

Code de conduite des fournisseurs d'Amphenol

1. **OBJECTIF**

Amphenol s'engage à adopter une conduite éthique, une intégrité et une conformité dans l'ensemble de ses opérations à travers le monde. Amphenol apprécie ses relations avec ses fournisseurs et cherche à s'associer avec ceux qui partagent les mêmes engagements et qui répondent aux exigences énoncées dans le présent Code de conduite des fournisseurs (Supplier Code of Conduct, SCOC).

L'adhésion d'Amphenol au Code de conduite RBA (Responsible Business Alliance) reflète son engagement envers une conduite éthique. Le Code de conduite RBA établit des normes pour garantir que les conditions de travail dans l'industrie électronique, ou dans les industries où l'électronique est un composant clé, et dans ses chaînes d'approvisionnement sont sûres, que les travailleurs sont traités avec respect et dignité, et que les opérations commerciales sont respectueuses de l'environnement et menées de manière éthique.

Les fournisseurs d'Amphenol (les « fournisseurs ») sont des organisations ou des personnes qui fournissent des produits ou des services à Amphenol ou qui mènent des activités au nom ou pour le compte d'Amphenol. Les partenaires de la chaîne d'approvisionnement d'Amphenol font partie intégrante du succès de l'entreprise et sont le reflet de l'entreprise dans son ensemble. Le SCOC établit les normes minimales auxquelles Amphenol s'attend à ce que chacun de ses fournisseurs respecte. Le SCOC est basé sur le Code de conduite RBA, mais reflète également les exigences supplémentaires d'Amphenol. Amphenol attend de ses fournisseurs (et de leurs employés, sous-traitants et fournisseurs respectifs) qu'ils veillent à ce que les exigences du SCOC soient respectées au sein de leurs chaînes d'approvisionnement.

Le présent SCOC peut contenir des dispositions remplacées par des lois, réglementations ou obligations légales locales. Les accords avec les fournisseurs sont régis par des conditions générales contractuelles ; cependant, en cas de conflit entre le présent SCOC et les conditions générales de tout contrat, les obligations énoncées dans le SCOC prévaudront, sauf indication contraire explicite dans le contrat. Amphenol souhaite établir et maintenir des relations avec des fournisseurs qui démontrent un engagement ferme envers ce SCOC, et se réserve le droit de résilier tout contrat ou accord d'un fournisseur qui de l'avis d'Amphenol aurait violé une partie quelconque du SCOC.

2. **CHAMP D'APPLICATION**

Les fournisseurs doivent garantir la conformité au SCOC dans toutes leurs transactions commerciales. Les fournisseurs utilisant un fournisseur de niveau inférieur, un sous-traitant ou une agence de travail temporaire doivent également s'assurer de leur conformité au SCOC.

3. DÉFINITIONS

3.1. Servitude pour dettes

Pratique selon laquelle les travailleurs sont forcés de fournir du travail à un employeur pendant une période déterminée avec peu ou sans salaire, souvent en repaiement d'une dette. Également connu sous le nom de servitude pour dettes.

3.2. Travail des enfants

Toute personne n'ayant pas l'âge requis pour terminer l'éducation obligatoire, n'ayant pas l'âge minimum requis pour travailler dans le pays, ou n'ayant pas l'âge de 15 ans, selon l'âge le plus élevé.

3.3. Châtiment corporel

Discipline par le recours à des châtiments physiques destinés à provoquer des préjudices ou de la douleur.

3.4. Réduction disciplinaire du salaire

Déductions salariales, amendes ou retraits d'un compte effectuées comme mesure disciplinaire. Une déduction sur les salaires égale au temps de travail non travaillé n'est pas considérée en tant que déduction disciplinaire.

3.5. Situations d'urgence ou inhabituelles

Événements ou situations imprévisibles qui ne peuvent pas être planifiés ou prévus, entraînant des heures supplémentaires au-delà des limites légales ou spécifiées par le Code de conduite RBA.

3.6. Travail forcé

Travail ou service qu'une personne n'a pas offert d'exécuter volontairement, mais qu'elle doit exécuter sous la menace de représailles, d'un châtimement ou d'un remboursement de dette.

3.7. Servitude

Tout travailleur sous contrat pour travailler pendant une période déterminée pour quelqu'un d'autre, souvent sans salaire, mais plutôt en échange d'un hébergement, de nourriture, d'autres produits essentiels et/ou d'un passage gratuit dans un nouveau pays.

3.8. Exploitation du travail carcéral

Obligation des prisonniers à travailler pour des entreprises lucratives, soit directement, soit par le biais d'un contrat de travail carcéral.

3.9. Trafic de personnes

Action ou pratique consistant à transporter illégalement des personnes d'une zone géographique à une autre, généralement à des fins de travail forcé ou d'exploitation sexuelle.

3.10. Lanceur d'alerte

Toute personne qui fait une divulgation sur la conduite inappropriée d'un employé ou d'un dirigeant d'une société, ou d'un fonctionnaire ou organisme officiel.

4. MAIN-D'ŒUVRE

Amphenol s'engage à défendre les droits de l'homme des travailleurs et à les traiter avec dignité et respect.

4.1. Emploi librement choisi

Le travail forcé, sous contrainte, la servitude (y compris la servitude pour dettes), l'exploitation du travail carcéral ou involontaire, l'esclavage ou la traite des personnes ne sont pas autorisés. Cela inclut le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes en faisant l'usage de menaces, de la force, de la coercition, de l'enlèvement ou de la fraude pour obtenir un travail ou des services. Il ne doit pas exister de restriction déraisonnable de la liberté de mouvement des travailleurs sur le site de travail, ni de restriction déraisonnable sur l'entrée dans les sites fournis par la société ou sur la sortie de ces sites y compris, le cas échéant, les dortoirs ou les quartiers d'habitation des travailleurs. Dans le cadre du processus d'embauche, tous les travailleurs doivent recevoir un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle ou dans une langue qu'ils maîtrisent facilement, qui contient une description des conditions générales d'emploi. Les travailleurs migrants étrangers doivent recevoir le contrat de travail avant que le travailleur ne quitte son pays d'origine, et il ne doit y avoir aucune substitution ou changement(s) autorisé(s) dans le contrat de travail, à moins que ces changements ne soient effectués pour respecter la législation locale et fournir des conditions égales ou meilleures. Tout travail doit être volontaire, et les travailleurs seront libres de quitter leur emploi à tout moment ou de mettre fin à leur emploi, sans pénalité si un avis raisonnable leur est donné en conformité avec le contrat du travailleur. Les employeurs, agents et sous-agents ne peuvent pas détenir ou, de toute autre manière, détruire, dissimuler, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs pièces d'identité ou documents d'immigration, tels que les cartes de séjour, passeports ou permis de travail émis par un gouvernement, à moins que la détention de ces documents ne soit exigée par la loi. Dans ce cas, les travailleurs ne doivent à aucun moment se voir refuser l'accès à leurs documents. Les travailleurs ne seront pas tenus de payer des frais de recrutement à des employeurs, agents ou sous-agents, ou d'autres frais liés à leur emploi. S'il est découvert que de tels frais ont été payés par les travailleurs, ces frais seront remboursés au travailleur.

4.2. Jeunes travailleurs

Les fournisseurs ne doivent pas avoir recours au travail des enfants. Le terme « enfant » renvoie à toute personne de moins de 15 ans, ou d'un âge inférieur à la fin de scolarité obligatoire ou n'ayant pas atteint l'âge minimum requis pour occuper un emploi dans le pays, selon l'âge le plus élevé. Les participants doivent mettre en œuvre un mécanisme approprié pour vérifier l'âge des travailleurs. L'utilisation de programmes d'apprentissage légitimes sur le lieu de travail, conformes à toutes les lois et réglementations, est prise en charge. Les travailleurs de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas effectuer de travail susceptible d'être préjudiciable à leur santé ou leur sécurité, tels que les postes de nuit et les heures supplémentaires. Les fournisseurs doivent assurer une gestion appropriée des travailleurs étudiants grâce à une bonne maintenance des dossiers des étudiants, une diligence raisonnable rigoureuse des partenaires éducatifs et la protection des droits des étudiants conformément aux lois et réglementations en vigueur. Les fournisseurs doivent fournir un soutien et une formation appropriés à tous les travailleurs étudiants. En l'absence d'une loi locale, le taux salarial des étudiants, des stagiaires et des apprentis doit être au moins équivalent à celui des autres travailleurs débutants effectuant des tâches équivalentes ou similaires. Si un travail des enfants est identifié, une assistance/remédiation doit être fournie.

4.3. Heures de travail

Les heures de travail ne doivent pas dépasser le maximum fixé par la législation locale. Toutes les heures supplémentaires doivent être volontaires. De plus, les travailleurs doivent être autorisés à bénéficier de pauses et de périodes de repos minimum définies par la législation locale.

4.4. Salaires et avantages

Les rémunérations versées aux travailleurs doivent être conformes aux lois locales sur les salaires, notamment, mais sans s'y limiter, en termes de salaires minimaux, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux prescrits par la loi. Conformément aux lois locales, les travailleurs doivent être indemnisés pour les heures supplémentaires à des taux de rémunération supérieurs aux taux horaires normaux. Les réductions disciplinaires de salaire ne sont pas autorisées. Pour chaque période de paie, les travailleurs recevront une déclaration de salaire compréhensible et en temps opportun qui comprend suffisamment d'informations pour vérifier l'exactitude de la rémunération pour le travail effectué. Toute utilisation de main-d'œuvre temporaire, intérimaire et externe sera régie dans les limites de la législation locale.

4.5. Traitement humain

Aucun traitement cruel ou inhumain, y compris les violences à caractère sexiste, le harcèlement sexuel, les abus sexuels, les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique, l'intimidation, les humiliations publiques ou verbales des travailleurs, ni aucune menace de tels traitements ne sera toléré. Les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux travailleurs.

4.6. Non-discrimination/Non-harcèlement

Les fournisseurs doivent s'engager auprès d'une main-d'œuvre exempte de harcèlement et de discrimination illégale. Les entreprises ne doivent pas se livrer à des pratiques de discrimination ou de harcèlement fondées sur la race, la couleur de peau, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'affiliation politique, l'appartenance syndicale, le statut d'ancien combattant couvert, les informations génétiques protégées ou le statut matrimonial dans les pratiques d'embauche et d'emploi telles que les salaires, les promotions, les récompenses et l'accès à la formation. Les travailleurs doivent bénéficier d'un aménagement raisonnable pour les pratiques religieuses. Les travailleurs ou les postulants ne doivent pas non plus être soumis à des tests médicaux, y compris des tests de grossesse ou de virginité, ou à des examens médicaux qui pourraient être utilisés de manière discriminatoire.

4.7. Liberté d'association

Conformément à la législation locale, les fournisseurs doivent respecter le droit de tous les travailleurs à former et à rejoindre les syndicats de leur choix, à négocier des conventions collectives et à s'engager dans des rassemblements paisibles, tout en respectant le droit des travailleurs à s'abstenir de telles activités. Les travailleurs et/ou leurs représentants seront en mesure de communiquer ouvertement et de partager des idées et des préoccupations avec la direction concernant les conditions de travail et les pratiques de gestion sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidations ou de harcèlement.

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Amphenol reconnaît qu'en plus de réduire l'incidence de blessures et maladies liées au travail, un environnement de travail sûr et sain améliore la qualité des produits et des services, la cohérence de la production, la rétention des travailleurs et le moral. Amphenol reconnaît également que la contribution et l'éducation continues des travailleurs sont essentielles pour identifier et résoudre les problèmes de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Les fournisseurs doivent se conformer aux réglementations applicables en matière de santé et de sécurité et améliorer continuellement les performances en matière de santé et de sécurité.

5.1. Sécurité au travail

L'exposition potentielle du travailleur à des dangers pour la santé et la sécurité (p. ex., produits chimiques, électricité et autres sources d'énergie, incendie, véhicules et risques de chute) doit être identifiée, évaluée et atténuée en utilisant une hiérarchisation des mesures de contrôle comprenant l'élimination du danger, le remplacement de processus ou de matériaux, le contrôle à travers une conception appropriée, la mise en œuvre de contrôles techniques et administratifs, des procédures de maintenance préventive et de travail sécurisé (y compris le verrouillage/l'étiquetage) et la fourniture d'une formation continue sur la santé et la sécurité au travail. Lorsque les dangers ne peuvent pas être contrôlés de manière adéquate par ces méthodes, les travailleurs doivent recevoir un équipement de protection individuelle approprié, bien entretenu et une formation sur les risques qui leur sont associés. Des mesures raisonnables doivent également être prises pour retirer les femmes enceintes et les mères qui allaitent des étapes de travail présentant des risques élevés, pour supprimer ou réduire les risques à la santé et à la sécurité au travail des femmes enceintes et des mères qui allaitent, y compris ceux associés à leurs affectations professionnelles, et pour fournir des aménagements raisonnables aux mères qui allaitent.

5.2. Préparation aux situations d'urgence

Les situations et événements d'urgence potentiels doivent être identifiés et évalués, et leur impact minimisé en mettant en œuvre des plans d'urgence et des procédures d'intervention, y compris le signalement d'urgence, les procédures de notification et d'évacuation des employés, la formation des travailleurs et les exercices. Les exercices d'urgence doivent être exécutés au moins une fois par an ou conformément à la législation locale, selon la règle la plus stricte. Les plans d'urgence doivent également inclure des équipements de détection et d'extinction des incendies appropriés, des installations d'évacuation et de sortie dégagées et non entravées, les coordonnées des intervenants d'urgence et des plans de rétablissement. Ces plans et procédures doivent se concentrer sur la réduction des atteintes à la vie, à l'environnement et aux biens.

5.3. Blessures et maladies professionnelles

Les fournisseurs doivent mettre en place des procédures et des systèmes afin de prévenir, de gérer, de suivre et de signaler les blessures et maladies professionnelles, avec notamment des dispositions pour encourager le signalement, la classification et l'enregistrement des cas de blessures et maladies des travailleurs, de fournir le traitement médical nécessaire, d'enquêter sur les cas et de mettre en œuvre des mesures correctives pour éliminer leurs causes et faciliter le retour des travailleurs au travail.

5.4. Hygiène industrielle

Les fournisseurs doivent identifier, évaluer et contrôler l'exposition aux agents chimiques, biologiques et physiques conformément à la hiérarchisation des mesures de contrôle. Si des dangers potentiels ont été identifiés, les participants doivent explorer des possibilités d'éliminer et/ou de réduire les dangers potentiels. Si l'élimination ou la réduction des dangers n'est pas possible, les dangers potentiels doivent faire l'objet de contrôles de conception, d'ingénierie et de contrôles administratifs appropriés. Lorsque les risques ne peuvent pas être adéquatement contrôlés par de tels moyens, les travailleurs doivent recevoir et être formés à l'utilisation d'un équipement de protection individuelle (personal protective equipment, PPE) approprié et bien entretenu. Les programmes de protection doivent inclure une formation sur les risques associés à ces dangers.

5.5. Travail physique exigeant

L'exposition des travailleurs aux dangers des tâches physiquement exigeantes, y compris la manutention de matériel et le levage lourd ou répétitif de charges, les stations debout prolongées et les tâches d'assemblage très répétitives ou exigeant des efforts violents, doit être identifiée, évaluée et contrôlée.

5.6. Protection des machines

Les risques pour la sécurité des machines de production et autres doivent être évalués. Des protections physiques, des verrouillages et des barrières doivent être fournis et correctement entretenus lorsque les machines présentent un risque de blessure pour les travailleurs.

5.7. Assainissement, alimentation et logement

Les fournisseurs doivent proposer aux travailleurs un accès immédiat à des installations sanitaires propres, à de l'eau potable et à des installations sanitaires de préparation et de stockage des aliments et de restauration. Les dortoirs des travailleurs fournis par le fournisseur ou un agent de main-d'œuvre doivent être entretenus pour la propreté et la sécurité, et prévoir une évacuation d'urgence appropriée, de l'eau chaude pour se baigner et se doucher, un éclairage, une chaleur et une ventilation adéquats, des logements sécurisés individuels pour le stockage des objets personnels et de valeur, et un espace personnel raisonnable avec des privilèges d'entrée et de sortie raisonnables.

5.8. Communication sur la santé et la sécurité

Les fournisseurs doivent fournir aux travailleurs des informations et des formations appropriées sur la sécurité et la santé sur le lieu de travail, dans la langue de l'employé ou dans une langue que l'employé maîtrise concernant tous les dangers présents sur le lieu de travail auxquels les employés sont exposés, notamment mais sans s'y limiter, les dangers mécaniques, chimiques, électriques, physiques et les risques d'incendie. Les informations relatives à la santé et à la sécurité doivent être affichées de manière bien visible dans les installations ou dans un endroit identifiable et accessible aux travailleurs. Une formation doit être dispensée à tous les travailleurs avant le début du travail et régulièrement par la suite. Les travailleurs doivent être encouragés à signaler leurs préoccupations en matière de sécurité sans crainte de représailles.

6. ENVIRONNEMENT

Amphenol reconnaît que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de la production de produits de classe mondiale. Les fournisseurs doivent identifier les impacts environnementaux et minimiser les effets indésirables sur la communauté, l'environnement et les ressources naturelles dans leurs opérations de fabrication, tout en protégeant la santé et la sécurité du public. Les fournisseurs doivent se conformer aux réglementations environnementales applicables et améliorer continuellement la performance environnementale.

6.1. Permis et rapports environnementaux

Tous les permis, approbations, certifications et enregistrements environnementaux requis doivent être obtenus, conservés et tenus à jour, et leurs exigences opérationnelles et de reporting doivent être respectées.

6.2. Prévention de la pollution et réduction des ressources

L'utilisation des ressources et la génération de déchets de tous types, y compris l'air, l'eau et l'énergie, doivent être minimisées ou éliminées à la source ou par des pratiques telles que l'ajout d'équipements de contrôle de la pollution, la modification des processus de production, de maintenance et d'installation, la substitution de matériaux, la conservation, la réutilisation, le recyclage ou d'autres moyens.

6.3. Substances dangereuses

Les produits chimiques, déchets et autres matériaux présentant un danger pour les humains ou l'environnement doivent être identifiés, étiquetés et gérés pour garantir leur manipulation, leur déplacement, leur stockage, leur utilisation, leur recyclage, leur réutilisation ou leur élimination en toute sécurité.

6.4. Déchets solides

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre une approche systématique afin d'identifier, de gérer, de réduire et d'éliminer ou de recycler de manière responsable les déchets dangereux et non dangereux.

6.5. Émissions atmosphériques

Les émissions atmosphériques de produits chimiques organiques volatils, d'aérosols, de corrosifs, de particules, de substances appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés par les opérations doivent être caractérisées, régulièrement surveillées, contrôlées et traitées conformément aux conditions du permis, comme cela est requis avant leur rejet. Les fournisseurs doivent effectuer une surveillance régulière de la performance de leurs systèmes de contrôle des émissions atmosphériques.

6.6. Conformité des produits et restrictions matérielles

Les fournisseurs doivent respecter toutes les exigences des clients et les lois et réglementations applicables concernant l'interdiction ou la restriction de substances spécifiques dans les produits et la fabrication, y compris l'étiquetage aux fins du recyclage et de l'élimination.

6.7. Gestion de l'eau

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre une approche systématique pour gérer de manière responsable le prélèvement et les rejets d'eau conformément aux réglementations et aux conditions des permis applicables et pour promouvoir la conservation de l'eau.

6.8. Gestion de l'énergie

Les fournisseurs doivent mettre en œuvre une approche systématique pour suivre et gérer de manière responsable la consommation d'énergie et améliorer l'efficacité énergétique afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES).

7. ÉTHIQUE

Amphenol attend de ses fournisseurs qu'ils s'engagent et respectent les normes de conduite éthique les plus élevées dans toutes leurs transactions commerciales.

7.1. Intégrité commerciale

Les normes d'intégrité les plus élevées doivent être respectées dans toutes les interactions commerciales. Les fournisseurs doivent avoir une politique de tolérance zéro et interdire toute forme de corruption, d'extorsion et de détournement de fonds.

7.2. Aucun avantage indu

Les pots-de-vin ou autres moyens d'obtenir un avantage indu ou inapproprié avec Amphenol ne doivent pas être promis, offerts, autorisés, donnés ou acceptés. Cette interdiction couvre la promesse, l'offre, l'autorisation, le don ou l'acceptation de tout élément de valeur, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un tiers, afin d'obtenir ou de conserver un marché, d'orienter des affaires vers toute personne ou d'obtenir un avantage indu. Des procédures de surveillance et d'application doivent être mises en œuvre pour garantir la conformité aux lois anti-corruption.

7.3. Divulgence des informations

Toutes les transactions commerciales doivent être effectuées de manière transparente et reflétées avec exactitude dans les livres et registres commerciaux du fournisseur. Les informations concernant le travail, la santé et la sécurité, les pratiques environnementales, les activités commerciales, la structure, la situation financière et la performance des participants doivent être divulguées conformément aux réglementations applicables et aux pratiques en vigueur dans l'industrie.

La falsification des dossiers ou la présentation inexacte des conditions ou pratiques dans la chaîne d'approvisionnement sont inacceptables.

7.4. Propriété intellectuelle

Les droits de propriété intellectuelle doivent être respectés ; le transfert de technologie et de savoir-faire doit être effectué d'une manière qui protège les droits de propriété intellectuelle ; et les informations des clients et des fournisseurs doivent être protégées.

7.5. Commerce équitable, publicité et concurrence

Les normes d'équité commerciale, de publicité et de concurrence doivent être respectées.

7.6. Protection de l'identité et non-représailles

Les programmes qui garantissent la confidentialité, l'anonymat et la protection des lanceurs d'alerte des fournisseurs et des employés doivent être maintenus, sauf si la loi l'interdit. Les fournisseurs doivent avoir un processus communiqué pour que leur personnel puisse faire part de leurs préoccupations sans crainte de représailles.

7.7. Approvisionnement responsable en minerais

Les fournisseurs adopteront une politique et feront preuve de diligence raisonnable sur la source et la chaîne de contrôle du tantale, de l'étain, du tungstène, de l'or, du cobalt et du mica dans les produits qu'ils fabriquent afin de s'assurer raisonnablement qu'ils sont approvisionnés d'une manière compatible avec les directives de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour des chaînes d'approvisionnement en minerais exemptes de liens avec des zones de conflit ou à haut risque ou qu'ils opèrent dans un cadre de diligence raisonnable reconnu et équivalent. Les fournisseurs doivent faire preuve de diligence raisonnable quant à l'origine et à la chaîne de contrôle de ces minerais et mettre sur demande leurs mesures de diligence raisonnable à la disposition d'Amphenol. Les fournisseurs doivent fournir sur demande la version la plus récente de leur modèle de rapport sur les minerais provenant de zones de conflits (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT), de leur modèle de rapport sur le cobalt (Cobalt Reporting Template, CRT) ou de leur modèle de rapport étendu sur les minerais en provenance de zones de conflits (Extended Minerals Reporting Template, EMRT).

7.8. Confidentialité

Les fournisseurs s'engagent à protéger les attentes raisonnables en matière de confidentialité des informations à caractère personnel de toutes les personnes avec lesquelles ils font affaire, y compris les fournisseurs, les clients, les consommateurs et les employés. Les fournisseurs doivent se conformer aux lois et exigences réglementaires sur la confidentialité et la sécurité de l'information lorsque des informations personnelles sont collectées, stockées, traitées, transmises et partagées.

8. SYSTÈMES DE GESTION

Les fournisseurs doivent adopter ou établir un système de gestion avec un champ d'application qui est lié au contenu du présent Code. Le système de gestion doit être conçu pour assurer : (a) la conformité aux lois, réglementations et exigences des clients applicables liées aux opérations et aux produits du fournisseur ; (b) la conformité au présent SCOC ; et (c) l'identification et l'atténuation des risques opérationnels liés au présent SCOC. Il doit également faciliter l'amélioration continue.

8.1. Engagement de la société

Une déclaration de politique de responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise affirmant l'engagement du fournisseur en matière de conformité et d'amélioration continue, approuvée par la direction exécutive et publiée dans la langue locale du site.

8.2. Responsabilité de la direction

Les fournisseurs doivent clairement identifier le haut dirigeant et le(s) représentant(s) de la société responsable(s) de la mise en œuvre des systèmes de gestion et des programmes associés. La direction générale doit examiner régulièrement l'état du système de gestion.

8.3. Exigences juridiques et liées au client

Un processus permettant d'identifier, de surveiller et de comprendre les lois, les réglementations et les exigences des clients applicables, y compris les exigences du présent SCOC.

8.4. Évaluation des risques et gestion des risques

Un processus permettant d'identifier la conformité juridique concernant les risques environnementaux, sanitaires et de sécurité (EHS), de travail et d'éthique associés aux opérations du fournisseur. Détermination de l'importance relative pour chaque risque et mise en œuvre de contrôles procéduraux et physiques appropriés pour contrôler les risques identifiés et assurer la conformité réglementaire.

8.5. Objectifs d'amélioration

Objectifs de performance écrits, objectifs et plans de mise en œuvre visant à améliorer la performance sociale et environnementale du fournisseur, y compris une évaluation périodique de la performance du fournisseur dans la réalisation de ces objectifs.

8.6. Formation

Programmes visant à former les responsables et les travailleurs à la mise en œuvre des politiques, procédures et objectifs d'amélioration du fournisseur et à la satisfaction des exigences légales et réglementaires applicables.

8.7. Communication

Un processus de communication d'informations claires et précises sur les politiques, pratiques, attentes et performances du fournisseur à l'intention des travailleurs, fournisseurs et clients.

8.8. Commentaires, participation et réclamation des travailleurs

Processus continu, y compris un mécanisme de réclamation efficace, pour évaluer la compréhension des employés et obtenir des commentaires sur les pratiques et conditions couvertes par ce SCOC ou les violations de celles-ci, et pour favoriser l'amélioration continue. Les travailleurs doivent bénéficier d'un environnement sûr pour soumettre des griefs et des commentaires sans crainte de représailles.

8.9. Audits et évaluations

Auto-évaluations périodiques pour garantir la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu du SCOC et aux exigences contractuelles des clients liées à la responsabilité sociale et environnementale.

8.10. Processus d'action corrective

Un processus de correction en temps opportun des déficiences identifiées par des évaluations, inspections, enquêtes et examens internes ou externes.

8.11. Documentation et dossiers

Création et conservation de documents et d'enregistrements pour assurer la conformité réglementaire et la conformité aux exigences de l'entreprise, ainsi qu'une confidentialité appropriée pour protéger la vie privée.

8.12. Responsabilité du fournisseur

Un processus pour communiquer les exigences SCOC aux fournisseurs et pour surveiller la conformité des fournisseurs au SCOC.

9. VÉRIFICATION DU RESPECT

Les fournisseurs et leurs employés, agents, sous-agents et sous-traitants sont tenus de respecter le présent SCOC lorsqu'ils mènent des activités avec ou pour le compte d'Amphenol. Les fournisseurs doivent, dans les 3 jours ouvrables, informer leur contact chez Amphenol (ou un membre de la direction d'Amphenol) lorsqu'une situation se développe, entraînant un agissement du fournisseur en violation du présent SCOC. Bien que les fournisseurs d'Amphenol soient tenus de contrôler eux-mêmes et de démontrer leur conformité avec ce SCOC, Amphenol peut auditer les fournisseurs ou inspecter les installations des fournisseurs pour confirmer leur conformité. Les fournisseurs sont tenus de répondre à toutes les demandes d'informations d'Amphenol, de suivre une formation sur ce SCOC tel qu'il est proposé, ou sur toute obligation supplémentaire dans tout accord avec Amphenol dépassant le cadre de ce SCOC.

10. MÉCANISME DE SIGNALEMENT

Pour signaler un comportement douteux ou une violation potentielle du Code de conduite des fournisseurs, vous êtes encouragé à travailler avec votre contact principal chez Amphenol pour résoudre votre préoccupation. Si cela n'est pas possible ou approprié, veuillez contacter Amphenol par l'une des méthodes suivantes :

Téléphone : +1 (203) 265-8555

E-mail : legaldepartment@amphenol.com

Courrier : Legal Department
Amphenol Corporation
358 Hall Avenue
Wallingford, CT 06492
États-Unis

Amphenol préservera la confidentialité dans la mesure du possible et ne tolérera aucune mesure ou représaille prise à l'encontre d'une personne qui a de bonne foi sollicité des conseils ou signalé un comportement suspect ou une possible violation du présent SCOC.



R. Adam Norwitt
Directeur et président-directeur général