

# アンフェノール サプライヤー行動規範

## 1. 目的

アンフェノールは、世界各地で事業を遂行する中で、倫理的行動、誠実さ、および法令遵守に努めています。アンフェノールはサプライヤーとの関係を重視しており、アンフェノールの取り組みを共有し、このサプライヤー行動規範(以下、「本SCOC」)の要件を満たすサプライヤーと協業関係を結ぶことを望んでいます。

アンフェノールはレスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)に加盟しており、このことはアンフェノールによる倫理的行動への取り組みを裏付けるものです。RBA行動規範は、「電気電子機器(エレクトロニクス)産業またはそれらが主な部品である産業およびそのサプライチェーンにおいて、労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳をもって処遇されること、さらにその事業活動が環境に対し責任を持ち倫理的に行われることを確実にするための基準を定めている」ものです。

アンフェノールのサプライヤー(以下、「サプライヤー」)とは、製品やサービスをアンフェノールに提供し、アンフェノールのために業務をし、またはアンフェノールに代わって行為をする組織または人を指します。アンフェノールのサプライチェーンパートナーはアンフェノールの成功に不可欠であり、アンフェノールの全体像を映し出すものです。本SCOCでは、アンフェノールが各サプライヤーに遵守を求める最低基準を定めています。本SCOCはRBA行動規範に基づいて策定されており、さらにアンフェノールの要求事項が加えられています。アンフェノールの各サプライヤー(および、その従業員、下請業者、サプライヤー)は、自身のサプライチェーン内で本SCOCの要件を遵守することが期待されます。

現地の法規制や法的義務が本SCOCの条項よりも優先される場合があります。サプライヤー合意は契約条件に準拠しますが、本SCOCといずれかの契約条件との間に矛盾がある場合は、その契約で別に明記されている場合を除き、本SCOCに規定される義務が適用されます。アンフェノールは、本SCOCへの強固な取り組みを実証するサプライヤーとの関係構築と維持を望んでおり、本SCOCの規定に違反したと判断されるサプライヤーとの契約や合意を解除する権利を留保します。

## 2. 適用範囲

サプライヤーは、あらゆる商取引において本SCOCを確実に遵守しなければなりません。さらに、サプライヤーが委託サプライヤー、下請業者、または人材派遣会社を使用する場合は、これらの者による本SCOCの遵守も確実にしなければなりません。

### 3. 定義

#### 3.1. 奴隷労働

一定の期間、わずかな賃金または無報酬で労働者が雇用者への労働を強制される慣行をいい、多くの場合、債務の返済方法として用いられます。債務による拘束と呼ばれる場合もあります。

#### 3.2. 児童労働

義務教育を修了する年齢、国の雇用最低年齢、または15歳のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者。

#### 3.3. 体罰

危害を加えたり苦痛を与えたりすることを目的とする身体的虐待による懲罰。

#### 3.4. 懲戒的賃金減額

懲戒処分的手段として用いられる賃金控除、罰金、口座引落。労働時間への対価にあたらぬ賃金を控除する場合は、懲戒的な賃金控除とみなされません。

#### 3.5. 緊急時または非常時

法令やRBAによる上限規制を上回る時間外労働が発生する、想定や予見ができない予測不能な事態や状況。

#### 3.6. 強制労働

本人の自発的な労務の提供ではなく、報復、懲罰、または債務返済の恐れから行われる業務や役務。

#### 3.7. 拘留労働

宿泊場所、食事、その他の必需品、または他国への自由な移動と引き換えに、多くの場合無報酬で、一定期間労務を提供する契約を結んだ労働者。

#### 3.8. 囚人労働(搾取的)

直接または囚人労働契約を通じて営利企業への労務の提供を囚人に強制すること。

#### 3.9. 人身売買

通常は強制労働や性的搾取を目的として、ある地域から人を違法に移動させる行為や慣行。

#### 3.10. 内部告発者

会社の従業員もしくは役員、または公務員もしくは公的機関による不適切な行動に関する開示を行う者。

### 4. 労働者

アンフェノールは、労働者の人権の保護に努めるとともに、尊厳と敬意をもって労働者を扱うこ

とを約束します。

#### 4.1. 雇用の自由選択

強制労働、拘束(債務による拘束を含む)労働、拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷労働、または人身売買は認められません。これには、労働またはサービスのために脅迫、強制、強要、拉致、または詐欺によって人を移送、隠匿、採用、移動すること、またはその受け入れを含みます。会社が提供する施設(該当する施設には、労働者の寮や住居を含む)への出入りに不合理な制約を与えたり、施設における労働者の自由な移動に不合理な制約を課したりしてはなりません。雇用プロセスの一環として、すべての労働者に雇用条件を含む母国語または容易に理解できる言語で記述された雇用契約書が提供されなければなりません。外国人移民労働者は、労働者が母国を離れる前に雇用契約書を必ず受け取り、雇用契約の代替や変更は、現地法を満たすため、かつ元の契約の同等以上の条件を提供する変更以外は認められません。すべての労働は自発的でなければならず、労働者が契約どおりに妥当な通知を行っている場合、労働者は違約金の支払いや罰を受けることなく、仕事を休んだり雇用関係を終了したりする自由があります。雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、法律で保持するように定められている場合を除き、政府発行の身分証明書、パスポート、労働許可証など、身分証明書や移民関連文書を保持したり、それらを破棄、隠匿、没収したり、労働者によるそれらの利用を拒否したりしてはなりません。法律で保持するように定められている場合も、労働者が常にそれらの文書の取り扱いが可能であるようにしなければなりません。雇用者、人材斡旋業者、またはその委託先業者の就職斡旋手数料、または雇用に関わるその他の手数料について、労働者がそれらを支払う必要があってはなりません。労働者がこうした雇用に関連する費用を支払ったことが判明した場合は、その費用は当該労働者に返金されなければなりません。

#### 4.2. 若年労働者

サプライヤーは児童労働を使用してはなりません。ここでいう「児童」とは、15歳、義務教育を修了する年齢、または国の雇用最低年齢のうち、いずれか最も高い年齢に満たない者を指します。参加企業は、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを持たなければなりません。正当な職場学習プログラムの実施は、すべての法規制が遵守される場合に限り支援されます。18歳未満の労働者(若年労働者)を夜勤や時間外労働を含む、健康や安全が危険にさらされる可能性がある業務に従事させてはなりません。サプライヤーは、学生労働者の記録の適切な維持、教育パートナーの厳格なデューデリジエンス、および学生労働者の権利の保護により、適用される法規制に従った学生労働者の適切な管理を確実にしなければなりません。サプライヤーは、すべての学生労働者に適切な支援と教育訓練を提供しなければなりません。現地法がない場合、学生労働者、インターン、および見習いの賃率は、同様または類似の労働を行っている他の新人労働者と少なくとも同じものでなければなりません。児童労働が判明した場合には、対象児童に支援・救済措置を提供しなければなりません。

#### 4.3. 労働時間

労働時間は現地法で定められている限度を超えてはなりません。すべての時間外労働は自発的なものでなければなりません。さらに、労働者には、現地法で定められている最低休憩時間と休息期間を認めなければなりません。

#### 4.4. 賃金および福利厚生

労働者に支払われる報酬は、最低賃金、時間外労働、および法的に義務付けられている福利厚生に関連する法律を含め、適用される賃金に関するすべての法律を遵守しなければなりません。現地法を遵守し、労働者には時間外労働に対して通常の時給より高い賃率で支払われなければなりません。懲戒的賃金減額は認められません。労働者が各支払期間に実施した業務に対する正確な報酬を確認するために十分な情報が記載された、わかりやすい給与明細書が適切な時期に労働者に提供されなければなりません。臨時、派遣、および外部委託の労働者の使用はすべて現地法の制限内とします。

#### 4.5. 人道的待遇

労働者に対するジェンダーに基づく暴力、セクシャルハラスメント、性的虐待、体罰、精神的もしくは肉体的な抑圧、いじめ、公の場での侮辱やみせしめ・晒し、または言葉による虐待などの不快なまたは非人道的な待遇があってはならず、またこのような待遇の恐れがあってはなりません。これらの要求事項に対応した懲戒方針および手続きは、明確に定義され労働者に伝えられなければなりません。

#### 4.6. 差別・ハラスメントの排除

サプライヤーは、すべての労働者がハラスメントおよび非合法的な差別を受けないように努めなければなりません。会社は、賃金、昇進、報酬、教育訓練の機会などの採用や雇用実務において、人種、肌の色、年齢、性別、性的指向、性同一性と性表現、民族または国籍、障害の有無、妊娠、宗教、所属政党、所属組合、軍役経験の有無、保護された遺伝情報、または配偶者の有無に基づく差別またはハラスメントを行ってはなりません。労働者には宗教上の慣行に対して合理的な便宜が図られなければなりません。さらに、労働者または労働者として雇用見込みの者に差別的に使用される可能性がある妊娠検査や処女検査を含む医療検査または身体検査を受けさせてはなりません。

#### 4.7. 結社の自由

現地法に従い、サプライヤーは、すべての労働者の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重しなければなりません。労働者またはその代表者は、差別、報復、脅迫、またはハラスメントを恐れることなく、労働条件および経営慣行に関する意見および懸念について経営陣と率直に意思疎通を図り、共有できなければなりません。

## 5. 安全衛生

アンフェノールは、安全で衛生的な作業環境が、業務上の怪我や病気の発生を最小化することに加えて、製品およびサービスの品質、製造の均一性、ならびに労働者の定着および勤労意欲を向上させることを認識しています。アンフェノールは、職場での安全衛生の問題を特定および解決するために、継続的な労働者への情報と教育が不可欠であることも認識しています。

サプライヤーは、安全衛生に関する適用規制を遵守し、安全衛生への取り組みを継続的に改善していかなければなりません。

### 5.1. 職場上の安全

労働者の潜在的な安全衛生上の危険源（化学物質、電気およびその他のエネルギー源、火災、車両、墜落の危険源など）に対する曝露は、特定、評価され、さらにヒエラルキーコントロールを用いて軽減されなければなりません。これには、危険源の除去、プロセスや材料の代替、適切な設計による制御、工学的および管理的対策の実施、予防保全、および安全作業手順（ロックアウト、タグアウトを含む）の実施、および継続的な労働安全衛生に関する教育訓練の提供が含まれます。これらの手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具、およびこれらの危険源に関連するリスクに関する教育訓練が提供されなければなりません。妊娠中の女性および育児中の母親に対して高い危険源のある労働環境からの配置転換や、妊娠中の女性および育児中の母親に対する業務分担関連を含む労働安全衛生上のリスクの除去または軽減、育児中の母親に対する合理的な便宜の提供など、妥当な措置を講じなければなりません。

### 5.2. 緊急時への備え

潜在的な緊急事態や非常事態を、特定、評価し、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練を含む、緊急計画および対応手順の実施により、その影響を最小限に抑えなければなりません。防災訓練は、少なくとも年に1度、または現地法の要求、いずれかのより厳しい方法で実施しなければなりません。緊急対策には、適切な火災報知器および消火設備、わかりやすく障害物のない出口および適切な非常口のある施設、緊急対応にあたる人員の連絡先情報、復旧計画なども含まれます。このような対策および手順は、生命、環境、および財産への損害を最小化することに重点を置かなければなりません。

### 5.3. 労働災害および疾病

サプライヤーは、労働災害および疾病を防止、管理、追跡、および報告する手順および仕組みを運用しなければなりません。これには、労働者からの報告の奨励、労働災害および疾病事例の分類および記録、必要な治療の提供、事例の詳細な調査、および原因除去のための是正措置の実施、ならびに労働者の職場復帰を促進するための規定を含めなければなりません。

#### 5.4. 産業衛生

サプライヤーは、化学的、生物学的、物理的薬剤への曝露を、ヒエラルキーコントロールに基づいて特定、評価、管理しなければなりません。潜在的な危険源が特定された場合は、参加企業はその潜在的危険源を除去または軽減する機会を模索しなければなりません。その危険源の除去または軽減が実行可能でない場合は、潜在的な危険源は、適切な設計、工学的および運営的管理の実施によって制御されなければなりません。このような手段により、危険源を適切に管理することができない場合、労働者には適切で正しく維持管理された個人保護具が無料で提供され、その使用に関する教育訓練が提供されなければなりません。保護プログラムには、これらの危険源に関わるリスクについての教育訓練を含めなければなりません。

#### 5.5. 身体に負荷のかかる作業

人力による原材料の取り扱いや重量物のまたは反復的な持ち上げ、長時間の立ち作業、および極度に反復の多い、または力の要る組立作業など、労働者の身体に負荷のかかる作業の危険源への曝露は、特定、評価、管理されなければなりません。

#### 5.6. 機械の安全対策

生産機械およびその他の機械は、安全上の危険源が評価されなければなりません。機械により労働者が怪我をする危険源がある場合、物理的な保護、インターロック、障壁を設置し、適切に保守管理しなければなりません。

#### 5.7. 衛生設備、食事、および住居

サプライヤーは、清潔なトイレ施設、飲料水の利用、および衛生的な食品の調理、保存、および食事のための施設を労働者に提供しなければなりません。サプライヤーまたは人材斡旋業者が提供する労働者の寮は、清潔かつ安全に維持され、適切な緊急時の非常口、入浴およびシャワーのための温水、適切な照明、暖房および換気、個人的な所有物および貴重品を保管するための個別に確保された施設、および適切に出入りできる妥当な広さの個人スペースを提供しなければなりません。

#### 5.8. 安全衛生のコミュニケーション

サプライヤーは、労働者の母国語または理解できる言語で、労働者が曝露することになるあらゆる特定される職場の危険源（機械、電気、化学物質、火災、および物理的危険源を含むがこれに限定されない）について、適切な職場の安全衛生情報と教育訓練を労働者に提供しなければなりません。安全衛生関連の情報は、施設内に明確に掲示するか、労働者が確認、アクセスできる場所に表示しなければなりません。すべての労働者に対し、作業の開始前に、それ以降は定期的に教育訓練を提供しなければなりません。労働者は、報復されることなく安全に関する懸念を提起するよう奨励されなければなりません。

## 6. 環境

アンフェノールは、環境に対する責任が世界水準の製品の製造に不可欠であることを認識しています。サプライヤーは、公衆の安全衛生を守りながら、製造活動において、環境への影響を特定するとともに、地域社会、環境、および天然資源への有害事象を最小限に抑えなければなりません。サプライヤーは、環境に関する適用規制を遵守し、環境への取り組みを継続的に改善していかなければなりません。

### 6.1. 環境許可と報告

必要とされるすべての環境許可証、認可書、認定書、および登録書を取得・維持し、最新の状態に保ち、その運用および報告に関する要求事項を遵守しなければなりません。

### 6.2. 汚染防止と資源削減

資源の使用および気体、水、エネルギーなどあらゆる種類の廃棄物の発生は、発生源から、または汚染除去装置の追加、生産・メンテナンス・設備に関わるプロセスの変更、物質の代替、保全、再利用、リサイクル、または他の手段などの施策によって、最小限に抑えられるか除去される必要があります。

### 6.3. 有害物質

人体や環境に対して危険をもたらす化学物質、廃棄物、およびその他の物質は、特定、表示、および管理され、安全な取り扱い、移動、保存、使用、リサイクル、再利用、または廃棄を確実にしなければなりません。

### 6.4. 固形廃棄物

サプライヤーは、有害物質および有害物質以外の廃棄物の特定、管理、削減、および責任をもって廃棄またはリサイクルを行う体系的なアプローチを実施しなければなりません。

### 6.5. 大気への排出

操業中に発生する揮発性有機化合物(VOC)、エアロゾル、腐食性物質、微粒子、オゾン層破壊物質、および燃焼副生成物の大気への排出は、特性化、定期的監視、制御され、排出される前に許可条件に従って必要な処理を実施しなければなりません。サプライヤーは、大気排出管理システムの動作を定期的に監視しなければなりません。

### 6.6. 製品のコンプライアンスと物質の制限

サプライヤーは、特定の物質の製品中および製造での禁止または制限に関し、リサイクルおよび廃棄物の表示に関するラベリングを含め、すべての適用される法律、規制、および顧客要求事項を遵守しなければなりません。

## 6.7. 水の管理

サプライヤーは、適用される規制および許可条件に従って取水および排水の責任ある管理を行い、水の保全を促進する体系的なアプローチを実施しなければなりません。

## 6.8. エネルギー管理

サプライヤーは、温室効果ガス(GHG)排出削減の取り組みにおいて、エネルギー消費の追跡と責任ある管理を行い、エネルギー効率を改善する体系的なアプローチを実施しなければなりません。

## 7. 倫理

アンフェノールは、サプライヤーがすべての商取引において最高水準の倫理的行動に努め、これを支持することを期待しています。

### 7.1. ビジネスインテグリティ

すべてのビジネス上のやりとりで最高基準のインテグリティ(誠実性)が維持されなければなりません。サプライヤーは、あらゆる種類の贈収賄、腐敗行為、恐喝、および横領に対するゼロトレランスの方針を保持し、これらの行為を禁止しなければなりません。

### 7.2. 不適切な利益の排除

アンフェノールに対する賄賂またはその他の不当もしくは不適切な利益を得るための手段を、約束、申し出、許可、提供、または受領してはなりません。この禁止事項は、ビジネスを獲得または保持したり、ビジネスを何者かに割り当てたり、その他不適切な利益を得るために、第三者を通して、直接的または間接的に価値のあるものを約束、申し出、許可、提供、または受領することが含まれます。腐敗防止法令の遵守を確実にするために、監視および施行手順が実施されなければなりません。

### 7.3. 情報の開示

すべての商取引は、透明性をもって実施され、サプライヤーの会計帳簿や記録に正確に反映される必要があります。参加企業の労働、安全衛生、環境活動、ビジネス活動、企業構造、財務状況、および業績に関する情報は、適用される規則と一般的な業務慣行に従って、開示されなければなりません。

記録の改ざんやサプライチェーンにおける状況または慣行の虚偽表示は容認されません。

### 7.4. 知的財産

知的財産権を尊重し、技術やノウハウの移転は知的財産権が守られた形で実施するとともに、顧客および自身のサプライヤーの情報を保護しなければなりません。

### 7.5. 公正なビジネス、広告、および競争

公正なビジネス、広告、および競争の基準が支持されなければなりません。



## 7.6. 身元の保護と報復の禁止

法律により禁止されていない限り、サプライヤーおよび従業員の内部告発者の守秘、匿名性、および保護を確実にするプログラムが維持されなければなりません。サプライヤーは、それらの内部告発者が報復の恐れなしに懸念を提起できるプロセスを伝達し、保持する必要があります。

## 7.7. 責任ある鉱物調達

サプライヤーは、自社が製造する製品に含まれる tantalum、錫、タングステン、金、コバルト、および雲母の採掘源および管理の連鎖に関し、これらの鉱物が、経済協力開発機構(OECD)紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス、または同等で認められたデュー・ディリジェンスフレームワークに沿った方法で入手されていることを合理的に保証するための方針を採用し、デュー・ディリジェンスを実施しなければなりません。サプライヤーは、これらの鉱物の入手先と加工・流通過程の管理に関するデュー・ディリジェンスを実施するとともに、要請に応じてデュー・ディリジェンスの方法をアンフェノールが確認できるようにしなければなりません。サプライヤーは、要請に応じて、紛争鉱物報告テンプレート(CMRT)、コバルト報告テンプレート(CRT)、または拡張鉱物報告テンプレート(EMRT)の最新版を提出しなければなりません。

## 7.8. プライバシー

サプライヤーは、自身のサプライヤー、顧客、消費者、従業員など、取引を行うすべての人の個人情報に関係するプライバシーへの合理的な期待に添うようコミットしなければなりません。サプライヤーは、個人情報の収集、保存、処理、移転、および共有を行う場合、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要求事項を遵守しなければなりません。

## 8. 管理システム

サプライヤーは、本規範の内容に関連する範囲で管理システムを採用または構築しなければなりません。管理システムは以下を確保することを目的としなければなりません。(a) サプライヤーの業務および製品に関連する適用法、規制、および顧客要求事項の遵守、(b) 本SCOCへの適合、および(c) 本SCOCに関連した運用リスクの特定と軽減。また、管理システムによって継続的改善を促進する必要があります。

### 8.1. 企業のコミットメント

経営陣が承認し、現地の言語で施設内に掲示されたコンプライアンスおよび継続的改善へのサプライヤーのコミットメントを確認する、企業の社会・環境責任に関する方針の記述。

### 8.2. 経営者の説明責任と責任

サプライヤーは、管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定しなければなりません。経営層は定期的に管理システムの状態をレビューしなければなりません。

### 8.3. 法的および顧客の要求事項

本SCOCの要求事項を含み、適用される法規制および顧客要求事項を特定、監視、理解するプロセス。

#### 8.4. リスク評価とリスク管理

法令遵守、環境・安全衛生(EHS)、およびサプライヤーの業務に関連する労働および倫理リスクを特定するプロセス。特定されたリスクを管理し、規制の遵守を確保するため、各リスクの相対的な重要性を決定し、適切な手順による管理および物理的制御を実施します。

#### 8.5. 改善目標

サプライヤーの社会および環境のパフォーマンスを改善するための明文化された目標、ターゲット、および実施計画。また、このような目標達成に対するサプライヤーのパフォーマンスに関する定期的な評価を含めます。

#### 8.6. トレーニング

管理職および労働者がサプライヤーの方針、手続き、および改善目標を実施し、適用される法規制の要求事項を満たすための教育訓練プログラム。

#### 8.7. コミュニケーション

サプライヤーの方針、実践、期待、およびパフォーマンスに関する明確で正確な情報を、労働者、自身のサプライヤー、および顧客に伝達するためのプロセス。

#### 8.8. 労働者のフィードバック、参加、苦情

本SCOCの対象となる慣行および条件に関して、従業員の理解度を評価し意見や違反事例を把握した上で、継続的改善を促進するための効果的な苦情処理メカニズムを含む継続的なプロセス。労働者は報復や仕返しを恐れることなく苦情およびフィードバックを提供できる安全な環境が与えられなければなりません。

#### 8.9. 監査および評価

法規制の要求事項、本SCOCの内容、および社会的、環境的責任に関連する顧客の契約上の要求事項に対する適合を確保するための定期的な自己評価。

#### 8.10. 是正措置プロセス

社内外の評価、点検、調査、および審査によって特定された不備に対する適時の是正プロセス。

#### 8.11. 文書化と記録

規制の遵守、会社の要求事項への適合、およびプライバシーを保護するための適切な機密性を確保するための文書および記録の作成と維持。

#### 8.12. サプライヤーの責任

SCOCの要求事項を自身のサプライヤーに伝達し、自身のサプライヤーによる本SCOCへの遵守を監視するためのプロセス。

### 9. 遵守状況の検証

サプライヤー、ならびにその従業員、人材斡旋業者とその委託先業者、および下請業者は、アンフェノールとの業務やアンフェノールに代わる業務の遂行にあたり、本SCOCを遵守することが期待

されます。サプライヤーは、本SCOCの違反行為につながる状況が発生した場合、3営業日以内に、アンフェノールの連絡担当者(または、アンフェノール経営陣の誰か)に報告しなければなりません。アンフェノールのサプライヤーは、本SCOCの遵守状況を自己監視し、自身でそれを実証することが期待されると同時に、アンフェノールは、サプライヤーに対する監査やサプライヤーの施設に対する査察を実施して遵守状況を確認することができます。アンフェノールによる情報に関する質問、申し出を受けた本SCOCに関する教育訓練への参加、アンフェノールとの契約における本SCOCを上回る義務の追加が期待されます。

## 10. 報告の方法

疑わしい行為やサプライヤー行動規範の違反の疑いを報告するにあたっては、懸念を解決においてアンフェノールの主たる連絡担当者と協力することが奨励されます。それが不可能であったり、適切でなかったりする場合は、以下のうち任意の手段を用いてアンフェノールの連絡担当者にご連絡ください。

電話: +1 (203) 265-8555

電子メール: [legaldepartment@amphenol.com](mailto:legaldepartment@amphenol.com)

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

アンフェノールは、可能な限り秘密を守るとともに、疑わしい行為や本SCOCの違反の疑いについて誠実に助言を求めたり報告を行ったりした者に対するいかなる懲罰や報復も容認しません。



---

R. Adam Norwitt  
取締役兼最高経営責任者