

## AMPHENOL VÁLLALAT ÜZLETI MAGATARTÁSI ÉS ETIKAI KÓDEX

Az Amphenol olyan világszerte lévő vállalatokból áll, amelyeknek egy közös célja 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](mailto: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. Bennfentes kereskedelem elleni küzdelem

A bennfentes kereskedelem egyaránt törvénytelen és etikátlan. Az Egyesült Államok szövetségi és állami értékpapír-jogszabályai (valamint számos más ország jogszabályai) tiltják az értékpapírok olyan információk alapján történő vételét vagy eladását, amelyek lényegesek, de nem nyilvánosak. A lényeges, nem nyilvános információ olyan nyilvánosságra nem hozott információ, amelyet egy befektető fontosnak tartana annak eldöntésében, hogy értékpapírt vásároljon vagy eladjon, például pénzügyi eredmények, új termékek, jelentős fúzió vagy felvásárlás stb. esetében. Függetlenül a beosztásuktól, azok a személyek, akik az Amphenolhoz vagy bármely más vállalkozáshoz kapcsolódó lényeges, nem nyilvános információk birtokában vannak, sem közvetlenül, sem közvetve nem használhatják fel az ilyen lényeges, nem nyilvános információkat az Amphenol vagy bármely más vállalat értékpapírjainak vételére vagy eladására. Azok a személyek, akiknek tilos értékpapírokat vásárolniuk vagy eladniuk, mert lényeges, nem nyilvános információk birtokában vannak, nem bízhatnak meg más személyt az értékpapírok nevében történő vásárlásával vagy eladásával. Bármely, más személy által nevükben végrehajtott vásárlás vagy eladás nekik tulajdonítható. A lényeges, nem nyilvános információkat nem szabad az Amphenolon kívüli személyeknek (beleértve rokonokat, barátokat vagy üzleti partnereket) közölni, függetlenül attól, hogy milyen célból történne az ilyen közzététel, mindaddig, amíg a vállalat

felhatalmazott tisztviselői az információt megfelelően nyilvánosságra nem hozták. Ha bármilyen kérdése van a lényeges, nem nyilvános információk nem megfelelő felhasználásával vagy közzétételével kapcsolatban, kérjük, vegye fel a kapcsolatot az Amphenol jogi osztályával [LegalDepartment@amphenol.com](mailto:LegalDepartment@amphenol.com).

#### **b. Trösztellenes rendelkezések**

Az Amphenol mindent megtesz az üzleti lehetőségek megszerzése és a kiemelkedő szolgáltatás nyújtása érdekében. Ugyanakkor nem engedélyezünk olyan cselekményt a vállalat egyetlen alkalmazottja részéről sem, illetve olyan megállapodást vagy megegyezést, amely bármilyen módon jogellenesen „korlátozza a kereskedelmet”, azaz gátolja a szabad versenyt. Ide tartozik minden olyan megegyezés vagy megállapodás versenytársainkkal, amelynek célja az árak, az értékesítési feltételek, a költségek vagy a nyereség rögzítése vagy szabályozása, a termelés korlátozása, illetve a vevők, a területek vagy a termékek piacának felosztása stb. Ezeknek a törvényeknek a megsértése pénzbírsággal és börtönbüntetéssel járhat. Ha bármilyen kérdése van azzal kapcsolatban, hogy egy adott cselekmény vagy tervezett cselekmény megsérti-e vagy meg fogja-e sérteni a kereskedelmi szabályokat, vagy bármilyen módon korlátozza-e a tisztességes versenyt, kérjük, vegye fel a kapcsolatot az Amphenol jogi osztályával ([LegalDepartment@amphenol.com](mailto:LegalDepartment@amphenol.com)).

#### **c. Megvesztegetés-elleni küzdelem**

Az Egyesült Államok külföldi korrupciós gyakorlatokról szóló törvénye (Foreign Corrupt Practices Act), valamint a Társaság üzleti tevékenységét folytató egyéb joghatóságok hasonló törvényei – ideértve többek között az Egyesült Királyság megvesztegetésről szóló törvényét (UK Bribery Act) – megtiltják az Amphenol valamennyi vállalatának és üzleti egységének, hogy üzleti lehetőségek vagy egyéb kedvező elbánás megszerzése vagy megtartása, illetve bírság vagy szankció elkerülése érdekében bármilyen nem megfelelő kifizetést vagy kifizetési ajánlatot tegyen készpénzben, készpénz-egyenértékben vagy bármilyen más módon. Ezek a törvények megtiltják az Amphenol számára továbbá, hogy kifizetéseket (beleértve a jutalékokat is) teljesítsen olyan harmadik felek részére, akik viszont kormánytisztviselőknek vagy más harmadik feleknek fizetnek üzleti lehetőségek megszerzése vagy megtartása érdekében. Ezen törvények megsértése bírságokhoz és szabadságvesztéshez vezethet, valamint károsíthatja az Amphenol hírnevét. Ha bármilyen kérdése van a megvesztegetés elleni törvényekkel kapcsolatban, kérjük, vegye fel a kapcsolatot az Amphenol jogi osztályával ([LegalDepartment@amphenol.com](mailto:LegalDepartment@amphenol.com)).

#### **d. Exportellenőrzés**

Az exportellenőrzési törvények, rendeletek és szankciók – ideértve az Egyesült Államok Külügyminisztériuma (International Traffic in Arms Regulations, ITAR), az Egyesült Államok Kereskedelmi Minisztériuma (Export Administration Regulations, EAR), az Egyesült Államok Pénzügyminisztériuma, valamint az Egyesült Államok Vám- és Határvédelmi Hivatala által végrehajtottakat is – szabályozzák a termékek, technológiák és szolgáltatások kijuttatását, újra kijuttatását és átadását kijelölt személyek, rendeltetési helyek, szervezetek és végfelhasználási célok felé. Minden kijuttatási, újra kijuttatási és átadási tevékenységet – beleértve az Amphenol üzleti egységeiből vagy leányvállalataiból származó, illetve azok által ellenőrzött műszaki információk, szolgáltatások, termékek és kapcsolódó cikkek kijuttatását is – az Egyesült Államok, valamint a vonatkozó helyi exportellenőrzési törvényeknek és rendeleteknek megfelelően kell végrehajtani. A munkavállalóknak az export előtt meg kell ismerkedniük a vállalat exportellenőrzési irányelveivel és eljárásaival, valamint a vonatkozó helyi törvényekkel, rendeletekkel és szankciókkal. Ha bármilyen kérdése van az exportellenőrzési törvényekkel vagy irányelvekkel kapcsolatban, kérjük, vegye fel a kapcsolatot a ([LegalDepartment@amphenol.com](mailto:LegalDepartment@amphenol.com)).

#### **e. Környezetvédelem, egészség és biztonság**

Elköteleztünk vagyunk a környezet védelme és a tevékenységünkkel érintett közösségekre gyakorolt esetleges negatív hatások minimalizálása iránt. Tisztában vagyunk azzal, hogy közös felelősségünk a környezet tisztaságának és biztonságának megőrzése a jövő generációi számára. Ennek megfelelően az Amphenol betartja azoknak az országoknak és közösségeknek a környezetvédelmi törvényeit és előírásait, ahol tevékenységet folytatunk. Emellett biztonságos és egészséges munkakörnyezetet

kívánunk biztosítani minden munkatársunk számára. Az Amphenol munkatársainak be kell tartaniuk a tevékenységünk helyszínénél szolgáló országok és közösségek vonatkozó biztonsági és egészségügyi törvényeit és előírásait, valamint a vállalat által kiadott kapcsolódó szabályokat, előírásokat és eljárásokat, ideértve az egyes munkakörök veszélyeinek megértését és a megfelelő egyéni védőeszközök viselését. Ha bármely munkavállaló olyan tevékenységről szerez tudomást, amely nem biztonságos, nem felel meg a helyi törvényeknek és előírásoknak vagy a vállalat vonatkozó követelményeinek, illetve nem felel meg a tevékenységünk helyszínénél szolgáló országok szabályzatainak, haladéktalanul értesítenie kell felettesét vagy az Amphenol jogi osztályát ([LegalDepartment@amphenol.com](mailto:LegalDepartment@amphenol.com)).

#### **f. Emberkereskedelem és rabszolgaság ellenes törvény**

Az Amphenol szigorúan tiltja az emberkereskedelmet, a rabszolgamunkát, a kényszermunkát és a gyermekmunkát minden üzleti tevékenységében és ellátási láncában. E gyakorlatok elleni irányelveinket a Globális Emberi Jogi Irányelvünk, a Beszállítói Magatartási Kódexünk és a Beszállítói Felelős Munkaügyi Irányelvünk tartalmazza, és azokat a Responsible Business Alliance (RBA) tagságunkon, valamint a szervezet Magatartási Kódexének betartásán keresztül érvényesítjük. Az Amphenol elismeri, hogy a globális ellátási láncok teret adhatnak az emberkereskedelem, a rabszolgotartás, a kényszermunka és a gyermekmunka kialakulásának, ezért megköveteli alkalmazottjaitól, tisztségviselőitől, igazgatóitól, alvállalkozóitól, beszállítóitól és ügynökeiktől, hogy aktívan törekedjenek a kockázat enyhítésére és megelőzésére azáltal, hogy éberren figyelik az ellátási láncokat, és szigorúan betartják a Beszállítói Magatartási Kódexünket és a Beszállítói Felelős Munkaügyi-politikánkat. Az Amphenol ezeket a politikákat annak biztosítása érdekében vezette be, hogy a munkavállalók ne legyenek kitéve semmilyen formájú kényszermunkának, kötelező munkának, rabszolgamunkának, szerződéses munkának vagy gyermekmunkának, és hogy minden munka önkéntes legyen.

#### **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. Fenntarthatóság**

Az Amphenol elkötelezett a fenntarthatóságot előmozdító programok és gyakorlatok megvalósítása mellett, miközben folyamatosan javítja termékeinek minőségét és megbízhatóságát. Ezeket a tevékenységeket továbbra is beépítjük az Amphenol üzleti folyamataiba, mérnöki rendszereibe és terméktervezésébe.

Ennek megfelelően az Amphenol továbbra is:

- Kiegyensúlyozott irányelveket dolgoz ki, amelyek célja a környezet védelme, ugyanakkor támogatja az innovációt és a vállalat növekedését.
- Olyan folyamatokat hoz létre, amelyek biztosítják, hogy az Amphenol termékei, működése és szolgáltatásai megfeleljenek az alkalmazandó törvényeknek és szabályozásoknak.
- Beépíti a vállalat fenntarthatósági elveit és egyéb alkalmazandó irányelveit az üzleti és döntéshozatali folyamatokba.
- Belső szerepköröket és felelősségi köröket rendel a fenntarthatósági programokhoz, és megfelelő képzést biztosít a személyzet számára.
- Megtilt mindenféle emberkereskedelmet, valamint a kényszermunkát és a gyermekmunkát a vállalat összes működési területén, valamint globális ellátási láncában.

- Szükség szerint és megfelelő módon tájékoztatja az érdekelt feleket a vállalat fenntarthatósági törekvéseiről.
- Rendszeresen értékeli a teljesítményt, és biztosítja a folyamatos fejlődést.

### 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.

Érdekellentét akkor is felmerülhet, ha egy alkalmazott, vezető tisztségviselő vagy igazgatósági tag, illetve ezek családtagja a társaságnál betöltött pozíciója révén nem megfelelő személyes előnyhöz jut, függetlenül attól, hogy azt a társaságtól vagy harmadik féltől kapja.

Az összeférhetetlenség a Társaság politikája alapján tilos, kivéve, ha az összeférhetetlenségi helyzetet (i) igazgatósági tag esetében az Igazgatótanács ("Igazgatótanács"), (ii) a Társaság bármely tisztviselője 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 érdekeltsége 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. Minden olyan igazgatónak, akinek érdekeltsége fűződik az igazgatóság által megvizsgálandó ügyletnek, ki kell vonulnia a vizsgálati és jóváhagyási eljárásból. A vizsgálatot követően az igazgatóság eldönti, hogy az adott ügylet összhangban áll-e a társaság és részvényesei legjobb érdekeivel, figyelembe véve azt is, hogy a javasolt kapcsolt felek közötti ügylet feltételei nem-e kedvezőtlenebbek a társaság számára, mint a független harmadik felekkel kötött ügyletek feltételei.

Az összeférhetetlenségek nem mindig egyértelműek. Ha kérdése van, konzultáljon a vezetőjével vagy az Amphenol jogi osztályával, [LegalDepartment@amphenol.com](mailto: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, tisztségviselőknél és igazgatóknál 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, tisztségviselőknél és igazgatóknál 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-how-ra, új terméktervekre, termékeinkkel kapcsolatos műszaki információkra, új termékek vagy gyártási folyamatok fejlesztésére, valamint belső pénzügyi vagy költségvetési adatokra, beszállítókkal, ügyfelekkel vagy alkalmazottakkal kapcsolatos adatokra, továbbá a Társaság tervezett tranzakcióival kapcsolatos információkra. Ezeket az információkat bizalmasan kell kezelni. Ezeket a vállalatnál kívülre sem postai úton, sem elektronikusan nem lehet továbbítani, illetve a vállalat tisztviselőjének vagy az Amphenol jogi osztályának jóváhagyása nélkül fizikailag sem vihetők ki a vállalatból. Hacsak a helyi törvények másként nem rendelkeznek, minden olyan szellemi tulajdon, amelyet a vállalatnál végzett munkavégzés során fejlesztettek ki, és amely a vállalat üzleti tevékenységéhez kapcsolódik, vagy a vállalat erőforrásainak felhasználásával jött létre, a vállalat tulajdonát képezi.

Bizalmas információk nem adhatók át senkinek a Vállalatnál 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**

Elköteleztük magunkat a szervezetünkön keresztül feldolgozott valamennyi személyes adat védelmére és biztonságára. Ezen felül a tevékenységünket folytató joghatóságok törvényei és rendeletei értelmében kötelesek vagyunk ezeket az adatokat megőrizni. Ez magában foglalja a munkatársainkkal és ügyfeleinkkel kapcsolatos személyes adatokat is. Ennek érdekében a Társaság munkatársainak, vezető tisztviselőinek és igazgatóinak kötelességük:

- 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;
- 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, tisztviselői 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 ÜZLETTELÉS**

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, tisztviselőnek és igazgatóknak törekednie kell arra, hogy tisztességesen bánjon a Társaság ügyfeleivel, beszállítóival, versenytársaival, tisztviselőivel és alkalmazottaival. Senki sem használhatja 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, tisztviselőknek 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 vállalati pénzeszközök vagy eszközök jogellenes, nem megfelelő vagy etikátlan célokra történő felhasználása szigorúan tilos. Ide tartozik (i) az árukért és/vagy szolgáltatásokért fizetett túlzott összeg, valamint (ii) az árukért és/vagy szolgáltatásokért kapcsolt feleknek fizetett összeg, amelyet a jelen Kódexben leírtak szerint nem hagytak jóvá.

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.

A munkavállalók, vezetők és igazgatók számára tilos a kormányzati tisztviselőktől, ügyfelektől, beszállítóktól vagy a vállalati üzleti tevékenységhez kapcsolódó bármely más, a vállalaton kívüli forrásból származó kifizetéseket, készpénz-egyenértékű eszközöket vagy jelentős értékű ajándékokat/szórakoztatást elfogadni.

## **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, tisztségviselőknek és igazgatóknak 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 tiszteletben 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 hovatarozás, 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 támogathatják, 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 Tőzsdefelügyeletéhez 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](mailto: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 érzi kényelmesnek, hogy aggályait vagy panaszát feletteseivel vagy vezetőjével megbeszélje, akkor kapcsolatba léphet az Amphenol jogi osztályával ([LegalDepartment@amphenol.com](mailto:LegalDepartment@amphenol.com)), az igazgatótanács auditbizottságával ([Board@amphenol.com](mailto:Board@amphenol.com)), vagy aggályait az Amphenol Integrity Line-

on keresztül is benyújthatja. Az Amphenol Integrity Line-hoz benyújtott bejelentések névtelenül is megtörténhetnek. Ha a benyújtott aggályok vagy panaszok titkosságot igényelnek, beleértve a bejelentő személyazonosságának titkosságát is, akkor ezt a titkosságot az alkalmazandó törvények, rendeletek vagy jogi eljárások figyelembevételével biztosítjuk.

#### **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 értékpapírtörvény (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**

Kérjük, vegye figyelembe, hogy ez a Kódex nem fedi le kifejezetten minden magatartási formát, és nem ad választ minden felmerülő kérdésre. Ha kétségei vannak azzal kapcsolatban, hogy megtegyen-e valamit, a legjobb, ha a következő kérdést teszi fel magának: „Ha megtenném ezt a lépést, és az nyilvánosságra kerülne, az kellemetlen helyzetbe hozná-e az Amphenolt vagy engem, illetve fegyelmi eljárás alá vonná-e minket?” Ha a válasz igen, ne tegye meg! Ha nem biztos benne, kérjen tanácsot feletteseitől vagy az Amphenol jogi osztályától, vagy jelezze aggályait az Amphenol Integrity Line-on.