

# Código de conducta para proveedores de Amphenol

## 1. FINALIDAD

Amphenol está comprometido con la conducta ética, la integridad y el cumplimiento en todas sus operaciones en todo el mundo. Amphenol valora sus relaciones con sus proveedores y busca asociarse con aquellos que comparten los mismos compromisos y que cumplen los requisitos establecidos en este Código de conducta para proveedores (Supplier Code of Conduct, "SCOC").

La afiliación de Amphenol a la Alianza de negocios responsables (Responsible Business Alliance, RBA) refleja su compromiso con la conducta ética. El Código de conducta de la RBA "establece estándares para garantizar que las condiciones de trabajo en la industria electrónica, o en sectores en las que la electrónica es un componente clave, y que sus cadenas de suministro son seguras, que los trabajadores son tratados con respeto y dignidad, y que las operaciones comerciales son responsables con el medio ambiente y se llevan a cabo de forma ética".

Los proveedores de Amphenol ("Proveedores") son organizaciones o personas que proporcionan productos o servicios a Amphenol o realizan negocios o actúan en nombre de Amphenol. Los socios de la cadena de suministro de Amphenol son una parte fundamental del éxito de la empresa y un reflejo de la empresa en general. El SCOC establece los estándares mínimos que Amphenol espera que cumpla cada uno de sus Proveedores. El SCOC se basa en el Código de conducta de la RBA, pero también refleja los requisitos adicionales de Amphenol. Amphenol espera que sus Proveedores (y sus respectivos empleados, subcontratistas y proveedores) garanticen que se cumplan los requisitos del SCOC en sus cadenas de suministro.

Este SCOC puede contener disposiciones sustituidas por leyes, reglamentos u obligaciones jurídicas locales. Los acuerdos con Proveedores se rigen por términos y condiciones contractuales; sin embargo, en caso de conflicto entre este SCOC y los términos y condiciones de cualquier contrato, las obligaciones establecidas en el SCOC tendrán prioridad a menos que se indique explícitamente lo contrario en el contrato. Amphenol desea establecer y mantener relaciones con Proveedores que demuestren un compromiso firme con este SCOC y se reserva el derecho de rescindir cualquier contrato o acuerdo en el que Amphenol determine que un Proveedor ha infringido cualquier parte del SCOC.

## 2. ALCANCE

Los proveedores deberán garantizar la conformidad con el SCOC en todas sus transacciones comerciales. Los proveedores que utilicen un proveedor subcontratado, subcontratista o agencia de trabajo temporal deberán garantizar también su conformidad con el SCOC.

### **3. DEFINICIONES**

#### **3.1. Mano de obra vinculada con deudas**

Práctica por la que los trabajadores se ven forzados a proporcionar sus servicios a un empleador, durante un periodo determinado con poco o ningún pago, a menudo como forma de pagar una deuda. También se denomina servidumbre por deudas.

#### **3.2. Mano de obra infantil**

Cualquier persona menor de la edad hasta que la ley exija que debe continuar la educación obligatoria, menor de la edad mínima para trabajar en el país o menor de 15 años, el parámetro que sea mayor de entre estos.

#### **3.3. Castigo corporal**

Disciplina mediante el uso de castigos físicos destinados a causar daño o dolor.

#### **3.4. Reducción de salario por razones disciplinarias**

Deducciones salariales, multas o retiradas de cuentas utilizadas como medida disciplinaria. Una deducción del salario igual al tiempo no trabajado no se considera una reducción de salario por razones disciplinarias.

#### **3.5. Situaciones de emergencia o inusitadas**

Acontecimientos o situaciones impredecibles, que no pueden planificarse ni preverse, que den lugar a horas extras que superen los límites legales o especificados por la RBA.

#### **3.6. Trabajos forzados**

Trabajo o servicio que una persona no ha ofrecido realizar voluntariamente, pero que se realiza bajo la amenaza de represalias, castigo o reembolso de deuda.

#### **3.7. Trabajo sin pago**

Un trabajador contratado para trabajar durante un periodo de tiempo específico para otra persona, a menudo sin sueldo, pero en su lugar, a cambio de alojamiento, comida, otros elementos esenciales y/o paso libre a un nuevo país.

#### **3.8. Trabajo de presos (explotador)**

Forzar a presos a trabajar para empresas con ánimo de lucro, ya sea directamente o a través de la contratación de trabajo de presos.

#### **3.9. Trata de personas**

Acción o práctica de transportar ilegalmente a personas de una zona geográfica a otra, normalmente con fines de trabajos forzados o explotación sexual.

#### **3.10. Denunciante**

Cualquier persona que haga una divulgación sobre una conducta indebida por parte de un empleado o gerente de una empresa, o por un funcionario público u organismo oficial.

#### **4. MANO DE OBRA**

Amphenol se compromete a defender los derechos humanos de los trabajadores y a tratarlos con dignidad y respeto.

##### **4.1. Empleo elegido libremente**

No se permite el trabajo forzado, en régimen de servidumbre (incluida la servidumbre por deudas) o sin pago, trabajo explotador o involuntario de presos, esclavitud o trata de personas. Esto incluye transportar, albergar, contratar, transferir o recibir a personas mediante amenazas, fuerza, coacción, secuestro o fraude a cambio de mano de obra o servicios. No habrá restricciones arbitrarias sobre la libertad de movimientos de los trabajadores en la planta o instalación, ni tampoco restricciones no razonables para entrar o salir de las instalaciones proporcionadas por la empresa incluidos, si procede, dormitorios o alojamientos de los trabajadores. Como parte del proceso de contratación se debe proporcionar a todos los trabajadores un contrato de empleo escrito en su idioma materno o un idioma que puedan comprender fácilmente, que contenga una descripción de los términos y condiciones de empleo. Los trabajadores migrantes extranjeros deben recibir el contrato de empleo antes de que el trabajador se marche de su país de origen y no se permitirán sustituciones o alteraciones del contrato de empleo salvo si estos cambios se hacen para cumplir con la legislación local y proporcionar condiciones iguales o mejores. Todo el trabajo debe ser voluntario y los trabajadores tendrán libertad para abandonar o renunciar a su puesto de trabajo en cualquier momento, sin sanciones si se da aviso razonable según el contrato del trabajador. Los empleadores, agentes y subagentes no pueden apropiarse de o destruir, ocultar, confiscar o denegar el acceso por parte de los empleados a sus documentos de identidad o inmigración, como documento o cédula de identificación, pasaportes o permisos de trabajo expedidos por las autoridades públicas, a menos que la ley exija que se retengan dichos documentos. En este caso, en ningún momento se denegará a los trabajadores el acceso a sus documentos. No se les exigirá a los trabajadores que paguen a los empleadores, agentes o subagentes honorarios por inscripción de los empleados u otras tarifas relacionadas con su empleo. Si se descubre que los trabajadores han pagado tales honorarios, estos les serán reembolsados al trabajador.

#### **4.2. Trabajadores jóvenes**

Los proveedores no utilizarán mano de obra infantil. El término “infantil” se refiere a cualquier persona menor de 15 años, menor de la edad hasta la cual se establezca por ley tiene que debe continuar la educación obligatoria, o menor de la edad mínima para trabajar en el país, el parámetro que sea mayor de entre estos. Los participantes implementarán un mecanismo adecuado para verificar la edad de los trabajadores. Se apoya el uso de programas legítimos de aprendizaje en el lugar de trabajo, que cumplan todas las leyes y reglamentos. Los trabajadores menores de 18 años (trabajadores jóvenes) no deberán realizar trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos turnos nocturnos y horas extras. Los proveedores garantizarán la gestión adecuada de los trabajadores estudiantes mediante el mantenimiento adecuado de los registros de estudiantes, la diligencia debida rigurosa de los socios educativos y la protección de los derechos de los estudiantes de acuerdo con la ley y los reglamentos aplicables. Los proveedores proporcionarán el apoyo y la formación adecuados a todos los trabajadores estudiantes. En ausencia de legislación local al respecto, la tarifa salarial para trabajadores que sean estudiantes, becarios y aprendices será al menos la misma que la de otros trabajadores de nivel básico que realicen tareas iguales o similares. Si se identifica mano de obra infantil, se proporcionará asistencia/remedio.

#### **4.3. Horas de trabajo**

Las horas de trabajo no deben superar el máximo establecido por la legislación local. Todas las horas extras deben ser voluntarias. Además, se permitirá a los trabajadores pausas y periodos de descanso mínimos establecidos por la legislación local.

#### **4.4. Salarios y beneficios**

La remuneración pagada a los trabajadores cumplirá con las leyes de salarios, lo que incluye las relacionadas con salarios mínimos, horas extras y prestaciones legales obligatorias. De conformidad con las leyes locales, se remunerará a los trabajadores por horas extras a tarifas de pago superiores a las tarifas por hora normales. No se permitirán las reducciones de salario por razones disciplinarias. Para cada periodo de pago se proporcionará a los trabajadores en forma puntual un desglose de salarios y deducciones que no sea difícil de entender y que incluya información suficiente para verificar con precisión la remuneración por el trabajo realizado. Todo uso de mano de obra temporal, temporera y subcontratada estará dentro de los límites de la legislación local.

#### **4.5. Tratamiento digno**

No habrá ningún trato duro o inhumano, lo que incluye cualquier violencia, violencia de género, acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coacción mental o física, intimidación, humillación pública o maltrato verbal de los trabajadores; ni tampoco habrá amenazas de dicho trato. Las políticas y procedimientos disciplinarios que apoyen estos requisitos se definirán y comunicarán claramente a los trabajadores.

#### **4.6. Ausencia de acoso/discriminación**

Los Proveedores deben comprometerse a mantener un lugar de trabajo sin acoso ni discriminación ilícita. Las empresas no participarán en discriminación o acoso por motivos de raza, color, edad, género, orientación sexual, identidad y expresión de género, origen étnico o nacionalidad de origen, discapacidad, situación de embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, condición cubierta de excombatiente de las fuerzas armadas ('veterano'), información genética protegida o estado civil en prácticas de contratación y empleo como salarios, ascensos, recompensas y acceso a formación. Se proporcionará a los trabajadores una adaptación razonable para prácticas religiosas. Además, no se deberá someter a los trabajadores o posibles trabajadores a pruebas médicas, incluidas pruebas de embarazo o virginidad, ni a exámenes físicos que puedan utilizarse de forma discriminatoria.

#### **4.7. Libertad de asociación**

De conformidad con la legislación local, los Proveedores respetarán el derecho de los empleados a formar y afiliarse a sindicatos de su propia elección, a la negociación colectiva y a participar en reuniones pacíficas, además de respetar el derecho de los trabajadores a abstenerse de tales actividades. Los trabajadores o sus representantes podrán comunicar y compartir abiertamente con la gerencia ideas e inquietudes en relación con las condiciones de trabajo y las prácticas de la administración sin temor a discriminación, represalias, intimidación o acoso.

### **5. SALUD y SEGURIDAD**

Amphenol reconoce que, además de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un ambiente de trabajo seguro y saludable mejora la calidad de los productos y servicios, la constancia de la producción y la retención y la moral de los trabajadores. Amphenol también reconoce que la aportación y educación continuas de los trabajadores son esenciales para identificar y resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Los Proveedores cumplirán los reglamentos aplicables relacionados con la salud y seguridad y mejorarán continuamente el rendimiento en materia de salud y seguridad.

### **5.1. Seguridad ocupacional**

Se debe identificar, evaluar y mitigar la posibilidad del trabajador de exponerse a peligros para la salud y la seguridad (p. ej., peligros químicos, eléctricos y derivados de otras fuentes de energía, fuego, vehículos y los riesgos de caídas) utilizando la jerarquía de controles, que incluye eliminación del peligro, sustitución de procesos o materiales, control mediante el diseño adecuado, implementación de controles de ingeniería y administrativos, mantenimiento preventivo y procedimientos de trabajo seguro (incluido el bloqueo/etiquetado), y facilitación de formación continua sobre salud y seguridad ocupacional. Cuando los peligros no puedan controlarse adecuadamente por estos medios, se proporcionará a los trabajadores un equipo de protección personal adecuado y bien mantenido, así como formación sobre los riesgos para ellos asociados con estos peligros. También deben adoptarse medidas razonables para evitar que las mujeres embarazadas y las madres lactantes estén en condiciones de trabajo con peligros elevados, y para eliminar o reducir cualquier riesgo para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo para las mujeres embarazadas y las madres lactantes, incluidos los asociados con sus asignaciones laborales, y proporcionar adaptaciones razonables para las madres lactantes.

### **5.2. Preparación ante emergencias**

Deben identificarse y evaluarse las posibles situaciones y acontecimientos de emergencia, y debe minimizarse su impacto mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluidos informes de emergencia, notificación a los empleados y procedimientos de evacuación, formación de trabajadores y simulacros. Los simulacros de emergencia deben ejecutarse al menos una vez al año o según lo exija la legislación local, lo que sea más estricto. Los planes de emergencia también deben incluir el equipo adecuado de detección y extinción de incendios, salidas despejadas y sin obstrucciones e instalaciones de salida adecuadas, información de contacto para equipos de respuesta ante emergencia y planes de recuperación. Dichos planes y procedimientos se centrarán en minimizar el daño contra la vida, el medio ambiente y la propiedad.

### **5.3. Lesiones y enfermedades laborales**

Los Proveedores establecerán procedimientos y sistemas para prevenir, gestionar, rastrear y notificar lesiones y enfermedades laborales, incluidas disposiciones para fomentar la notificación por parte de los trabajadores, clasificar y registrar los casos de lesiones y enfermedades, proporcionar el tratamiento médico necesario, investigar los casos e implantar acciones correctivas para eliminar sus causas y facilitar la vuelta de los trabajadores al trabajo.

#### **5.4. Higiene industrial**

Los Proveedores identificarán, evaluarán y controlarán la exposición a agentes químicos, biológicos y físicos de acuerdo con la jerarquía de controles. Si se ha identificado algún peligro potencial, los participantes buscarán oportunidades para eliminar y/o reducir los posibles peligros. Si la eliminación o reducción de los peligros no es factible, se deben controlar los posibles peligros mediante controles de diseño, ingeniería y administrativos adecuados. Cuando mediante tales medios no se puedan controlar adecuadamente los peligros, se proporcionará y formará a los trabajadores sobre el uso del equipo de protección personal adecuado, bien mantenido y gratuito. Los programas de protección incluirán formación sobre los riesgos asociados con estos peligros.

#### **5.5. Trabajo que exige fuerza física**

Se debe identificar, evaluar y controlar la exposición de los trabajadores a los peligros de las tareas que exigen fuerza física, lo que incluye la manipulación manual de materiales, levantar cargas pesadas o de forma repetitiva, largos periodos de pie y tareas de montaje muy repetitivas o enérgicas.

#### **5.6. Protección de máquinas**

Debe evaluarse la maquinaria de producción y de otro tipo para detectar peligros de seguridad. Deben proporcionarse protecciones físicas, interbloques y barreras y mantenerse adecuadamente cuando la maquinaria presente un peligro de lesiones a los trabajadores.

#### **5.7. Higiene, alimentación y alojamiento**

Los Proveedores deberán proporcionar a los trabajadores un acceso rápido a instalaciones sanitarias limpias, agua potable e instalaciones sanitarias de preparación, almacenamiento y consumo de alimentos. Los dormitorios de los trabajadores proporcionados por el Proveedor o un agente laboral deben mantenerse limpios y seguros, y deben contar con salidas de emergencia adecuadas, agua caliente para bañarse y ducharse, iluminación, calefacción y ventilación adecuadas, lugares protegidos individualmente para almacenar artículos personales y valiosos, y espacio personal razonable junto con privilegios razonables de entrada y salida.

#### **5.8. Comunicación sobre salud y seguridad**

Los Proveedores proporcionarán a los trabajadores información y formación adecuadas en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo, en un idioma que el trabajador pueda entender, para todos los peligros identificados en el lugar de trabajo a los que están expuestos los trabajadores, incluidos, entre otros, peligros mecánicos, eléctricos, químicos, de incendio y físicos. La información relacionada con la salud y la seguridad se expondrá claramente en las instalaciones o se colocará en una ubicación identificable y de fácil acceso para los trabajadores. Se debe proporcionar formación a todos los trabajadores antes del inicio del trabajo y periódicamente a partir de entonces. Se animará a los trabajadores a que planteen preocupaciones de seguridad sin represalias.

## **6. MEDIOAMBIENTE**

Amphenol reconoce que la responsabilidad medioambiental es esencial para producir productos de primera clase. Los Proveedores identificarán los impactos medioambientales y minimizarán los efectos adversos en la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales dentro de sus operaciones de fabricación, a la vez que protegen la salud y la seguridad del público. Los proveedores deben cumplir con los reglamentos medioambientales aplicables y mejorar continuamente el rendimiento medioambiental.

### **6.1. Informes y permisos medioambientales**

Todos los permisos, aprobaciones, certificaciones y registros medioambientales requeridos deben obtenerse, mantenerse y estar actualizados y deben seguirse sus requisitos operativos y de notificación.

### **6.2. Prevención de la contaminación y reducción de recursos**

El uso de recursos y la generación de residuos de todo tipo, incluidos aire, agua y energía, deben minimizarse o eliminarse en la fuente o mediante prácticas como la adición de equipos de control de la contaminación, la modificación de los procesos de producción, de mantenimiento y de las instalaciones, la sustitución de materiales, la conservación, la reutilización, el reciclaje u otros medios.

### **6.3. Sustancias peligrosas**

Deben identificarse, etiquetarse y gestionarse los productos químicos, residuos y otros materiales que supongan un peligro para los seres humanos o el medio ambiente para garantizar su manipulación, movimiento, almacenamiento, uso, reciclaje, reutilización o eliminación seguros.

### **6.4. Residuos sólidos**

Los Proveedores adoptarán un enfoque sistemático para identificar, gestionar, reducir y eliminar de forma responsable o reciclar residuos peligrosos y no peligrosos.

### **6.5. Emisiones atmosféricas**

Se deben caracterizar, supervisar, controlar y tratar de forma rutinaria las emisiones atmosféricas de productos químicos orgánicos volátiles, aerosoles, productos corrosivos, partículas, sustancias que agotan la capa de ozono y subproductos de la combustión generados por las operaciones de acuerdo con las condiciones de permisos según sea necesario antes de la descarga. Los Proveedores llevarán a cabo un control rutinario del rendimiento de sus sistemas de control de emisiones atmosféricas.

### **6.6. Conformidad de los productos y restricciones de materiales**

Los Proveedores cumplirán todas las leyes, reglamentos y requisitos de los clientes aplicables en relación con la prohibición o restricción de sustancias específicas en los productos y la fabricación, incluido el etiquetado para su reciclaje y eliminación.



### **6.7. Gestión del agua**

Los Proveedores implementarán un enfoque sistemático para gestionar de forma responsable la extracción y el vertido de agua de acuerdo con los reglamentos aplicables y las condiciones de permisos y fomentar la conservación del agua.

### **6.8. Gestión de energía**

Los Proveedores implementarán un enfoque sistemático para realizar un seguimiento y gestionar de forma responsable el consumo de energía y mejorar la eficiencia energética en un esfuerzo por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

## **7. ÉTICA**

Amphenol espera que sus Proveedores se comprometan y mantengan los más altos estándares de conducta ética en todas sus transacciones comerciales.

### **7.1. Integridad empresarial**

Se deben mantener los más altos estándares de integridad en todas las interacciones comerciales. Los Proveedores deberán tener una política de tolerancia cero a este respecto y prohibir todas las formas de soborno, corrupción, extorsión y malversación.

### **7.2. Sin ventajas indebidas**

No se deben prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar sobornos u otros medios para obtener una ventaja indebida o inadecuada con Amphenol. Esta prohibición abarca prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar cualquier cosa de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, con el fin de obtener o conservar negocios, dirigir negocios a cualquier persona u obtener de cualquier otra forma una ventaja indebida. Se implementarán procedimientos de control y aplicación para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción.

### **7.3. Divulgación de información**

Todas las transacciones comerciales deben realizarse de forma transparente y reflejarse con precisión en los libros y registros comerciales del Proveedor. La información relativa a la mano de obra de los participantes, salud y seguridad, prácticas medioambientales, actividades comerciales, estructura, situación financiera y rendimiento debe divulgarse de acuerdo con los reglamentos aplicables y las prácticas predominantes del sector.

La falsificación de registros o la tergiversación de condiciones o prácticas en la cadena de suministro son inaceptables.

### **7.4. Propiedad intelectual**

Se deben respetar los derechos de propiedad intelectual; la transferencia de tecnología y conocimientos se debe realizar de forma que proteja los derechos de propiedad intelectual; y se debe proteger la información de clientes y proveedores.

### **7.5. Comercio justo, publicidad y competencia**

Deben cumplirse los estándares de comercio justo, publicidad y competencia.

#### **7.6. Protección de la identidad y no represalias**

Se deben mantener programas que garanticen la confidencialidad, el anonimato y la protección de los denunciantes de Proveedores y de empleados, a menos que la ley lo prohíba. Los Proveedores deben tener un proceso comunicado para que su personal pueda plantear cualquier preocupación sin temor a represalias.

#### **7.7. Abastecimiento responsable de minerales**

Los proveedores adoptarán una política y ejercerán la diligencia debida sobre la fuente y la cadena de custodia del tantalio, estaño, tungsteno, oro, cobalto y mica en los productos que fabrican para garantizar razonablemente que se abastecen de una manera coherente con la Guía para la gestión responsable de las cadenas de suministro de minerales procedentes de zonas de conflicto y de alto riesgo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) o un marco de diligencia debida equivalente y reconocido. Los Proveedores ejercerán la diligencia debida sobre la fuente y la cadena de custodia de estos minerales y pondrán a disposición de Amphenol sus medidas de diligencia debida previa solicitud. Los Proveedores proporcionarán la versión más actualizada de su Plantilla de informes de minerales de conflicto (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT), la Plantilla de informes de cobalto (Cobalt Reporting Template, CRT) o la Plantilla ampliada de informes de minerales (Extended Minerals Reporting Template, EMRT) previa solicitud.

#### **7.8. Privacidad**

Los Proveedores se comprometerán a proteger las expectativas razonables de privacidad de la información personal de todas las personas con las que interactúan en el curso de su actividad comercial, incluidos proveedores, clientes, consumidores y empleados. Los Proveedores cumplirán las leyes y los requisitos reglamentarios de privacidad y seguridad de la información cuando se recopile, almacene, procese, transmita y comparta información personal.

### **8. SISTEMAS DE GESTIÓN**

Los Proveedores adoptarán o establecerán un sistema de gestión con un alcance relacionado con el contenido de este Código. El sistema de gestión se diseñará para garantizar: (a) el cumplimiento de las leyes, reglamentos y requisitos de los clientes que sean aplicables y estén relacionados con las operaciones y productos del Proveedor; (b) el cumplimiento de este SCOC; y (c) la identificación y mitigación de los riesgos operativos relacionados con este SCOC. También debe facilitar la mejora continua.

#### **8.1. Compromiso de la empresa**

Declaración de política corporativa de responsabilidad social y medioambiental que confirma el compromiso del Proveedor con el cumplimiento y la mejora continua, respaldada por la dirección ejecutiva y publicada en las instalaciones en el idioma local.

#### **8.2. Rendición de cuentas y responsabilidad de la dirección**

Los Proveedores identificarán claramente al ejecutivo sénior y a los representantes de la empresa responsables de garantizar la implementación de los sistemas de gestión y los programas asociados. La alta dirección deberá revisar el estado del sistema de gestión de forma periódica.

### **8.3. Requisitos legales y del cliente**

Proceso para identificar, supervisar y comprender las leyes, reglamentos y requisitos del cliente aplicables, incluidos los requisitos de este SCOC.

### **8.4. Evaluación y gestión de riesgos**

Proceso para identificar el cumplimiento legal, en relación con los riesgos medioambientales, de salud y seguridad (EHS), laborales y éticos asociados con las operaciones del Proveedor. Determinación de la importancia relativa de cada riesgo e implementación de controles físicos y de procedimiento adecuados para controlar los riesgos identificados y garantizar el cumplimiento reglamentario.

### **8.5. Objetivos de mejora**

Objetivos de rendimiento, metas y planes de implementación escritos para mejorar el rendimiento social y ambiental del Proveedor, incluida una evaluación periódica del rendimiento del Proveedor para lograr dichos objetivos.

### **8.6. Formación**

Programas para formar a gerentes y trabajadores para implementar las políticas, procedimientos y objetivos de mejora del Proveedor y para cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

### **8.7. Comunicación**

Proceso para comunicar información clara y precisa sobre las políticas, prácticas, expectativas y rendimiento del Proveedor a los trabajadores, proveedores y clientes.

### **8.8. Comentarios/feedback, participación y quejas de los trabajadores**

Procesos continuos, incluido un mecanismo de quejas efectivo, para evaluar la comprensión de los empleados y recibir comentarios/feedback o información sobre infracciones de las prácticas y condiciones cubiertas por este SCOC y para fomentar la mejora continua. Los trabajadores deben tener un entorno seguro para proporcionar quejas y comentarios sin temor a represalias o venganza.

### **8.9. Auditorías y evaluaciones**

Autoevaluaciones periódicas para garantizar la conformidad con los requisitos legales y normativos, el contenido del SCOC y los requisitos contractuales del cliente relacionados con la responsabilidad social y medioambiental.

### **8.10. Proceso de acciones correctivas**

Proceso para la corrección oportuna de deficiencias identificadas por evaluaciones, inspecciones, investigaciones y revisiones internas o externas.

### **8.11. Documentación y registros**

Creación y mantenimiento de documentos y registros para garantizar el cumplimiento reglamentario y la conformidad con los requisitos de la empresa, junto con la confidencialidad adecuada para proteger la privacidad.

### **8.12. Responsabilidad del Proveedor**

Proceso para comunicar los requisitos del SCOC a los proveedores y para supervisar el cumplimiento del proveedor del SCOC.

### **9. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO**

Se espera que los Proveedores y sus empleados, agentes, subagentes y subcontratistas cumplan este SCOC mientras realizan negocios con o en nombre de Amphenol. Los Proveedores deberán, en un plazo de 3 días hábiles, informar a su contacto de Amphenol (o a un miembro del equipo directivo de Amphenol) cuando surja cualquier situación que provoque que el Proveedor opere infringiendo este SCOC. Aunque se espera que los Proveedores de Amphenol ejerzan sus propio controles y demuestren su cumplimiento de este SCOC, Amphenol puede auditar a los Proveedores o inspeccionar sus instalaciones para confirmar el cumplimiento. Se espera que se responda a cualquier solicitud de información de Amphenol, se asista a la formación sobre este SCOC según se ofrezca, o cualquier obligación adicional de cualquier acuerdo con Amphenol más allá de este SCOC.

### **10. MECANISMO DE NOTIFICACIÓN**

Para informar de un comportamiento cuestionable o una posible infracción del Código de conducta para proveedores, le recomendamos que trabaje con su contacto principal de Amphenol para resolver su preocupación. Si esto no es posible o adecuado, póngase en contacto con Amphenol a través de cualquiera de los siguientes métodos:

Teléfono: +1 (203) 265-8555

Correo electrónico: [legaldepartment@amphenol.com](mailto:legaldepartment@amphenol.com)

Correo: Legal Department  
Amphenol Corporation  
358 Hall Avenue  
Wallingford, CT 06492  
EE. UU.

Amphenol mantendrá la confidencialidad en la medida de lo posible y no tolerará ninguna represalia ni venganza contra ninguna persona que, de buena fe, haya buscado asesoramiento o haya denunciado un comportamiento cuestionable o una posible infracción de este SCOC.



---

R. Adam Norwitt  
Presidente y director ejecutivo