

AMPHENOL VÁLLALAT

ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEX

Az Amphenol világszerte található vállalatokból áll, amelyeknek egy közös céljuk van: a lehető legjobbak akarunk lenni. Az Amphenol hírneve az egyik legfontosabb értékünk. Ezt a hírnevet nagymértékben munkatársaink, vezetőink és igazgatóink becsületességével és feddhetetlenségével érdemeltük ki.

Egyszer mindannyian szembesülünk majd olyan döntéssel, amely etikai kérdéseket vet fel. Bár a józan ész és a józan ítélőképesség legtöbbször megadja a "helyes döntéshez" vezető utat, előfordulhatnak olyan helyzetek, amikor a helyes válasz nem egyértelmű.

Üzleti magatartási és etikai kódexünk (a "Kódex") az Amphenol alkalmazottai, tisztségviselői és igazgatói számára útmutatást nyújt az etikai helyzetek kezeléséhez, tájékoztatást nyújt a rendelkezésre álló forrásokról, és iránymutatást ad néhány gyakori etikai kérdésre vonatkozóan. Segít megérteni a Vállalat politikáját és az etikus magatartás fontosságát folyamatos sikerünk érdekében. Minden, ami az Amphenol - egy sikeres, ügyfelei iránt elkötelezett vállalat, a közösség egyik vezető szereplője, az embereket tisztelő emberek vállalata - mindannyiunk magas szintű etikus magatartásától függ.

Az Amphenol követi a törvényeket és az üzleti gyakorlatot működési helyszínén, akár az Egyesült Államokban, akár a világ bármely más országában. Ez azt jelenti, hogy a jelen Kódexben meghatározott előírások és irányelvek minden vállalatunkra és alkalmazottunkra egyformán vonatkoznak, függetlenül attól, hogy hol folytatunk üzleti tevékenységet.

Kódexünk iránymutatásokat, irányelveket és forrásokat biztosít, de soha nem tud lefedni minden felmerülő helyzetet. Ha kérdése van, vagy nem biztos abban, hogy mit kell tennie egy adott helyzetben, kérjük, forduljon a vezetőjéhez vagy az Amphenol Jogi Osztályához (LegalDepartment@amphenol.com). Biztosítjuk, hogy minden megkeresést a lehető legbizalmasabban kezelünk.

1. TÖRVÉNYEK, SZABÁLYOK ÉS ELŐÍRÁSOK BETARTÁSA

Az Amphenol alkalmazottainak, tisztségviselőinek és igazgatóinak tiszteletben kell tartaniuk és be kell tartaniuk minden olyan törvényt, szabályt és előírást, amely arra az üzletre vonatkozik, amelyben részt vesznek. Az alábbiakban a törvények néhány konkrét területét ismertetjük. Meg kell értenie, hogy nem ezek az egyetlen területek, amelyekkel foglalkoznia kell - a törvények minden területével nem foglalkozik külön a Kódexünk, de ettől függetlenül be kell tartania azokat. Azt is tudomásul kell vennie, hogy a Vállalatnak sok esetben részletesebb szabályzata van az alábbi témakörökkel kapcsolatban. Öntől elvárjuk, hogy konzultáljon a Vállalat minden ilyen szabályzatáról, és tartsa be azokat.

a. Belfentes kereskedelem elleni küzdelem

A belfentes kereskedelem illegális és etikátlan. Az Egyesült Államok szövetségi és állami értékpapírtörvényei (valamint számos más ország törvényei) tiltják az értékpapírok lényeges, nem nyilvános információk alapján történő vételét vagy eladását. Szinttől függetlenül, azok a személyek, akik az Amphenollal vagy bármely más vállalkozással kapcsolatos lényeges, nem nyilvános információkról tudnak, sem közvetlenül, sem közvetve nem használhatják fel ezeket a lényeges, nem nyilvános információkat az Amphenol vagy bármely más vállalat értékpapírjainak vásárlásához vagy eladásához. Azok a személyek, akiknek tilos az értékpapírokat megvásárolni vagy eladni, mert lényeges, nem nyilvános információ birtokában vannak, a nevében más személy sem adhat el vagy vásárolhat értékpapírokat. Bármely más személy által a nevükben végrehajtott vásárlás vagy eladás az ő számlájukra írható. A lényeges, de nem nyilvános információk nem hozhatók nyilvánosságra az Amphenolon kívüli személyekkel (beleértve a rokonokat, barátokat vagy üzleti partnereket), függetlenül attól, hogy milyen célból történik a nyilvánosságra hozatal, amíg a vállalat felhatalmazott tisztviselői nem tájékoztatják megfelelően a nyilvánosságot az információkról. A lényeges információ olyan információ, amelyet a befektető fontosnak tartana egy értékpapír megvásárlásáról vagy eladásáról szóló döntés meghozatalakor, mint például a pénzügyi

eredmények, új termékek, jelentős fúzió vagy felvásárlás stb. Ha bármilyen kérdése van a lényeges, nem nyilvános információk helytelen felhasználásával vagy nyilvánosságra hozatalával kapcsolatban, kérjük, forduljon az Amphenol Jogi Osztályához (LegalDepartment@amphenol.com).

b. Trösztellenes rendelkezések

Az Amphenol keményen dolgozik azért, hogy üzletet nyerjen és kiemelkedő szolgáltatást nyújtson. Ugyanakkor nem engedélyezzük a vállalat egyetlen alkalmazottjának semmi olyan tevékenységét, illetve semmilyen olyan megállapodást vagy megegyezést, amely bármilyen módon jogellenesen "korlátozza a kereskedelmet", azaz korlátozza a szabad versenyt. Ez magában foglal minden olyan megállapodást vagy megállapodást bármely versenytársunkkal, amely az árak, az értékesítési feltételek, a költségek, a nyereség rögzítésére vagy ellenőrzésére, a termelés korlátozására, a vevők, a területek vagy a termékek piacának felosztására irányul, stb. Az ilyen törvények megszegői pénzbírsággal és börtönbüntetéssel sújthatók. Ha bármilyen kérdése van azzal kapcsolatban, hogy valamely intézkedés vagy tervezett intézkedés sérti-e vagy fogja-e sérteni a kereskedelmi szabályokat, vagy bármilyen módon korlátozza-e a tisztességes versenyt, kérjük, forduljon az Amphenol Jogi Osztályához (LegalDepartment@amphenol.com).

c. Megvesztegetés-elleni küzdelem

Az Egyesült Államok külföldi korrupciós gyakorlatokról szóló törvénye, valamint más olyan joghatóságok hasonló törvényei, ahol a Társaság üzleti tevékenységet folytat, beleértve többek között az Egyesült Királyság megvesztegetés elleni törvényét, tiltja az Amphenol valamennyi vállalatának és tevékenységének, hogy bármilyen nem megfelelő kifizetést vagy kifizetési ajánlatot tegyen készpénzben vagy készpénzzel egyenértékű fizetőeszközzel, illetve bármi mással annak érdekében, hogy üzleti vagy más kedvező bánásmódot kapjon vagy tartson fenn, vagy hogy elkerülje a bírságot vagy büntetést. Ezek a törvények azt is megtiltják az Amphenolnak, hogy kifizetéseket (beleértve a jutalékokat is) teljesítsen harmadik feleknek, akik viszont kormányzati tisztviselőknak vagy más harmadik félnek fizetnek azért, hogy üzletet szerezzenek vagy megtartsanak. E törvények megsértése pénzbírságot és börtönbüntetést vonhat maga után. Ha bármilyen kérdése van a megvesztegetés elleni törvényekkel kapcsolatban, kérjük, forduljon az Amphenol jogi osztályához (LegalDepartment@amphenol.com).

d. Exportellenőrzés

Az exportellenőrzési törvényei, rendeletei és szankciói, amelyeket az Egyesült Államok Külügyminisztériuma (Nemzetközi fegyverkereskedelmi szabályzat (ITAR)), az Egyesült Államok Kereskedelmi Minisztériuma (Exportigazgatási szabályok (EAR)), az Egyesült Államok Pénzügyminisztériuma és az Egyesült Államok Vám- és Határvédelmi Hivatala szabályozzák a termékek, technológiák és szolgáltatások kivitelét, újra kivitelét és átadását meghatározott személyek, rendeltetési helyek, szervezetek és végfelhasználások számára. Minden export-, reexport- és transzfertevékenységet, beleértve az Amphenol üzleteiből vagy leányvállalataiból származó vagy azok által ellenőrzött műszaki információk, szolgáltatások, termékek és kapcsolódó termékek exportját, az Egyesült Államok és a vonatkozó helyi exportellenőrzési törvények és rendeletek betartásával kell végezni. Az alkalmazottaknak az exportálás előtt egyeztetni kell a vállalat exportellenőrzési irányelveivel és eljárásaival, illetve a és a vonatkozó helyi törvényekkel, rendeletekkel és szankciókkal. Ha bármilyen kérdése van az exportellenőrzési törvényekkel vagy irányelvekkel kapcsolatban, kérjük, forduljon az Amphenol jogi osztályához (LegalDepartment@amphenol.com).

e. Környezetvédelem, egészség és biztonság

Elköteleztünk vagyunk a környezet védelme és a működésünk helyszínéül szolgáló közösségekre gyakorolt lehetséges negatív hatások minimalizálása mellett. Felismerjük kollektív felelősségünket, hogy a környezet tisztán és biztonságban tartását szem előtt tartva kell dolgozunk a jövő generációi érdekében. Ennek megfelelően az Amphenol betartja azon országok és közösségek környezetvédelmi törvényeit és előírásait, ahol működést folytat. Emellett biztonságos és egészséges munkakörnyezetet kívánunk biztosítani minden alkalmazottunk számára. Az Amphenol alkalmazottainak be kell tartaniuk azon országok és közösségek vonatkozó biztonsági és egészségügyi törvényeit és előírásait, ahol működünk, valamint a Vállalat által kiadott kapcsolódó szabályokat, előírásokat és eljárásokat, beleértve az egyes munkakörök veszélyeinek megértését és a megfelelő egyéni védőeszközök viselését. Ha bármely munkavállaló tudomást szerez valamilyen olyan műveletről, amely nem biztonságos, vagy amely nem tartja be a helyi törvényeket és rendeleteket vagy a vállalat kapcsolódó

követelményeit, vagy amely nem felel meg azon országok szabályainak, ahol működnek, azonnal értesítenie kell a vezetőjét vagy az Amphenol Jogi Osztályát (LegalDepartment@amphenol.com).

f. Emberkereskedelem és rabszolgaság ellenes törvény

Az Amphenol szigorúan tiltja az emberkereskedelmet és a rabszolgaságot minden tevékenységében a Felelős Üzleti Szövetségben (RBA) való tagságunk, a magatartási kódex betartása, valamint a globális emberi jogi politikánk és a beszállítói felelős munkaügyi politikánk révén. Az Amphenol felismeri, hogy a globális ellátási láncok alapot adhatnak az emberkereskedelem és a rabszolgaság feltételeinek kialakulásához, és megköveteli, hogy alkalmazottai, tisztségviselői, igazgatói, alvállalkozói, beszállítói és ügynökei aktívan törekedjenek e kockázat csökkentésére és megelőzésére azáltal, hogy éberek maradnak az ellátási láncok tekintetében, és kitartóan betartják a Beszállítói magatartási kódexünket és a Beszállítói felelős munkaügyi politikánkat. Az Amphenol azért vezette be ezeket a politikákat, hogy segítsen biztosítani, hogy a munkavállalók ne legyenek kitéve a kényszermunka, a kötelező, a rabszolgasorba helyezett vagy a lekötött munka semmilyen formájának, és hogy minden munka önkéntes alapon működjön.

g. Emberi jogok

Tiszteletben tartjuk valamennyi érdekelt fél jogait, beleértve az ügyfeleket, a munkavállalókat, a beszállítókat, a működési helyünkön élő közösségeket és az emberiséget világszerte. Elköteleztünk vagyunk az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai, az ENSZ üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó elvei, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozata mellett. Az Amphenol megvizsgálja tevékenységét és beszállítói láncát az emberi jogi hatások azonosítása végett és a korrekciós intézkedéseket dolgoz ki a kapcsolódó kockázatok kiküszöbölése érdekében. Az Amphenol alkalmazottai elszámoltathatók Kódexünk alapján, amelynek célja, hogy a cselekvéseket és döntéseket összehangolja a vállalati értékekkel. Az Amphenol beszállítóira és üzleti partnereire hasonló követelmények vonatkoznak, amelyeket a Beszállítói magatartási kódexünk és a Beszállítói felelős munkaügyi szabályzatunk tartalmaz.

2. KÖRNYEZETVÉDELMI, SZOCIÁLIS ÉS KORMÁNYZÁS (ESG)

Az Amphenol elkötelezett a fenntarthatóságot és a társadalmi felelősségvállalást elősegítő programok és gyakorlatok bevezetése mellett, miközben folyamatosan javítja a termékek minőségét és megbízhatóságát. Ezeket a tevékenységeket továbbra is integrálni kell az Amphenol üzleti folyamataiba, mérnöki rendszereibe és termékterveibe. Ennek megfelelően az Amphenol továbbra is folytatja a következő tevékenységeket:

- Kiegyensúlyozott szakpolitikák kidolgozása, amelyek célja a környezet védelme, miközben támogatja az innovációt és a vállalati növekedést.
- Olyan folyamatok kialakítása, amelyek biztosítják, hogy az Amphenol termékei, műveletei és szolgáltatásai megfeleljenek a vonatkozó törvényeknek és szabályozásoknak.
- A vállalat ESG-elveinek és más alkalmazandó politikáknak az üzleti és döntéshozatali folyamatokba való integrálása.
- Belső szerepek és felelőségek kijelölése az ESG programokhoz, és megfelelő képzés biztosítása a személyzet számára.
- Az emberkereskedelem minden formájának tiltása, valamint a kényszermunka és a gyermekmunka alkalmazását a vállalat valamennyi tevékenységében, valamint globális ellátási láncunkban.
- Az érdekelt felek megfelelő és szükség szerinti tájékoztatása a vállalat ESG-erőfeszítéseiről.
- Rendszeres teljesítményértékelés és a folyamatos fejlődés biztosítása

3. ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

A Társaság alkalmazottainak, tisztségviselőinek és igazgatóinak lelkiismeretesen el kell kerülniük az összeférhetetlenséget vagy annak látszatát a Társaság érdekeit illetően. "Összeférhetetlenség" akkor áll fenn, ha az egyén magánérdekei bármilyen módon ütköznek vagy ellentétesek (vagy akár csak látszólag is ütköznek vagy ellentétesek) a Társaság érdekeivel. Összeférhetetlenségi helyzet akkor állhat elő, ha egy alkalmazott, tisztségviselő vagy igazgató olyan lépéseket tesz vagy olyan érdekei vannak, amelyek megnehezítik a Társaság munkájának objektív és hatékony elvégzését a Társaság érdekeinek szem előtt tartásával.

Összeférhetetlenség akkor is felmerülhet, ha egy alkalmazott, tisztségviselő vagy igazgató, vagy ha családtagja a Társaságnál betöltött pozíciójából adódóan helytelen személyes előnyökhöz jut, akár a Társaságtól, akár harmadik féltől kapja azokat.

Az összeférhetetlenség a Társaság politikája alapján tilos, kivéve, ha az összeférhetetlenségi helyzetet (i) igazgatósági tag esetében az Igazgatótanács ("Igazgatótanács"), (ii) a Társaság bármely tisztségviselője esetében az elnök-vezérigazgató vagy az Igazgatótanács, és (iii) a Társaság bármely más alkalmazottja esetében az elnök-vezérigazgató vagy a Társaság bármely részlegének elnöke jóváhagyta. Minden olyan ügylet, amelyben a Társaságnak, mint egyik félnek, és egy alkalmazottnak, tisztségviselőnek vagy igazgatónak, illetve közvetlen családtagjának, mint második félnek közvetlen vagy közvetett anyagi érdekeltisége van, a fentiek szerint felülvizsgálatra és jóváhagyásra szorul. Minden ilyen tervezett ügyletet jelenteni kell a Társaság jogtanácsosának, aki szükség szerint és megfelelően jelentést tesz az ügyről és megállapításairól. Az igazgatótanács által felülvizsgálandó ügyletben érdekelt bármely igazgató köteles kivonni magát a felülvizsgálati és jóváhagyási folyamatból. Bármely ilyen felülvizsgálatot követően az Igazgatóság eldönti, hogy az ilyen ügylet megfelel-e a Társaság és részvényesei érdekeinek, vagy nem ellentétes-e azokkal, figyelembe véve, hogy a javasolt, kapcsolt féllel kötött ügylet feltételei nem kedvezőtlenebbek-e a Társaság számára, mint a független harmadik felekkel elérhető feltételek.

Az összeférhetetlenségek nem mindig egyértelműek. Ha kérdése van, konzultáljon a vezetőjével vagy az Amphenol jogi osztályával, LegalDepartment@amphenol.com.

4. VÁLLALATI LEHETŐSÉG

Az alkalmazottak, tisztségviselők és igazgatók számára tilos (a) olyan lehetőségeket maguknak, illetve barátjuknak vagy családtagjuknak elsajátítani, amelyek valójában a Társasághoz tartoznak, pl. olyan lehetőségeket, amelyek a Társaság tulajdonának, információinak vagy pozíciójának felhasználásával fedeztek fel; (b) a Társaság tulajdonát, információit vagy pozícióját személyes haszonszerzésre használni; és (c) a Társasággal versenyezni. Az alkalmazottak, tisztségviselők és igazgatók kötelesek a Társasággal szemben a Társaság jogos érdekeit előmozdítani, amikor erre lehetőség nyílik.

5. TITOKTARTÁS ÉS SZELLEMI TULAJDON

Az alkalmazottaknak, tisztségviselőknek és igazgatóknak titokban kell tartaniuk a Társaság vagy bármely olyan beszállító, ügyfél vagy más harmadik fél által rájuk bízott nem nyilvános információkat, aki titoktartási megállapodást köt a Társasággal, kivéve, ha a közzétételt az elnök-vezérigazgató vagy az Amphenol jogi osztálya engedélyezi, vagy ha azt a törvény előírja. Az alkalmazottaknak, tisztségviselőknek és igazgatóknak konzultálniuk kell az Amphenol jogi osztályával, ha úgy vélik, hogy jogi kötelezettségük van a vállalat bizalmas információinak vagy a beszállítótól, ügyféltől vagy más harmadik féltől szerzett bizalmas információknak a nyilvánosságra hozatalára.

A Társaság számos bizalmas információval és szellemi tulajdonnal rendelkezik. A "bizalmas információ" magában foglal minden olyan nem nyilvános információt (beleértve az elektronikus és a hagyományos írásos formában tárolt információkat is), amely a Társaság versenytársai vagy más harmadik felek számára hasznos lehet, vagy amely nyilvánosságra kerülése esetén káros lehet a Társaságra, annak beszállítóira, ügyfeleire vagy más harmadik felekre nézve. A "szellemi tulajdon" magában foglalja a Vállalat valamennyi találmányát, felfedezését, tervét, know-how-ját, ötletét, valamint az ilyen tárgyakra vonatkozó valamennyi bejegyzett vagy be nem jegyzett jogot, beleértve a szabadalmakat, védjegyeket, üzleti titkokat és szerzői jogokat. Bizalmas információink és szellemi tulajdonunk kiterjedhet üzleti titkokra és know-howra, új terméktervezésekre, a termékeinkkel kapcsolatos műszaki információkra, illetve az új termékek vagy gyártási folyamatok fejlesztésére, valamint belső pénzügyi vagy költségszámítási adatokra, a beszállítókra, ügyfelekre vagy

alkalmazottakra vonatkozó adatokra és a Vállalat tervezett tranzakcióival kapcsolatos információkra. Ezeket az információkat bizalmasan kell kezelni. Nem adhatók át a Vállalaton kívülre sem postai úton, sem elektronikus úton, illetve nem vihetők ki fizikailag a Vállalatból a Vállalat egyik tisztviselőjének vagy az Amphenol Jogi Osztályának jóváhagyása nélkül. Hacsak a helyi törvények másként nem rendelkeznek, a Vállalatnál végzett munka során kifejlesztett és a Vállalat üzleti tevékenységével kapcsolatos vagy a Vállalat erőforrásainak felhasználásával kifejlesztett valamennyi szellemi tulajdon a Vállalat tulajdonát képezi.

Bizalmas információk nem adhatók át senkinek a Vállalaton kívül, illetve olyan munkavállalónak, akinek nyilvánvalóan nem "kell" ismernie ezeket az információkat a munkája elvégzéséhez. A bizalmas információk nagyon fontosak és védelmet igényelnek. A harmadik fél vagy bármely alkalmazott szellemi tulajdonát nem szabad a Vállalat javára felhasználni a harmadik fél vagy alkalmazott engedélye és a Vállalat írásbeli felhatalmazása nélkül.

6. ADATVÉDELEM

Elköteleztünk vagyunk a szervezetünk által feldolgozott személyes adatok védelme és biztonsága mellett. Ezen túlmenően ezen adatok védelmére vonatkozó kötelezettségeinket azon joghatóságok törvényei és rendelkezései írják elő, amelyekben működünk. Ez magában foglalja az alkalmazottainkkal és ügyfeleinkkel kapcsolatos személyes adatokat is. Ennek érdekében a Társaság alkalmazottai, tisztségviselői és igazgatói kötelesek:

- Biztosítani az általunk létrehozott, kapott, karbantartott vagy továbbított személyes adatok biztonságát;
- Védekezni az ilyen személyes adatok biztonságát fenyegető veszélyek ellen;
- Betartani a személyes adatokhoz való hozzáféréssel és tárolással kapcsolatos valamennyi követelményt, különösen, ha távolról vagy a vállalat telephelyén kívül dolgozik; és
- Védekezni az ilyen személyes adatok olyan felhasználása vagy nyilvánosságra hozatala ellen, amelyet az alkalmazandó adatvédelmi vagy biztonsági törvények nem engedélyeznek vagy nem írnak elő.

Ennek érdekében a Társaság alkalmazottai, tisztségviselői és igazgatói kötelesek követni a Társaság által a személyes adatok adminisztratív, fizikai és technikai védelmére bevezetett irányelveket és eljárásokat, valamint az ilyen adatok védelmére vonatkozó jogszabályokat.

7. TISZTESSÉGES ÜZLETELÉS

Arra törekszünk, hogy tisztességesen és becsületesen felülmúljuk versenytársainkat. A versenyelőnyöket a kiváló teljesítményen keresztül keressük, soha nem etikátlan vagy illegális üzleti gyakorlatok révén. Tilos a védett információk ellopása, a tulajdonos beleegyezése nélkül megszerzett üzleti titok birtoklása, vagy más vállalatok korábbi vagy jelenlegi alkalmazottai által történő ilyen felfedésre való ösztönzés.

Minden alkalmazottnak, tisztségviselőnek és igazgatónak törekednie kell arra, hogy tisztességesen bánjon a Társaság ügyfeleivel, beszállítóival, versenytársaival, tisztségviselőivel és alkalmazottaival. Senki sem használhat ki senkit tisztességtelenül manipulációval, elhallgatással, bizalmas információval való visszaéléssel, lényeges tények hamis bemutatásával vagy más tisztességtelen kereskedelmi gyakorlattal.

8. A VÁLLALATI VAGYON VÉDELME ÉS MEGFELELŐ FELHASZNÁLÁSA

Az alkalmazottaknak, tisztségviselőknek és igazgatóknak védeniük kell a Társaság eszközeit, és biztosítaniuk kell azok hatékony felhasználását. A lopás, a gondatlanság és a pazarlás közvetlen hatással van a Társaság jövedelmezőségére. A vállalat eszközeit csak törvényes üzleti célokra szabad felhasználni. A Társaság pénzeszközeinek vagy eszközeinek bármilyen törvénytelen, helytelen vagy etikátlan célra történő felhasználása szigorúan tilos. Ide tartoznak (i) az áruk és/vagy szolgáltatások túlzott mértékű kifizetései, valamint (ii) a kapcsolt feleknek történő olyan áruk és/vagy szolgáltatások kifizetései, amelyeket nem hagytak jóvá a jelen szabályzatban leírtak szerint.

Az Amphenol politikája, hogy pontos nyilvántartást vezessen, amely hűen tükrözi a Társaság eszközeinek átruházását és elidegenítését. A Társaság semmilyen célra nem vehet nyilvántartásba fel nem jegyzett vagy nyilvántartásba nem vett pénzeszközöket vagy vagyontárgyakat. Az alkalmazottaknak gondoskodniuk kell arról, hogy a Vállalat minden vagyonát megvédjék és megfelelően nyilvántartásba vegyék, és ha a Vállalaton kívül használják fel, időben visszaszolgáltassák.

Az alkalmazottak, tisztségviselők és igazgatók nem fogadhatnak el kifizetéseket, készpénzzel-egyenértékű kifizetéseket vagy jelentős ajándékokat/szórakoztató juttatásokat kormányzati tisztviselőktől, ügyfelektől, szállítóktól vagy bármely más, a vállalat üzleti tevékenységével kapcsolatos, nem vállalati forrásból.

9. PÉNZÜGYI ELLENŐRZÉSEK

Az alkalmazottaknak meg kell győződniük arról, hogy a vállalat nevében teljesített kifizetéseket a vonatkozó vállalati politikával és eljárásokkal összhangban hagyják jóvá, és azokat a megfelelő és pontos dokumentumokkal igazolva teljesítik. Az alkalmazottaknak, tisztségviselőknél és igazgatóknál biztosítaniuk kell, hogy a Társaság által fizetett étkezési, utazási, szórakozási vagy egyéb üzleti kiadásokra vonatkozó üzleti költségtérítéseket a Társaság által fizetett étkezések, utazások és egyéb üzleti kiadások tekintetében helyesen és pontosan jelentik és jóváhagyják a vonatkozó társasági irányelvekkel és eljárásokkal összhangban.

10. FOGLALKOZTATÁSI GYAKORLAT

A Társaság szándéka, hogy megfeleljen a helyi tisztességes munkaügyi normáknak, a védett munkaügyi követelményeknek, a biztonsági és egészségügyi normáknak, beleértve, de nem kizárólagosan a gyermekmunkát, a munkaidőt, a minimálbért, a túlórákat, a törvényes juttatásokat, az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyalásokat. Az Amphenol tiszteltetben tartja minden munkavállaló azon jogát, hogy megtorlástól való félelem nélkül, saját választása szerinti szakszervezetet alapíthasson és ahhoz csatlakozhasson.

Az Amphenol egy olyan munkáltató, amely egyenlő esélyt nyújt a felvétel, az előléptetés és szükség esetén a felmondás tekintetében.

Az Amphenol nem tolerálja a zaklatás semmilyen formáját, beleértve, de nem kizárólagosan a faji hovatartozás, bőrszín, életkor, fogyatékoság, vallás, nem, szexuális irányultság, nemi identitás vagy kifejezés tekintetében, valamint nem tolerálja a nem megfelelő megjegyzéseket vagy sértő cselekedeteket egyetlen alkalmazottja, tisztviselője vagy igazgatója részéről sem.

Az Amphenol nem tolerálja az illegális drogfogyasztást. Az Amphenol nem engedélyezi illegális vagy ellenőrzött szerek használatát, eladását, átadását vagy birtoklását senki által a Vállalat területén vagy a Vállalat ügyeiben.

Az Amphenol szívesen fogad kérdéseket a Vállalattal, a vállalat irányelveivel és eljárásaival, stratégiáinkkal és céljainkkal, valamint a vállalat által elért eredményekkel kapcsolatban. Az Amphenol bátorítja az alkalmazottakat, tisztviselőket és igazgatókat, hogy tegyenek javaslatokat a Vállalat fejlesztésére.

11. FELELŐS ÁSVÁNYI ANYAGOK

Az Amphenol elkötelezett amellett, hogy bizonyos fémeket, amelyek beépülnek termékeinkbe és szükségesek azok működéséhez, felelősségteljesen szerezzük be. Igyekszünk, hogy termékeink ne tartalmazzanak tantált, ónt, volfrámot vagy aranyat (3TG), amelyek a Dodd-Frank törvény 1502. szakasza szerinti konfliktusövezetekben kitermelt ércekből származhatnak, vagy az Európai Unió konfliktusos ásványi anyagokról szóló rendelete szerinti konfliktus által érintett és magas kockázatú területeken (CAHRA) kitermelt ércek. A konfliktusövezetekből vagy CAHRA-övezetekből származó ásványok, amelyek az adott földrajzi területeken folyamatban lévő konfliktusokat támogatják, konfliktusos ásványoknak nevezhetők.

Úgy tűnik, hogy a konfliktusos ásványi anyagok bányászatából származó bevételek hozzájárulhatnak a fegyveres konfliktusokhoz és az emberi jogok megsértéséhez. Az Amphenol támogatja azon kezdeményezéseket, melyek csökkentik az ilyen fegyveres konfliktusok és emberi jogi visszaélések finanszírozását, valamint az Egyesült Államokban a tőzsdén jegyzett vállalatokra vonatkozó

szabályozásokkal összhangban az Amphenol olyan programokat, gyakorlatokat és irányítási rendszert vezetett be, amelyek összhangban vannak a Felelős Ásványok Kezdeményezéssel és az OECD Átvilágítási Iránymutatás a konfliktus sújtotta és magas kockázatú területekről származó ásványok felelős ellátási láncjaihoz című dokumentumával. Ezek céljai a következők:

- Megfelelő bizonyossággal igazolni, hogy a beszállítóktól vásárolt és a termékeiben felhasznált 3TG-eket és bizonyos más, a felelős ásványi anyagokra vonatkozó kezdeményezésben meghatározott ásványi anyagokat felelősségteljesen szerezte be.
- szükség szerint megfelelő nyilvántartást vezetni a beszállítói ellenőrzésekről a belső és/vagy külső auditáláshoz.
- belső szerepeket és felelősségi köröket kijelölni, valamint megfelelő képzést biztosítani a személyzet számára e programok, gyakorlatok és rendszerek irányítása érdekében
- szükség szerint tájékoztatni az érdekelt feleket a vállalat erőfeszítéseiről.

12. PÉNZÜGYI BESZÁMOLÁSI ÉS SZÁMVITELI PANASZOK

Nyilvános társaságként kritikus fontosságú, hogy a Társaságnak az Egyesült Államok Értékpapír- és Tőzsd felügyeletéhez benyújtott bejelentései pontosak és időszerűek legyenek.

A Társaságnál betöltött pozíciójuktól függően az alkalmazottak, tisztségviselők vagy igazgatók felkérését kaphatnak arra, hogy szükséges információkat adjanak annak biztosítására, hogy a Társaság nyilvános jelentései teljeseek, tisztességesek és érthetőek legyenek. A Társaság elvárja, hogy az alkalmazottak, tisztségviselők és igazgatók nagyon komolyan vegyék ezt a felelősséget, és hogy a Társaság nyilvános közzétételi követelményeivel kapcsolatos megkeresésekre gyors és pontos válaszokat adjanak.

A Társaság politikája és gyakorlata az, hogy megfeleljen a Társaságra vonatkozó pénzügyi beszámoló és számviteli előírásoknak. Ha a Társaság bármely alkalmazottjának, tisztségviselőjének vagy igazgatójának aggályai vagy panaszai vannak a Társaság megkérdőjelezhető számviteli vagy könyvvizsgálati ügyeivel kapcsolatban, akkor arra ösztönözzük, hogy ezeket az aggályokat vagy panaszokat (névtelenül, bizalmasan vagy más módon) haladéktalanul juttassa el a vezetőjéhez, az Amphenol jogi osztályához (LegalDepartment@amphenol.com) vagy az Amphenol Integrity Line-hoz. Az Amphenol Integrity Line-nak névtelenül is be lehet nyújtani a panaszokat. Ha a benyújtott aggályok vagy panaszok bizalmas kezelést igényelnek, beleértve a bejelentő személyazonosságának névtelenül tartását, akkor ezt a bizalmas kezelést az alkalmazandó törvények, rendeletek vagy jogi eljárások függvényében megvédjük.

Hamis vagy mesterséges bejegyzések, beleértve a hamis dokumentációval alátámasztott tranzakciókat, amelyek célja a tranzakció címzettjének, eredetének vagy céljának elrejtése, semmilyen okból nem szerepelhetnek a Vállalat könyveiben és nyilvántartásaiban.

13. BÁRMILYEN ILLEGÁLIS VAGY ETIKÁTLAN MAGATARTÁS JELENTÉSE

A munkavállalókat arra ösztönözzük, hogy beszéljenek feletteseikkel, vezetőikkel vagy a vállalat más megfelelő munkatársával, beleértve az Amphenol jogi osztályát is, a megfigyelt vagy feltételezett illegális vagy etikátlan viselkedésről, és ha kétség merül fel, az adott helyzetben a legjobb cselekvési módokról. Azoknak az alkalmazottaknak, tisztségviselőknek és igazgatóknak, akik aggódnak amiatt, hogy a jelen Kódex megsértése vagy a Vállalat alkalmazottai, tisztségviselői vagy igazgatói által tanúsított egyéb illegális vagy etikátlan magatartás történt vagy történhet, fel kell venniük a kapcsolatot felettesükkel vagy vezetőjükkel. Ha egy munkavállaló nem tartja helyénvalónak, vagy nem szívesen fordul feletteséhez vagy vezetőjéhez aggályaival vagy panaszaival, akkor az Amphenol jogi osztályához (LegalDepartment@amphenol.com), az igazgatótanács auditbizottságához fordulhat (Board@amphenol.com), vagy az Amphenol Integrity Line-hoz küldheti el az aggályait. Az Amphenol Integrity Line-hoz történő beadványok névtelenül is benyújthatók. Ha a benyújtott aggályok vagy panaszok bizalmas kezelést igényelnek, beleértve a bejelentő személyazonosságának névtelenül tartását, akkor ezt a bizalmas kezelést az alkalmazandó törvények, rendeletek vagy jogi eljárások függvényében megvédjük.

14. A MEGTORLÁS TILALMA

Az Amphenol nem engedélyez semmilyen megtorlást olyan jóhiszemű bejelentésekkel vagy panaszokkal szemben, amik a jelen Kódex megsértésével vagy más illegális vagy etikátlan magatartással kapcsolatosak.

15. MÓDOSÍTÁS, KIEGÉSZÍTÉS ÉS LEMONDÁS

Ezt a Kódexet az Igazgatóság módosíthatja, kiegészítheti vagy lemondhatja, és a lemondást az Igazgatóság kijelölt bizottsága is megteheti, az 1934. évi értékpapírtőzsdei törvény (Securities Exchange Act of 1934) és az annak alapján hozott szabályok, valamint a New York-i Értéktőzsde alkalmazandó szabályai és szabványai szerinti közzétételt és egyéb rendelkezéseket figyelembe véve.

16. A SZABÁLYZATI RENDELKEZÉSEK BE NEM TARTÁSA

Ha egy alkalmazott, tisztviselő vagy igazgató nem tartja be e kódex rendelkezéseit, az a szabálysértő cselekményeiből eredő polgári vagy büntetőjogi felelősségen túlmenően fegyelmi eljárást vonhat maga után, beleértve a felmondást is. Az Amphenol Humánerőforrás Osztályát értesítik az ilyen intézkedésekkel kapcsolatban indított vizsgálatokról, és részt vesznek azokban.

ZÁRÓSZÓ

Felhívjuk figyelmét, hogy ez a kódex nem terjed ki konkrétan minden magatartásformára, és nem ad választ az összes felmerülő kérdésre. Ha kétségei vannak afelől, hogy meg kell-e tennie valamit, a legjobb, ha a következő kérdést teszi fel magának: „Ha megteszem azt a lépést, és az nyilvánosságra kerül, az Amphenolt vagy engem zavarba hozna, vagy fegyelmi eljárás alá vonna?”. Ha a válasz igen, ne tegye meg! Ha nem biztos benne, kérjen tanácsot feletteseitől vagy az Amphenol jogi osztályától, vagy jelezze az Amphenol Integrity Line-on.