

Code de conduite des Fournisseurs d'Amphenol

1. **OBJET**

Amphenol s'est engagé à respecter les règles d'éthique, d'intégrité et de conformité dans toutes ses opérations dans le monde entier. Amphenol accorde de l'importance à ses relations avec ses Fournisseurs et recherche les partenariats avec ceux qui partagent ses valeurs et qui répondent à ses exigences décrites dans ce Code de Conduite. (« SCOC »).

L'adhésion d'Amphenol à la Responsible Business Alliance (RBA) reflète notre engagement en matière de conduite éthique. Le code de conduite de la RBA « établit des normes pour garantir que les conditions de travail dans l'industrie électronique et sa chaîne d'approvisionnement sont sûres, que les travailleurs sont traités avec respect et dignité, et que les entreprises se comportent de façon responsable pour l'environnement et sont dirigées avec éthique.

Les Fournisseurs d'Amphenol (personnes physiques ou entités qui fournissent des produits ou des services à Amphenol ou qui exercent une activité ou agissent au nom d'Amphenol) (collectivement appelés « Fournisseurs ») font partie intégrante de notre succès et reflètent l'ensemble de la société. Le SCOC établit des normes minimales auxquelles Amphenol s'attend à ce que chacun de ses Fournisseurs se conforme. Le SCOC est basé sur le code de conduite de la RBA, mais reflète également les exigences supplémentaires d'Amphenol. Nous attendons de nos Fournisseurs (et de leurs employés, sous-traitants et Fournisseurs respectifs) qu'ils s'assurent que les exigences du SCOC soient respectées dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Ce SCOC peut avoir des dispositions remplacées par des lois, des réglementations ou des obligations légales locales. Les accords commerciaux avec les Fournisseurs sont régis par des conditions contractuelles. Toutefois, en cas de conflit entre le présent SCOC et les conditions générales de tout contrat, les obligations énoncées dans les SCOC s'appliqueront, sauf disposition explicite et spécifique du contrat. Amphenol souhaite établir et entretenir des relations avec les Fournisseurs qui démontrent un engagement ferme à l'égard de ce SCOC et se réserve le droit de résilier tout contrat ou toute entente lorsque Amphenol détermine qu'un Fournisseur a enfreint une partie quelconque du SCOC.

2. **PORTÉE**

Les Fournisseurs doivent garantir la conformité avec le SCOC dans toutes leurs relations commerciales. Tout Fournisseur faisant appel à un fournisseur, à un sous-traitant ou à une agence de travail intérimaire doit également s'assurer de leur conformité au SCOC.

3. **DÉFINITIONS**

3.1. **Travail en servitude**

Pratique selon laquelle des travailleurs sont contraints d'effectuer un travail pour un employeur, pour une période donnée avec un salaire minime ou pas de salaire, souvent sous la forme d'un remboursement de dette. Aussi connu sous le nom de servitude pour dettes.

3.2. **Travail des enfants**

Toute personne en dessous de l'âge requis pour terminer sa scolarité obligatoire, n'ayant pas atteint l'âge minimum requis pour occuper un emploi dans le pays, ou de moins de 15 ans, selon l'âge le plus élevé.

3.3. Punition corporelle

Action disciplinaire impliquant le recours à une punition physique destinée à causer un préjudice ou une douleur.

3.4. Réduction de salaire pour raison disciplinaire

Déductions de salaire, amendes ou prélèvements sur compte utilisés comme mesure disciplinaire. Une déduction de salaire égale au temps non travaillé n'est pas considérée comme une déduction salariale disciplinaire.

3.5. Situations d'urgence ou inhabituelles

Événements ou situations imprévisibles, qui ne peuvent être ni planifiés ni prévus, et qui entraînent des heures supplémentaires dépassant les limites légales ou définies par la RBA.

3.6. Travail forcé (1)

Travail ou service qu'une personne n'a pas offert de faire volontairement mais qu'elle est tenue de faire sous la menace de représailles, de sanctions ou du remboursement de sa dette.

3.7. Travail forcé (2)

Travail ou service pour une personne pendant une période déterminée, souvent sans salaire, mais en échange d'un hébergement, de nourriture, d'autres éléments essentiels et / ou du libre passage dans un nouveau pays.

3.8. Travail pénitentiaire

Forcer les détenus à travailler pour des entreprises à but lucratif, soit directement, soit en sous-traitant.

3.9. Traite des êtres humains

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

3.10. Lanceur d'alerte

Toute personne qui donne des informations sur une personne ou une organisation se livrant à un comportement inapproprié ou à une activité illicite.

3.11. Jeune ouvrier

Toute personne plus âgée que l'âge minimum légal d'emploi, mais âgée de moins de 18 ans. Aussi connu sous le nom de travailleurs mineurs.

4. MAIN D'OEUVRE

Amphenol s'engage à faire en sorte que tous les travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement soient

traités équitablement, avec dignité et respect.

4.1. Emploi librement choisi

Les Fournisseurs ne doivent pas avoir recours au travail forcé, au travail en servitude (y compris la servitude pour dettes), au travail pénitentiaire involontaire ou d'exploitation, à l'esclavage ou à la traite des personnes. Cela comprend le transport, l'hébergement, le recrutement, le transfert ou l'accueil de personnes par la menace, la force, la contrainte, l'enlèvement ou la fraude contre la main-d'œuvre ou des services. Il ne doit y avoir aucune restriction déraisonnable à la liberté de mouvement des travailleurs sur le lieu de travail en plus des restrictions déraisonnables à l'entrée ou à la sortie des lieux de travail de la société. Dans le cadre du processus d'embauche, les travailleurs doivent recevoir un contrat de travail écrit dans leur langue maternelle contenant une description des termes et conditions d'emploi. Le contrat de travail ne doit pas être remplacé ni modifié, à moins que ces changements ne soient destinés à s'aligner sur la réglementation locale et n'offrent des conditions équivalentes ou supérieures. Tout travail doit être volontaire et les travailleurs doivent être libres de quitter le travail à tout moment ou de mettre fin à leur emploi. Les employeurs et les agents ne peuvent pas détenir ou autrement détruire, cacher, confisquer ou refuser l'accès des employés à leurs papiers d'identité ou à des documents d'immigration, tels que des pièces d'identité, des passeports ou des permis de travail délivrés par le gouvernement, à moins que de telles pratiques ne soient requises par la loi. Les travailleurs ne sont pas tenus de payer des frais de recrutement d'employeurs ou d'agents ni d'autres frais connexes pour leur emploi. S'il s'avère que de tels frais ont été payés par les travailleurs, ils doivent être remboursés au travailleur.

4.2. Jeunes Travailleurs

Les Fournisseurs ne doivent pas utiliser le travail des enfants. La mise en œuvre de programmes légitimes d'apprentissage sur le lieu de travail, conformes à toutes les lois et à tous les règlements, est encouragée. Les travailleurs de moins de 18 ans (jeunes travailleurs) ne doivent pas effectuer de travaux susceptibles de compromettre leur santé ou leur sécurité, de travail de nuit et d'heures supplémentaires. Les Fournisseurs doivent veiller au bon encadrement des étudiants stagiaires en veillant à la bonne maintenance de leurs dossiers, à une diligence raisonnable des partenaires de l'enseignement et à la protection des droits des étudiants, conformément à la loi et aux réglementations en vigueur. Les Fournisseurs doivent fournir un soutien et une formation appropriés à tous les étudiants travailleurs. En l'absence de loi locale, le taux de salaire des étudiants stagiaires, stagiaires et apprentis doit être au moins égal au salaire des autres travailleurs débutants effectuant des tâches égales ou similaires.

4.3. Heures d'ouverture

Les heures de travail ne doivent pas dépasser le maximum fixé par la loi locale. De plus, les travailleurs auront droit à des pauses minimales et à des périodes de repos déterminées par la législation locale.

4.4. Salaires et avantages sociaux

Les indemnités versées aux travailleurs doivent être conformes à toutes les lois applicables en matière de salaire, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages légaux. Conformément aux lois locales, les travailleurs sont rémunérés pour leurs

heures supplémentaires à un taux de rémunération supérieur au taux horaire normal. Les réductions de salaire disciplinaires ne sont pas autorisées. Pour chaque période de rémunération, les travailleurs doivent recevoir un décompte de salaire dans un délai rapide et compréhensible, comprenant suffisamment d'informations pour vérifier l'exactitude de la rémunération pour le travail effectué. Toute utilisation de main-d'œuvre temporaire ou sous-traitée se fera dans les limites de la législation locale.

4.5. Traitement humain

Les Fournisseurs ne doivent soumettre à ou menacer les travailleurs de aucun traitement inhumain, notamment du harcèlement sexuel, des abus sexuels, des châtiments corporels, de la contrainte physique ou mentale ou de la violence verbale ; il n'y aura pas non plus de menace d'un tel traitement. Les politiques et procédures disciplinaires à l'appui de ces exigences doivent être clairement définies et communiquées aux travailleurs.

4.6. Non-discrimination

Les Fournisseurs doivent s'engager pour le maintien d'une main-d'œuvre exempte de harcèlement et de discrimination illégale. Les entreprises ne doivent pas se livrer à une discrimination fondée sur la race, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, la grossesse, la religion, l'appartenance politique, l'appartenance à un syndicat, le statut d'ancien combattant, des informations génétiques protégées ou du statut marital dans la cadre des 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'aménagements raisonnables pour les pratiques religieuses. En outre, les travailleurs ou les travailleurs potentiels ne doivent pas être soumis à des tests médicaux ou à des examens physiques pouvant 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 de constituer et de s'affilier à un syndicat de leur choix, de négocier collectivement et de se réunir pacifiquement, ainsi que de respecter le droit des travailleurs de s'abstenir de telles activités. Les travailleurs et / ou leurs représentants doivent être en mesure de communiquer ouvertement et de partager avec leur encadrement leurs idées et leurs préoccupations concernant les conditions de travail et les pratiques de management, sans crainte de discrimination, de représailles, d'intimidation ou de harcèlement.

5. SANTÉ et SÉCURITÉ

Amphenol reconnaît qu'en plus de réduire l'incidence des accidents du travail et des maladies liées au travail, un environnement de travail sûr et sain améliore la qualité des produits et services, la stabilité de la production ainsi que la fidélisation des salariés et le moral du personnel. 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 leurs performances en matière de santé et de sécurité.

5.1. Sécurité au travail

Les travailleurs potentiellement exposés à des dangers pour la sécurité (par exemple, produits chimiques, source d'énergie électrique ou autre, risques incendie, véhicules ou de chute) doivent être identifiés, évalués et contrôlés au moyen d'une conception appropriée, de contrôles techniques et administratifs, d'un entretien préventif et de procédures de travail de mise en sécurité (y compris le cadenassage / l'étiquetage) et la formation continue à la sécurité. Lorsque les dangers ne peuvent pas être contrôlés de manière adéquate par ces moyens, les travailleurs doivent recevoir un équipement de protection individuelle approprié, bien entretenu, et une formation aux risques associés à ces dangers. Des mesures raisonnables doivent également être prises pour éviter aux femmes enceintes / mères allaitantes des conditions de travail comportant des risques élevés, supprimer ou réduire les risques pour la santé et la sécurité au travail des femmes enceintes et des mères allaitantes, y compris ceux liés à leurs missions de travail, et inclure des aménagements raisonnables pour les mères allaitantes.

5.2. Préparation aux urgences

Les situations et événements d'urgence ont été identifiés, et leur impact a été minimisé par la mise en œuvre de plans d'urgence et de procédures de réponse, notamment : comptes-rendus, procédures d'information et d'évacuation des employés, formation et entraînement des travailleurs, équipement de détection et d'extinction d'incendie approprié, sortie dégagée et non obstruée, et issues de secours et plans de redémarrage adéquats. Ces plans et procédures doivent viser à minimiser les dommages causés aux êtres vivants, à l'environnement et aux biens.

5.3. Blessure et maladie professionnelles

Les Fournisseurs doivent mettre en place des procédures et des systèmes visant à prévenir, gérer, suivre et signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris par des dispositions visant à : encourager la déclaration des travailleurs ; classer et enregistrer les cas de blessure et de maladie ; fournir un traitement médical nécessaire ; enquêter sur les cas et mettre en œuvre des actions 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 aux plans de contrôles. Les dangers potentiels doivent être éliminés ou contrôlés au moyen de contrôles appropriés de conception, du process et administratifs. Lorsque les risques ne peuvent pas être maîtrisés de manière adéquate par de tels moyens, les travailleurs doivent recevoir des équipements de protection individuelle appropriés, bien entretenus et être formés à leur utilisation. Les programmes de protection doivent inclure une formation sur les risques associés à ces dangers.

5.5. Travail pénible

Les travailleurs exposés aux risques inhérents à des tâches physiquement exigeantes, telles que la manutention manuelle de matériaux, les opérations de levage lourdes ou répétitives, les tâches en station debout prolongées et les tâches d'assemblage extrêmement répétitives ou contraignantes doivent être identifiés, évalués et contrôlés.

5.6. Sauvegarde de la machine

Les risques de sécurité des machines de production et autres doivent être évalués. Des

protections physiques, des dispositifs de verrouillage et de consignation et des barrières doivent être mis en place et correctement entretenus lorsque les machines présentent un risque de blessure pour les travailleurs.

5.7. Assainissement, alimentation et logement

Les Fournisseurs doivent fournir aux travailleurs un accès immédiat à des toilettes propres, à de l'eau potable et à des installations sanitaires pour la préparation, la conservation et la consommation des aliments. Les dortoirs des travailleurs fournis par le Fournisseur ou un prestataire doivent être propres, sûrs et pourvus d'un système d'évacuation d'urgence approprié, d'eau chaude pour le bain et la douche, d'un éclairage adéquat, du chauffage et de la ventilation, ainsi que de locaux pour stockage individuel d'objets de valeur et un espace personnel raisonnable ainsi que des droits d'entrée et de sortie raisonnables.

5.8. Communication sur la santé et la sécurité

Les Fournisseurs doivent fournir aux travailleurs des informations appropriées sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail, ainsi qu'une formation dans leur langue ou dans une langue qu'ils peuvent comprendre pour tous les dangers identifiés sur le lieu de travail auxquels les travailleurs sont exposés, y compris, sans toutefois s'y limiter, les risques mécaniques, électriques, chimiques et incendie. Les informations relatives à la santé et à la sécurité doivent être clairement affichées sur le lieu de travail ou placées dans un endroit identifiable et accessible aux travailleurs. Une formation doit être dispensée à tous les travailleurs avant la prise de poste et régulièrement par la suite. Les travailleurs doivent être encouragés à soulever des problèmes de sécurité.

6. ENVIRONNEMENTAL

Amphenol reconnaît que la responsabilité environnementale fait partie intégrante d'une production de produits de classe mondiale. Dans les activités de fabrication, les effets néfastes sur les communautés locales, l'environnement et les ressources naturelles doivent être minimisés tout en préservant la santé et la sécurité du public. Les Fournisseurs doivent se conformer aux réglementations environnementales applicables et améliorer continuellement leurs performances environnementales.

6.1. Permis environnementaux et rapports

Tous les permis, autorisations, certifications et enregistrements environnementaux requis doivent être obtenus, maintenus et mis à jour, et leurs exigences opérationnelles et en matière de déclarations doivent être respectées.

6.2. Prévention de la pollution et réduction des ressources

L'utilisation de ressources et la production de déchets de tous types, y compris l'air, l'eau et l'énergie, doivent être réduites ou éliminées à la source ou par des pratiques telles que la modification des processus de production, de maintenance, la substitution de matières premières, la conservation, la réutilisation ou le recyclage.

6.3. Substances dangereuses

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

6.4. Déchets solides

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

6.5. Émissions atmosphériques

Les émissions dans l'atmosphère de produits chimiques organiques volatils, d'aérosols, de produits corrosifs, de particules, de produits appauvrissant la couche d'ozone et de sous-produits de combustion générés par les opérations doivent être caractérisées, surveillées, contrôlées et traitées conformément aux conditions de l'autorisation requises avant libération dans l'atmosphère. Les Fournisseurs effectuent une surveillance régulière de la performance de ses systèmes de contrôle des émissions atmosphériques.

6.6. Conformité du produit et restrictions matérielles

Les Fournisseurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et exigences clients applicables en matière d'interdiction ou de restriction de substances spécifiques dans les produits et en cours de fabrication, y compris l'étiquetage aux fins de recyclage et d'élimination.

6.7. Gestion de l'eau

Les Fournisseurs doivent mettre en œuvre une approche systématique pour gérer de manière responsable les prélèvements et les rejets d'eau conformément à la réglementation en vigueur et aux conditions d'autorisation permettant de promouvoir la conservation de l'eau.

6.8. Gestion de l'énergie

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

7. ÉTHIQUE

Amphenol attend de ses Fournisseurs qu'ils s'engagent à respecter les normes d'éthique les plus strictes dans toutes leurs relations commerciales.

7.1. Intégrité de l'entreprise

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

7.2. Aucun avantage indu

Les pots-de-vin ou autres moyens d'obtenir un avantage indu ou déplacé de la part d'Amphenol ne doivent pas être promis, offerts, autorisés, donnés ou acceptés. Cette interdiction vise à promettre, à offrir, à autoriser, à donner ou à accepter des objets de valeur, directement ou indirectement par

l'intermédiaire d'un tiers, dans le but d'obtenir ou de conserver des relations commerciales, d'orienter une relation commerciale vers une personne en particulier ou d'obtenir un avantage indu. Des procédures de suivi et d'application doivent être mises en place pour assurer le respect des lois anti-corruption.

7.3. Divulgence d'informations

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

La falsification de dossiers ou la représentation erronée de conditions ou de 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 de manière à protéger les droits de propriété intellectuelle ; et, les informations des clients et des Fournisseurs doivent être sauvegardées.

7.5. Pratiques commerciales éthiques publicité et concurrence

Les normes de commerce loyal, de publicité et de concurrence doivent être respectées.

7.6. Protection de l'identité et non-représailles

Les programmes garantissant la confidentialité, l'anonymat et la protection des lanceurs d'alerte des Fournisseurs et des employés doivent être maintenus, sauf interdiction légale. Les Fournisseurs doivent mettre en place un processus de communication permettant à leur personnel de pouvoir faire part de ses préoccupations sans craindre de représailles.

7.7. Approvisionnement responsable des minéraux

Les Fournisseurs doivent avoir pour politique de garantir de manière raisonnable que le tantale, l'étain, le tungstène et l'or dans les produits qu'ils fabriquent ne financent ou ne profitent pas directement ou indirectement aux groupes armés auteurs d'atteintes graves aux droits de l'homme en République Démocratique du Congo ou dans les pays adjacents. Les Fournisseurs doivent faire preuve de diligence raisonnable quant à la source et à la chaîne de traçabilité de ces minéraux et communiquer leurs mesures de diligence raisonnable aux clients à la demande de ces derniers. Les Fournisseurs doivent fournir la version la plus récente de leur modèle de rapport de minerais de conflit (CMRT) dans les 30 jours suivant leur demande.

7.8. Vie privée

Les Fournisseurs s'engagent à protéger les attentes raisonnables en matière de confidentialité des informations personnelles 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 aux exigences réglementaires en matière de confidentialité et de sécurité des informations lorsque des informations personnelles sont collectées, stockées, traitées,

transmises et partagées.

8. SYSTÈMES DE MANAGEMENT

Les Fournisseurs adoptent ou établissent un système de management dont la portée est liée au contenu du présent code. Le système de management doit être conçu de manière à garantir : (a) la conformité avec les lois, réglementations et exigences des clients applicables en ce qui concerne les opérations et les produits du fournisseur ; (b) la conformité avec ce SCOC ; et (c) l'identification et l'atténuation des risques opérationnels liés à ce SCOC. Cela devrait également faciliter l'amélioration continue.

8.1. Engagement de l'entreprise

Un énoncé de politique de responsabilité sociale et environnementale, affirmant l'engagement du Fournisseur en matière de conformité et d'amélioration continue, approuvé par la direction générale et affiché sur le site dans la langue locale.

8.2. Responsabilité de Direction

Les Fournisseurs doivent identifier clairement le responsable principal et les représentants de l'entreprise chargés de veiller à la mise en œuvre des systèmes de management et des programmes associés. La Direction examine régulièrement l'état du système de management

8.3. Exigences légales et clients

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

8.4. Évaluation et gestion des risques

Processus d'identification de la conformité légale, concernant les risques pour l'environnement, la santé et la sécurité (EHS), le travail et l'éthique associés aux activités du fournisseur. Détermination de l'importance relative de chaque risque et mise en œuvre de contrôles procéduraux et physiques appropriés pour contrôler les risques identifiés et garantir la conformité réglementaire.

8.5. Objectifs d'amélioration

Objectifs, cibles et plans de mise en œuvre écrits 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 de formation des managers et des travailleurs pour la mise en œuvre des politiques, procédures et objectifs d'amélioration des Fournisseurs et pour le respect des exigences légales et réglementaires en vigueur.

8.7. Communication

Processus permettant de communiquer aux employés, aux Fournisseurs et aux clients des informations claires et précises sur les politiques, les pratiques, les attentes et les performances du fournisseur.

8.8. Commentaires, participation et griefs des travailleurs

Processus continu, y compris un mécanisme de règlement des griefs efficace, permettant d'évaluer la compréhension des employés et d'obtenir un retour d'information sur les violations des pratiques et conditions couvertes par le SCOC et de favoriser l'amélioration continue.

8.9. Audits et évaluations

Auto-évaluations périodiques pour assurer la conformité aux exigences légales et réglementaires, au contenu du SCOC et aux exigences contractuelles des clients en matière de responsabilité sociale et environnementale.

8.10. Processus d'action corrective

Un processus permettant de corriger en temps utile les déficiences identifiées lors d'évaluations, d'inspections, d'investigations et de revues internes ou externes.

8.11. Documentation et archives

Création et mise à jour de documents et d'enregistrements pour assurer la conformité aux réglementations et aux exigences de la société, ainsi que la confidentialité nécessaire pour protéger la vie privée.

8.12. Responsabilité du fournisseur

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

9. VÉRIFICATION DE L'ADHÉRENCE

Les Fournisseurs et leurs employés, agents et sous-traitants doivent adhérer à ce SCOC dans le cadre de leurs activités commerciales avec Amphenol ou pour son compte. Les Fournisseurs doivent, dans un délai de trois jours ouvrables, informer leur contact Amphenol (ou un membre de la direction d'Amphenol) de toute situation qui pourrait amener le Fournisseur à agir en violation du présent SCOC. Comme il est attendu que les Fournisseurs d'Amphenol s'auto-surveillent et démontrent leur conformité à ce SCOC, Amphenol peut les auditer ou inspecter leurs installations pour confirmer la conformité. Le respect de ce SCOC et la participation aux formations sur ce SCOC, proposées par Amphenol, sont attendus en complément des autres obligations prévues par tout accord entre un fournisseur et Amphenol.

10. MECANISME DE SIGNALEMENT

Si vous souhaitez signaler un comportement douteux ou une violation éventuelle du Code de Conduite du Fournisseur, vous êtes encouragé à collaborer avec votre contact Amphenol pour résoudre votre problème. Si cela n'est pas possible ou approprié, veuillez contacter Amphenol par l'une des méthodes suivantes :

Téléphone : +1 (203) 265-8555

Email : legaldepartment@amphenol.com

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

Amphenol maintiendra la confidentialité dans toute la mesure du possible et ne tolérera aucune vengeance ou représailles de toute personne qui aurait, de bonne foi, recherché un conseil ou signalé un comportement douteux ou une violation possible du présent SCOC.



R. Adam Norwitt
Director and Chief Executive Officer