

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 đánh giá cao mối quan hệ của mình 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 (“SCOC”).

Tư cách thành viên của Amphenol trong Liên minh Doanh nghiệp Có trách nhiệm (Responsible Business Alliance, RBA) phản ánh cam kết ứng xử có đạo đức của họ. 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 chuỗi cung ứng của Amphenol là một phần không thể thiếu trong thành công của công ty và phản ánh tổng thể 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 về 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 nào mà Nhà Cung Cấp được xác định là 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 cũng phải đảm bảo sự tuân thủ của họ với 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 được lên kế hoạch cho hoặc lường trước, dẫn đến làm thêm giờ vượt quá giới hạn pháp lý hoặc quy định RBA.

3.6. Lao động cưỡng 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 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, ép buộc (bao gồm cả ép buộc nợ) hoặc lao động có giao kèo, lao động tù nhân không tự nguyện hoặc bóc lột, nô lệ hoặc buôn bán 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 tuyển dụng. 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 sẽ không được phép thay thế hoặc thay đổi trong hợp đồng lao động 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 theo hợp đồng của người lao động. 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 được yêu cầu theo luật pháp. 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

Nhà cung cấp không được sử dụng lao động trẻ em. Thuật ngữ “trẻ em” đề cập đến bất kỳ người nào

dưới 15 tuổi, hoặc dưới tuổi hoàn thành giáo dục bắt buộc, hoặc dưới

độ tuổi tuyển dụng tối thiểu tại quốc gia này, tùy theo độ tuổi nào lớn nhất. Người tham gia 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. 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 cả ca đêm và làm thêm giờ. Các nhà cung cấp phải đảm

bảo quản lý đúng cách người lao động là sinh viên thông qua việc duy trì đúng hồ sơ sinh viên, thẩm định nghiêm ngặt các đối tác giáo dục và bảo vệ quyền của sinh viên

theo luật và quy định hiện hành. 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 luật pháp địa phương, mức lương cho người lao động là sinh viên, thực tập sinh và người học việc sẽ 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 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. Theo luật pháp địa phương, 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 sẽ 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 bạo lực dựa trên giới tính, quấy rối tình dục, lạm dụng tình dục, trừng phạt thể xác, ép buộc về tinh thần

hoặc thể chất, bắt nạt, ăn cắp công khai hoặc lạm dụng bằng lời nói đối với người lao động; cũng như không có mối đe dọa của 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 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 tình dục, nhận dạng và 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 thuê mướn như tiền lương, khuyến mãi, phần thưởng và cơ hội đào tạo. Người lao động sẽ được cung cấp chỗ ở phù hợp cho các hoạt động tôn giáo. 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. Quyền Tự Do Tham Gia Đoàn Hội

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, 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. Người lao động và/hoặc người đại diện của họ có thể trao đổi cởi mở và chia sẻ các ý tưởng và quan ngại với ban quản lý về điều kiện làm việc và cơ chế quản lý mà không sợ bị phân biệt đối xử, trả đũa, đe dọa hoặc quấy rối.

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 ra rằng thông tin đầu vào và công tác phổ biến kiến thức cho nhân viên là các yếu tố cần thiết để xác định và giải quyết các vấn đề về sức khỏe và an toàn 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. An Toàn Lao Động

Người lao động có khả năng tiếp xúc với các mối nguy hiểm về sức khỏe và an toàn (ví dụ: hóa chất, các nguồn điện và năng lượng khác, đám cháy, phương tiện giao thông, và nguy cơ rơi ngã) phải được xác định, đánh giá, và giảm thiểu bằng cách sử dụng hệ thống phân cấp kiểm soát, bao gồm loại bỏ mối nguy hiểm, thay thế các quy trình hoặc tài liệu, kiểm soát thông qua thiết kế phù hợp, thực hiện kiểm soát kỹ thuật và hành chính, quy trình bảo trì phòng ngừa và làm việc an toàn (bao gồm khóa cách ly/gắn thẻ cảnh báo an toàn), và tổ chức tập huấn liên tục về sức khỏe và an toàn nghề nghiệp. 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 này. Cần thực hiện các bước hợp lý để phụ nữ mang thai và bà mẹ cho con bú không phải làm việc trong các điều kiện làm việc có nguy cơ cao, loại bỏ hoặc giảm bất kỳ nguy cơ về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc cho phụ nữ mang thai và bà mẹ cho con bú bao gồm những nguy cơ liên quan đến nhiệm vụ công việc của họ và cung cấp tiện nghi phù hợp

cho bà mẹ cho con bú.

5.2. Chuẩn bị cho Tình huống Khẩn cấp

Các tình huống và sự kiện khẩn cấp tiềm ẩn sẽ 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 nên 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 và các thông tin liên hệ để biết các biện pháp 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.

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 báo cáo, phân loại và ghi chép các trường hợp thương tích và bệnh tật, cung cấp dịch vụ 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.

5.4. Vệ sinh Công nghiệp

Các nhà cung cấp phải xác định, đánh giá và kiểm soát phơi nhiễm với các tác nhân hóa học, sinh học và vật lý theo hệ thống kiểm soát. Nếu xác định được bất kỳ mối nguy hiểm tiềm ẩn nào, người tham gia phải chủ động tìm cách loại bỏ và/hoặc giảm thiểu các mối nguy hiểm tiềm ẩn đó. Nếu không thể loại bỏ hoặc giảm thiểu các mối nguy hiểm, phải kiểm soát các mối nguy hiểm tiềm ẩn thông qua kế hoạch, kỹ thuật và kiểm soát hành chính phù hợp. Khi không thể kiểm soát đầy đủ các mối nguy hiểm bằng các phương pháp như vậy, người lao động phải được cung cấp và tập huấn sử dụng các thiết bị bảo hộ cá nhân phù hợp, được bảo trì tốt và miễn phí. Các chương trình bảo vệ sẽ bao gồm tập huấn về các rủi ro liên quan đến các mối nguy hiểm này.

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, 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. Phải trang bị các thiết bị bảo vệ vật lý, khóa liên động và rào chắn 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 tiện ích vệ sinh sạch sẽ, nguồn nước và thực phẩm hợp vệ sinh, bao gồm cả các tiện ích về bảo quản và ăn uống. Các ký túc xá công nhân do Nhà cung cấp hoặc đại lý cung cấp phải được duy trì sạch sẽ và an toàn, có lối thoát hiểm khẩn cấp phù hợp, có nước nóng để tắm rửa và tắm vòi hoa sen, có nguồn chiếu sáng đầy đủ, có hệ thống sưởi ấm và thông gió, chỗ ở được bảo vệ riêng tư để lưu trữ các vật dụng cá nhân có giá trị, và có không gian cá nhân phù hợp cùng với các đặc quyền ra vào và thoát hiểm đạt tiêu chuẩn.

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 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 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. 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 được các tác động môi trường và giảm thiểu tác động bất lợi lên

cộng đồng, môi trường và tài nguyên thiên nhiên trong hoạt động sản xuất, trong khi vẫn bảo vệ sức khỏe và sự an toàn cho 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 các yêu cầu về hoạt động và báo cáo liên quan phải được tuân thủ.

6.2. Ngăn Ngừa Ô Nhiễm và Giảm Thiểu Tài Nguyên

Việc sử dụng tài nguyên và tạo ra chất thải của tất cả các loại, 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.

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.

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.

6.5. Khí Thải

Việc phát thải 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 cần được mô tả, thường xuyên theo dõi, kiểm soát và xử lý theo các điều kiện cho phép theo yêu cầu trước khi xả 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 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.

6.8. Quản Lý Năng Lượng

Các nhà cung cấp phải triển khai phương pháp tiếp cận có hệ thống nhằm theo dõi và quản lý tiêu thụ năng lượng một cách có trách nhiệm và cải thiện hiệu quả năng lượng trong nỗ lực giảm phát thải khí nhà kính (GHG).

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. Nhà cung cấp phải có chính sách không khoan nhượng và cấm mọi hình thức hối lộ, tham nhũng, tống 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, 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

Cần tôn trọng quyền sở hữu trí tuệ; việc chuyển giao công nghệ và bí quyết phải được thực hiện theo cách bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ; đồng thời thông tin của khách hàng và nhà cung cấp cũng cần được bảo vệ.

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 người tố giác là nhân viên sẽ được duy trì, trừ khi pháp luật cấm. Các nhà cung cấp phải có một quy trình truyền đạt để nhân viên của họ có thể nêu lên bất kỳ mối quan ngại nào 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 tìm nguồn cung ứng theo cách phù hợp với Hướng Dẫn Hợp Tác và Phát Triển Kinh Tế (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 (CMRT), Mẫu Báo Cáo Cobalt (CRT) hoặc Mẫu Báo Cáo Khoáng Sản Mở Rộng (EMRT) theo yêu cầu.

7.8. 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 mọi người mà họ hợp tác 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

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.

8.1. Cam Kết của Công Ty

Tuyên bố chính sách trách nhiệm xã hội và môi trường của doanh nghiệp khẳng định cam kết của Nhà cung cấp về tuân thủ và cải tiến liên tục, được ban quản lý điều hành xác nhận và được đăng tại cơ sở bằng ngôn ngữ địa phương.

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

Các nhà cung cấp phải xác định rõ [các] giám đốc điều hành cấp cao và đại diện của công ty chịu trách nhiệm 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

Đây là 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

Quy trình xác định tuân thủ pháp luật liên quan đến rủi ro môi trường, sức khỏe và an toàn (EHS), lao động và đạo đức liên quan đến hoạt động của Nhà cung cấp. 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 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 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

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, nhà cung cấp và khách hàng.

8.8. Phản Hồi, Tham Gia & Khiếu Nại của Người Lao Động

Là các quy trình đang diễn ra, bao gồm cơ chế khiếu nại hiệu quả, để đánh giá

kiến thức của người lao động và nhận phản hồi về hoặc nhận báo cáo vi phạm các quy định và điều kiện được đề cập trong SCOC này, từ đó 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

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

Một quy trình để khắc phục kịp thời các thiếu sót được xác định bởi các đánh giá nội bộ hoặc bên ngoài, kiểm tra, điều tra và đánh giá.

8.11. Tài Liệu & Hồ Sơ

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 bảo mật phù hợp để bảo vệ quyền riêng tư.

8.12. Trách Nhiệm của Nhà Cung Cấp

Là 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 3 ngày làm việc, các nhà cung cấp phải thông báo cho đầu mối liên hệ phía Amphenol của họ (hoặc thành viên ban quản lý Amphenol) nếu phát sinh bất kỳ tình huống nào khiến Nhà cung cấp vi phạm SCOC này. Mặc dù 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 như 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, bạn nên làm việc với đầu mối liên hệ chính của Amphenol để giải quyết mối quan ngại của mình. Nếu điều đó không khả thi hoặc không phù hợp, vui lòng liên hệ với Amphenol thông qua bất kỳ phương pháp nào sau đây:

Điện thoại: +1 (203) 265-8555

Email: legaldepartment@amphenol.com

Thư tín: Phòng Pháp Chế,
Tập Đoàn Amphenol
358 Hall Avenue
Wallingford, CT 06492
Hoa Kỳ

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



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