

# Amphenol 공급업체 행동 강령

## 1. 목적:

Amphenol은 전 세계 사업장에서 윤리적 행동, 정직성 및 규정 준수를 위해 최선을 다하고 있습니다. Amphenol은 공급업체와의 관계를 소중히 여기며, 동일한 약속을 공유하면서 본 공급업체 행동 강령(SCOC)에 명시된 요건을 충족하는 사람들과 협력하고자 합니다.

Amphenol이 책임감 있는 비즈니스 연합(RBA)에 가입한 것은 윤리적 행동에 대한 헌신을 반영하는 것입니다. RBA 행동 강령은 '전자 산업 또는 전자가 핵심 구성 요소인 산업의 근로 조건과 기업 공급망이 안전하고, 근로자가 존중과 존엄으로 대우받고, 사업 운영은 환경적으로 책임감이 있으며 윤리적으로 수행되도록 보장하는 기준을 확립합니다.'

Amphenol의 공급업체('공급업체')는 Amphenol에 제품 또는 서비스를 제공하거나 Amphenol을 위해 사업을 수행하거나 Amphenol을 대신하여 활동하는 조직 또는 개인을 말합니다. Amphenol의 공급망 파트너는 회사의 성공에 있어 필수적인 부분으로, 회사 전체의 모습을 반영합니다. SCOC는 Amphenol이 각 공급업체로 하여금 준수하기를 바라는 최소한의 기준을 정합니다. SCOC는 RBA 행동강령을 기반으로 한 것이지만, 별도로 Amphenol에서 요구하는 것도 반영하고 있습니다. Amphenol은 그 공급업체(및 그 직원, 하청업체 및 공급업체)들이 공급망 내에서 SCOC의 요건을 반드시 충족해주기를 기대합니다.

이 SCOC에는 현지 법률, 규정 또는 법적 의무에 의해 대체되는 조항이 포함되어 있을 수 있습니다. 공급업체 계약은 계약 조건에 의해 관리되지만, 이 SCOC와 특정 계약 조건 간에 상충이 발생하는 경우, 계약에 달리 명시되지 않은 한, SCOC에 명시된 의무가 우선합니다. Amphenol은 본 SCOC에 대한 확고한 약속을 입증하는 공급업체와의 관계를 수립하고 유지하고자 하며, 공급업체가 SCOC의 일부를 위반했다고 Amphenol이 결정하는 경우, 일체의 계약 또는 합의를 해지할 권리를 보유합니다.

## 2. 범위

공급업체는 자사의 모든 사업 거래에서 SCOC를 반드시 준수해야 합니다. 하위 단계 공급업체, 하도급업체 또는 임시 근로 대행기관을 이용하는 공급업체는 SCOC에 대한 적합성도 보장해야 합니다.

### 3. 정의

#### 3.1. 담보 노동

근로자들이 종종 부채를 갚는 방법으로 급여가 거의 또는 전혀 없이 정해진 기간 동안 고용주에게 노동을 제공하도록 강요 받는 관행을 말합니다. 부채 속박이라고도 합니다.

#### 3.2. 아동 노동

의무 교육 이수 연령 미만, 해당 국가의 최소 고용 연령 미만, 또는 15세 미만 중 가장 많은 연령에 이르지 못한 자의 노동.

#### 3.3. 체벌

피해 또는 고통을 유발하기 위한 신체적 처벌을 통한 징계.

#### 3.4. 징계 조치로서의 임금 공제

징계의 수단으로 사용되는 임금 공제, 벌금 또는 계좌 인출. 임금에서 일하지 않은 시간만큼 공제하는 것은 징계 조치로서의 임금 공제로 간주되지 않습니다.

#### 3.5. 응급 또는 비정상적인 상황

법적 또는 RBA 지정 한도를 초과하여 초과근무를 하게 될 것으로 예상하거나 계획할 수 없는 예측 불가능한 사건 또는 상황.

#### 3.6. 강제 노동

어떤 사람이 자발적으로 행하기로 제안한 것이 아니라, 보복, 처벌 또는 부채 상환 위협 하에 수행하게 된 노동 또는 서비스.

#### 3.7. 계약 노동

종종 임금이 없고, 대신 숙박, 음식, 기타 필수품 및/또는 새로운 국가로의 무료 이주를 대가로 다른 사람을 위해 특정 기간 동안 근무하도록 계약한 근로자.

#### 3.8. 죄수 노동(착취)

죄수들이 직접 또는 죄수 노동 계약을 통해 영리 기업을 위해 일하도록 강요된 노동.

#### 3.9. 인신매매

일반적으로 강제 노동 또는 성적 착취를 목적으로 한 지역에서 다른 지역으로 사람을 불법적으로 운송하는 행위 또는 관행.

#### 3.10. 내부 고발자

회사의 직원이나 임원, 또는 공무원이나 공무원 단체에 의한 부적절한 행동에 대해 공개하는 사람.

#### 4. 근로

Amphenol은 근로자의 인권을 지지하고 존엄과 존중으로 이들을 대하기 위해 최선을 다하고 있습니다.

##### 4.1. 자유 선택 고용

강제, 담보(부채 담보 포함) 또는 계약 노동, 비자발적 또는 착취적 죄수 노동, 노예제도 또는 인신매매는 허용되지 않습니다. 여기에는 노동 또는 서비스를 위해 위협, 강제, 강압, 납치, 또는 사기를 통해 사람을 운송, 은닉, 채용, 이전 또는 수령하는 행위가 포함됩니다. 해당되는 경우, 근로자 기숙사 또는 거주 구역을 포함하여, 회사 제공 시설에 출입하는 것에 대한 불합리한 제한 외에도, 시설 내에서 근로자의 이동의 자유에 대한 불합리한 제한은 없어야 합니다. 채용 절차의 일환으로, 모든 근로자에게는 고용 조건에 대한 설명이 포함된 서면 고용 계약서를 자신의 모국어 또는 쉽게 이해할 수 있는 언어로 제공해야 합니다. 외국인 이주 근로자의 경우, 근로자가 출신 국가에서 출발하기 전에 고용 계약서를 받아야 하며, 현지 법률을 충족할 목적, 또는 동등하거나 더 나은 조건을 제공하기 위한 것이 아닌 한, 고용 계약서의 대체 또는 변경은 허용되지 않습니다. 모든 작업은 자발적이어야 하며, 근로자는 근로자의 계약에 따라 합리적인 통지를 제공한 경우에는 언제든지 자유롭게 퇴사하거나 고용을 해지할 수 있어야 합니다. 고용주, 대리인 및 하위 대리인은 법에서 요구하는 경우를 제외하고, 정부 발행 신분증, 여권 또는 취업 허가증과 같은 신원 또는 이민 문서를 보관 또는 달리 파기하거나, 은폐, 압수할 수 없으며, 이러한 문서에 대한 직원의 접근을 거부할 수 없습니다. 이 경우, 어떠한 경우에도 근로자들이 자신의 문서에 대한 접근을 거부당해서는 안 됩니다. 근로자는 고용주, 대리인 또는 하위 대리인에게 채용 수수료 또는 고용에 관련된 기타 관련 수수료를 지급할 의무가 없습니다. 근로자가 이러한 수수료를 지급한 것으로 밝혀지는 경우, 해당 수수료를 근로자에게 상환해야 합니다.

##### 4.2. 청소년 근로자

공급업체는 아동의 노동을 이용해서는 안 됩니다. ‘아동’이라는 용어는 만 15세 미만 또는 의무 교육 이수 연령 미만, 또는 해당 국가의 최소 고용 연령 중 가장 많은 연령에 이르지 못한 모든 사람을 의미합니다. 참가자는 근로자의 연령을 확인하기 위한 적절한 메커니즘을 구현해야 합니다. 모든 법률과 규정을 준수하는 합법적인 직장 학습 프로그램을 사용하는 것은 지원을 받습니다. 18세 미만의 근로자(청소년 근로자)는 야간 교대 근무 및 초과근무를 포함하여 자신의 건강 또는 안전을 위태롭게 할 수 있는 작업을 수행해서는 안 됩니다. 공급업체는 학생 기록의 적절한 유지 관리, 교육 파트너에 대한 엄격한 실사, 해당 법률 및 규정에 따른 학생의 권리 보호를 통해 학생 근로자의 적절한 관리를 보장해야 합니다. 공급업체는 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 교육을 제공해야 합니다. 현지 법률이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 훈련생의 임금률은 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 다른 초급 근로자와 최소한 동일한 임금률이어야 합니다. 아동 노동으로 확인된 경우, 지원/교정 조치를 제공해야 합니다.

#### 4.3. 근무 시간

근무 시간은 현지 법률에서 정한 최대 시간을 초과해서는 안 됩니다. 모든 초과근무는 자발적이어야 합니다. 또한, 근로자는 현지 법률에서 정한 최소 휴식 및 휴식 기간을 허용해야 합니다.

#### 4.4. 임금 및 혜택

근로자에게 지급되는 보상은 최저 임금, 초과근무 시간 및 법적으로 규정된 복리후생과 관련된 법률을 포함하여, 모든 해당 임금법을 준수해야 합니다. 현지 법률에 따라, 근로자는 초과근무에 대해 정규 시급보다 더 높은 급여율로 보상을 받아야 합니다. 징계 조치로서의 임금 공제는 허용되지 않습니다. 각 급여 주기에 있어서, 근로자들에게는 수행한 업무에 대한 정확한 보상을 확인하기에 충분한 정보가 포함된 시기적절하고 이해하기 쉬운 임금 명세서를 제공해야 합니다. 모든 임시, 파견 및 외주 인력의 사용은 현지 법률에서 정한 한도 이내여야 합니다.

#### 4.5. 인도적 대우

성별에 따른 일체의 폭력, 성희롱, 성적 학대, 체벌, 정신적 또는 신체적 강압, 따돌림, 공격 수치심 또는 근로자에 대한 언어적 학대를 포함하여, 가혹하거나 비인간적인 대우가 없어야 하며, 이러한 대우에 대한 일체의 위협도 있어서는 안 됩니다. 이러한 요건을 뒷받침하는 징계 정책 및 절차는 명확하게 정립해서 근로자들에게 전달해야 합니다.

#### 4.6. 차별 금지/괴롭힘 금지

공급업체는 노동자들의 괴롭힘과 불법적인 차별이 없는 직장을 만들기 위해 노력해야 합니다. 회사는 임금이나 승진, 보상 및 교육과 같은 채용 및 고용 관행에서 인종, 피부색, 연령, 성별, 성적 지향, 성 정체성 및 표현, 민족 또는 출신 국가, 장애, 임신, 종교, 정치적 배경, 노조 가입, 참전용사 지위, 보호 대상 유전 정보 또는 혼인 상태를 이유로 차별 또는 괴롭힘 행위에 가담해서는 안 됩니다. 근로자들은 종교적 관행에 대한 합리적인 편의를 제공받아야 합니다. 또한, 근로자 또는 잠재적 근로자는 차별적인 방식으로 사용될 수 있는 임신, 처녀성 검사, 또는 신체검사를 포함한 의학적 검사를 받게 해서는 안 됩니다.

#### 4.7. 결사의 자유

현지 법률에 따라, 공급업체는 모든 근로자가 자신이 선택한 노동조합을 결성 및 가입하고, 단체 교섭을 하며, 평화로운 집회에 참여할 권리는 물론, 근로자가 이러한 활동에 참가하지 않을 권리도 존중해야 합니다. 근로자 및/또는 그 대리인은 차별, 보복, 위협 또는 괴롭힘에 대한 두려움 없이 근무 조건 및 경영 관리 관행에 관한 아이디어와 우려사항을 경영진과 공개적으로 소통하고 공유할 수 있어야 합니다.

## 5. 보건 및 안전

Amphenol은 안전하고 건강한 작업 환경이 업무 관련 부상 및 질병의 발생을 최소화하는 것 외에도, 제품 및 서비스의 품질, 생산의 일관성, 작업자 유지 및 사기를 향상시킨다는 점을 인식하고 있습니다. 또한, Amphenol은 직장 내 건강 및 안전 문제를 파악하고 해결하기 위해 지속적인 근로자의 의견제시와 교육이 필수적임을 인식하고 있습니다.

공급업체는 해당 보건 및 안전 규정을 준수하고 보건 및 안전 성과를 지속적으로 개선해야 합니다.

### 5.1. 산업 안전

근로자가 건강 및 안전 위험(예: 화학 물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량, 및 추락 위험)에 노출될 가능성을 식별, 평가하고, 통제 계층구조를 이용하여 완화해야 하며, 여기에는 위험요소 제거, 프로세스 또는 자재의 대체, 적절한 설계를 통한 제어, 공학적 및 행정적 통제 구현, 예방 정비 및 안전 작업 절차(록아웃/태그아웃 포함), 그리고 지속적인 산업 보건 및 안전 교육 제공이 포함되어야 합니다. 이러한 방법으로 위험요소를 적절히 통제할 수 없는 경우, 근로자들에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비와, 이러한 위험요소와 관련된 위험에 관한 교육을 제공해야 합니다. 또한, 임산부와 수유부를 위험이 높은 근무 조건에서 제외시키고, 업무 배정과 관련된 것을 포함하여 임산부와 수유부에 대한 직장 내 건강 및 안전 위험을 제거하거나 줄이고, 수유부를 위한 합리적인 편의를 제공하기 위한 합리적인 조치를 취해야 합니다.

### 5.2. 비상 대비

잠재적 비상 상황과 사건을 식별 및 평가하고, 비상 상황 보고, 직원 통지 및 대피 절차, 작업자 교육 및 훈련을 포함한 비상 계획 및 대응 절차를 구현하여 그 영향을 최소화해야 합니다. 비상 훈련은 최소한 매년 또는 현지 법에서 요구하는 대로 실시하되, 둘 중 더 엄격한 것 기준을 적용해야 합니다. 또한 비상 계획에는 적절한 화재 감지 및 진압 장비, 장애물이 없고 명확한 대피로와 적절한 출구 시설, 비상 대응 담당자 연락처 정보 및 복구 계획이 포함되어야 합니다. 이러한 계획과 절차는 생명, 환경 및 재산에 대한 피해를 최소화하는 데 중점을 두어야 합니다.

### 5.3. 직업상 상해 및 질병

공급업체는 근로자의 보고를 장려하고, 부상 및 질병 사례를 분류 및 기록하며, 필요한 의학적 치료를 제공하고, 사례를 조사하고 이러한 사례를 배제할 수 있는 시정 조치를 이행하며, 근로자의 업무 복귀를 촉진할 수 있는 조항을 포함하여, 직업상 부상 및 질병을 예방, 관리, 추적 및 보고할 수 있는 절차와 시스템을 마련해야 합니다.

#### 5.4. 산업 위생

공급업체는 통제 계층에 따라 화학적, 생물학적, 물리적 제제에 대한 노출을 식별, 평가, 및 통제해야 합니다. 잠재적 위험요소가 파악된 경우, 참가자는 잠재적 위험을 제거 및/또는 줄일 기회를 모색해야 합니다. 위험요소의 제거 또는 감소가 가능하지 않은 경우, 적절한 설계, 공학적 및 행정적 통제를 통해 잠재적 위험을 통제해야 합니다. 이러한 방법으로 위험요소를 적절히 통제할 수 없는 경우, 근로자들에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비를 무료로 제공하고 그 사용법에 관한 교육을 제공해야 합니다. 보호 프로그램에는 이러한 위험요소와 관련된 위험에 대한 교육이 포함되어야 합니다.

#### 5.5. 육체적으로 힘든 작업

수동 자재 취급 및 무거운 또는 반복적인 리프팅, 장시간 서 있는 작업 및 매우 반복적이거나 강압적인 조립 작업을 포함하여, 육체적으로 힘든 작업 등의 위험요소에 대한 작업자의 노출을 식별, 평가 및 통제해야 합니다.

#### 5.6. 기계 보호

생산용 및 기타 기계류의 안전 위험요소를 평가해야 합니다. 작업자에 부상을 입힐 위험요소가 있는 곳에는 물리적 가드, 인터록 및 장벽을 제공하고 기계가 적절히 유지관리해야 합니다.

#### 5.7. 위생, 식품 및 주택

공급업체는 근로자들이 깨끗한 화장실 시설, 식수 및 위생적인 식품 준비, 보관 및 취식 시설에 쉽게 접근할 수 있게 해야 합니다. 공급자 또는 근로자 파견업체가 제공하는 근로자 숙소는 청결하고 안전하게 유지되어야 하며, 적절한 비상 대피로, 목욕 및 샤워를 위한 온수, 적절한 조명, 난방 및 환기, 개인 물품 및 귀중품 보관을 위한 개별 보안 시설, 합리적인 출입 권한과 함께 합리적인 개인 공간을 제공해야 합니다.

#### 5.8. 보건 및 안전 커뮤니케이션

공급업체는 근로자가 노출될 수 있는, 확인된 모든 작업장 위험요소에 대한 적절한 작업장 보건 및 안전 정보와 교육을 근로자의 언어로, 또는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 근로자에게 제공해야 합니다. 이러한 위험요소에는 기계, 전기, 화학, 화재 및 물리적 위험요소가 포함되나 이에 국한되지 않습니다. 보건 및 안전 관련 정보는 시설에 명확하게 게시하거나 근로자가 식별 및 접근할 수 있는 장소에 비치해야 합니다. 모든 근로자에게 작업 시작 전과 그 이후 정기적으로 교육을 제공해야 합니다. 근로자에게는 보복 없이 안전 문제를 제기할 수 있도록 장려해야 합니다.

## 6. 환경

Amphenol은 세계적 일류 제품을 생산하는 데에는 환경에 관한 책임이 필수적이라는 점을 인식하고 있습니다. 공급업체는 환경에 미치는 영향을 파악하고 지역 사회와 환경 및 자체 제조 시설 내 천연 자원에 미치는 부정적 영향을 최소화함과 동시에 공공 보건 및 안전을 보호해야 합니다. 공급업체는 해당 환경 규정을 준수하고 환경 성과를 지속적으로 개선해야 합니다.

### 6.1. 환경 허가 및 보고

필요한 모든 환경 허가, 승인, 인증 및 등록을 획득, 유지하고, 최신 상태로 관리해야 하며, 그에 관한 운영 및 보고 요건을 준수해야 합니다.

### 6.2. 오염 방지 및 자원 감축

공기, 물 및 에너지를 포함한 모든 유형의 자원 사용 및 폐기물 발생은 그 출처에서부터, 또는 오염 제어 장비 추가, 생산, 유지보수 및 시설 프로세스 개조, 재료 대체, 보존, 재사용, 재활용 또는 기타 수단과 같은 관행을 통해서 최소화하거나 배제해야 합니다.

### 6.3. 유해 물질

인간 또는 환경에 위험을 야기하는 화학물질, 폐기물 및 기타 물질은 안전한 취급, 이동, 보관, 사용, 재활용, 재사용 또는 폐기를 보장할 수 있도록 식별하고, 라벨을 부착하여 관리해야 합니다.

### 6.4. 고형 폐기물

공급업체는 유해 폐기물과 비유해 폐기물을 식별, 관리, 감소 및 책임 있게 폐기 또는 재활용하기 위한 체계적인 접근 방식을 구현해야 합니다.

### 6.5. 대기 배출

작업에서 생성된 휘발성 유기 화학 물질, 에어로졸, 부식성 물질, 미립자, 오존 파괴 물질 및 연소 부산물의 대기 배출은 배출하기 전에 허가 조건에서 요구하는 바에 따라 특성화, 일상적 모니터링, 제어 및 처리를 해야 합니다. 공급업체는 자체 대기 배출 제어 시스템의 성능에 대해 정기적인 모니터링을 수행해야 합니다.

### 6.6. 제품 규정 준수 및 재료 제한

공급업체는 재활용 및 폐기를 위한 라벨 부착을 포함하여, 제품 및 제조 과정에서 특정 물질의 사용 금지 또는 제한과 관련하여 해당되는 모든 법률, 규정 및 고객 요구사항을 준수해야 합니다.

## 6.7. 용수 관리

공급업체는 해당 규정 및 허가 조건에 따라 용수의 취수 및 배출을 책임 있게 관리하고 수자원 보존을 촉진하기 위한 체계적인 접근법을 구현해야 합니다.

## 6.8. 에너지 관리

공급업체는 온실가스(GHG) 배출을 줄이기 위한 노력으로, 에너지 소비를 추적하고 책임 있게 관리하며 에너지 효율성을 개선하기 위한 체계적인 접근 방식을 구현해야 합니다.

## 7. 윤리

Amphenol은 공급업체가 모든 사업 거래에서 최고 수준의 윤리적 행동 기준을 준수할 것을 기대합니다.

### 7.1. 비즈니스 무결성

모든 비즈니스 상호 작용에서 최고 수준의 무결성을 유지해야 합니다. 공급업체는 모든 형태의 뇌물, 부패, 갈취 및 횡령에 대해 무관용 정책을 가지고 금지해야 합니다.

### 7.2. 부적절한 혜택 금지

Amphenol과의 거래에서 부당하거나 부적절한 이득을 얻기 위한 뇌물 또는 기타 수단을 약속하거나 제안, 승인, 제공 또는 수락해서는 안 됩니다. 이 금지 조항에는 사업을 획득 또는 유지하거나, 다른 사람에게 사업을 배당하거나, 부적절한 이익을 얻기 위해 제3자를 통해 직접 또는 간접적으로 무언가 가치 있는 것을 주거나 받기로 약속하거나, 제안, 또는 승인하는 것이 포함됩니다. 부패방지법 준수를 보장하기 위해 모니터링 및 이행 절차를 구현해야 합니다.

### 7.3. 정보 공개

모든 사업 거래는 투명하게 수행해야 하며 공급업체의 사업 장부와 기록에 정확하게 반영해야 합니다. 참가자의 노동, 보건 및 안전, 환경 관행, 사업 활동, 구조, 재무 상황 및 성과에 관한 정보는 해당 규정 및 일반적인 업계 관행에 따라 공개해야 합니다. 공급망의 기록 위조 또는 상태나 관행에 대한 허위 진술은 허용되지 않습니다.

### 7.4. 지적 재산

지적 재산권은 존중되어야 하며, 기술 및 노하우의 이전은 지적 재산권을 보호하는 방식으로 이루어져야 하며, 고객 및 공급업체 정보는 보호되어야 합니다.

### 7.5. 공정한 비즈니스, 광고 및 경쟁

공정한 비즈니스, 광고 및 경쟁 기준을 준수해야 합니다.



## 7.6. 신원 보호 및 보복 금지

법에 의해 금지되지 않는 한, 공급업체와 직원 내부고발자의 기밀, 익명성 및 보호를 보장하는 프로그램을 유지해야 합니다. 공급업체는 직원들에게 보복에 대한 두려움 없이 일체의 우려사항을 제기할 수 있는 절차를 알려주어야 합니다.

## 7.7. 책임 있는 광물 조달

공급업체는 자사 제조 제품에 탄탈륨, 주석, 텅스텐, 금, 코발트, 운모의 출처 및 관리 연속성에 관한 정책을 도입하고 실사를 수행하여 분쟁 영향권 및 고위험 지역에서의 책임 있는 광물 공급망에 대한 경제협력개발기구(OECD) 지침 또는 이에 준하고 인정된 실사 프레임워크에 부합하는 방식으로 조달되도록 합리적으로 보장해야 합니다. 공급업체는 이러한 광물의 출처 및 관리 연속성에 대한 실사를 실시하고 Amphenol에서 요청 시 자사의 실사 방법을 제공해야 합니다. 공급업체는 요청 시 분쟁 광물 보고 템플릿(CMRT), 코발트 보고 템플릿(CRT) 또는 확장 광물 보고 템플릿(EMRT)의 최신 버전을 제공해야 합니다.

## 7.8. 개인정보 보호

공급업체는 공급업체, 고객, 소비자 및 직원을 포함하여 거래하는 모든 사람의 개인정보에 대한 합리적인 보호 기대치를 준수하기 위해 최선을 다해야 합니다. 공급업체가 개인정보를 수집, 저장, 처리, 전송 및 공유할 때는 개인정보 보호 및 정보 보안 법률과 규제 요건을 준수해야 합니다.

## 8. 관리 시스템

공급업체는 본 강령의 내용과 관련된 범위의 관리 시스템을 채택하거나 확립해야 합니다. 관리 시스템은 (a) 공급업체의 운영 및 제품과 관련된 해당 법률, 규정 및 고객 요구사항의 준수, (b) 본 SCOC의 준수, (c) 본 SCOC와 관련된 운영 위험의 식별 및 완화를 보장할 수 있도록 설계해야 합니다. 또한 지속적인 개선을 촉진할 수 있게 해야 합니다.

### 8.1. 회사의 약속

준수 및 지속적인 개선에 대한 공급업체의 약속을 확인하는, 기업의 사회 및 환경 책임 정책 선언문으로서, 경영진의 승인을 받고 현지 언어로 시설에 게시됩니다.

### 8.2. 관리 책무와 책임

공급업체는 관리 시스템 및 관련 프로그램의 이행을 보장할 책임이 있는 고위 임원과 회사 대표를 명확하게 식별해야 합니다. 고위 경영진은 정기적으로 관리 시스템의 상태를 검토해야 합니다.

### 8.3. 법률 및 고객 요구사항

본 SCOC의 요건을 포함하여, 해당 법률, 규정 및 고객 요구사항을 식별, 모니터링 및 이해하기 위한 프로세스.

#### 8.4. 위험 평가 및 위험 관리

공급업체의 운영과 관련된 환경, 건강 및 안전(EHS), 노동 및 윤리 위험에 관한 법률의 준수를 식별하는 프로세스. 각 위험에 대한 상대적 중요성 결정 및 식별된 위험을 통제하고 규제 준수를 보장하기 위한 적절한 절차적 및 물리적 통제의 이행.

#### 8.5. 개선 목표

공급업체의 사회적 및 환경적 성과를 개선하기 위한 서면 성과 목표, 목표 및 이행 계획(이러한 목표 달성에 있어서 공급업체의 성과에 대한 정기적인 평가 포함).

#### 8.6. 교육

공급업체의 정책, 절차 및 개선 목표를 이행하고 해당 법률 및 규제 요건을 충족하기 위해 관리자 및 근로자를 교육하는 프로그램.

#### 8.7. 커뮤니케이션

공급업체의 정책, 관행, 기대치 및 성과에 대한 명확하고 정확한 정보를 근로자, 공급업체 및 고객에게 전달하는 프로세스.

#### 8.8. 근로자 피드백, 참여 및 고충

본 SCOC가 다루는 관행 및 조건에 대한 직원들의 이해도를 평가하고, 그에 대한 피드백을 구하고 위반사항을 확인하여 지속적인 개선을 촉진하는 데 효과적인 고충 처리 메커니즘을 포함한 지속적인 프로세스. 근로자에게는 책임추궁이나 보복에 대한 두려움 없이 고충과 피드백을 제공할 수 있는 안전한 환경을 제공해야 합니다.

#### 8.9. 감사 및 평가

사회적 및 환경적 책임과 관련된 법률 및 규제 요건, SCOC의 내용 및 고객 계약 요건에 대한 적합성을 보장하기 위해 시행하는 정기적인 자체 평가.

#### 8.10. 시정 조치 프로세스

내부 또는 외부 평가, 검사, 조사 및 검토에 의해 식별된 결함에 대한 시기 적절한 시정 프로세스.

#### 8.11. 문서 및 기록

개인정보 보호를 위한 적절한 기밀유지와 함께 규제 준수 및 회사 요구사항 준수를 보장하기 위한 문서 및 기록의 생성 및 유지관리.

#### 8.12. 공급업체 책임

공급업체에게 SCOC 요건을 전달하고 SCOC에 대한 공급업체의 준수를 모니터링하는 프로세스.

## 9. 규칙준수 확인

공급업체와 그 직원, 대리인, 하위 대리인 및 하청업체는 Amphenol과 함께 또는 Amphenol을 대신하여 사업을 수행하는 동안 본 SCOC를 준수해야 합니다. 공급업체는 본 SCOC를 위반하여 사업을 운영하게 되는 상황이 발생할 경우, 3영업일 이내에 Amphenol 담당자(또는 Amphenol 경영진의 일원)에게 알려야 합니다. Amphenol의 공급업체는 본 SCOC 준수 여부를 자체 모니터링을 통해 입증해야 하지만, Amphenol은 준수 여부를 확인하기 위해 공급업체를 감사하거나 공급업체의 시설을 검사할 수 있습니다.

Amphenol로부터의 정보 요청에 대한 답변, 제공되는 본 SCOC 교육 참석, 또는 본 SCOC를 넘어서는 Amphenol과의 일체의 계약에 따른 일체의 추가 의무도 준수해야 합니다.

## 10. 보고 메커니즘

의심스러운 행동 또는 공급업체 행동 강령 위반 가능성을 보고하려면, Amphenol 주무 담당자와 협력하여 우려사항을 해결하도록 권장합니다. 이것이 불가능하거나 적절하지 않은 경우, 다음 방법을 이용하여 Amphenol에 연락하십시오.

전화: + 1 (203) 265-8555

이메일: [legaldepartment@amphenol.com](mailto:legaldepartment@amphenol.com)

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

Amphenol은 의심스러운 행동 또는 본 SCOC를 위반할 가능성이 있는 행동에 대해 선의에서 조언을 구하거나 보고한 개인에 대해서는 가능한 범위 내에서 기밀을 유지하며, 책임추궁이나 보복을 용납하지 않습니다.



---

R. Adam Norwitt  
이사 겸 최고경영자