

# 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とって不可欠なものです。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

当社では、あらゆる形式の強制労働を禁じています。主な例として、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、人身売買が挙げられます。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、労働者は雇用契約に明記されているとおり、妥当な通知を行っている限り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。サプライヤーは、現地法律に従い、労働者が離職した後も労働者に関する文書を保持するものとします。雇用者、人材斡旋業者、およびその委託先業者は、現地の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、破棄、隠匿、没収してはならず、労働者がこれらを使うことを拒否してもなりません。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。18歳未満の労働者(若年労働者)を夜勤や時間外労働など、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、教育パートナーのデューディリジェンス、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、労働者の年齢を確認する適切な仕組みを整備し、実施し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。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。すべての労働者は、同一の労働と資格に対して、同一の賃金を受けるものとします。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。労働者の給与明細書は、内容がわかりやすく、かつ適切な時期に提供されなければなりません。なお、明細書には、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できるように、情報を十分に記載する必要があります。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／性表現、民族／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や障害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. 結社の自由と団体交渉

サプライヤーは、現地の法律に従い、すべての労働者が、差別、報復、脅迫、ハラスメントを受ける恐れなく、自らの意思で労働組合を結成および参加する権利、団体交渉を行う権利、平和的な結社を行う権利、並びにこれらの活動を差し控える権利を尊重しなくてはなりません。結社の自由および団体交渉の権利が適用法規により制限されている場合、労働者は合法的な代替形態の労働者代表を選出し、これに参加することが認められます。

## 5. 安全衛生

アンフェノールは、安全で衛生的な作業環境により、業務上の怪我や病気の発生が低減することに加えて、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が向上することを認識しています。アンフェノールはさらに、職場における安全衛生の継続的な改善を図るためには、労働者の継続的な参加と訓練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. 労働安全衛生

労働者が安全衛生上の危険（化学物質、電気その他のエネルギー源、火災、車両、落下の危険など）にさらされる可能性を特定、評価し、軽減することが重要です。

そうした方法によっても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ついての教育訓練を提供しなければなりません。また、必要に応じて、ジェンダーに対応した措置を講じるものとします。主な例としては、妊娠中または授乳中の母親を、母親自身またはその子どもに危険が及ぶ可能性のある労働条件に置かず、授乳中の母親には合理的な便宜を図ることが挙げられます。

### 5.2. 緊急時への備え

事業の中断や従業員への危害を引き起こす緊急事態や非常事態が潜在的に存在するかどうかを特定、評価し、かつ、緊急の報告、従業員への通知および避難手順、労働者の教育訓練などの緊急時対策計画および対応手順を実施して、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するものとします。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、財産への損害を最小限にとどめ、業務の継続を確保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。サプライヤーは、労働者が報復を恐れることなく差し迫った危害から離れ、状況が合理的に緩和されるまで戻らないことを許可するものとします。

#### 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特定、評価、管理しなければなりません。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管理された個人保護具を無料で提供し、その使用方法について訓練を行うものとします。サプライヤーは、労働者の健康が業務上の曝露によって害されているかどうかを定期的に評価するため、有害物質の在庫および曝露試験について十分に文書化されたモニタリングおよび記録管理を行うことを含め、労働衛生のモニタリングを実施するものとします。労働衛生プログラムには職場の危険物質への曝露に伴うリスクに関する教育訓練を含め、継続的に実施するものとします。

#### 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持ち上げ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組立作業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での危険源への曝露は、特定、評価、監視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、適切な換気、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、および感覚・運動機能への危険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。健康情報および訓練には適宜、性別や年齢など関連の属性に特有のリスクに関する内容を含めるものとします。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、製造業務の過程およびその結果として生じているか生じる可能性のある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悪影響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. 汚染防止と資源保全

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に対しては、発生源そのものを、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、リサイクルなどの手段を通じた施策によって、最小限に抑えるか除去する必要があります。天然資源（水、化石燃料、鉱物、原生林の産物など）の使用は、適用される規制に従って生産・保守・設備プロセスの変更、代替物質の採用、再利用、保全、リサイクルなどの手段を用いることにより、最小限に抑えるものとします。

### 6.3. 有害物質

化学物質や廃棄物など人体や環境に対して危険をもたらす物質は、適用される規制に従って特定、表示、管理を行い、安全な取り扱い、移動、保管、使用、リサイクル、再利用、廃棄を徹底しなくてはなりません。有害廃棄物のデータは追跡および文書化を行うものとします。

### 6.4. 固形廃棄物

サプライヤーは、適用される規制に従い、有害物質および有害物質以外の廃棄物の特定、管理、削減、および責任ある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。廃棄物のデータは追跡および文書化を行うものとします。

### 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。サプライヤーは、排水処理および封じ込めシステムの性能を定期的に監視し、規制遵守を確保する必要があります。

## 6.8. エネルギー管理

サプライヤーは、エネルギー消費量を追跡し、企業全体の温室効果ガス削減目標に向けた進捗状況を報告するシステムを確立するものとします。エネルギー消費量とスコープ1および2の温室効果ガス排出量については追跡および文書化を行い、公に報告します。サプライヤーは、バリューチェーン全体におけるエネルギー消費と温室効果ガス排出を削減する取り組みにおいて、エネルギー効率を改善する方法を模索しなくてはなりません。

## 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ものとします。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

知的財産権は尊重されなくてはなりません。技術やノウハウの移転は知的財産権を保護する形で行うものとします。顧客およびサプライヤーの情報も保護する必要があります。

### 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、そうした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、保持するものとします。

## 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タンタル、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)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. 輸出規制

サプライヤーは輸出規制に関するすべての適用法規を遵守する必要があります。サプライヤーは、輸出規制に関する適用法規を確実に遵守するため、要請に応じて、製品分類、輸出入ライセンス、制裁措置などの事項に関する情報を提供するものとします。

## 7.9. プライバシー

サプライヤーは、サプライヤー自身、顧客、消費者、従業員を含め、事業に関わる者すべての個人情報保護を保護する際の合理的な期待事項を遵守するものとします。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。

管理システムには以下の要素を含めるものとします。

### 8.1. 企業のコミットメント

サプライヤーは、デュー・ディリジェンスおよび継続的な改善への取り組みを確約する人権、安全衛生、環境、企業倫理に関するポリシーステートメントを規定し、経営幹部の承認を得るものとします。ポリシーステートメントは一般に公開し、労働者に対しては利用しやすい経路を通じて母国語または労働者自身が理解できる言語で伝えるものとします。

### 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に責任を負う経営幹部および担当者を明確にする必要があります。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

サプライヤーは、本SCOCの要件を含め、適用法規および顧客要件を特定、監視、把握するプロセスを導入し、実施するものとします。

### 8.4. リスク評価とリスク管理

サプライヤーは、環境・安全衛生(EHS)や労働・倫理関連のリスク(人権や環境に深刻な影響を及ぼすリスクを含む)について、自社の業務に伴う法令の遵守を規定するプロセスを導入し、実施するものとします。サプライヤーはさらに、特定したリスクを管理し、規制遵守を確保するため、各リスクの相対的な重大度を評価し、適切な管理手順および物理的制御を実施する方法を決定するものとします。

### 8.5. 改善目標

サプライヤーは、自社の社会・環境パフォーマンスを改善するための明文化されたパフォーマンス目的、目標、実施計画(目的達成に向けた定期的なパフォーマンス評価を含む)を規定するものとします。

### 8.6. トレーニング

サプライヤーは、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、適用法規の要件を遵守するための教育訓練プログラムを導入し、実施するものとします。

### 8.7. コミュニケーション

サプライヤーは、自社の方針、実務、期待事項、パフォーマンスに関する明確かつ正確な情報を、労働者、サプライヤー、規制当局、監査人、および顧客に伝達するためのプロセスを導入し、実施するものとします。

### 8.8. 労働者／ステークホルダーのエンゲージメントおよび救済手段の行使

サプライヤーは、労働者、その代表者、およびその他のステークホルダーとの継続的な双方向コミュニケーションのプロセスを確立し、本SCOCの対象となる業務慣行および条件について、関連がある場合、または必要に応じて、これらの者からフィードバックを受け、継続的な改善を促進するものとします。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

サプライヤーは、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を実施するものとします。

### 8.10. 是正措置プロセス

サプライヤーは、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して、適時に是正するプロセスを導入するものとします。

### 8.11. 文書化と記録

サプライヤーは、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管理を行うものとします。

### 8.12. サプライヤーの責任

サプライヤーは、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を導入するものとします。

## 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、アンフェノールの窓口担当者(またはアンフェノール経営陣のいずれか)に報告しなければなりません。サプライヤーは、相互に合意可能な期間内に違反を防止、最小化、または終息させるための緩和計画を策定するものとします。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。期待事項として、アンフェノールによる情報に関する質問、本SCOCに関する教育訓練が実施された場合の当該訓練への参加、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などが挙げられます。

## 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について報告する場合、報告者はアンフェノールの主要窓口担当者と協力して懸念事項の解決にあたるのが奨励されます。そうすることが不可能または不適切である場合は[アンフェノールのIntegrity Line](#)で懸念事項を報告してください。

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懲罰や報復を容認しません。



---

R. Adam Norwitt  
取締役兼最高経営責任者