

Amphenol

공급업체 책임 노동 정책

Amphenol은 글로벌 사업운영 및 공급망에서 인권을 존중하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 본 공급업체 책임 노동 정책은 공급업체의 근로 조건이 안전하고, 근로자들이 존엄과 존중으로 대우받을 수 있도록 보장하기 위한 기준을 제시합니다. 이는 당사에서 공급업체들이 사업 수행에 준용해줄 것을 요구하는 기준입니다. 본 정책 작성에는 [책임 있는 기업 연합 행동 강령](#)을 지침으로 활용하였습니다. 당사의 비즈니스 파트너로서, 당사는 당사의 공급업체들이 본 공급업체 책임 노동 정책에 명시된 요건을 준수하고, 그들의 공급망 내에서 이러한 기준을 반드시 충족할 것으로 기대합니다.

이러한 기준은 다음과 같습니다.

1. 자유 선택 고용

강제 노동 금지

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. 모든 작업은 자발적이어야 하며, 근로자는 근로자의 계약에 따라 합리적인 통지를 제공한 경우에는 언제든지 자유롭게 퇴사하거나 고용을 해지할 수 있어야 합니다.

이동의 자유 제한 금지

회사 제공 시설에 출입하는 것에 대한 불합리한 제한 외에도, 해당되는 경우, 근로자의 숙소사 또는 거주 구역을 포함하여, 시설 내 근로자의 이동의 자유에 대한 불합리한 제한이 있어서는 안 됩니다.

근로자의 언어로 된 계약

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, 목적지 국가에 도착했을 때 현지 법률을 충족할 목적, 또는 동등하거나 더 나은 조건을 제공하기 위한 것이 아닌 한, 고용 계약서의 대체 또는 변경은 허용되지 않습니다.

개인 문서 보관 금지

공급업체, 그 대리인 및/또는 하위 대리인은 정부 발행 신분증, 여권 또는 취업 허가증과 같은 신원 또는 이민 서류를 보관하거나, 달리 파기, 은폐 또는 압류할 수 없습니다. 공급업체, 그 대리인 및 하위 대리인은 그러한 보관이 법률에 의해 요구되는 경우에만 문서를 보관할 수 있습니다. 이 경우, 어떠한 경우에도 근로자들이 자신의 문서에 대한 접근을 거부당해서는 안 됩니다.

수수료 금지

근로자는 공급업체, 그 대리인 및/또는 하위 대리인에게 채용 수수료 또는 고용에 관련된 기타 수수료를 지급할 의무가 없습니다. 근로자가 이러한 수수료를 지급한 것으로 밝혀지는 경우, 해당 수수료를 근로자에게 상환해야 합니다.

2. 청소년 근로자

아동 노동은 제조의 어떤 단계에서도 이용할 수 없습니다. '아동'이란 15세 미만 또는 의무 교육 이수 연령 미만 또는 해당 국가의 최소 고용 연령 미만 중 가장 큰 연령 미만의 모든 사람을 의미합니다. 공급업체, 그 대리인 및/또는 하위 대리인은 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. 공급업체, 그 대리인 및/또는 하위 대리인은 모든 학생 근로자에게 적절한 지원과 교육을 제공해야 합니다. 아동 노동으로 확인된 경우, 지원/교정 조치를 제공해야 합니다.

3. 임금, 복리후생 및 근무 시간

근로자 보상은 최소 및 초과근무 임금, 초과근무 시간 및 법적으로 의무화된 수당을 포함하되 이에 국한되지 않는 현지 임금법을 준수해야 합니다. 각 급여 주기에 있어서, 근로자들에게는 수행한 업무에 대한 정확한 보상을 확인하기에 충분한 정보가 포함된 시기적절하고 이해하기 쉬운 임금 명세서를 제공해야 합니다. 징계 조치로서의 임금 공제는 허용되지 않습니다. 현지 법률이 없는 경우, 학생 근로자, 인턴 및 훈련생의 임금은 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 다른 초급 근로자와 최소한 동일한 임금이어야 합니다.

4. 인도적 대우

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

5. 차별 금지/괴롭힘 금지

공급업체, 그 대리인 및/또는 하위 대리인은 괴롭힘과 불법적인 차별이 없는 직장을 만들기 위해 노력해야 합니다. 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 어떠한 형태의 차별 또는 괴롭힘도 있어서는 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. 당사는 평등한 기회와 차별 및 괴롭힘에 대한 무관용에 대한 변함없는 헌신을 기대합니다.

6. 결사 및 단체 교섭의 자유

현지 법률에 따라, 공급업체, 그 대리인 및/또는 하위 대리인은 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.

7. 안전하고 건강한 근무 환경

직원에게는 위생, 안전 및 보건에 관한 해당 법률, 규정 및 회사별 요구사항을 준수하는 안전하고 건강한 근무 환경을 제공해야 합니다.

- 근로자가 건강 및 안전 위험(화학 물질, 전기 및 기타 에너지원, 화재, 차량, 및 추락 위험, 등)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(룩아웃/태그아웃 포함), 그리고 지속적인 산업 보건 및 안전 교육 제공이 포함되어야 합니다. 이러한 방법으로 위험을 적절히 통제할 수 없는 경우, 근로자들에게 적절하고 잘 관리된 개인 보호 장비와, 이러한 위험요소와 관련된 위험에 관한 교육 자료를 제공해야 합니다. 또한, 임신부/수유부를 위험이 높은 근무 조건에서 제외시키고, 업무 배정과 관련된 것을 포함하여 임신부와 수유부에 대한 직장 내 건강 및 안전 위험을 제거하거나 줄이고, 수유부를 위한 합리적인 편의를 제공하기 위한 합리적인 조치를 취해야 합니다.
- 근로자에게는 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, 안전 및 비상 대비 관련 정보는 시설에 명확하게 게시하거나 근로자가 식별 및 접근할 수 있는 장소에 비치해야 합니다.
- 산업 재해 및 질병은 현지 요건에 따라 관리, 치료, 조사 및 보고해야 합니다. 재발을 방지하고 근로자의 업무 복귀를 촉진하기 위해 적절한 시정 조치를 이행해야 합니다.
- 공급업체, 그 대리인 및/또는 하위 대리인은 근로자들이 깨끗한 화장실 시설, 식수 및 위생적인 식품 준비, 보관 및 취식 시설에 쉽게 접근할 수 있게 해야 합니다. 공급업체, 그 대리인 및/또는 하위 대리인이 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.

Amphenol은 모든 근로자를 존엄과 존중으로 대우해야 한다고 믿습니다. 당사에게는 인권을 존중하고 직원들에게 안전하고 건강한 근무 환경을 제공하는 공급업체와 관계를 맺는 것이 중요합니다. 당사는 공급업체들이 조직 전반에 걸쳐 이 정책의 기준을 준수하고 자체 공급망 내에 동일한 기준을 확장하기를 기대합니다.

보고 메커니즘

의심스러운 행동 또는 공급업체 책임 노동 정책 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

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

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