

Bộ Quy tắc Ứng Xử Dành cho Nhà cung cấp của Amphenol

1. **MỤC ĐÍCH**

Amphenol cam kết ứng xử có đạo đức, liêm chính và luôn tuân thủ trong suốt các hoạt động của mình trên toàn thế giới. Amphenol trân trọng mối quan hệ với các nhà cung cấp và tìm cách hợp tác với những người có cùng cam kết và đáp ứng các yêu cầu được nêu trong Bộ Quy tắc Ứng Xử Dành cho Nhà cung cấp này (Supplier Code of Conduct, “SCOC”).

Việc Amphenol là thành viên trong Liên minh Doanh nghiệp Có Trách nhiệm (Responsible Business Alliance, RBA) phản ánh cam kết ứng xử có đạo đức của chúng tôi. Bộ Quy tắc Ứng xử của RBA “thiết lập các tiêu chuẩn để đảm bảo rằng các điều kiện làm việc trong ngành công nghiệp điện tử, hoặc các ngành công nghiệp mà trong đó các thiết bị điện tử là một thành phần quan trọng, và các chuỗi cung ứng của nó được an toàn, rằng người lao động được đối xử với sự tôn trọng và phẩm giá, các hoạt động kinh doanh được thực hiện có trách nhiệm với môi trường và được tiến hành một cách có đạo đức.”

Các nhà cung cấp của Amphenol (“Nhà cung cấp”) là các tổ chức hoặc cá nhân cung cấp sản phẩm hoặc dịch vụ cho Amphenol hoặc thực hiện kinh doanh cho hoặc hành động thay mặt Amphenol. Các đối tác trong chuỗi cung ứng của Amphenol là một phần không thể tách rời đối với thành công của công ty. SCOC thiết lập các tiêu chuẩn tối thiểu mà Amphenol mong muốn mỗi Nhà Cung cấp của mình tuân thủ. SCOC dựa trên Bộ Quy tắc Ứng xử của RBA, nhưng cũng phản ánh các yêu cầu bổ sung của Amphenol. Amphenol kỳ vọng các Nhà cung cấp của mình (và các nhân viên, nhà thầu phụ và nhà cung cấp tương ứng của họ) đảm bảo các yêu cầu của SCOC được đáp ứng trong chuỗi cung ứng của họ.

SCOC này có thể bao gồm các điều khoản được thay thế bởi luật pháp, quy định hoặc nghĩa vụ pháp lý địa phương. Các thỏa thuận với nhà cung cấp được điều chỉnh bởi các điều khoản và điều kiện hợp đồng, tuy nhiên trong trường hợp có mâu thuẫn giữa SCOC này và các điều khoản và điều kiện của bất kỳ hợp đồng nào, các nghĩa vụ được nêu trong SCOC sẽ có hiệu lực thi hành trừ khi có quy định rõ ràng khác trong hợp đồng. Amphenol muốn thiết lập và duy trì mối quan hệ với Nhà cung cấp, những người chứng minh cam kết chắc chắn với SCOC này và có quyền chấm dứt bất kỳ hợp đồng hoặc thỏa thuận khi mà Amphenol đã xác định là Nhà cung cấp đã vi phạm bất kỳ phần nào của SCOC.

2. **PHẠM VI**

Các Nhà cung cấp phải đảm bảo tuân thủ SCOC trong tất cả các giao dịch kinh doanh của họ. Các Nhà cung cấp sử dụng nhà cung cấp thứ cấp, nhà thầu phụ hoặc đại lý lao động tạm thời phải đảm bảo rằng họ cũng tuân thủ SCOC.

3. ĐỊNH NGHĨA

3.1. Lao động Ràng buộc

Đây là cơ chế trong đó người lao động buộc phải làm việc cho chủ lao động trong một khoảng thời gian nhất định có ít hoặc không có tiền lương, thường là một cách để trả nợ. Còn được gọi là khế ước trả nợ.

3.2. Lao động Trẻ em

Bất kỳ người nào dưới độ tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc, dưới độ tuổi lao động tối thiểu tại quốc gia đó, hoặc dưới 15 tuổi, tùy theo độ tuổi nào lớn nhất.

3.3. Nhục hình

Kỷ luật thông qua sử dụng hình phạt thể chất nhằm gây tổn hại hoặc đau đớn.

3.4. Giảm lương Kỷ luật

Khấu trừ tiền lương, tiền phạt hoặc rút tiền từ tài khoản được sử dụng như một biện pháp kỷ luật. Việc khấu trừ tiền lương bằng với thời gian không làm việc không được coi là khấu trừ lương kỷ luật.

3.5. Tình huống Khẩn cấp hoặc Tình huống Bất thường

Các sự kiện hoặc tình huống không thể đoán trước, không thể lên kế hoạch trước hoặc lường trước, dẫn đến làm thêm giờ vượt quá giới hạn pháp lý hoặc quy định RBA.

3.6. Lao động Cường bức

Công việc hoặc dịch vụ mà một người không muốn thực hiện một cách tự nguyện nhưng lại bị đe dọa trả đũa, trừng phạt để rồi phải thực hiện hoặc phải thực hiện để trả nợ.

3.7. Lao động Không Ràng buộc

Người lao động làm việc theo hợp đồng trong một khoảng thời gian nhất định cho một người khác, thường không có lương, để đổi lấy chỗ ở, thực phẩm, các nhu yếu phẩm khác và/hoặc giấy phép di trú tới một quốc gia khác.

3.8. Lao động Tù nhân (Bóc lột)

Buộc các tù nhân làm việc cho các doanh nghiệp sản xuất lợi nhuận, trực tiếp hoặc thông qua việc ký hợp đồng lao động tù nhân.

3.9. Buôn bán Người

Hành động hoặc thực hành vận chuyển trái phép người dân từ khu vực địa lý này sang khu vực địa lý khác, thường là vì mục đích lao động cưỡng bức hoặc bóc lột tình dục.

3.10. Người tố giác

Bất kỳ người nào tiết lộ về hành vi không phù hợp của một nhân viên hoặc cán bộ của công ty, hoặc bởi một công chức hoặc cơ quan công quyền.

4. LAO ĐỘNG

Amphenol cam kết duy trì nhân quyền của người lao động và đối xử với họ một cách tôn trọng.

4.1. Công việc được Tùy ý Lựa chọn

Lao động cưỡng bức dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm nhưng không giới hạn ở, ràng buộc (bao gồm cả gán nợ) hoặc lao động có giao kèo, lao động tù nhân không tự nguyện hoặc bóc lột, nô lệ hoặc buôn người là không được phép. Điều này bao gồm vận chuyển, che giấu, tuyển dụng, chuyển nhượng hoặc nhận người bằng các hình thức đe dọa, ép buộc, áp bức, bắt cóc hoặc gian lận để có được sức lao động hoặc dịch vụ. Không có những hạn chế vô lý đối với quyền tự do di chuyển của người lao động trong cơ sở ngoài những hạn chế không hợp lý khi vào hoặc ra khỏi các cơ sở do công ty cung cấp bao gồm, nếu có, ký túc xá hoặc khu sinh sống của người lao động. Là một phần của quy trình tuyển dụng, tất cả người lao động phải được cung cấp một hợp đồng lao động viết bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của họ hoặc một ngôn ngữ mà họ có thể dễ hiểu, trong đó mô tả về các điều khoản và điều kiện làm việc. Người lao động di cư nước ngoài phải nhận được hợp đồng lao động trước khi người lao động rời khỏi quốc gia xuất xứ của mình và các hợp đồng lao động này sẽ không được phép thay thế hoặc thay đổi trừ khi những thay đổi này được thực hiện để đáp ứng luật pháp địa phương và cung cấp các điều khoản công bằng hoặc tốt hơn. Tất cả các công việc phải là tự nguyện, và người lao động phải được tự do rời khỏi công việc bất cứ lúc nào, hoặc chấm dứt việc làm của họ, mà không bị phạt nếu có thông báo hợp lý, điều này phải được nêu rõ trong hợp đồng lao động. Các Nhà cung cấp phải lưu trữ tài liệu về người lao động sau khi nghỉ việc theo luật pháp địa phương. Chủ lao động, đại lý và đại lý thứ cấp không được giữ hoặc tiêu hủy, che giấu, tịch thu hoặc từ chối cho nhân viên tiếp cận giấy tờ tùy thân hoặc di trú của họ, chẳng hạn như giấy tờ tùy thân do chính phủ cấp, hộ chiếu hoặc giấy phép làm việc, trừ khi việc nắm giữ đó tuân thủ luật pháp địa phương. Trong trường hợp này, không được từ chối cho người lao động tiếp cận tài liệu của họ. Người lao động không phải trả phí tuyển dụng cho chủ lao động, đại lý hoặc đại lý thứ cấp hoặc các phí liên quan khác cho công việc của họ. Nếu phát hiện bất kỳ khoản phí nào như vậy do người lao động chi trả, các khoản phí đó sẽ được hoàn trả cho người lao động.

4.2. Người Lao động Trẻ

Các Nhà cung cấp không được sử dụng lao động trẻ em. Thuật ngữ “trẻ em” chỉ bất kỳ người nào dưới 15 tuổi, hoặc dưới tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc, hoặc dưới độ tuổi tối thiểu để làm việc tại quốc gia này, tùy theo độ tuổi nào lớn nhất. Người lao động dưới 18 tuổi (Người Lao động Trẻ) không được thực hiện công việc có khả năng gây nguy hiểm cho sức khỏe hoặc sự an toàn của họ, bao gồm nhưng không giới hạn ở ca đêm và làm thêm giờ. Các Nhà cung cấp phải đảm bảo quản lý hợp lý người lao động là sinh viên thông qua việc lưu trữ đúng cách hồ sơ sinh viên, thẩm định các đối tác giáo dục và bảo vệ quyền của sinh viên theo luật và quy định hiện hành. Các Nhà cung cấp phải triển khai một cơ chế thích hợp để xác minh tuổi của người lao động. Việc sử dụng các chương trình học tập tại nơi làm việc hợp pháp, tuân thủ tất cả các luật và quy định, được hỗ trợ. Các Nhà cung cấp phải cung cấp các dịch vụ hỗ trợ và đào tạo phù hợp cho tất cả người lao động là sinh viên. Trong trường hợp không có quy định của luật pháp địa phương, mức lương cho người lao động là sinh viên, thực tập sinh và người học việc ít nhất phải bằng mức lương của các nhân viên mới vào làm việc khác thực hiện các nhiệm vụ tương đương hoặc tương tự. Nếu xác định có lao động trẻ em, sẽ có hỗ trợ/khắc phục.

4.3. Giờ Làm việc

Giờ làm việc không được vượt quá mức tối đa theo quy định của luật pháp địa phương. Tất cả thời gian làm thêm giờ phải là tự nguyện. Ngoài ra, người lao động sẽ được phép có thời gian nghỉ tối thiểu theo quy định của luật pháp địa phương.

4.4. Tiền lương và Phúc lợi

Thù lao trả cho người lao động phải tuân thủ tất cả các luật hiện hành về tiền lương, bao gồm các luật liên quan đến tiền lương tối thiểu, giờ làm thêm và các phúc lợi bắt buộc hợp pháp. Tất cả người lao động phải được trả lương như nhau cho công việc và trình độ chuyên môn như nhau. Người lao động sẽ được trả lương làm thêm giờ với mức lương cao hơn mức lương theo giờ thông thường. Không được phép cắt giảm lương kỷ luật. Đối với mỗi kỳ trả lương, người lao động sẽ được cung cấp một bản kê tiền lương kịp thời và dễ hiểu bao gồm thông tin đầy đủ để xác minh khoản thù lao chính xác cho công việc đã thực hiện. Tất cả việc sử dụng lao động tạm thời, điều phối và thuê ngoài phải nằm trong giới hạn của luật pháp địa phương.

4.5. Đối xử Nhân đạo

Sẽ không có sự đối xử thô bạo hoặc vô nhân đạo nào bao gồm bất kỳ hành vi bạo lực, quấy rối tình dục, lạm dụng tình dục, trừng phạt thể xác, ép buộc về tinh thần hoặc thể chất, bắt nạt, sỉ nhục công khai hoặc lạm dụng bằng lời nói đối với người lao động; cũng như không có mối đe dọa về bất kỳ đối xử nào như vậy. Các chính sách và quy trình kỷ luật để hỗ trợ các yêu cầu này phải được xác định rõ ràng và truyền đạt cho người lao động.

4.6. Không Phân biệt Đối xử/Không Quấy rối

Các Nhà cung cấp phải cam kết với lực lượng lao động là không có quấy rối và phân biệt đối xử bất hợp pháp. Các công ty không được tham gia vào hành vi phân biệt đối xử hoặc quấy rối dựa trên chủng tộc, màu da, tuổi tác, giới tính, khuynh hướng tính dục, nhận dạng hoặc biểu hiện giới tính, sắc tộc hoặc nguồn gốc quốc gia, khuyết tật, mang thai, tôn giáo, liên kết chính trị, thành viên công đoàn, tình trạng cựu chiến binh được bảo vệ, thông tin di truyền được bảo vệ hoặc tình trạng hôn nhân trong các hoạt động tuyển dụng và làm việc như tiền lương, thăng chức, khen thưởng và cơ hội đào tạo. Người lao động phải được cung cấp chỗ ở phù hợp cho các hoạt động tôn giáo và tình trạng khuyết tật. Ngoài ra, không được ép công nhân hoặc người lao động thực hiện các xét nghiệm y tế, bao gồm xét nghiệm thai hoặc xét nghiệm trình tiết, hoặc khám sức khỏe do có thể đó là hành vi nhắm tới phân biệt đối xử.

4.7. Tự do Tham gia Đoàn Hội và Thương lượng Tập thể

Theo luật pháp địa phương, Nhà cung cấp phải tôn trọng quyền của tất cả người lao động trong việc thành lập và tham gia các tổ chức công đoàn theo sự lựa chọn của riêng họ, thương lượng tập thể và tham gia vào các phong trào hòa bình cũng như phải tôn trọng quyền không tham gia các hoạt động đó của người lao động mà không sợ bị phân biệt đối xử, trả thù, đe dọa hoặc quấy rối. Trong trường hợp quyền tự do liên quan đến hiệp hội và thương lượng tập thể bị hạn chế bởi các luật và quy định hiện hành, người lao động sẽ được phép bầu và tham gia các hình thức đại diện hợp pháp thay thế cho người lao động.

5. **SỨC KHỎE và AN TOÀN**

Amphenol nhận thấy rằng ngoài việc giảm thiểu tỷ lệ mắc thương tích và bệnh tật liên quan đến công việc, một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh còn nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ, tính nhất quán trong sản xuất và giữ chân người lao động cũng như tinh thần làm việc. Amphenol cũng nhận thấy rằng việc người lao động tham gia và được đào tạo liên tục là điều cần thiết để cải thiện liên tục sức khỏe và an toàn nghề nghiệp tại nơi làm việc. Các Nhà cung cấp phải tuân thủ các quy định hiện hành về sức khỏe và an toàn đồng thời phải liên tục cải thiện hiệu quả về sức khỏe và an toàn.

5.1. **Sức khỏe và An toàn Nghề nghiệp**

Phải xác định, đánh giá và giảm thiểu khả năng người lao động có nguy cơ tiếp xúc với các mối nguy hiểm về sức khỏe và an toàn (ví dụ: các nguồn hóa chất, điện và năng lượng khác, hỏa hoạn, phương tiện và nguy cơ té ngã).

Trong trường hợp không thể kiểm soát đầy đủ các mối nguy hiểm bằng các phương pháp này, người lao động phải được cung cấp thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp, được bảo trì tốt và được tập huấn về các rủi ro liên quan đến các mối nguy hiểm này. Các biện pháp đáp ứng giới tính, chẳng hạn như không để phụ nữ mang thai và cho con bú làm việc trong điều kiện có thể gây nguy hiểm cho họ hoặc con của họ và cung cấp chỗ ở hợp lý cho các bà mẹ đang nuôi con bằng sữa mẹ, sẽ phải được thực hiện như yêu cầu.

5.2. **Chuẩn bị cho Tình huống Khẩn cấp**

Các tình huống và sự kiện khẩn cấp tiềm ẩn dẫn đến gián đoạn kinh doanh hoặc gây tổn hại cho nhân viên phải được xác định và đánh giá, và tác động của chúng được giảm thiểu bằng cách thực hiện các kế hoạch khẩn cấp và quy trình ứng phó bao gồm báo cáo khẩn cấp, thông báo cho nhân viên và quy trình sơ tán, tập huấn và diễn tập cho người lao động.

Diễn tập khẩn cấp phải được thực hiện tối thiểu hàng năm hoặc theo yêu cầu của luật pháp địa phương, tùy theo quy định nào nghiêm ngặt hơn. Các kế hoạch khẩn cấp cũng cần phải bao gồm thiết bị phát hiện và chữa cháy phù hợp, lối thoát hiểm phải thông thoáng và không bị cản trở, phải có đầy đủ các tiện ích thoát hiểm, các thông tin liên hệ của người ứng phó khẩn cấp và kế hoạch phục hồi. Các kế hoạch và quy trình đó sẽ tập trung vào việc giảm thiểu thiệt hại tử vong, môi trường và tài sản và đảm bảo hoạt động liên tục.

5.3. **Thương tích và Bệnh Nghề nghiệp**

Các Nhà cung cấp phải áp dụng các quy trình và hệ thống để ngăn ngừa, quản lý, theo dõi và báo cáo thương tích và bệnh nghề nghiệp bao gồm các điều khoản để khuyến khích người lao động báo cáo, phân loại và ghi chép các trường hợp thương tích và bệnh tật, cung cấp điều trị y tế cần thiết, điều tra các trường hợp và thực hiện các hành động khắc phục để loại bỏ nguyên nhân và tạo điều kiện cho người lao động trở lại làm việc. Các Nhà cung cấp phải cho phép người lao động rời khỏi nơi sắp xảy ra nguy hiểm và không quay trở lại cho đến khi tình huống được giảm thiểu một cách hợp lý, mà không sợ bị trả đũa.

5.4. Vệ sinh Công nghiệp

Nhà cung cấp phải xác định, đánh giá và kiểm soát việc tiếp xúc với các tác nhân hóa học, sinh học và vật lý. Khi không thể kiểm soát đầy đủ các mối nguy hiểm, người lao động phải được cung cấp và tập huấn miễn phí cách sử dụng các thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp, được bảo trì tốt. Nhà cung cấp phải cung cấp dịch vụ giám sát sức khỏe nghề nghiệp, bao gồm việc giám sát và lưu trữ hồ sơ đầy đủ về việc kiểm kê chất độc hại và kiểm tra mức độ phơi nhiễm để đánh giá thường xuyên xem sức khỏe của người lao động có bị tổn hại do phơi nhiễm nghề nghiệp hay không. Các chương trình sức khỏe nghề nghiệp sẽ được tiến hành và bao gồm tập huấn về các rủi ro liên quan đến việc tiếp xúc với các mối nguy hiểm tại nơi làm việc.

5.5. Công việc Chân tay

Người lao động tiếp xúc với các mối nguy hiểm khi làm các công việc chân tay, bao gồm xử lý vật liệu thủ công và nâng vật nặng hoặc nâng liên tục, đứng lâu, và lắp ráp lặp đi lặp lại hoặc nặng nhọc phải được xác định, đánh giá và kiểm soát.

5.6. Bảo vệ Máy móc

Phải đánh giá các hoạt động sản xuất và hệ thống máy móc để biết các rủi ro về an toàn. Các thiết bị bảo vệ vật lý, khóa liên động và rào chắn phải được trang bị và bảo trì phù hợp khi máy móc có nguy cơ gây thương tích cho người lao động.

5.7. Vệ sinh, Thực phẩm và Nhà ở

Các Nhà cung cấp phải đảm bảo người lao động được tiếp cận các nhà vệ sinh sạch sẽ, cơ sở ăn uống, bảo quản và nấu đồ ăn hợp vệ sinh, và nước uống sạch. Các ký túc xá công nhân do Nhà cung cấp hoặc đại lý lao động cung cấp phải được duy trì sạch sẽ và an toàn, có lối thoát hiểm khẩn cấp phù hợp, có nước nóng để tắm và rửa ráy, đủ sáng, có hệ thống thông gió đầy đủ, chỗ ở an toàn để cất giữ các vật dụng cá nhân có giá trị, và có không gian cá nhân phù hợp cùng với các quyền ra vào hợp lý.

5.8. Trao đổi Thông tin về Sức khỏe và An toàn

Các Nhà cung cấp phải cung cấp cho người lao động thông tin và tập huấn phù hợp về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc bằng ngôn ngữ của người lao động hoặc bằng ngôn ngữ mà người lao động có thể hiểu về tất cả các mối nguy hiểm đã xác định tại nơi làm việc mà người lao động có thể tiếp xúc, bao gồm nhưng không giới hạn ở các mối nguy hiểm về cơ khí, điện, hóa chất, hỏa hoạn, cảm quan và vật lý. Thông tin liên quan đến sức khỏe và an toàn phải được đăng rõ ràng tại cơ sở hoặc được đặt tại một địa điểm mà người lao động có thể nhận biết và tiếp cận. Thông tin và tập huấn về sức khỏe phải bao gồm nội dung về các rủi ro cụ thể đối với nhân khẩu học có liên quan, chẳng hạn như giới tính và tuổi tác, nếu có. Tất cả người lao động sẽ được tập huấn trước khi bắt đầu công việc và thường xuyên sau đó. Người lao động phải được khuyến khích nêu lên các mối quan ngại về an toàn mà không bị trả đũa.

6. MÔI TRƯỜNG

Amphenol nhận ra rằng trách nhiệm môi trường là một phần không thể thiếu trong việc sản xuất các sản phẩm đẳng cấp thế giới. Các Nhà cung cấp phải xác định các tác động thực tế và tiềm ẩn đối với môi trường và giảm thiểu các tác động bất lợi đến cộng đồng, môi trường và tài nguyên thiên nhiên trong và do hoạt động sản xuất của họ, đồng thời bảo vệ sức khỏe và an toàn của cộng đồng. Các Nhà cung cấp phải tuân thủ các quy định hiện hành về môi trường và liên tục cải thiện hiệu quả môi trường.

6.1. Giấy phép và Báo cáo Môi trường

Tất cả các giấy phép, phê duyệt, chứng nhận và đăng ký môi trường cần thiết phải được thu thập, duy trì và cập nhật, đồng thời phải tuân thủ các yêu cầu về hoạt động và báo cáo liên quan.

6.2. Ngăn ngừa Ô nhiễm và Bảo tồn Tài nguyên

Việc sử dụng tài nguyên và sinh ra các loại chất thải, bao gồm không khí, nước và năng lượng, phải được giảm thiểu hoặc loại bỏ tại nguồn hoặc bằng các thực hành như bổ sung thiết bị kiểm soát ô nhiễm, sửa đổi quy trình sản xuất, bảo trì và cơ sở, thay thế vật liệu, bảo tồn, tái sử dụng, tái chế hoặc các phương pháp khác. Việc sử dụng tài nguyên thiên nhiên, bao gồm nước, nhiên liệu hóa thạch, khoáng sản và các sản phẩm rừng nguyên sinh, phải được bảo tồn bằng các thực hành như sửa đổi quy trình sản xuất, bảo trì và cơ sở, thay thế vật liệu, tái sử dụng, bảo tồn, tái chế hoặc các phương pháp khác theo các quy định hiện hành.

6.3. Các chất Nguy hại

Phải xác định, dán nhãn và quản lý hóa chất, chất thải và các vật liệu khác gây nguy hiểm cho con người hoặc môi trường để đảm bảo việc xử lý, di chuyển, lưu trữ, sử dụng, tái chế, tái sử dụng hoặc thải bỏ an toàn theo các quy định hiện hành. Dữ liệu về chất thải nguy hại phải được theo dõi và ghi lại.

6.4. Chất thải Rắn

Các Nhà cung cấp phải triển khai phương pháp tiếp cận có hệ thống để xác định, quản lý, giảm thiểu và xử lý hoặc tái chế chất thải nguy hại và không nguy hại một cách có trách nhiệm theo các quy định hiện hành. Dữ liệu về chất thải phải được theo dõi và ghi lại.

6.5. Khí Thải

Khí thải của các hóa chất hữu cơ dễ bay hơi, bình xịt, chất ăn mòn, hạt, chất làm suy giảm ozone và các sản phẩm phụ cháy được tạo ra từ các hoạt động phải được mô tả, thường xuyên theo dõi, kiểm soát và xử lý theo các điều kiện cho phép theo yêu cầu trước khi thải ra. Các Nhà cung cấp phải tiến hành giám sát thường xuyên hiệu suất của hệ thống kiểm soát khí thải.

6.6. Tuân thủ Sản phẩm và Hạn chế Vật liệu

Nhà cung cấp phải tuân thủ tất cả các luật, quy định hiện hành và yêu cầu của khách hàng liên quan đến việc cấm hoặc hạn chế các chất cụ thể trong sản phẩm và sản xuất, bao gồm dán nhãn để tái chế và thải bỏ.

6.7. Quản lý Nước

Các Nhà cung cấp phải triển khai phương pháp tiếp cận có hệ thống để quản lý việc rút và xả nước một cách có trách nhiệm theo các quy định hiện hành và các điều kiện cấp phép đồng thời phải chủ động trong việc bảo tồn nguồn nước. Các Nhà cung cấp phải thường xuyên tiến hành giám sát hiệu suất của các hệ thống xử lý và ngăn chặn nước thải để đảm bảo tuân thủ quy định.

6.8. Quản lý Năng lượng

Các Nhà cung cấp phải thiết lập một hệ thống để theo dõi mức tiêu thụ năng lượng và báo cáo tiến độ hướng tới mục tiêu giảm khí nhà kính trên toàn công ty. Tiêu thụ năng lượng và phát thải khí nhà kính Phạm vi 1 và 2 phải được theo dõi, ghi lại và báo cáo công khai. Các Nhà cung cấp phải tìm kiếm các phương pháp để cải thiện hiệu quả năng lượng trong nỗ lực giảm thiểu mức tiêu thụ năng lượng và phát thải khí nhà kính trong toàn bộ chuỗi giá trị của họ.

7. ĐẠO ĐỨC

Amphenol kỳ vọng các Nhà cung cấp cam kết và duy trì các tiêu chuẩn cao nhất về ứng xử có đạo đức trong tất cả các giao dịch kinh doanh của họ.

7.1. Tính Liêm chính trong Kinh doanh

Các tiêu chuẩn cao nhất về tính liêm chính phải được duy trì trong tất cả các giao dịch kinh doanh. Các Nhà cung cấp phải có chính sách không khoan nhượng và cấm mọi hình thức hối lộ, tham nhũng, tổng tiền và biển thủ.

7.2. Không có Lợi thế Không Phù hợp

Không được hứa hẹn, đề nghị, cho phép, trao hoặc nhận hối lộ hoặc các phương tiện khác để đạt được lợi thế không chính đáng hoặc không phù hợp với Amphenol. Lệnh cấm này bao gồm việc hứa hẹn, đề nghị, cho phép, trao hoặc nhận bất cứ thứ gì có giá trị, trực tiếp hoặc gián tiếp thông qua một bên thứ ba, để có được hoặc duy trì hoạt động kinh doanh, hướng hoạt động kinh doanh cho bất kỳ người nào, hoặc đạt được một lợi thế không chính đáng. Các quy trình giám sát và thực thi phải được thực hiện để đảm bảo tuân thủ luật chống tham nhũng.

7.3. Tiết lộ Thông tin

Tất cả các giao dịch kinh doanh phải được thực hiện minh bạch và phản ánh chính xác trên sổ sách và hồ sơ kinh doanh của Nhà cung cấp. Thông tin về lao động tham gia, sức khỏe và an toàn, thực hành môi trường, hoạt động kinh doanh, cấu trúc, tình hình tài chính và hiệu suất sẽ được tiết lộ theo các quy định hiện hành và thông lệ hiện hành của ngành.

Việc giả mạo hồ sơ hoặc trình bày sai các điều kiện hoặc thông lệ trong chuỗi cung ứng đều không được chấp nhận.

7.4. Sở hữu Trí tuệ

Phải tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ. Chuyển giao công nghệ và bí quyết phải được thực hiện theo cách bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ. Phải bảo vệ thông tin khách hàng và nhà cung cấp.

7.5. Kinh doanh Công bằng, Quảng cáo & Cạnh tranh

Phải duy trì các tiêu chuẩn kinh doanh, quảng cáo và cạnh tranh công bằng.

7.6. Bảo vệ Danh tính và Không Trả đũa

Các chương trình đảm bảo tính bảo mật, ẩn danh và bảo vệ Nhà cung cấp và nhân viên tố cáo sẽ được duy trì, trừ khi pháp luật cấm. Các Nhà cung cấp phải có một quy trình truyền thông để nhân viên của họ có thể nêu lên mọi mối quan ngại mà không sợ bị trả đũa.

7.7. Tìm Nguồn Cung ứng Khoáng sản Có Trách nhiệm

Các nhà cung cấp phải áp dụng chính sách và thực hiện thẩm định đối với nguồn và chuỗi hành trình của tantalum, thiếc, vonfram, vàng, coban và mica trong các sản phẩm họ sản xuất để đảm bảo rằng chúng được cung ứng theo cách phù hợp với Hướng Dẫn của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD) đối với các Chuỗi Cung ứng Khoáng sản Có Trách nhiệm từ Khu vực Xung đột và Khu vực Rủi ro Cao hoặc các quy định tương đương đã được công nhận. Các Nhà cung cấp phải tiến hành thẩm định nguồn và chuỗi hành trình của các khoáng sản này và thực hiện các biện pháp thẩm định sẵn có cho Amphenol khi được yêu cầu. Các Nhà cung cấp phải cung cấp phiên bản mới nhất của Mẫu Báo cáo Khoáng sản Xung đột (Conflict Minerals Reporting Template - CMRT) hoặc Mẫu Báo cáo Khoáng sản Mở rộng (Extended Minerals Reporting Template - EMRT) khi được yêu cầu.

7.8. Kiểm soát Xuất khẩu

Các Nhà cung cấp phải tuân thủ tất cả các luật và quy định hiện hành về kiểm soát xuất khẩu. Các Nhà cung cấp sẽ cung cấp thông tin liên quan đến các vấn đề bao gồm phân loại sản phẩm, giấy phép xuất/nhập khẩu và các lệnh trừng phạt, theo yêu cầu, để đảm bảo tuân thủ các luật và quy định hiện hành về kiểm soát xuất khẩu.

7.9. Quyền Riêng Tư

Các Nhà cung cấp phải cam kết bảo vệ các kỳ vọng phù hợp về quyền riêng tư đối với thông tin cá nhân của tất cả các mối liên hệ kinh doanh, bao gồm các nhà cung cấp, khách hàng, người tiêu dùng và nhân viên. Các Nhà cung cấp phải tuân thủ luật về quyền riêng tư và bảo mật thông tin và các yêu cầu pháp lý khi thu thập, lưu trữ, xử lý, truyền tải và chia sẻ thông tin cá nhân.

8. HỆ THỐNG QUẢN LÝ

Các Nhà cung cấp phải áp dụng hoặc thiết lập một hệ thống quản lý có phạm vi liên quan đến nội dung của Bộ Quy tắc này. Hệ thống quản lý sẽ được thiết kế để đảm bảo: (a) tuân thủ các luật, quy định hiện hành và yêu cầu của khách hàng liên quan đến các hoạt động và sản phẩm của Nhà cung cấp; (b) tuân thủ SCOC này; và (c) xác định và giảm thiểu rủi ro hoạt động liên quan đến SCOC này. Phải tạo điều kiện để cải tiến được diễn ra liên tục.

Hệ thống quản lý phải bao gồm các yếu tố sau:

8.1. Cam kết của Công ty

Các Nhà cung cấp phải thiết lập các tuyên bố chính sách về nhân quyền, sức khỏe và an toàn, môi trường và đạo đức để khẳng định cam kết của Nhà cung cấp về thẩm định và cải tiến liên tục, được ban quản lý điều hành xác nhận. Các tuyên bố chính sách phải được thực hiện công khai và truyền đạt tới người lao động bằng ngôn ngữ mẹ đẻ của họ hoặc ngôn ngữ họ hiểu thông qua các kênh có thể tiếp cận.

8.2. Trách Nhiệm & Trách Nhiệm Giải Trình của Ban Quản Lý

Các Nhà cung cấp phải xác định rõ ràng giám đốc điều hành cấp cao và [các] đại diện công ty chịu trách nhiệm để đảm bảo triển khai các hệ thống quản lý và các chương trình liên quan.

Ban quản lý cấp cao sẽ thường xuyên xem xét tình trạng của hệ thống quản lý.

8.3. Yêu cầu Pháp lý và Yêu cầu của Khách hàng

Các Nhà cung cấp phải áp dụng hoặc thiết lập quy trình giúp xác định, giám sát và hiểu rõ về các luật, quy định hiện hành và yêu cầu của khách hàng, bao gồm cả các yêu cầu của SCOC này.

8.4. Đánh giá Rủi ro và Quản lý Rủi ro

Các Nhà cung cấp phải áp dụng hoặc thiết lập quy trình xác định tuân thủ pháp luật liên quan đến rủi ro môi trường, sức khỏe và an toàn (environmental, health and safety, EHS), bao gồm rủi ro nhân quyền và tác động môi trường nghiêm trọng, liên quan đến hoạt động của Nhà cung cấp. Nhà cung cấp phải xác định tầm quan trọng tương đối của từng rủi ro và thực hiện các biện pháp kiểm soát theo quy trình và vật lý phù hợp nhằm kiểm soát các rủi ro đã xác định và đảm bảo tuân thủ quy định.

8.5. Mục tiêu Cải thiện

Các Nhà cung cấp phải thiết lập các mục tiêu thực hiện bằng văn bản, mục tiêu và kế hoạch triển khai nhằm cải thiện hiệu quả hoạt động xã hội và môi trường của Nhà cung cấp, bao gồm đánh giá định kỳ về hiệu quả của Nhà cung cấp trong việc đạt được các mục tiêu đó.

8.6. Tập huấn

Các Nhà cung cấp phải thiết lập các chương trình đào tạo cho người quản lý và người lao động để thực hiện các chính sách, quy trình và mục tiêu cải thiện của Nhà cung cấp và đáp ứng các yêu cầu pháp lý và quy định hiện hành.

8.7. Truyền tải Thông tin

Các Nhà cung cấp phải thiết lập một quy trình để truyền tải thông tin rõ ràng và chính xác về các chính sách, thực hành, kỳ vọng và hiệu quả của Nhà cung cấp cho người lao động, các nhà cung cấp, cơ quan quản lý, kiểm toán viên và khách hàng.

8.8. Sự Tham gia của Người Lao động/Các Bên Liên quan và Quyền Tiếp cận Biện pháp Khắc phục

Các Nhà cung cấp phải thiết lập các quy trình liên lạc hai chiều và liên tục với người lao động, đại diện của họ và các bên liên quan khác khi phù hợp hoặc cần thiết để nhận được phản hồi về các thực hành và điều kiện hoạt động được nêu trong SCOC này và thúc đẩy cải tiến liên tục. Người lao động phải được cung cấp một môi trường an toàn để đưa ra khiếu nại và phản hồi mà không sợ bị trả đũa hoặc trả thù.

8.9. Kiểm toán và Đánh giá

Các Nhà cung cấp phải thực hiện việc tự đánh giá định kỳ để đảm bảo tuân thủ các yêu cầu pháp lý và quản lý, nội dung của SCOC và các yêu cầu hợp đồng với khách hàng liên quan đến trách nhiệm xã hội và môi trường.

8.10. Quy trình Hành động Khắc phục

Các Nhà cung cấp phải thiết lập một quy trình để khắc phục kịp thời các thiếu sót được xác định bởi các đánh giá, kiểm tra, điều tra và xem xét nội bộ hoặc bên ngoài.

8.11. Tài liệu & Hồ sơ

Các Nhà cung cấp phải tạo và duy trì tài liệu và hồ sơ để đảm bảo tuân thủ quy định và tuân thủ các yêu cầu của công ty cùng với mức độ bảo mật phù hợp để bảo vệ quyền riêng tư.

8.12. Trách nhiệm của Nhà cung cấp

Các Nhà cung cấp phải thiết lập một quy trình truyền đạt các yêu cầu của SCOC tới nhà cung cấp và để giám sát việc tuân thủ của nhà cung cấp đối với SCOC.

9. XÁC MINH SỰ TUÂN THỦ

Các Nhà cung cấp và nhân viên, đại lý, đại lý cấp dưới và nhà thầu phụ của họ được kỳ vọng sẽ tuân thủ SCOC này khi tiến hành kinh doanh với hoặc thay mặt cho Amphenol. Trong vòng ba (3) ngày làm việc, các Nhà cung cấp phải thông báo cho đầu mối liên hệ của họ tại Amphenol (hoặc một thành viên ban quản lý Amphenol) về bất kỳ tình huống nào khiến Nhà cung cấp vi phạm SCOC này. Nhà cung cấp phải xây dựng một kế hoạch giảm thiểu để ngăn chặn, giảm bớt hoặc chấm dứt sự vi phạm trong một khoảng thời gian mà cả hai bên thống nhất. Mặc dù Các Nhà cung cấp của Amphenol được kỳ vọng sẽ tự giám sát và chứng minh sự tuân thủ của họ với SCOC này, Amphenol có thể kiểm tra Nhà cung cấp hoặc kiểm tra cơ sở của Nhà cung cấp để xác nhận sự tuân thủ.

Phải đáp ứng mọi yêu cầu truy vấn thông tin từ Amphenol, cùng tham gia tập huấn về SCOC này khi được đề nghị, đồng thời thực hiện các nghĩa vụ bổ sung như đã thỏa thuận ngoài SCOC này với Amphenol.

10. CƠ CHẾ BÁO CÁO

Để báo cáo hành vi đáng ngờ hoặc hành vi có thể vi phạm Bộ Quy tắc Ứng xử dành cho Nhà cung cấp, các cá nhân được khuyến khích nên làm việc với đầu mối liên hệ chính của Amphenol để giải quyết mối quan ngại của mình. Nếu điều đó là không thể hoặc không phù hợp, vui lòng báo cáo (các) mối quan ngại tới [Đường dây Liêm chính Amphenol](#).

Amphenol sẽ duy trì tính bảo mật trong phạm vi có thể và sẽ không dung thứ mọi sự trả thù hoặc trả đũa đối với bất kỳ cá nhân nào đã, với thiện chí, tìm kiếm lời khuyên hoặc báo cáo hành vi đáng ngờ hoặc các vi phạm tiềm ẩn SCOC này.



R. Adam Norwitt
Giám đốc kiêm Tổng Giám đốc Điều hành