

Amphenol

供应商尽责用工政策

Amphenol 致力于在全球运营和供应链业务中开展尊重人权的企业经营活动。本《供应商尽责用工政策》规定了相关标准，确保供应商工作条件安全，并且劳动者获得尊严和受到尊重。我们期望我们的供应商可以依据这些标准来开展其各项业务。本政策以《[责任商业联盟行为准则](#)》为指导。作为我们业务的合作伙伴，我们期望我们的供应商遵守本《供应商尽责用工政策》所规定的各项要求，并确保其供应链符合相应标准。

此类标准包括：

1. 自由择业

不得强迫劳工

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。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。

不得限制活动自由

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）。

以劳动者的语言订立合同

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，并且在其抵达接收国后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。

不得扣留个人证件

供应商、其代理和/或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，例如政府发放的身份证件、护照或工作许可。供应商、其代理和/或分代理仅可在法律要求的情况下持有此类文件。在这种情况下，任何时候都不应拒绝劳动者访问相关文件。

不得向应聘者收费

供应商、其代理和/或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。

2. 未成年劳动者

任何制造阶段均不得雇用童工。“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。供应商、其代理和/或分代理应实施适当的机制，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、其代理和/或分代理应为所有学生工提供适当的支持和培训。一旦发现雇用童工，应提供援助/补救措施。

3. 工资、福利和工作时间

劳动者薪酬应符合当地工资法，包括但不限于最低工资和加班工资、加班时间和法定福利。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。不得以扣薪作为纪律处分。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

4. 人道待遇

杜绝针对劳动者的严厉或非人道待遇，包括暴力、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。

5. 非歧视/非骚扰

供应商、其代理和/或分代理应致力于营造没有骚扰和非法歧视的工作场所。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。我们期望践行坚定承诺，全力提供平等机会，且绝不容忍歧视和骚扰。

6. 结社自由和集体谈判

在符合当地法律的情况下，供应商、其代理和/或分代理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。

7. 安全和健康的工作条件

必须向员工提供符合适用卫生、安全和健康法律、法规以及公司特定要求的安全健康工作环境。

- 应使用控制体系来识别、评估和缓解劳动者接触健康和安全隐患（化工、电气及其他能源、火灾、车辆和坠落危险等）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、安全工作程序（包括上锁/挂牌），以及提供持续的职业健康和安全培训。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教育材料。此外，公司必须采取合理步骤，安排孕妇/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全风险，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。
- 针对劳动者可能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），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安全隐患信息以及培训。
- 健康、安全和紧急状况准备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。
- 职业损伤和疾病应按照当地要求进行管理、治疗、调查和报告。应采取适当的纠正措施，以防止再次发生，并帮助劳动者重返工作岗位。
- 供应商、其代理和/或分代理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、其代理和/或分代理提供的劳动者宿舍应保持清洁和安全，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。

Amphenol 认为所有劳动者都应获得尊严和受到尊重。我们只与尊重员工人权并为其提供安全和健康工作条件的供应商展开合作。我们期望我们的供应商在其整个组织内都坚持本政策的标准，并将相同标准扩展至其供应链中。

报告机制

如需报告可疑行为或《供应商尽责用工政策》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《供应商尽责用工政策》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。