Ab dem: 29.1.25

AMPHENOL CORPORATION

GESCHÄFTSVERHALTEN- UND ETHIKKODEX

Amphenol besteht aus Unternehmen rund um den Globus, die ein gemeinsames Ziel haben – die Besten zu sein, die wir sein können. Der Ruf von Amphenol ist einer unserer wichtigsten Vermögenswerte. Diesen Ruf haben wir uns zum großen Teil durch die Ehrlichkeit und Integrität unserer Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren erworben.

Zu einem bestimmten Zeitpunkt steht jeder von uns vor einer Entscheidung, die eine ethische Frage beinhaltet. Während gesunder Menschenverstand und gesundes Urteilsvermögen in den meisten Fällen die Richtung vorgeben, die dafür benötigt ist, um „das Richtige zu tun“, kann es Situationen geben, in denen die richtige Antwort nicht ohne Weiteres ersichtlich ist.

Unser Geschäftsverhaltens- und Ethikkodex (unser „Kodex“) gibt den Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Direktoren von Amphenol eine Anleitung für den Umgang mit ethischen Situationen, Informationen über verfügbare Ressourcen und Richtlinien zu einigen allgemeinen ethischen Fragen. Er wird Ihnen helfen, die Politik des Unternehmens und die Bedeutung ethischen Verhaltens für unseren fortwährenden Erfolg zu verstehen. Alles, was Amphenol ist – ein erfolgreiches Unternehmen, das sich seinen Kunden widmet, ein führendes Unternehmen in der Gemeinschaft, ein Unternehmen von Menschen, die Menschen respektieren – hängt von einem hohen Standard ethischen Verhaltens von jedem von uns ab.

Amphenol befolgt die Gesetze und Geschäftspraktiken dort, wo wir tätig sind, sei es in den Vereinigten Staaten oder in einem anderen Land der Welt. Das bedeutet, dass die in diesem Kodex dargelegten Standards und Richtlinien für alle unsere Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen gelten, unabhängig davon, wo die Geschäfte getätigt werden.

Unser Kodex enthält Richtlinien, Grundsätze und Ressourcen, kann aber niemals alle Situationen abdecken, die auftreten können. Wenn Sie eine Frage haben oder sich nicht sicher sind, was in einer bestimmten Situation zu tun ist, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder an die Rechtsabteilung von Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com). Bitte seien Sie versichert, dass alle Anfragen so vertraulich wie möglich behandelt werden.

1. DIE EINHALTUNG VON GESETZEN, REGELN UND VORSCHRIFTEN

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren von Amphenol haben alle Gesetze, Regeln und Vorschriften zu beachten und einzuhalten, die für das Geschäft gelten, an dem sie beteiligt sind. Einige spezifische Bereiche des Gesetzes sind im Folgenden aufgeführt. Sie haben sich darüber im Klaren zu sein, dass diese Bereiche nicht die einzigen sind, mit denen Sie sich zu befassen haben – keiner von den sämtlichen Bereichen des Gesetzes wird in unserem Kodex speziell angesprochen, aber Sie sind dennoch verpflichtet, sie alle zu befolgen. Sie haben auch zu beachten, dass das Unternehmen in vielen Fällen detailliertere Richtlinien zu den unten genannten Themenbereichen hat. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie alle diese Unternehmensrichtlinien konsultieren und einhalten.

a. Insiderhandel

Insiderhandel ist sowohl rechtswidrig als auch unethisch. Wertpapiergesetze auf der Bundesebene sowie der Landesebene in den Vereinigten Staaten (wie auch die Gesetze in vielen anderen Ländern) verbieten den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren auf der Grundlage wesentlicher, nicht-öffentlicher Informationen. Unabhängig von der Ebene dürfen Personen, die Kenntnis von wesentlichen, nicht-öffentlichen Informationen in Bezug auf Amphenol oder ein anderes Unternehmen haben, diese wesentlichen, nicht-öffentlichen Informationen weder direkt noch indirekt zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren von Amphenol oder einem anderen Unternehmen verwenden. Personen, denen der Kauf oder Verkauf von Wertpapieren untersagt ist, weil sie über wesentliche, nicht-öffentliche Informationen verfügen, dürfen keine andere Person beauftragen, in ihrem Namen Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen. Alle Käufe oder Verkäufe, die von einer anderen Person in ihrem Namen getätigt werden, sind ihnen selbst zuzurechnen. Wesentliche und nicht-öffentliche Informationen dürfen nicht an Personen außerhalb von Amphenol (einschließlich Verwandten, Freunden oder Geschäftspartnern) weitergegeben werden, ungeachtet des Zwecks, zu dem eine solche Weitergabe erfolgen kann, bis befugte Vertreter des Unternehmens die Informationen in angemessener Weise an die Öffentlichkeit weitergegeben haben. Wesentliche Informationen sind Informationen, die ein Anleger bei der Entscheidung über den Kauf oder Verkauf eines Wertpapiers für wichtig halten würde, wie z. B. Finanzergebnisse, neue Produkte, eine bedeutende Fusion oder Übernahme usw. Wenn Sie Fragen zur missbräuchlichen Verwendung oder Offenlegung wesentlicher nicht-öffentlicher Informationen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

b. Kartellrecht

Amphenol arbeitet hart daran, neue Kunden zu gewinnen und einen hervorragenden Service anzubieten. Wir gestatten jedoch keinerlei Handlungen von Mitarbeitern des Unternehmens oder Vereinbarungen bzw. Absprachen, die in irgendeiner Weise rechtswidrig „den Handel beschränken“, d.h. den freien Wettbewerb einschränken. Dazu gehören Absprachen oder Vereinbarungen mit unseren Konkurrenten über die Festsetzung oder Kontrolle von Preisen, Verkaufsbedingungen, Kosten, Gewinnen, die Einschränkung der Produktion, die Aufteilung eines Marktes für Kunden, Gebiete oder Produkte usw. Wer gegen diese Gesetze verstößt, kann mit Geld- und Gefängnisstrafen belegt werden. Wenn Sie Fragen dazu haben, ob eine Handlung oder eine geplante Handlung gegen Handelsvorschriften verstößt oder verstoßen wird oder in irgendeiner Weise den fairen Wettbewerb einschränkt, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

c. Anti-Bestechung

Der U.S. Foreign Corrupt Practices Act und ähnliche Gesetze in anderen Ländern, in denen das Unternehmen Geschäfte tätigt – darunter unter anderem das britische Anti-Bribery-Gesetz – verbieten allen Amphenol-Gesellschaften und -Betrieben, unangemessene Zahlungen oder Angebote von Zahlungen in bar oder in Form von bargeldäquivalenten Mitteln oder anderen Wertgegenständen zu leisten, um sich geschäftliche Vorteile oder eine bevorzugte Behandlung zu verschaffen oder Bußgelder oder Strafe zu vermeiden. Diese Gesetze verbieten es Amphenol auch, Zahlungen (einschließlich Provisionen) an Dritte zu leisten, die ihrerseits Regierungsbeamte oder andere Dritte bezahlen, um Geschäftsbeziehungen zu erlangen oder aufrechtzuerhalten. Verstöße gegen diese Gesetze können zu möglichen Geld- und Gefängnisstrafen führen und auch den Ruf von Amphenol schädigen. Wenn Sie Fragen zu den Anti-Korruptionsgesetzen haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

d. Exportkontrollen

Exportkontrollgesetze, -verordnungen und -sanktionen, einschließlich der von dem US- Außenministerium (International Traffic in Arms Regulations (ITAR)), dem US- Handelsministerium (Export Administration Regulations (EAR)), dem US- Finanzministerium und der US-Zoll- und Grenzschutzbehörde (CBP) durchgeführten Gesetze, Verordnungen und Sanktionen, regeln den Export, Reexport und den Transfer von Produkten, Technologien und Dienstleistungen an bestimmte Personen, Bestimmungsorte, Rechtspersönlichkeiten und Endverwendungen. Alle Export-, Reexport- und Transferaktivitäten, einschließlich des Exports von technischen Informationen, Dienstleistungen, Produkten und damit zusammenhängenden Gegenständen, die von Amphenols Unternehmen oder Tochtergesellschaften stammen oder von diesen kontrolliert werden, müssen in Übereinstimmung mit den US-amerikanischen und den einschlägigen lokalen Exportkontrollgesetzen und -verordnungen durchgeführt werden. Die Mitarbeiter haben vor dem Export die Exportkontrollrichtlinien und -verfahren des Unternehmens sowie die einschlägigen lokalen Gesetze, Verordnungen und Sanktionen zu konsultieren. Wenn Sie Fragen zu Exportkontrollgesetzen oder -richtlinien haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilung von Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

e. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Wir sind dazu verpflichtet, die Umwelt zu schützen und mögliche negative Auswirkungen auf die Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu minimieren. Wir sind uns unserer kollektiven Verantwortung bewusst, daran zu arbeiten, die Umwelt für künftige Generationen sauber und sicher zu halten. Dementsprechend befolgt Amphenol die Umweltgesetze und -verordnungen der Länder und Gemeinden, in denen wir tätig sind. Wir wollen auch eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung für alle unsere Mitarbeiter gewährleisten. Die Mitarbeiter von Amphenol müssen die geltenden Sicherheits- und Gesundheitsgesetze und -verordnungen der Länder und Gemeinden, in denen wir tätig sind, sowie die damit zusammenhängenden, vom Unternehmen herausgegebenen Regeln, Verordnungen und Verfahren befolgen. Dazu gehört auch das Verständnis der Gefahren jeder Arbeit und des Tragens geeigneter persönlichen Schutzausrüstung. Wenn ein Mitarbeiter von einem Vorgang erfährt, der möglicherweise nicht sicher ist oder der nicht den örtlichen Gesetzen und Verordnungen oder den entsprechenden Anforderungen des Unternehmens entspricht oder der nicht den Vorschriften der Länder entspricht, in denen wir tätig sind, müssen Sie unverzüglich Ihren Manager oder die Rechtsabteilung von Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com) informieren.

f. Anti-Menschenhandel & Sklaverei

Amphenol verbietet strikt Menschenhandel und Sklaverei in allen unseren Betrieben durch unsere Mitgliedschaft in der Responsible Business Alliance (RBA), die Einhaltung ihres Verhaltenskodex und durch unsere Globale Menschenrechtspolitik und Richtlinie für verantwortungsvolle Arbeitspraktiken bei Lieferanten. Amphenol erkennt an, dass globale Lieferketten Gründe für das Entstehen von Menschenhandel und Sklaverei bieten können, und verlangt von seinen Mitarbeitern, leitende Angestellten, Direktoren, Subunternehmern, Lieferanten und Vertretern, dass sie aktiv versuchen, dieses Risiko zu mindern und zu verhindern, indem sie in Bezug auf die Lieferketten wachsam bleiben und unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und unsere Richtlinie für verantwortungsvolle Arbeitspraktiken bei Lieferanten standhaft befolgen. Amphenol hat diese Richtlinien eingeführt, um sicherzustellen, dass die Arbeiter keiner Form von Zwangs-, Pflicht-, Schuldverschreibungs- oder Arbeitsverpflichtung ausgesetzt sind und dass alle Arbeit freiwillig ist.

g. Menschenrechte

Wir respektieren die Rechte aller Interessengruppen, einschließlich der Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, sowie der weltweiten Öffentlichkeit. Wir sind der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verpflichtet. Amphenol bewertet seine Tätigkeiten und seine Lieferkette, die Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln und Korrekturmaßnahmen zu entwickeln, mit dem Ziel, die damit verbundenen Risiken zu beseitigen. Die Mitarbeiter von Amphenol sind unserem Kodex verpflichtet, der darauf abzielt, Handlungen und Entscheidungen mit unseren Unternehmenswerten in Einklang zu bringen. Amphenol-Zulieferer und -Geschäftspartner unterliegen ähnlichen Anforderungen, wie sie in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten und unserer Richtlinie für verantwortungsvolle Arbeitspraktiken bei Lieferanten dargelegt sind.

2. UMWELT, SOZIALES UND GOVERNANCE (ESG)

Amphenol verpflichtet sich, Programme und Praktiken einzuführen, die Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung fördern und gleichzeitig die Produktqualität und -zuverlässigkeit kontinuierlich verbessern. Diese Aktivitäten werden auch weiterhin in die Geschäftsprozesse, technischen Systeme und Produktdesigns von Amphenol integriert. Dementsprechend wird Amphenol weiterhin:

- Eine ausgewogene Politik zum Schutz der Umwelt bei gleichzeitiger Förderung von Innovation und Unternehmenswachstum entwickeln.
- Prozesse einrichten, die sicherstellen sollen, dass die Produkte, Tätigkeiten und Dienstleistungen von Amphenol den geltenden Gesetzen und Verordnungen entsprechen.
- Die ESG-Prinzipien des Unternehmens und andere anwendbare Richtlinien in Geschäfts- und Entscheidungsprozesse integrieren.
- Interne Rollen und Zuständigkeiten für ESG-Programme zuweisen und entsprechende Schulung der Mitarbeiter anbieten.
- Alle Formen des Menschenhandels und des Einsatzes von Zwangs- und Kinderarbeit in allen Betrieben des Unternehmens sowie in unserer globalen Lieferkette verbieten.
- ESG-Bemühungen des Unternehmens gegenüber den Stakeholdern kommunizieren, soweit erforderlich und angemessen.
- Regelmäßig die Leistung bewerten und eine kontinuierliche Verbesserung sicherstellen.

3. INTERESSENKONFLIKTE

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren des Unternehmens haben bei der Vermeidung eines Interessenkonflikts oder des Anscheins eines Interessenkonflikts in Bezug auf die Interessen des Unternehmens gewissenhaft vorzugehen. Ein „Interessenkonflikt“ liegt immer dann vor, wenn die privaten Interessen einer Person in irgendeiner Weise mit den Interessen des Unternehmens kollidieren oder in Konflikt geraten (oder auch nur den Anschein erwecken, dass sie mit den Interessen des Unternehmens kollidieren oder in Konflikt geraten). Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor Handlungen vornimmt oder Interessen hat, die es ihm erschweren, seine Arbeit im Unternehmen objektiv und

effektiv und im besten Interesse des Unternehmens auszuführen.

Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder ein Direktor oder ein Mitglied seiner Familie aufgrund seiner Position bei dem Unternehmen unzulässige persönliche Vorteile erhält, unabhängig davon, ob diese von dem Unternehmen oder einer dritten Partei stammen.

Interessenkonflikte sind im Rahmen der Unternehmenspolitik verboten, es sei denn, die Konfliktsituation wurde (i) im Falle eines Direktors von allen Mitgliedern des gesamten Vorstands (dem „Vorstand"), (ii) im Falle eines leitenden Angestellten des Unternehmens vom Präsidenten und Chief Executive Officer oder vom Vorstand und (iii) im Falle eines anderen Mitarbeiters des Unternehmens durch den Präsidenten und Chief Executive Officer oder einen Divisionsleiter des Unternehmens genehmigt. Jede Transaktion, an der das Unternehmen als eine Partei und ein Mitarbeiter, leitender Angestellter oder Direktor oder ein unmittelbares Familienmitglied als zweite Partei ein direktes oder indirektes wesentliches Interesse hat, muss wie oben beschrieben geprüft und genehmigt werden. Jede derartige geplante Transaktion muss dem General Counsel des Unternehmens gemeldet werden, der die Angelegenheit und seine Feststellungen, soweit erforderlich und angemessen, melden wird. Jeder Direktor, das ein Interesse an der vom Vorstand zu prüfenden Transaktion hat, ist verpflichtet, sich von der Prüfung und Genehmigung zurückzuziehen. Im Anschluss an eine solche Prüfung entscheidet der Vorstand, ob eine solche Transaktion im besten Interesse des Unternehmens und seiner Aktionäre ist oder nicht im Widerspruch steht, wobei zu berücksichtigen ist, ob die Bedingungen der vorgeschlagenen Transaktion mit verbundenen Parteien für das Unternehmen nicht weniger günstig sind als die Bedingungen, die mit nicht verbundenen Dritten möglich sind.

Interessenkonflikte sind nicht immer eindeutig zu erkennen. Wenn Sie eine Frage haben, haben Sie sich an Ihren Manager oder die Rechtsabteilung von Amphenol zu wenden (LegalDepartment@amphenol.com).

4. UNTERNEHMENSMÖGLICHKEIT

Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Direktoren ist es untersagt, (a) sich persönlich oder für Freunde oder Familienmitglieder Gelegenheiten anzueignen, die ordnungsgemäß dem Unternehmen gehören, z. B. Gelegenheiten, die durch die Nutzung von Eigentum, Informationen oder der Position des Unternehmens entdeckt wurden; (b) Eigentum, Informationen oder die Position des Unternehmens zum persönlichen Vorteil zu nutzen; und (c) mit dem Unternehmen in Wettbewerb zu treten. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren sind dem Unternehmen gegenüber verpflichtet, seine legitimen Interessen zu fördern, wenn sich die Gelegenheit dazu ergibt.

5. VERTRAULICHKEIT UND GEISTIGES EIGENTUM

Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren müssen die Vertraulichkeit nicht-öffentlicher Informationen wahren, die ihnen vom Unternehmen oder von Lieferanten, Kunden oder anderen Dritten, die eine Geheimhaltungsvereinbarung mit dem Unternehmen abgeschlossen haben, anvertraut wurden, es sei denn, die Offenlegung ist vom Präsidenten und Chief Executive Officer oder der Rechtsabteilung von Amphenol genehmigt worden oder ist gesetzlich vorgeschrieben. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren haben die Rechtsabteilung von Amphenol zu konsultieren, wenn sie glauben, dass sie rechtlich verpflichtet sind, vertrauliche Informationen des Unternehmens oder vertrauliche Informationen, die sie von einem Lieferanten, Kunden oder sonstigen Dritten erhalten haben, offenzulegen.

Das Unternehmen verfügt über eine Vielzahl von vertraulichen Informationen und geistigem Eigentum. Zu den „vertraulichen Informationen“ gehören alle nicht-öffentlichen Informationen (einschließlich Informationen, die sowohl in elektronischer als auch in traditioneller schriftlicher Form), die für Konkurrenten des Unternehmens oder andere Dritte von Nutzen sein könnten oder dem Unternehmen, seinen Lieferanten, seinen Kunden oder anderen Dritten schaden könnten, wenn sie offengelegt würden. „Geistiges Eigentum“ umfasst alle Erfindungen, Entdeckungen, Entwürfe, Know-how und Ideen des Unternehmens sowie alle eingetragenen oder nicht eingetragenen Rechte an diesen Gegenständen, einschließlich Patente, Marken, Geschäftsgeheimnisse und Urheberrechte. Unsere vertraulichen Informationen und unser geistiges Eigentum können Geschäftsgeheimnisse und Know-how, neue Produktdesigns, technische Informationen über unsere Produkte oder unsere Entwicklung neuer Produkte oder Herstellungsverfahren sowie interne Finanz- oder Kostendaten, Daten über Lieferanten, Kunden oder Mitarbeiter und Informationen in Bezug auf geplante Unternehmenstransaktionen umfassen. Diese Informationen müssen vertraulich behandelt werden. Sie dürfen ohne die Zustimmung eines leitenden Angestellten des Unternehmens oder der Rechtsabteilung von Amphenol weder auf dem Postweg noch elektronisch außerhalb des Unternehmens weitergegeben oder physisch aus dem Unternehmen verbracht werden. Sofern die örtlichen Gesetze nichts anderes vorschreiben, gehört das gesamte geistige Eigentum, das während der Tätigkeit für das Unternehmen entwickelt wurde und sich auf die Geschäfte des Unternehmens bezieht oder mit den Ressourcen des Unternehmens entwickelt wurde, dem Unternehmen.

Vertrauliche Informationen dürfen nicht an Personen außerhalb des Unternehmens oder an andere Mitarbeiter weitergegeben werden, die diese Informationen nicht unbedingt zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Vertrauliche Informationen sind sehr wichtig und müssen geschützt werden. Geistiges Eigentum, das einem Dritten oder einem Mitarbeiter gehört, darf ohne die Erlaubnis des Dritten oder des Mitarbeiters und die schriftliche Genehmigung des Unternehmens nicht zum Nutzen des Unternehmens verwendet werden.

6. SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE

Wir verpflichten uns zum Schutz der Privatsphäre und der Sicherheit aller persönlichen Daten, die durch unsere Organisation verarbeitet werden. Darüber hinaus sind wir verpflichtet, diese Daten gemäß den Gesetzen und Verordnungen der Länder, in denen wir tätig sind, zu schützen. Dazu gehören auch personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter und Kunden. Zu diesem Zweck sind die Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren des Unternehmens dazu verpflichtet:

- Die Sicherheit aller personenbezogenen Daten zu gewährleisten, die wir erstellen, erhalten, pflegen oder übermitteln
- Vor vernünftigerweise zu erwartenden Bedrohungen der Sicherheit dieser personenbezogenen Daten zu schützen.
- Alle Anforderungen in Bezug auf den Zugang zu und die Speicherung von personenbezogenen Daten einzuhalten, insbesondere bei der Arbeit aus der Ferne oder außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens.
- Vor vernünftigerweise zu erwartenden Verwendungen oder Offenlegungen solcher personenbezogenen Daten zu schützen, die nach den geltenden Datenschutz- oder Sicherheitsgesetzen nicht zulässig oder erforderlich sind.

Zu diesem Zweck müssen die Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren des Unternehmens die Richtlinien und Verfahren befolgen, die vom Unternehmen eingeführt wurden, um die administrativen,

physischen und technischen Sicherheitsvorkehrungen für personenbezogene Daten sowie die für den Schutz solcher Daten geltenden Gesetze zu beachten.

7. FAIR DEALING (FAIRES HANDELN)

Wir sind bestrebt, unsere Konkurrenz auf faire und ehrliche Weise zu übertreffen. Wir suchen Wettbewerbsvorteile durch überlegene Leistung, niemals durch unethische oder rechtswidrige Geschäftspraktiken. Der Diebstahl urheberrechtlich geschützten Informationen, der Besitz von Geschäftsgeheimnissen, die ohne Zustimmung des Eigentümers erlangt wurden, oder die Veranlassung solcher Offenlegungen durch frühere oder gegenwärtige Mitarbeiter anderer Unternehmen ist verboten.

Jeder Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktor haben mit den Kunden, Lieferanten, Konkurrenten, leitenden Angestellten und Mitarbeitern des Unternehmens fair umzugehen. Niemand darf sich durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch von privilegierten Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Geschäftspraktiken einen unlauteren Vorteil verschaffen.

8. SCHUTZ UND ORDNUNGSGEMÄSSE VERWENDUNG DER VERMÖGENSWERTE DES UNTERNEHMENS

Mitarbeiter, leitende Angestellten und Direktoren haben die Vermögenswerte des Unternehmens zu schützen und ihre effiziente Nutzung sicherzustellen. Diebstahl, Nachlässigkeit und Verschwendung haben direkte Auswirkungen auf die Rentabilität des Unternehmens. Die Vermögenswerte des Unternehmens sind nur für rechtmäßige Geschäftszwecke zu verwenden. Die Verwendung von Geldern oder Vermögenswerten des Unternehmens für rechtswidrige, unangemessene oder unethische Zwecke ist streng verboten. Dazu gehören (i) übermäßige Zahlungen für Waren und/oder Dienstleistungen und (ii) Zahlungen für Waren und/oder Dienstleistungen an verbundene Parteien, die nicht wie in diesem Kodex beschrieben genehmigt worden sind.

Amphenol verfolgt die Politik, genaue Aufzeichnungen zu führen, die die Übertragung und Veräußerung von Vermögenswerten des Unternehmens korrekt wiedergeben. Es dürfen keine nicht offengelegten oder nicht aufgezeichneten Gelder oder Vermögenswerte des Unternehmens für irgendeinen Zweck angelegt werden. Die Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass alle Vermögenswerte des Unternehmens geschützt und ordnungsgemäß aufgezeichnet werden und, falls sie außerhalb des Unternehmens verwendet werden, rechtzeitig zurückgegeben werden.

Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Direktoren ist es untersagt, Zahlungen, Bargeldäquivalente oder Geschenke/Unterhaltungsangebote von Bedeutung von Regierungsvertretern, Kunden, Verkäufern oder anderen unternehmensfremden Quellen im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit des Unternehmens entgegenzunehmen.

9. FINANZKONTROLLEN

Die Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass Zahlungen, die im Namen des Unternehmens getätigt werden, in Übereinstimmung mit den geltenden Unternehmensrichtlinien und -verfahren genehmigt werden und mit den entsprechenden und genauen Belegen erfolgen. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren müssen sicherstellen, dass die Erstattung von Geschäftskosten durch das Unternehmen in Form von durch das

Unternehmen bezahlten Mahlzeiten, Reisen, Bewirtungen oder anderen Geschäftsausgaben korrekt und genau gemeldet und in Übereinstimmung mit den geltenden Unternehmensrichtlinien und -verfahren genehmigt werden.

10. BESCHÄFTIGUNGSPRAKTIKEN

Das Unternehmen hat die Absicht, alle lokalen fairen Arbeitsnormen, Arbeitsschutzbestimmungen, Sicherheits- und Gesundheitsstandards einzuhalten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Kinderarbeit, Arbeitszeiten, Mindestlohn, Überstunden, gesetzliche Leistungen, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Amphenol respektiert das Recht aller Arbeitnehmer, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.

Amphenol ist ein Arbeitgeber, der Chancengleichheit bei der Einstellung, Beförderung und, falls erforderlich, bei der Kündigung gewährleistet.

Amphenol duldet keine Form von Belästigung, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Ethnie, Hautfarbe, Alter, Behinderung, Religion, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität oder -ausdruck, und duldet auch keine unangemessenen Äußerungen oder beleidigenden Handlungen von Mitarbeitern, leitenden Angestellten oder Direktoren.

Amphenol duldet keinen rechtswidrigen Drogenkonsum. Amphenol duldet nicht den Gebrauch, den Verkauf, die Weitergabe oder den Besitz von rechtswidrigen oder kontrollierten Substanzen durch Personen während des Aufenthalts auf Firmengelände oder bei dienstlichen Tätigkeiten.

Amphenol begrüßt Fragen zum Unternehmen, zu unseren Richtlinien und Verfahren, zu unseren Strategien und Zielen sowie zu den Ergebnissen, die das Unternehmen erzielt. Amphenol ermutigt Mitarbeiter, leitende Angestellten und Direktoren, Vorschläge zur Verbesserung des Unternehmens zu machen.

11. VERANTWORTUNGSVOLLE MINERALIEN

Amphenol setzt sich dafür ein, dass bestimmte Metalle, die in unsere Produkte integriert und für deren Funktionalität notwendig sind, auf verantwortungsvolle Weise beschafft werden. Wir arbeiten sorgfältig daran, sicherzustellen, dass unsere Produkte kein Tantal, Zinn, Wolfram oder Gold (3TG) enthalten, die möglicherweise aus Erzen gewonnen wurden, die in Konfliktregionen gemäß Abschnitt 1502 des Dodd-Frank Acts oder aus konfliktbetroffenen und hochriskanten Gebieten (CAHRAs) gemäß der EU-Konfliktmineralien-Verordnung gewonnen wurden. Mineralien, die aus Konfliktregionen oder CAHRAs stammen und die laufenden Konflikte in diesen Regionen unterstützen können, werden als Konfliktmineralien bezeichnet.

Es wird angenommen, dass die Erlöse aus dem Abbau von Konfliktmineralien zu bewaffneten Konflikten und Menschenrechtsverletzungen beitragen können. Zur Unterstützung von Initiativen zur Verringerung der Finanzierung dieser bewaffneten Konflikte und Menschenrechtsverletzungen und in Übereinstimmung mit den für börsennotierte Unternehmen in den Vereinigten Staaten geltenden Verordnungen hat Amphenol Programme, Praktiken und ein Managementsystem in Übereinstimmung mit der Responsible Minerals Initiative und der OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-

Affected and High-Risk Areas eingeführt, die darauf abzielen:

- Mit hinreichender Sicherheit zu bestätigen, dass die 3TG und bestimmte andere Mineralien gemäß der Responsible Minerals Initiative, die von Lieferanten gekauft und in seinen Produkten verwendet werden, aus verantwortungsvollen Quellen stammen.
- Soweit erforderlich und angemessen, Aufzeichnungen über Lieferantenüberprüfungen für interne und/oder externe Audits zu führen.
- Interne Rollen und Zuständigkeiten zuzuweisen und entsprechende Schulung der Mitarbeiter anzubieten, um diese Programme, Verfahren und Systeme zu verwalten.
- Den Stakeholdern die Bemühungen des Unternehmens zu kommunizieren, soweit erforderlich und angemessen.

12. BESCHWERDEN ÜBER DIE FINANZBERICHTERSTATTUNG UND RECHNUNGSLEGUNG

Als börsennotiertes Unternehmen ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Einreichungen des Unternehmens bei der US-Börsenaufsichtsbehörde (Securities and Exchange Commission) korrekt und zeitnah erfolgen.

Je nach ihrer Position im Unternehmen können Mitarbeiter, leitende Angestellte oder Direktoren aufgefordert werden, die notwendigen Informationen bereitzustellen, um sicherzustellen, dass die öffentlichen Berichte des Unternehmens vollständig, fair und verständlich sind. Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern, leitenden Angestellten und Direktoren, dass sie diese Verantwortung sehr ernst nehmen und Anfragen im Zusammenhang mit den Veröffentlichungspflichten des Unternehmens umgehend und korrekt beantworten.

Es gehört zu den Grundsätzen und Vorgehensweisen des Unternehmens, die für das Unternehmen geltenden Verordnungen zur Finanzberichterstattung und Rechnungslegung einzuhalten. Wenn ein Mitarbeiter, ein leitender Angestellter oder ein Direktor des Unternehmens Bedenken oder Beschwerden in Bezug auf fragwürdige Rechnungslegungs- oder Wirtschaftsprüfungsangelegenheiten des Unternehmens hat, ist er oder sie dazu angehalten, diese Bedenken oder Beschwerden unverzüglich (anonym, vertraulich oder auf andere Weise) an seinen oder ihren Manager, an die Rechtsabteilung von Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com) oder an die Amphenol Integrity Line zu richten. Die Einsendungen an die Amphenol Integrity Line können anonym erfolgen. Wenn eingereichte Bedenken oder Beschwerden Vertraulichkeit erfordern, einschließlich die Identität des Meldenden anonym zu halten, dann wird diese Vertraulichkeit vorbehaltlich geltender Gesetze, Verordnungen oder Gerichtsverfahren gewahrt.

In den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens dürfen keine falschen oder künstlichen Einträge vorgenommen werden, einschließlich Transaktionen, die durch falsche Unterlagen belegt sind, um den Empfänger, den Ursprung oder den Zweck der Transaktion zu verschleiern.

13. MELDUNG VON ILLEGALEM ODER UNETHISCHEM VERHALTEN

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten, mit Vorgesetzten, Managern oder anderen zuständigen Mitarbeitern des Unternehmens, einschließlich der Rechtsabteilung von Amphenol, über beobachtetes oder vermutetes rechtswidriges oder unethisches Verhalten und im Zweifelsfall über die beste Vorgehensweise in einer bestimmten Situation zu sprechen. Mitarbeiter, leitende Angestellte und Direktoren, die befürchten, dass

Verstöße gegen diesen Kodex oder anderes rechtswidriges oder unethisches Verhalten von Mitarbeitern, leitenden Angestellten oder Direktoren des Unternehmens stattgefunden haben oder stattfinden könnten, haben sich an ihre Vorgesetzten oder Manager zu wenden. Wenn ein Mitarbeiter es nicht für angemessen hält oder sich nicht wohl dabei fühlt, sich mit Bedenken oder Beschwerden an seinen Vorgesetzten oder Manager zu wenden, kann er sich an die Rechtsabteilung von Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com) oder den Prüfungsausschuss des Vorstands (Board@amphenol.com) wenden oder diese Bedenken an die Amphenol Integrity Line übermitteln. Die Einreichungen an die Amphenol Integrity Line können anonym erfolgen. Wenn eingereichte Bedenken oder Beschwerden Vertraulichkeit erfordern, einschließlich die Identität des Meldenden anonym zu halten, so wird diese Vertraulichkeit vorbehaltlich der geltenden Gesetze, Verordnungen oder Gerichtsverfahren gewahrt.

14. KEINE VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Amphenol wird keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Meldungen in gutem Glauben oder Beschwerden über Verstöße gegen diesen Kodex oder andere rechtswidrige oder unethische Verhaltensweisen zulassen.

15. ERGÄNZUNG, ÄNDERUNG UND VERZICHT

Dieser Kodex kann vom Vorstand ergänzt, modifiziert oder aufgehoben werden, und Ausnahmeregelungen können auch von einem designierten Ausschuss des Vorstands gewährt werden, vorbehaltlich der Offenlegungs- und anderer Bestimmungen des Securities Exchange Act von 1934 und der darunter liegenden Regeln sowie der geltenden Regeln und Standards der New Yorker Börse.

16. NICHTEINHALTUNG VON DEM KODEX

Die Nichteinhaltung der Bestimmungen dieses Kodex durch einen Mitarbeiter, einen leitenden Angestellten oder einen Direktor kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Entlassung führen, zusätzlich zu jeglicher zivil- oder strafrechtlichen Haftung, die sich aus den Handlungen des Zuwiderhandelnden ergeben könnte. Die Personalabteilung von Amphenol wird von allen Untersuchungen, die in Verbindung mit einer solchen Maßnahme durchgeführt werden, in Kenntnis gesetzt und beteiligt sich an diesen.

SCHLUSSWORT

Bitte beachten Sie, dass dieser Kodex weder alle Verhaltensweisen abdeckt noch alle Fragen beantwortet, die Sie möglicherweise haben. Wenn Sie Zweifel haben, ob Sie etwas tun sollten, denken Sie am besten an die folgende Frage: „Würden Amphenol oder ich in Verlegenheit geraten oder disziplinarische Konsequenzen befürchten müssen, wenn diese Handlung öffentlich bekannt würde?“ Wenn die Antwort „Ja“ lautet, tun Sie es nicht! Wenn Sie sich nicht sicher sind, holen Sie sich Rat bei Ihren Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung von Amphenol oder richten Sie Ihr Anliegen an die Amphenol Integrity Line.