

Amphenol 供应商行为准则

1. 目的

Amphenol 致力于以合乎道德、诚信合规的方式来运营全球业务。Amphenol 素来重视与供应商的关系，期望所有展开合作的供应商都能秉持同样的承诺，并符合本《供应商行为准则》（Supplier Code of Conduct，简称“SCOC”）所述要求。

Amphenol 是责任商业联盟（Responsible Business Alliance，RBA）的成员，这一身份恰如其分地展现出 Amphenol 始终道德行事的郑重承诺。RBA 行为准则“建立了一整套标准，确保电子行业或以电子设备为关键组成部分的行业及其供应链拥有安全的工作条件，劳动者获得尊严和受到尊重，并且以对环境负责和合乎道德的方式来经营业务”。

Amphenol 的供应商（简称“供应商”）是指向 Amphenol 提供产品或服务，或者为 Amphenol 开展业务或代表 Amphenol 行事的组织或个人。Amphenol 的供应链合作伙伴是公司取得成功的必要组成部分，也是公司整体水平的具体展现。SCOC 规定了 Amphenol 期望各供应商务必遵守的最低标准。SCOC 基于 RBA 行为准则制定，但也涉及 Amphenol 的其他要求。Amphenol 期望其供应商（及其各自员工、分包商和供应商）能确保其供应链符合 SCOC 的要求。

本 SCOC 的部分条款可能被当地法律、法规或法律义务所取代。供应商协议受合同条款和条件的约束，但如果本 SCOC 与任何合同的条款和条件有所冲突，则除非合同另行明确规定，否则一律以 SCOC 规定的义务为准。Amphenol 希望与公司建立和维护关系的供应商都能始终承诺遵守本 SCOC，对于被 Amphenol 确定违反 SCOC 部分规定的供应商，Amphenol 保留终止相关合同或协议的权利。

2. 范围

供应商应确保其所有商业交易均遵守 SCOC 规定。使用二级供应商、分包商或临时劳工机构的供应商应确保此类机构同样遵守 SCOC 规定。

3. 定义

3.1. 抵债劳工

劳动者被迫在一定时期内向雇主提供劳动，但报酬极少甚至没有，通常是作为偿债方式。也称为“债务奴役”。

3.2. 童工

任何低于完成义务教育的年龄、工作所在国家或地区最低就业年龄或者未满 15 岁（以最大者为准）的个人。

3.3. 体罚

通过施加蓄意造成伤害或痛苦的体罚进行处分。

3.4. 扣薪处分

以扣薪、罚款或撤资作为纪律处分。扣除未工作时间的相应薪酬不属于扣薪处分。

3.5. 紧急或异常情况

无法计划或无法预见且可能导致加班时间超出法定或 RBA 规定限度的预期外事件或情况。

3.6. 强迫劳工

个人在遭到报复、惩罚或偿还债务等威胁的情况下非自愿提供的工作或服务。

3.7. 契约劳工

根据合同为他在特定时间段内工作的劳动者，通常没有工资，而是以住宿、食物、其他生活必需品和/或免费移居新国家或地区为交换条件。

3.8. 监狱劳工（剥削性）

强迫囚犯为营利性企业而工作，包括监狱劳工直接工作以及与监狱劳工签约。

3.9. 贩卖人口

将人口从一个地区非法运送到另一个地区的行动或做法，通常出于强迫劳动或性剥削的目的。

3.10. 举报者

揭露公司员工或高管、公职人员或官方机构不当行为的任何个人。

4. 劳工

Amphenol 致力于维护劳动者的人权，并确保劳动者获得尊严和受到尊重。

4.1. 自由择业

禁止强迫、抵债（包括债务奴役）或契约劳工、非自愿或剥削性监狱劳工、奴役或贩卖人口。其中包括以威胁、武力、胁迫、诱拐或欺诈手段运送、窝藏、招募、转移或接收

劳工来进行劳动或提供服务。公司不得不合理地限制劳动者在设施内的活动自由，也不得不合理地限制劳动者进出公司提供的设施，包括劳动者宿舍或住所（如适用）。招聘过程中，必须向所有劳动者提供以其母语或其易理解语言撰写的书面雇佣协议，其中说明雇佣条款和条件。必须在外籍劳动者离开原籍国前向其提供雇佣协议，并且不得更换或变动雇佣协议，除非此类更改是为了符合当地法律，并提供平等或更优条款。所有工作必须出于自愿，只要劳动者根据劳动合同给予合理通知，即可随时离职或终止雇佣关系，而不会受到惩罚。除非法律要求，否则雇主、代理和分代理不得扣押或以其他方式销毁、藏匿或没收身份或移民文件，或拒绝员工访问其身份或移民文件，例如政府发放的身份证件、护照或工作许可。在这种情况下，任何时候都不应拒绝劳动者访问相关文件。雇主、代理和分代理不得要求劳动者支付招聘费或其他相关费用作为雇佣条件。如果已向劳动者收取任何此类费用，则应将此类费用退还给劳动者。

4.2. 未成年劳动者

供应商不得雇用童工。“儿童”一词是指

未满 15 岁或者低于完成义务教育的年龄或者未达到

工作所在国家或地区最低就业年龄（以最大者为准）的个人。参与者应实施适当的机制，以核实劳动者的年龄。鼓励推出符合所有法律和法规的合法工作场所学习计划。不得安排未满 18 岁的劳动者（未成年劳动者）从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。供应商应妥善保管学生档案，对教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据适用法律和法规来保护学生的权利，从而对学生工进行适当的管理。供应商应为所有学生工提供适当的支持和培训。如当地法律没有明文规定，学生工、实习生和学徒的薪酬水平应至少与执行相同或类似任务的其他初级劳动者持平。一旦发现雇用童工，应提供援助/补救措施。

4.3. 工作时间

工作时间不得超过当地法律规定的上限。所有加班必须出于自愿。此外，劳动者可享有当地法律规定的最低休息时间。

4.4. 薪酬和福利

劳动者薪酬应符合所有适用的工资法，包括与最低薪酬、加班时间和法定福利相关的法律。依据当地法律，劳动者加班费用应高于正常工作小时费率。禁止以扣薪作为纪律处分。针对每个付薪周期，应向劳动者提供及时易懂的工资单，内含可用于核对所执行工作相关准确薪酬的充足信息。所有临时、派遣和外包劳务的使用均应遵循当地法律规定。

4.5. 人道待遇

杜绝针对劳动者的严厉或非人道待遇，包括性别暴力、性骚扰、性虐待、体罚、心理或生理折磨、霸凌、公开羞辱或言语虐待；也不得威胁采取任何此类待遇。应明确制定用于支持此类要求的纪律政策和程序，并向劳动者清楚传达。

4.6. 非歧视/非骚扰

供应商应致力于营造没有骚扰和非法歧视的劳动者队伍。公司在薪酬、晋升、奖励、培训提供等招聘和就业实践中，禁止因种族、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表达、种族或国籍、残障、怀孕、宗教、政治派别、工会会籍、涵盖的退伍军人身份、受保护遗传信息或婚姻状况而加以歧视或骚扰。应为劳动者的宗教活动提供合理便利安排。此外，不得安排劳动者或潜在劳动者接受医疗检测，包括怀孕或处女检测，或可能涉及歧视的体检。

4.7. 结社自由

在符合当地法律的情况下，供应商应尊重所有劳动者自行组建和加入工会、集体谈判以及参与和平集会的权利，并尊重劳动者不参与此类活动的权利。劳动者和/或其代表应能够与管理层公开交流并分享关于工作条件和管理实践的想法和疑虑，而不必担心遭到歧视、报复、恐吓或骚扰。

5. **健康和安**

Amphenol 意识到，除了尽可能降低工作相关伤害和疾病的发生率之外，营造安全健康的工作环境可以提高产品和服务质量、生产一致性以及劳动者留任率和士气。Amphenol 也意识到，持续的劳动者投入和教育，是识别和解决工作场所内健康和安全隐患的关键所在。供应商应遵守适用的健康和安法规，并不断提高健康和安绩效。

5.1. **职业安**

应使用控制体系来识别、评估和缓解劳动者接触健康和安危险（例如化工、电气及其他能源、火灾、车辆和坠落危险）的可能性，例如消除危险，替换程序或材料，通过适当的设计进行管控，实施工程和行政控制、预防性维护、安工作程序（包括上锁/挂牌），以及提供持续的职业健康和安培训。如果无法通过此类措施来充分控制危险，则应向劳动者提供维护良好的适当个人防护装备，以及与此类危险相关的风险培训。此外，公司必须采取合理步骤，安排孕妇和哺乳期妇女远离高危工作环境，消除或减少孕妇和哺乳期妇女相关的任何工作场所健康和安风险，包括与其工作指派有关的风险，并为哺乳期妇女提供合理便利安排。

5.2. **紧急状况准备**

应识别和评估潜在的紧急状况和事件，并通过实施应急计划和响应程序，包括紧急状况通报、员工通知和疏散程序、劳动者培训和演习，将影响降到最低。应急演习必须至少每年开展一次，或按照当地法律要求进行，以要求更严者为准。应急计划还应包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻的出口和足够数量的疏散设施、紧急救援人员的联系信息和恢复计划。此类计划和程序应专注于尽可能减少对生命、环境和财产的伤害。

5.3. **职业伤害和疾病**

供应商应建立预防、管理、跟踪和报告职业伤害和疾病的程序和制度，包括通过相关规定来鼓励劳动者积极报告，对工伤和疾病案例进行分类与记录，提供必要的医疗，调查案例和实施纠正措施以消除根源因素，以及帮助劳动者重返工作岗位。

5.4. 工业卫生

供应商应根据控制体系来识别、评估和控制劳动者接触化学、生物和物理制剂。一旦发现任何潜在危险，参与人员应尝试消除和/或减少潜在危险。如果消除或减少危险不可行，则应通过适当的设计、工程和行政控制来管控潜在危险。如果无法通过此类措施来充分控制危险，则应向劳动者免费提供维护良好的适当个人防护装备及相关使用培训。保护性计划应包括与此类危险有关的风险培训。

5.5. 高强度体力劳动

应识别、评估和控制劳动者从事高强度体力劳动相关的危险，包括手动搬运物料和重物或反复提举、长时间站立和高度重复或高强度装配任务。

5.6. 机械安全防护

应评估生产及其他机械，以排查安全隐患。针对可能对劳动者造成伤害隐患的机械位置，应提供物理防护、联动装置和屏障，并进行适当维护。

5.7. 卫生设施、食品和住房

供应商应为劳动者提供随时可用的洁净厕所设施、饮用水以及卫生食品准备、储存和就餐设施。供应商或劳务代理提供的劳动者宿舍应保持清洁安全，并配备适当的紧急出口、坐浴和淋浴用热水、充足的照明、供暖和通风、存放个人和贵重物品的独立安全空间，以及合理个人空间和合理的出入权限。

5.8. 健康和信息安全传达

针对劳动者会接触到的所有已识别工作场所危险（包括但不限于机械、电气、化工、火灾和身体危险），供应商应以劳动者的语言或劳动者能理解的语言为其提供相关的工作场所健康和信息安全信息以及培训。健康和信息安全相关信息应张贴于设施内的醒目位置，或放置在劳动者可发现和可接触的地方。工作开始前，应为所有劳动者提供培训，此后定期进行。应鼓励劳动者提出安全问题，而不必担心遭到报复。

6. 环境

Amphenol 意识到，要生产世界一流产品，环境责任不可或缺。供应商应确定环境影响，并尽可能减少

制造过程对社区、环境和自然资源的不利影响，

同时保障公众的健康和安全。供应商应遵守适用的环境法规，并持续改善环境绩效。

6.1. 环境许可和报告

供应商应获得所有必要的环境许可、批准、认证和注册，并保持更新，同时遵守操作和报告要求。

6.2. 污染预防和资源减量化

应从源头抓起或采取各种措施（例如增加污染控制设备、改进生产、维护和设施流程、寻找替代材料、节约、再利用、回收或其他手段），尽可能减少或消除资源使用和各类废物产生，包括空气、水和能源。

6.3. 有害物质

应识别、标记和管理对人类或环境构成危害的化学品、废物及其他材料，确保进行安全处理、移动、储存、使用、回收、再利用或处置。

6.4. 固体废物

供应商应实施系统性方法，以识别、管理、减少和负责任地处理或回收有害和无害废物。

6.5. 气体排放

对于运营过程中生成的挥发性有机化学品、气溶胶、腐蚀品、微粒、消耗臭氧层的物质以及燃烧副产品等气体，在排放之前，应按照许可条件进行定性、例行监测、控制和处理。供应商应对其污染气体排放控制系统的性能展开例行监测。

6.6. 产品合规和材料限制

供应商应遵守关于禁止或限制产品和制造过程中使用特定物质的所有适用法律、法规和客户要求，包括张贴回收和处置标签。

6.7. 用水管理

供应商应根据适用法规和许可条件来实施系统性方法，负责任地管理取水和排水，并促进水资源保护。

6.8. 能源管理

供应商应实施系统性方法，跟踪并负责任地管理能源消耗，提高能源效率，努力减少温室气体（Greenhouse Gas, GHG）排放。

7. 道德规范

Amphenol 希望其供应商在所有商业交易中始终坚持践行最高道德标准。

7.1. 商业信誉

供应商应在所有业务互动中坚持最高诚信标准。供应商应采取零容忍政策，禁止任何形式的贿赂、腐败、敲诈和挪用公款。

7.2. 反对不当利益

不得承诺、提供、授权、给予或接受贿赂或其他手段，以期从 Amphenol 获取不正当或不合法利益。该禁令包括直接或间接通过第三方承诺、提供、授权、给予或接受任何有价之物，以获取或保留业务、向任何人转介业务或者以其他方式获取不当利益。应实施监测和执法程序，以确保遵守反腐败法。

7.3. 信息披露

所有商业交易均应透明清晰，并准确体现在供应商的商业账簿和记录中。有关参与者劳工、健康和安全、环境实践、商业活动、结构、财务状况和业绩的信息，应根据适用法规和现行行业惯例予以披露。

禁止伪造供应链情况或做法的记录或者做出虚假陈述。

7.4. 知识产权

应尊重知识产权；转让技术和专业知识时，务必保护知识产权；应保护客户和供应商信息。

7.5. 公平交易、宣传和竞争

坚持公平交易、宣传和竞争的标准。

7.6. 身份保护和无报复

除非法律明令禁止，否则应始终维持旨在确保供应商和员工举报者机密性、匿名性和保护性的计划。供应商应建立报告流程，鼓励人员提出任何疑虑，而不必担心遭到报复。

7.7. 负责任采购矿物

供应商应制定相关政策，对其制造产品中钽、锡、钨、金、钴和云母的来源和监管链展开尽职调查，以合理保证其来源符合经济合作与发展组织（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）《受冲突影响和高风险区域矿石的负责任供应链尽职调查指南》或等效和公认的尽职调查框架。供应商应对此类矿物的来源和监管链展开尽职调查，并根据要求向 Amphenol 提供其尽职调查措施。供应商应根据要求提供其最新版本的《冲突矿产报告模板》（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）、《钴报告模板》（Cobalt Reporting Template, CRT）或《扩展矿物报告模板》（Extended Minerals Reporting Template, EMRT）。

7.8. 隐私

对于有业务往来的任何相关方，供应商应致力于保护其个人信息的合理隐私期望，包括供应商、客户、消费者和员工。供应商在收集、存储、处理、传输和共享个人信息时，应遵守隐私和信息安全法律和法规要求。

8. 管理系统

供应商应采用或建立管理系统，其涉及范围与本准则的内容相关。管理系统应旨在确保：(a) 遵守与供应商运营和产品有关的适用法律、法规和客户要求；(b) 符合本 SCOC；以及 (c) 识别和减少与本 SCOC 有关的运营风险。此外，还应促进持续改进。

8.1. 公司承诺

以当地语言撰写经行政管理层认可且声明供应商合规性和持续改进承诺的企业社会和缓解责任政策声明，并张贴于设施之内。

8.2. 管理职责与责任

供应商应明确指定负责落实管理系统和相关计划的高级管理人员和公司代表。高级管理人员应定期审查管理系统的状况。

8.3. 法律和客户要求

识别、监测和理解适用法律、法规和客户要求（包括本 SCOC 的要求）的过程。

8.4. 风险评估和风险管理

确定供应商运营相关环境、健康和安全管理（Environmental, Health and Safety, EHS）、劳工和道德风险的法律合规性的过程。确定每种风险的相对重要性，并实施适当的程序和实际控制措施，以管控已识别风险及确保遵守法规。

8.5. 改进目标

设立书面绩效目标、指标和实施计划，以改善供应商的社会和环境绩效，包括对供应商实现此类目标的表现展开定期评估。

8.6. 培训

对管理人员和员工进行培训，以落实供应商的政策、程序和改进目标，并符合适用法律和法规要求。

8.7. 信息传达

向劳动者、供应商和客户清楚准确地传达有关供应商政策、活动、期望和绩效信息的过程。

8.8. 劳动者反馈、参与和申诉

包括有效申诉机制的持续过程，用以评估员工对本 SCOC 所涵盖做法和条件或者违规行为的理解并获得相应反馈，从而促进持续改进。供应商必须确保劳动者能够安全地提出申诉和反馈，而不必担心遭到报复。

8.9. 审核和评估

定期进行自我评估，确保符合法律和法规要求、SCOC 内容以及社会和环境责任相关的客户合同要求。

8.10. 纠正措施

及时纠正内部或外部评估、检查、调查和审查中所发现缺陷的程序。

8.11. 文件和记录

创建和维护文件与记录，确保遵守法规且符合公司要求，同时适当保密以保护隐私。

8.12. 供应商责任

向供应商传达 SCOC 要求以及监督供应商是否遵守 SCOC 的过程。

9. 依从性核准

供应商及其员工、代理、分代理和分包商在与 Amphenol 开展业务或代表 Amphenol 开展业务时，应遵守本 SCOC。如果出现任何情况导致供应商违反本 SCOC，则供应商应在 3 个工作日内通知 Amphenol 联系人（或 Amphenol 管理层成员）。Amphenol 的供应商应自我监督并证明其遵守本 SCOC。同时，Amphenol 可能会对供应商进行审核，或检查供应商设施，以确认其合规性。请务必回应 Amphenol 对索要信息的要求，参加关于本 SCOC 的培训，或履行在本 SCOC 之外与 Amphenol 所达成任何协议中的任何额外义务。

10. 报告机制

如需报告可疑行为或《供应商行为准则》潜在违规行为，请与您的 Amphenol 主要联系人联系以解决问题。如果做不到或不适当，请通过以下任何方式联系 Amphenol：

电话： +1 (203) 265-8555

电子邮箱：legaldepartment@amphenol.com

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

对于出于善意寻求建议或者报告可疑行为或本 SCOC 潜在违规行为的任何个人，Amphenol 将尽可能维护其机密性，绝不容忍对其采取任何报复或打击。



R. Adam Norwitt
董事兼首席执行官