung erwarten. Wir sind bestrebt, uns das Vertrauen unserer Kunden zu verdienen, indem wir uns selbst herausfordern, kontinuierlich hervorragende Leistungen in allen unseren Kernwerten zu erbringen:

- Kundenorientierung
- Teamarbeit
- Ergebnisorientierte Kultur
- Integrität
- Innovation

Integrität ist die Grundlage für die Beziehungen, die wir zu unseren Kunden und Anbietern aufbauen wollen. Ohne Integrität, dem Versprechen von Aufrichtigkeit und hohem ethischen Handeln, können unsere anderen Werte nicht aufrechterhalten werden.

Genauso wie Littelfuse sich zu den höchsten Standards der sozialen und ökologischen Verantwortung und des ethischen Handelns verpflichtet hat, erwarten wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie die gleichen Anforderungen erfüllen.

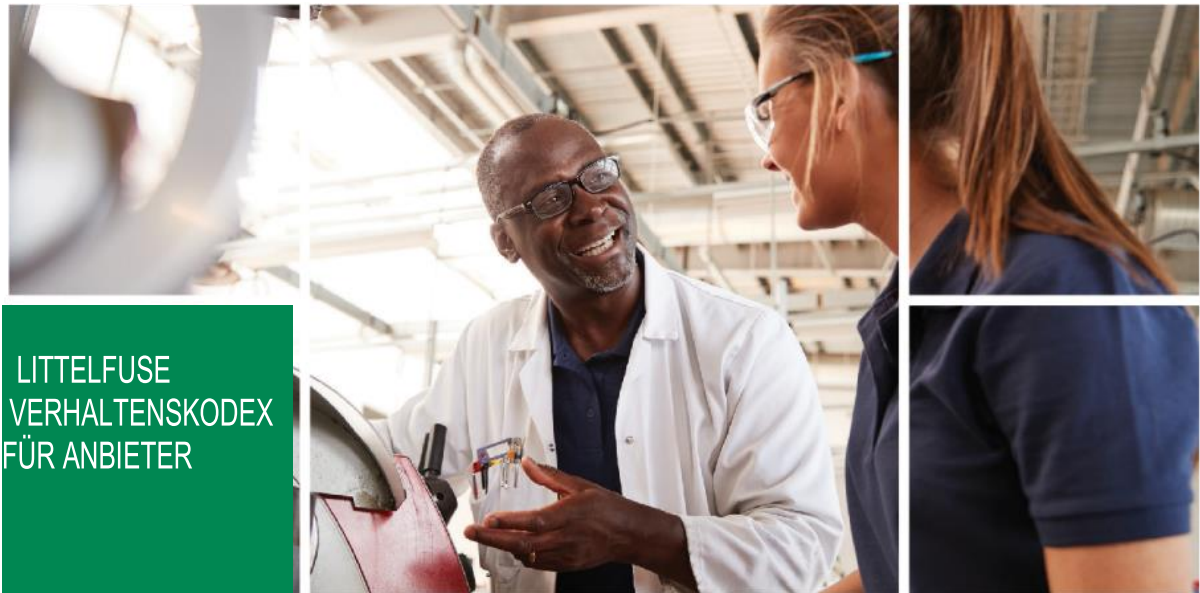
Der Verhaltenskodex für Anbieter von Littelfuse basiert auf den hohen Standards, die von unseren Kunden in den von uns belieferten Geschäftsbereichen festgelegt wurden, und basiert auf den Standards der *Responsible Business Alliance* (RBA), ehemals *Electronic Industry Citizenship Coalition* (EICC), *Code of Conduct* (CoC) (Verhaltenskodex). Bei Unterschieden zwischen den Standards und den gesetzlichen Anforderungen gilt der strengere Standard, in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht.

Der Verhaltenskodex für Anbieter von Littelfuse ist in fünf Abschnitte unterteilt, ähnlich wie der RBA CoC:

- Arbeit
- Gesundheit und Sicherheit
- Umwelt
- Ethik
- Verwaltungssysteme

Darüber hinaus haben wir Anweisungen für Anbieter aufgenommen, sich an unsere Ethik-HelpLine zu wenden, wenn sie Bedenken hinsichtlich einer möglichen Verletzung von Gesetzen, Vorschriften oder Richtlinien haben.

Vielen Dank für Ihre Partnerschaft mit Littelfuse in unserem Engagement für Integrität.



LITTELFUSE VERHALTENSKODEX FÜR ANBIETER

ARBEIT

Von den Anbietern von Littelfuse wird erwartet, dass sie die Menschenrechte ihrer Mitarbeiter schützen und sie mit Würde und Respekt behandeln. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, einschließlich Zeitarbeiter, Gastarbeiter, Studenten, Vertragsarbeiter, Direktbeschäftigte und alle anderen Arten von Arbeitnehmern. Wir unterstützen die folgenden spezifischen arbeits- und menschenrechtsbezogenen Grundsätze:

FREI GEWÄHLTE BESCHÄFTIGUNG

Zwangsarbeit, Zwangsverpflichtung (einschließlich Schuldverpflichtung) oder Arbeitsverpflichtung, unfreiwillige Strafarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel dürfen nicht eingesetzt werden. Dies schließt die Beförderung, Unterbringung, Anwerbung, Versetzung oder Entgegennahme von Personen durch Drohungen, Gewalt, Nötigung, Entführung oder Betrug zur Erbringung von Arbeit oder Dienstleistungen ein.

Es darf keine unangemessenen Beschränkungen der Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer in der Einrichtung geben, ebenso wenig wie unangemessene Beschränkungen beim Betreten oder Verlassen der vom Unternehmen bereitgestellten Einrichtungen. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens muss den Arbeitnehmern ein schriftlicher Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache ausgehändigt werden, der eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen enthält, bevor der Arbeitnehmer sein Herkunftsland verlässt.

Jede Arbeit muss freiwillig sein, und es muss den Arbeitnehmern freistehen, die Arbeit jederzeit zu verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis zu beenden. Arbeitgeber und Bevollmächtigte dürfen keine Identitäts- oder Einwanderungsdokumente, wie z. B. staatliche Ausweise, Pässe oder Arbeitserlaubnisse, einbehalten oder anderweitig zerstören, verbergen, beschlagnahmen oder den Mitarbeitern den Zugang dazu verweigern, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben ist.

Von den Arbeitnehmern wird nicht verlangt, dass sie den Arbeitgebern oder Vermittlern Gebühren für die Anwerbung oder andere Gebühren für ihre Beschäftigung zahlen. Wird festgestellt, dass derartige Gebühren von den Arbeitnehmern gezahlt wurden, so sind diese Gebühren an die Arbeitnehmer zurückzuzahlen.

JUNGE ARBEITNEHMER – KINDERARBEIT

Der Einsatz von Kinderarbeit ist in jeder Phase der Produktion verboten. Der Begriff "Kind" bezieht sich auf alle Personen unter 15 Jahren oder unter dem Alter, in dem die Schulpflicht erfüllt wird, oder unter dem Mindestalter für eine Beschäftigung in dem jeweiligen Land, je nachdem, was höher ist.

Der Einsatz von legitimen Lernprogrammen am Arbeitsplatz, die allen Gesetzen und Vorschriften entsprechen, wird unterstützt. Arbeitnehmer unter 18 Jahren (junge Arbeitnehmer) dürfen keine Arbeit verrichten, die ihre Gesundheit oder Sicherheit gefährden könnte. Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen auch keine Nachtschichten und Überstunden leisten, es sei denn, dies ist gesetzlich erlaubt.

Die Anbieter gewährleisten eine ordnungsgemäße Verwaltung der studentischen Mitarbeiter durch eine ordnungsgemäße Führung der Schülerakten, eine strenge Sorgfaltspflicht der Bildungspartner und den Schutz der Rechte der Schüler gemäß den geltenden Gesetzen und Vorschriften.

Die Anbieter müssen allen studentischen Mitarbeitern angemessene Unterstützung und Schulung bieten.

In Ermangelung lokaler Gesetze muss der Lohnsatz für Werkstudenten, Praktikanten und Auszubildende mindestens dem Lohnsatz für andere Berufsanfänger entsprechen, die gleiche oder ähnliche Aufgaben erfüllen.

ARBEITSSTUNDEN

Studien über Geschäftspraktiken bringen die Überlastung der Arbeitnehmer eindeutig mit einer geringeren Produktivität, einer höheren Fluktuation und einer Zunahme von Verletzungen und Krankheiten in Verbindung. Die Wochenarbeitszeit darf die gesetzlich festgelegte Höchstgrenze nicht überschreiten. Außerdem sollte eine Arbeitswoche nicht mehr als 60 Stunden pro Woche betragen, einschließlich Überstunden, außer in Notfällen oder ungewöhnlichen Situationen. Den Arbeitnehmern ist alle sieben Tage mindestens ein freier Tag zu gewähren.

LÖHNE UND VERGÜTUNGEN

Die den Arbeitnehmern gezahlten Vergütungen müssen allen geltenden Lohngesetzen entsprechen, einschließlich derjenigen, die sich auf Mindestlöhne, Überstunden und gesetzlich vorgeschriebene Leistungen beziehen. In Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen müssen die Arbeitnehmer für Überstunden einen höheren Lohn als den regulären Stundensatz erhalten; Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Für jeden Lohnzeitraum ist den Arbeitnehmern rechtzeitig eine verständliche Lohnabrechnung auszuhändigen, die ausreichende Informationen enthält, um die genaue Vergütung für die geleistete Arbeit zu überprüfen. Der Einsatz von Zeitarbeitern, Leiharbeitern und ausgelagerten Arbeitskräften darf nur im Rahmen der örtlichen Gesetze erfolgen.

MENSCHENGERECHTE VERHALTENSWEISE

Es darf keine harte oder unmenschliche Behandlung geben, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Bestrafung, psychischer oder physischer Nötigung oder Beschimpfung von Arbeitnehmern; auch die Androhung einer solchen Behandlung ist verboten. Die Disziplinarmaßnahmen und -verfahren, die diese Anforderungen unterstützen, müssen klar definiert und den Arbeitnehmern mitgeteilt werden.

NICHT-DISKRIMINIERUNG

Die Anbieter sollten sich für eine Belegschaft einsetzen, die frei von Belästigung und ungesetzlicher Diskriminierung ist. Unternehmen dürfen keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, ethnischer Zugehörigkeit oder nationaler Herkunft, Behinderung, Schwangerschaft, Religion, politischer Zugehörigkeit, Gewerkschaftsmitgliedschaft, geschütztem Veteranenstatus, geschützten genetischen Informationen oder Familienstand bei der Einstellung und bei Beschäftigungspraktiken wie Löhnen, Beförderungen, Belohnungen und dem Zugang zu Schulungen vornehmen.

Den Arbeitnehmern sind angemessene Vorkehrungen für religiöse Praktiken zu gewähren.

Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer oder potenzielle Arbeitnehmer keinen medizinischen Tests oder körperlichen Untersuchungen unterzogen werden, die in diskriminierender Weise verwendet werden könnten, es sei denn, dies ist gesetzlich zulässig.

VEREINIGUNGSFREIHEIT

In Übereinstimmung mit der örtlichen Gesetzgebung respektieren die Anbieter das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich friedlich zu versammeln, sowie das Recht der Arbeitnehmer, von solchen Aktivitäten abzusehen. Die Arbeitnehmer und/oder ihre Vertreter müssen in der Lage sein, offen mit der Unternehmensleitung zu kommunizieren und ihr ihre Ideen und Bedenken bezüglich der Arbeitsbedingungen und Managementpraktiken mitzuteilen, ohne Diskriminierung, Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung befürchten zu müssen.



LITTELFUSE VERHALTENSKODEX FÜR ANBIETER



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Von den Anbietern von Littelfuse wird erwartet, dass sie ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld bieten. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld minimiert nicht nur das Auftreten von arbeitsbedingten Verletzungen und Krankheiten, sondern verbessert auch die Qualität von Produkten und Dienstleistungen, die Konsistenz der Produktion sowie die Mitarbeiterbindung und -moral. Die kontinuierliche Mitwirkung der Arbeitnehmer und deren Aufklärung sind für die Ermittlung und Lösung von Gesundheits- und Sicherheitsproblemen am Arbeitsplatz unerlässlich.

Anerkannte Managementsysteme wie ISO 45001 und die ILO-Leitlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurden bei der Ausarbeitung des Kodex als Referenz herangezogen und können eine nützliche Quelle für zusätzliche Informationen sein.

ARBEITSSICHERHEIT

Die Exposition der Arbeitnehmer gegenüber potenziellen Sicherheitsrisiken (z. B. elektrische und andere Energiequellen, Feuer, Fahrzeuge und Absturzgefahr) muss durch geeignete konstruktive, technische und administrative Maßnahmen, vorbeugende Wartung, sichere Arbeitsverfahren (einschließlich Lockout/Tagout) und ständige Sicherheitsschulungen kontrolliert werden. Können die Gefahren auf diese Weise nicht angemessen kontrolliert werden, sind den Arbeitnehmern geeignete, gut gewartete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen und sie über die mit diesen Gefahren verbundenen Risiken aufzuklären. Die Arbeitnehmer sind zu ermutigen, Sicherheitsbedenken anzusprechen.

NOTFALLVORSORGE

Potenzielle Notfälle und Ereignisse müssen identifiziert und bewertet werden, und ihre Auswirkungen müssen durch die Umsetzung von Notfallplänen und Reaktionsverfahren minimiert werden. Dazu gehören: Notfallmeldung, Benachrichtigung der Mitarbeiter und Evakuierungsverfahren, Schulung und Übungen der Mitarbeiter, geeignete Feuermelde- und -unterdrückungsgeräte, angemessene Fluchtmöglichkeiten und Wiederherstellungspläne. Diese Pläne und Verfahren müssen sich auf die Minimierung von Schäden für Leben, Umwelt und Eigentum konzentrieren.

BERUFSBEDINGTE VERLETZUNGEN UND KRANKHEITEN

Es müssen Verfahren und Systeme vorhanden sein, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern, zu verwalten, zu verfolgen und zu melden, einschließlich Bestimmungen zur Förderung der Meldung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durch die Arbeitnehmer, zur Klassifizierung und Erfassung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, zur Bereitstellung der erforderlichen medizinischen Behandlung, zur Untersuchung von Fällen und zur Durchführung von Abhilfemaßnahmen, zur Beseitigung der Ursachen und zur Erleichterung der Rückkehr der Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz.

ARBEITSHYGIENE

Die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber chemischen, biologischen und physikalischen Stoffen muss ermittelt, bewertet und kontrolliert werden. Technische oder administrative Kontrollen müssen eingesetzt werden, um Überexpositionen zu kontrollieren. Wenn die Gefahren nicht angemessen kontrolliert werden können, muss die Gesundheit der Arbeitnehmer durch geeignete Programme für persönliche Schutzausrüstung geschützt werden.

PHYSISCH ANSPRUCHSVOLLE ARBEIT

Die Gefährdung der Arbeitnehmer durch körperlich anstrengende Arbeiten, einschließlich manueller Materialhandhabung und schwerem oder wiederholtem Heben, langem Stehen und sich stark wiederholenden oder kraftaufwendigen Montagearbeiten, ist zu ermitteln, zu bewerten und zu kontrollieren.

MASCHINENABSICHERUNG

Produktions- und andere Maschinen sind auf Sicherheitsrisiken hin zu untersuchen. Dort, wo Maschinen ein Verletzungsrisiko für die Beschäftigten darstellen, müssen physische Schutzvorrichtungen, Verriegelungen und Barrieren vorhanden sein und ordnungsgemäß gewartet werden.

SANITÄRE EINRICHTUNGEN, LEBENSMITTEL UND UNTERKÜNFTE

Die Anbieter müssen den Arbeitnehmern Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und hygienischen Einrichtungen für die Zubereitung, Lagerung und den Verzehr von Lebensmitteln bieten. Die vom Anbieter oder einem Arbeitsvermittler zur Verfügung gestellten Schlafräume müssen sauber und sicher sein und über angemessene Notausgänge, heißes Wasser zum Baden und Duschen, ausreichende Heizung und Belüftung sowie einen angemessenen persönlichen Freiraum und Zugangs- und Ausgangsmöglichkeiten verfügen.

GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSKOMMUNIKATION

Die Anbieter müssen den Arbeitnehmern eine angemessene Unterweisung in Sachen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in ihrer Muttersprache anbieten. Gesundheits- und sicherheitsrelevante Informationen müssen in der Einrichtung deutlich sichtbar ausgehängt werden.

SUBSTANZFREIER ARBEITSPLATZ

Wir erwarten von unseren Anbietern, dass sie für einen Arbeitsplatz sorgen, der frei von illegalen Drogen ist. Ein solcher Arbeitsplatz muss den illegalen Gebrauch, Besitz, Verkauf oder Vertrieb von kontrollierten Substanzen oder illegalen Substanzen verhindern.



LITTELFUSE VERHALTENSKODEX FÜR ANBIETER

UMWELT

Wir erwarten von unseren Anbietern, dass sie so arbeiten, dass Gefahren für Mensch und Umwelt vermieden werden, die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich sind und die Ressourcen sparsam eingesetzt werden. Umweltverantwortung ist ein wesentlicher Bestandteil der Herstellung von Weltklasse-Produkten. Bei der Produktion sind negative Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu minimieren und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit der Öffentlichkeit zu gewährleisten.

Anerkannte Managementsysteme wie ISO14001 und das Eco Management and Audit System (EMAS) (Umweltmanagement und Audit-System) wurden bei der Ausarbeitung des Kodex als Referenz herangezogen und können eine nützliche Informationsquelle sein

Wir unterstützen die folgenden spezifischen umweltbezogenen Grundsätze:

UMWELTGENEHMIGUNGEN UND BERICHTERSTATTUNG

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

VERMEIDUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNG UND REDUZIERUNG VON RESSOURCEN

Die Nutzung von Ressourcen und die Erzeugung von Abfällen aller Art, einschließlich Wasser und Energie, sind an der Quelle oder durch Praktiken wie die Änderung von Produktions-, Wartungs- und Anlagenprozessen, den Ersatz von Materialien, die Einsparung, das Recycling und die Wiederverwendung von Materialien zu reduzieren oder zu vermeiden.

GEFAHRSTOFFE

Chemikalien und andere Materialien, die im Falle einer Freisetzung in die Umwelt eine Gefahr darstellen, müssen identifiziert und so gehandhabt werden, dass ihre sichere Handhabung, Beförderung, Lagerung, Verwendung, Wiederverwertung oder Wiederverwendung und Entsorgung gewährleistet ist.

7

ABWASSER UND FESTER ABFALL

Die Anbieter müssen einen systematischen Ansatz zur Identifizierung, Verwaltung, Reduzierung und verantwortungsvollen Entsorgung oder Wiederverwertung fester (nicht gefährlicher) Abfälle anwenden. Abwässer aus Betrieben, industriellen Prozessen und sanitären Einrichtungen sind zu charakterisieren, zu überwachen, zu kontrollieren und vor der Einleitung oder Entsorgung wie erforderlich zu behandeln. Darüber hinaus sind Maßnahmen zur Reduzierung des Abwasseranfalls zu ergreifen. Der Anbieter muss die Leistung seiner Abwasserbehandlungssysteme regelmäßig überwachen.

LUFTEMISSIONEN

Die Luftemissionen von flüchtigen organischen Chemikalien, Aerosolen, ätzenden Stoffen, Partikeln, ozonschädigenden Chemikalien und Verbrennungsnebenprodukten, die beim Betrieb entstehen, sind zu charakterisieren, routinemäßig zu überwachen, zu kontrollieren und wie vorgeschrieben zu behandeln, bevor vor der Einleitung. Der Anbieter führt eine routinemäßige Überwachung der Leistung seiner Luftemissionskontrollsysteme durch.

MATERIALBESCHRÄNKUNGEN

Die Anbieter müssen alle geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf das Verbot oder die Beschränkung bestimmter Stoffe/Materialien in Produkten und bei der Herstellung, einschließlich der Kennzeichnung für Recycling und Entsorgung, einhalten.

REGENWASSERBEWIRTSCHAFTUNG

Die Anbieter müssen einen systematischen Ansatz zur Verhinderung der Verschmutzung von Regenwasserabflüssen umsetzen. Der Anbieter muss verhindern, dass illegale Einleitungen und Verschüttungen in die Regenwasserkanäle gelangen.

ENERGY CONSUMPTION AND GREENHOUSE GAS EMISSIONS

Treibhausgasemissionen sind auf Betriebs- und/oder Unternehmensebene zu erfassen und zu dokumentieren. Die Anbieter sollen nach kosteneffizienten Methoden zur Verbesserung der Energieeffizienz und zur Minimierung ihres Energieverbrauchs und ihrer Treibhausgasemissionen suchen.



LITTELFUSE VERHALTENSKODEX FÜR ANBIETER

ETHIK

Von den Anbietern von Littelfuse wird erwartet, dass sie ihre Geschäfte nach ethischen Grundsätzen führen und mit Integrität handeln. Wir unterstützen die folgenden ethischen Grundsätze:

INTEGRITÄT IM UNTERNEHMEN

Bei allen geschäftlichen Interaktionen müssen die höchsten Integritätsstandards eingehalten werden. Die Anbieter müssen eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf alle Formen von Bestechung, Korruption, Erpressung, Geldwäsche und Veruntreuung verfolgen. Alle Geschäftsvorgänge, einschließlich der Transaktionen im Namen von Littelfuse, müssen transparent durchgeführt und in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen des Anbieters genau wiedergegeben werden. Es sind Überwachungs- und Durchsetzungsverfahren einzuführen, um die Einhaltung der Anti-Korruptionsgesetze zu gewährleisten.

KEIN UNZULÄSSIGER VORTEIL

Bestechungsgelder oder andere Mittel zur Erlangung eines ungerechtfertigten oder unzulässigen Vorteils dürfen nicht versprochen, angeboten, genehmigt, gegeben oder angenommen werden. Dieses Verbot bezieht sich auf das Versprechen, Anbieten, Genehmigen, Geben oder Annehmen von Wertgegenständen, entweder direkt oder indirekt über einen Dritten, um Geschäfte zu erhalten oder zu behalten, Geschäfte an eine Person zu leiten oder auf andere Weise einen unzulässigen Vorteil zu erlangen.

OFFENLEGUNG VON INFORMATIONEN

Informationen über die Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen, die Umweltpraktiken, die Geschäftstätigkeit, die Struktur, die finanzielle Situation und die Leistung der Anbieter müssen in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und den vorherrschenden Branchenpraktiken offengelegt werden. Die Fälschung von Aufzeichnungen oder die falsche Darstellung von Bedingungen oder Praktiken in der Anbieterkette ist inakzeptabel.

SCHUTZ VON VERMÖGENSWERTEN

Von den Anbietern wird erwartet, dass sie alle Vermögenswerte von Littelfuse bewahren, schützen und verantwortungsvoll nutzen. Dazu gehören sowohl materielle als auch immaterielle Vermögenswerte, wie z. B. unsere Marken, Technologien, Geschäftsinformationen und unser geistiges Kapital.

GEISTIGES EIGENTUM

Die Rechte am geistigen Eigentum sind zu respektieren; der Transfer von Technologie und Know-how erfolgt in einer Weise, die die Rechte am geistigen Eigentum schützt, und die Kundeninformationen sind zu schützen.

FAIRE GESCHÄFTE, WERBUNG UND WETTBEWERB

Die Standards für faire Geschäfte, Werbung und Wettbewerb sind einzuhalten. Geeignete Mittel zum Schutz von Kundeninformationen müssen zur Verfügung stehen.

GESCHENKE

Geschäftsgeschenke, Gefälligkeiten und Bewirtung können die Führung einer soliden und objektiven Geschäftsbeziehung beeinträchtigen. Unter keinen Umständen dürfen Ausgaben oder Zahlungen getätigt werden, die vernünftigerweise als unzulässiger Anreiz für einen Mitarbeiter von Littelfuse zur korrupten Ausführung einer geschäftlichen Handlung ausgelegt werden können. Littelfuse verbietet strengstens das Anbieten, Geben, Fordern oder Annehmen jeglicher Form von Bestechung oder Schmiergeld.

ANTITRUST

Die Anbieter müssen die geltenden und anwendbaren Wettbewerbs- und Kartellgesetze einhalten. Dazu gehört, dass sie Geschäftspraktiken wie wettbewerbswidrige Vereinbarungen mit Wettbewerbern, Anbietern, Kunden oder anderen Dritten, den unzulässigen Austausch von Wettbewerbsinformationen, Preisabsprachen, Angebotsabsprachen oder eine unzulässige Marktaufteilung vermeiden.

EINFUHR- UND AUSFUHRKONTROLLEN

Die Anbieter müssen beim Import und Export von Waren und Dienstleistungen alle geltenden und anwendbaren Gesetze einhalten. Es liegt in der Verantwortung der Anbieter sicherzustellen, dass sie die Handelsgesetze und -vorschriften in jedem Land, in dem sie geschäftlich tätig sind, einhalten.

MELDUNG UND NICHTVERGELTUNG

Die Anbieter müssen ihren Mitarbeitern ein Verfahren zur Verfügung stellen, mit dem sie rechtliche oder ethische Bedenken äußern können, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG VON MATERIALIEN

Die Anbieter müssen über eine Politik verfügen, die in angemessener Weise sicherstellt, dass das Tantal, Zinn, Wolfram und Gold in den von ihnen hergestellten Produkten nicht direkt oder indirekt bewaffnete Gruppen finanziert oder begünstigt, die in der Demokratischen Republik Kongo oder einem angrenzenden Land schwere Menschenrechtsverletzungen begehen. Die Anbieter müssen die Herkunft und die Verarbeitungskette dieser Mineralien mit der gebotenen Sorgfalt prüfen und ihren Kunden auf Anfrage ihre Sorgfaltsmaßnahmen zur Verfügung stellen.

DATENSCHUTZ

Die Anbieter müssen die berechtigten Erwartungen an den Schutz der persönlichen Daten aller Personen, mit denen sie Geschäfte machen, einschließlich der Anbieter, Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter, schützen. Die Anbieter müssen die Datenschutz- und Informationssicherheitsgesetze und -vorschriften einhalten, wenn personenbezogene Daten gesammelt, gespeichert, verarbeitet, übertragen und weitergegeben werden.

VIelfALT

Die Vielfalt unter den Anbietern, von denen Littelfuse Waren und Dienstleistungen bezieht, ist für Littelfuse wichtig. Daher müssen sich die Anbieter nach bestem Wissen und Gewissen bemühen, einen meldepflichtigen Prozentsatz der eingekauften Waren und Dienstleistungen im Rahmen ihrer Vereinbarungen mit Littelfuse oder in Bezug auf alle Einkäufe, die die Anbieter als Teil ihres Gesamtgeschäfts tätigen, von Unternehmen im Besitz von

Minderheiten ("MBE") und Unternehmen im Besitz von Frauen ("WBE") zu beziehen.

Ein MBE ist ein Unternehmen, das sich im Besitz und unter der Kontrolle von rassischen und/oder ethnischen Minderheiten befindet. Ein WBE ist ein Unternehmen, das sich im Besitz und unter der Kontrolle einer Frau oder eines Mannes befindet.

GEFÄLSCHTE TEILE

Von den Anbietern wird erwartet, dass sie wirksame Methoden und Prozesse entwickeln, umzusetzen und aufrechterhalten, die für ihre Produkte und Dienstleistungen geeignet sind, um das Risiko zu minimieren, dass gefälschte Teile und Materialien in die zu liefernden Produkte gelangen. Darüber hinaus müssen die Anbieter die Empfänger über gefälschte Produkte informieren, wenn dies gerechtfertigt ist, und diese vom Vertrieb ausschließen.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Anbieter beteiligen sich nicht an Entscheidungen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, und versuchen auch nicht, diese zu beeinflussen. Beispiele für potenzielle Konflikte sind unter anderem:

- Bereitstellung oder Angebot einer Eigentumsbeteiligung direkt an einen Littelfuse-Mitarbeiter oder ein Familienmitglied eines Littelfuse-Mitarbeiters
- Beauftragung eines Littelfuse-Mitarbeiters mit Arbeiten, die nicht in den Aufgabenbereich seiner Position bei Littelfuse fallen
- Ergreifen einer Geschäftsmöglichkeit, die durch die Beziehung zu Littelfuse bekannt wurde und die ansonsten Littelfuse gehören könnte
- Weitergabe von Informationen über Geschäftsmöglichkeiten, die durch die Beziehung zu Littelfuse bekannt wurden, an andere
- Bereitstellung von Geschenken und Einladungen mit dem Ziel, Geschäftsentscheidungen unzulässig zu beeinflussen. Wenn ein Anbieter von einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt erfährt, sollte er Littelfuse unverzüglich über die [Ethik-Helpline](#) benachrichtigen.



LITTELFUSE VERHALTENSKODEX FÜR ANBIETER

VERWALTUNGSSYSTEM

Von den Anbietern von Littelfuse wird erwartet, dass sie ein Managementsystem einführen oder einrichten, dessen Geltungsbereich sich auf den Inhalt dieses Kodex bezieht.

Das Managementsystem muss so gestaltet sein, dass es Folgendes gewährleistet:

(a) die Einhaltung geltender Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen in Bezug auf den Betrieb und die Produkte des Anbieters, (b) die Konformität mit diesem Kodex und (c) die Identifizierung und Minderung betrieblicher Risiken im Zusammenhang mit diesem Kodex. Es sollte auch eine kontinuierliche Verbesserung ermöglichen.

Das Managementsystem sollte die folgenden Elemente enthalten:

VERPFLICHTUNG DES UNTERNEHMENS

Eine Erklärung zur sozialen und ökologischen Verantwortung des Unternehmens, in der die Verpflichtung des Anbieters zur Einhaltung der Vorschriften und zur kontinuierlichen Verbesserung bekräftigt wird, die von der Geschäftsleitung gebilligt und in der Anlage in der Landessprache ausgehängt wird.

RECHENSCHAFTSPFLICHT UND VERANTWORTUNG DES MANAGEMENTS

Eindeutige Benennung eines leitenden Angestellten und Unternehmensvertreters, der für die Umsetzung der Managementsysteme und der damit verbundenen Programme verantwortlich ist. Die oberste Leitung sollte den Status des Managementsystems regelmäßig überprüfen.

GESETZLICHE ANFORDERUNGEN UND KUNDENANFORDERUNGEN

Ein Verfahren zur Ermittlung, Überwachung und zum Verständnis der geltenden Gesetze, Vorschriften und Kundenanforderungen, einschließlich der Anforderungen dieses Kodex.

RISIKOBEWERTUNG UND RISIKOMANAGEMENT

Ein Prozess zur Identifizierung der Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit, Arbeitspraktiken und Ethik, die mit den Tätigkeiten des Anbieters verbunden sind. Bestimmung der relativen Bedeutung jedes Risikos und Einführung geeigneter verfahrenstechnischer und physischer Kontrollen, um die identifizierten Risiken zu kontrollieren und die Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten.

Zu den Bereichen, die in eine Risikobewertung für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit einzubeziehen sind, gehören Produktionsbereiche, Lager und Aufbewahrungseinrichtungen, unterstützende Anlagen, Laboratorien und Testbereiche, sanitäre Einrichtungen (Bäder), Küche/Cafeteria und Unterkünfte für die Mitarbeiter.

VERBESSERUNGSZIELE

Schriftlich festgelegte Leistungsziele, Vorgaben und Umsetzungspläne zur Verbesserung der sozialen und ökologischen Leistung des Anbieters, einschließlich einer regelmäßigen Bewertung der Leistung des Anbieters bei der Erreichung dieser Ziele.

INNOVATION

Nutzung von Technologie und Kundenwissen zur Verbesserung der Produktleistung, Förderung der Herstellung zur Verlängerung der Produktlebensdauer und zur Steigerung der Produktivität, Sicherheit und Effizienz von Baustellen.

AUSBILDUNG

Programme zur Schulung von Managern und Mitarbeitern, um die Richtlinien, Verfahren und Verbesserungsziele des Anbieters umzusetzen und die geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen zu erfüllen.

Alle Arbeitnehmer müssen jederzeit Zugang zum Verhaltenskodex des Anbieters haben, damit sie sich über ihre Rechte und Pflichten informieren können.

KOMMUNIKATION

Ein Verfahren zur Übermittlung klarer und genauer Informationen über die Richtlinien, Praktiken, Erwartungen und Leistungen des Anbieters an Arbeitnehmer, Anbieter und Kunden.

FEEDBACK UND BETEILIGUNG DER MITARBEITER

Fortlaufende Prozesse, um das Verständnis der Mitarbeiter für die Praktiken und Bedingungen, die unter diesen Kodex fallen, zu bewerten und ein Feedback dazu einzuholen und um eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

AUDIT AND BEWERTUNGEN

Regelmäßige Selbstevaluierungen, um die Konformität mit den gesetzlichen und behördlichen Anforderungen, dem Inhalt des Kodex und den vertraglichen Anforderungen der Kunden in Bezug auf die soziale und ökologische Verantwortung sicherzustellen.

VERFAHREN FÜR KORREKTURMASSNAHMEN

Ein Verfahren zur rechtzeitigen Behebung von Mängeln, die durch interne oder externe Bewertungen, Inspektionen, Untersuchungen, Audits und Überprüfungen festgestellt wurden.

DOKUMENTATION UND AUFZEICHNUNGEN

Das Erstellen und Führen von Dokumenten und Aufzeichnungen, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und die Konformität mit den Anforderungen des Unternehmens zu gewährleisten und gleichzeitig eine angemessene Vertraulichkeit zum Schutz der Privatsphäre sicherzustellen.

VERANTWORTUNG DER ANBIETER

Ein Verfahren zur Kommunikation der Anforderungen des Kodex an die Anbieter und zur Überwachung der Einhaltung des Kodex durch die Anbieter.



LITTELFUSE VERHALTENSKODEX FÜR ANBIETER

LITTELFUSE ETHIK-HELPLINE

Da Integrität die Grundlage für die Beziehungen ist, die wir mit unseren Kunden und Anbietern aufbauen möchten, möchten wir sicherstellen, dass unsere Anbieter unsere Ressourcen kennen, um unsere Rechtsabteilung über jegliche Aktivitäten zu informieren, die unsere Integrität und das Vertrauen, das unsere Kunden uns mit jeder Bestellung entgegenbringen, gefährden würden.

Im Folgenden finden Sie die Optionen, die unseren Anbietern zur Verfügung stehen, um die Littelfuse Ethik-HelpLine zu kontaktieren. Anfragen und Berichte, die an unsere Ethik-HelpLine gerichtet werden, sind vertraulich und wichtig, um Littelfuse und unsere Kunden zu schützen und zu unterstützen.

LITTELFUSE ETHIK-HELPLINE

Anbieter können Bedenken über mögliche Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien melden, indem sie sich an die Ethik-HelpLine von Littelfuse wenden. Die Ethik-HelpLine ist in mehr als 10 Sprachen, online und telefonisch, 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche erreichbar. Wenn Sie sich an die Ethik-HelpLine wenden, können Sie als Anbieter anonym bleiben.

Es gibt drei Möglichkeiten, unsere Ethik-Helpline zu kontaktieren:

1. E-Mail: Senden Sie eine E-Mail an Helpline@Littelfuse.com.
2. Website: Reichen Sie einen Bericht online unter <https://littelfusehelpline.alertline.com/gcs/welcome>
3. Telefon: Rufen Sie die unabhängige, von Dritten verwaltete Telefonnummer 1-800-803-4135 (aus den Vereinigten Staaten) an. Eine Liste der weltweiten gebührenfreien Telefonnummern finden Sie auf der oben genannten Website.

Jeder von uns ist dafür verantwortlich, seine Meinung zu äußern, wenn er von einer Situation erfährt, die gegen unsere Werte oder das Gesetz verstößt. Vielen Dank, dass Sie mit uns zusammenarbeiten, um potenzielle ethische Probleme aufzuzeigen und Littelfuse zu ermöglichen, den Wert der Integrität in allem, was wir tun, zu beachten.

Littelfuse, Inc.
8755 W. Higgins Road
Zimmer 500
Chicago, IL 60631 USA

1 773-628-1000
www.littelfuse.com

Aktualisiert: Juli 2022