現在2025年1月29日

Amphenol社

ビジネス行動・倫理規範

世界中に拠点を構えているAmphenol社は、「私たちが成し得る最高の企業となること」を行動指針に掲げています。Amphenolの評判は、会社の最も重要な資産の一つです。この評判は、従業員、役員及び取締役の誠実さと高潔さに大きく掛かっています。

時折、私たちは倫理的な判断に迫られます。常識と適切な判断力が「正しい行動を取る」ために必要な方向性を示してくれることは多いですが、正解がすぐに見えてこないこともあります。

この「ビジネス行動・倫理規範」（以下、「本規範」）は、Amphenolの従業員、役員及び取締役に対して、倫理的状況の対応方法、利用可能なリソース情報、そして一般的な倫理的問題のポリシーガイダンスを提供します。本規範は、当社のポリシーと、成功し続ける上で倫理的行動の重要性を理解する一助となるでしょう。Amphenolが顧客に奉仕し、地域に貢献し、人間を尊重する会社であり続けることはすべて、私たち一人ひとりが高い倫理基準を守ることに掛かっています。

Amphenolは、米国を含め、私たちが事業を展開している世界各国の現地法律と商習慣を遵守します。これは、本規範に定められた基準とガイドラインが、事業が行われる場所に関係なく、すべての拠点と従業員に平等に適用されることを意味します。

本規範はガイドライン、ポリシー及びリソースを提供しますが、発生し得るすべての状況を網羅したわけではありません。質問がある場合や特定の状況でどうすべきかわからない場合は、マネージャーまたはAmphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）に相談してください。すべての問い合わせに関する秘密をできる限り守ることを保証します。

1. 法律・規則・規制の遵守

Amphenolの従業員、役員及び取締役は、自身が関与する業務に適用されるすべての法律、規則と規制を尊重し、遵守する必要があります。特に注意すべき法的分野の一部を以下に示します。ただし、これらは遵守すべき法的要件の一部に過ぎず、本規範で具体的に言及されていない分野の法令についても遵守が求められることを理解してください。また、多くの場合、当社では以下に挙げる各テーマに関してより詳細なポリシーを定めています。これらの社内ポリシーを参照し、遵守することが求められます。

a. インサイダー取引

インサイダー取引は違法かつ倫理違反です。米国の連邦証券法及び州証券法（他の多くの国の法律も同様）は、重要な未公開情報に基づく証券の売買を禁止しています。役職に関係なく、Amphenolまたは他社に関する重要な未公開情報を把握している者は、当該情報を直接または間接的に利用して、自社または他社の証券を売買してはなりません。重要な未公開情報を保有しているため証券売買が禁止されている者は、第三者に代行して証券を売買させてはなりません。第三者による代行売買は、当該情報保有者自身の行為とみなされます。重要な未公開情報は、当社の権限ある担当者が一般公開するまで、Amphenol外部の者（親族、友人、ビジネスパートナーを含む）に、いかなる目的であれ開示してはなりません。重要情報とは、投資家の投資判断に重要な影響を及ぼすもの、例えば決算情報、新製品、重要なM&A（合併・買収）事項などを指します。重要な未公開情報の不正使用または開示に関する質問がある場合は、Amphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）に相談してください。

b. 反トラスト

Amphenolは、ビジネスを獲得し、優れたサービスを提供するために努力しています。しかし、従業員による違法に「取引を制限する」、つまり自由な競争を制限する行動や合意、了解は一切許されません。これには、競合他社との間で価格や販売条件、コスト、利益の統制・操作、生産量の制限、顧客、地域、製品市場の分割などの合意や了解が含まれます。これらの法律に違反した場合、罰金刑や懲役刑が科される可能性があります。特定の行動または提案されている行動が取引規制に違反しているか、または違反する恐れがあるか、あるいは何らかの形で公正な競争を制限しているかどうかについて質問がある場合は、Amphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）に相談してください。

c. 贈収賄防止

米国の海外腐敗行為防止法（FCPA）及び当社が事業を展開している他の法域の類似した法律（例えば英国贈収賄防止法など）は、Amphenolの全企業と事業活動が、業務を獲得または維持するため、または他の便宜を図るため、あるいは罰金や処罰を回避するために、現金、現金同等物その他の価値あるものを不適切に支払うこと、または支払いを提案することを禁止しています。これらの法律はまた、Amphenolが、業務を獲得または維持するために第三者を通して政府職員や他の第三者に支払い（手数料を含む）を行うことも禁止しています。法律に違反した場合、罰金刑や懲役刑が科される可能性があるだけでなく、Amphenolの評判にも傷つきます。贈収賄防止法に関する質問がある場合は、Amphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）に相談してください。

d. 輸出管理

輸出管理の法律、規制及び制裁（米国務省の「国際武器取引規則（ITAR）」、米商務省の「輸出管理規則（EAR）」、米財務省及び米税関・国境警備局が実施するものを含む）は、指定された個人、目的地、エンティティ及び最終用途に対する製品、技術、サービスの輸出・再輸出・移転を管理しています。技術情報、サービス、製品及び関連品目の輸出を含むAmphenolの本社と子会社が発起し、または管理するすべての輸出・再輸出・移転活動は、米国と現地の輸出管理法令を遵守して行われなければなりません。従業員は、輸出を行う前に、当社の輸出管理ポリシー・手続、及び現地の関連する法律、規制、制裁を確認する必要があります。輸出管理の法律またはポリシーに関する質問がある場合は、Amphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）に相談してください。

e. 環境・健康・安全（EHS）

私たちは、環境を保護し、事業を展開している地域社会への潜在的悪影響を最小限に抑えることに尽力しています。私たちは、将来の世代に清潔で健康的な環境を残す共通の責任を認識しています。したがって、Amphenolは事業を展開している各国及び地域の環境法令を遵守しています。また、すべての従業員にとって安全で健康的な職場環境の確保にも取り組んでいます。Amphenolの従業員は、所在国・地域の労働安全衛生法令、及び会社が定めた関連規則、規制、手続を遵守する必要があります。これには、各作業の危険性を理解し、適切な個人用保護具を着用することが含まれます。従業員が、安全でない可能性のある作業、現地の法令または会社の関連規定にもとる作業、または所在国の規範に反する操作に気付いた場合は、直ちにマネージャーまたはAmphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）に通報する必要があります。

f. 人身売買・奴隷の防止

Amphenolは、責任ある企業同盟（RBA）への加盟、その行動規範の遵守、及び会社のグローバル人権ポリシーとサプライヤー責任ある労働ポリシーを通じて、すべての事業活動において人身売買と奴隷を厳しく禁止しています。Amphenolは、グローバルサプライチェーンに人身売買と奴隷が発生しうることを認識し、従業員、役員、取締役、下請け業者、サプライヤーと代理人が、サプライチェーンに注意を払い、サプライヤー行動規範とサプライヤー責任ある労働ポリシーを厳守することで、リスクを軽減・防止するよう求めています。Amphenolはこれらのポリシーを通して、労働者がいかなる形態の強制労働、拘束労働、債務労働、身売り労働にも従事させられることなく、すべての労働が自由意志によることを保証しています。

g. 人権

私たちは、顧客、従業員、サプライヤー、事業を展開している地域社会、及び世界中の一般の人々を含むすべてのステークホルダーの権利を尊重します。私たちは、世界人権宣言、OECD多国籍企業ガイドライン、ビジネスと人権に関する国連指導原則、及び労働における基本的原則と権利に関する国際労働機関（ILO）宣言を徹底しています。Amphenolは、自社の事業活動とサプライチェーンを評価し、人権への影響を特定するとともに、関連リスクを排除することを目的とした是正措置を策定します。Amphenolの従業員は、本規範を守る責任があり、その行動と意思決定が企業価値に沿うよう求められます。また、サプライヤーやビジネスパートナーに対しても、サプライヤー行動規範及びサプライヤー責任ある労働ポリシーに規定されている要件を遵守することを義務付けています。

2. 環境・社会・ガバナンス（ESG）

Amphenolは、製品の品質と信頼性の向上を図りながら、持続可能性と社会的責任を促進するためのプログラムと活動に尽力しています。これらの活動は、今後もAmphenolのビジネスプロセス、エンジニアリングシステム、及び製品設計に統合されていきます。したがって、Amphenolは以下の取組を継続します：

- 環境保護とイノベーション・会社成長を両立させるポリシーを策定する。
- Amphenolの製品、事業、サービスのコンプライアンス体制を確立する。
- 会社のESG原則及び他の適用ポリシーを業務と意思決定のポロセスに反映させる。
- ESGプログラム向けの役割分担を行い、適切な職員研修を提供する。
- すべての事業活動及びグローバルサプライチェーンにおいて、いかなる形の人身取引､強制労働、児童労働を禁止する。
- 必要かつ適切な場合、ステークホルダーに対して当社のESG取組を説明する。
- 定期的にパフォーマンスを評価し、継続的な改善を確保する。

3. 利益相反

当社の従業員、役員及び取締役は、会社の利益に関して利益相反、または利益相反の疑いが生じないよう、細心の注意を払う必要があります。「利益相反」とは、個人の利益が何らかの形で会社の利益を妨害し、またはそれと衝突する（もしくは妨害・衝突するように見える）場合を指します。従業員、役員、または取締役が客観的かつ効果的に、また会社の最善の利益に沿った職務の遂行を困難にする行動を取ったり、利害関係を有したりする場合は、利益相反になります。また、従業員、役員、取締役、またはその家族が、当社での地位を利用して、会社または第三者から不当な私的利益を受ける場合も、利益相反になります。

利益相反は、原則的に禁止されていますが、以下のように承認された場合を除きます：（i）取締役の場合は、取締役会全体（「取締役会」）の承認、（ii）役員の場合、社長兼最高経営責任者（CEO）または取締役会の承認、（iii）他の従業員の場合、社長兼CEOまたは事業部長の承認。会社が一方の当事者であり、従業員、役員、取締役またはその家族がもう一方の当事者である取引で、直接または間接的に重要な利害関係がある場合、上記の審査と承認が必要です。会社のゼネラルカウンセルは当該取引の報告を受理し、必要かつ適切な場合に経緯と調査結果を報告します。取締役会によって審査される取引に利害関係を有する取締役は、審査から外す必要があります。審査において、取締役会は、提案された関連当事者取引の条件が、無関係な第三者から得られる条件よりも会社にとって不利でないかを考慮して、その取引が会社及び株主の最善の利益に合致するかどうかを判断します。

利益相反は必ずしも明確ではありません。質問がある場合は、マネージャーまたはAmphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）に相談してください。

4. 会社機会

当社の従業員、役員及び取締役は以下の行為を禁止されます：(a)本来は会社に属すべき事業機会（例：会社の資産、情報または地位を利用して発見した機会など）を、自身、友人または家族のために流用すること。(b)会社の資産、情報または地位を私的利益のために利用すること。(c)会社と競合する行為を行うこと。従業員、役員及び取締役は、そのような機会があれば、会社の正当な利益を促進する義務を負います。

5. 機密保持及び知的財産

従業員、役員及び取締役は、会社または会社と機密保持契約を締結したサプライヤー、顧客その他第三者から委託された非公開情報の秘密を守らなければなりません。ただし、社長兼最高経営責任者（CEO）またはAmphenol法務部の承認がある場合、または法律で要求される場合を除きます。従業員、役員及び取締役は、当社の機密情報またはサプライヤー、顧客その他第三者から取得した機密情報を開示する法的義務があると考える場合、Amphenol法務部に相談する必要があります。

当社は多くの機密情報及び知的財産を有しています。「機密情報」とは、当社の競合他社その他の第三者にとって有用でありうる、または開示された場合に当社、サプライヤー、顧客その他第三者に害を及ぼしうるすべての非公開情報（電子形式及び従来の書面形式で保持されている情報を含む）を指します。「知的財産」とは、当社の発明、発見、設計、ノウハウ、アイデア、及びこれらの項目に関するすべての登録済みまたは未登録の権利（特許、商標、営業秘密、著作権を含む）を指します。当社の秘密情報及び知的財産には、営業秘密やノウハウ、新製品の設計、製品に関する技術情報、製品企画、製造工程、財務状況またはコスト・サプライヤー・顧客・従業員に関するデータ、

及び会社が検討中の取引に関する情報が含まれます。これらの情報は機密として保持されなければなりません。会社の役員またはAmphenol法務部の承認なしに、郵送、電子的または物理的手段で社外に持ち出してはなりません。現地の法律が別段の定めをしていない限り、会社に勤務している間に開発され、会社の事業に関連する、または会社のリソースを使用して開発されたすべての知的財産は、会社に帰属します。

秘密情報は、外部者や、その情報を業務上「知る必要」が明らかにない他の従業員に提供してはなりません。秘密情報は非常に重要であり、保護されなければなりません。第三者の知的財産または従業員の知的財産を会社の利益のために使用する場合、当該第三者または従業員の許可及び当社の書面による承認を得る必要があります。

6. 個人情報保護

当社は、社内で取り扱うすべての個人情報の保護を徹底しています。また、当社が事業を展開している法域の法令に基づき、これらのデータを保護する義務を負っています。これには従業員や顧客の個人情報が含まれます。そのため、当社の従業員、役員及び取締役は以下の事項を遵守しなければなりません：

- 当社が作成、受信、保持、または送信するすべての個人情報の安全性を確保すること。
- 当該個人情報を合理的に予見可能な脅威から保護すること。
- 個人情報へのアクセス及び保存に関するすべての要件を遵守すること（特に在宅勤務や社外で業務を行う場合）。
- 適用されるデータプライバシー法またはセキュリティ法で許可されていない、または要求されていない個人情報の使用または開示を防止すること。

これを実現するために、当社の従業員、役員及び取締役は、個人情報に対する管理的、物理的、技術的保護策を講じるために当社が実施するポリシー及び手続、ならびに個人情報保護関連のすべての法律を遵守しなければなりません。

7. 公正な対応

当社は公平かつ誠実に競争に勝つことを追求します。競争優位は優れた実績を通じて獲得するものであり、決して非倫理的または違法な手段を使いません。専有情報の不正取得、所有者の同意を得ずに取得した営業秘密を保有する行為、または他社の現役・元従業員に対して当該情報の開示を誘導する行為を禁じます。

すべての従業員、役員及び取締役は、当社の顧客、サプライヤー、ライバル、役員及び従業員と公平に接するよう努めなければなりません。情報操作、隠蔽、特権情報の悪用、重要事実の誤伝その他不公平なやり取りを通じて、誰かを不当に扱ってはなりませ

ん。

8. 会社資産の保護及び適正使用

従業員、役員及び取締役は、当社資産を保護し、効率的に運用しなければなりません。窃盗、不注意と浪費は会社の収益性に直接的な影響を及ぼします。会社資産は、正当な事業目的にのみ使用されるべきです。違法、不正または非倫理的な目的の当社資金または資産の使用を固く禁じます。これには、(i)財及び/またはサービスに対する過剰な支払い、(ii)本規範に記載されている承認手続を取っていない関係者への財及び/またはサービスに対する支払いが含まれます。

Amphenolは、当社資産の移転及び処分を公正に反映した正確な記録を維持するポリシーを有しています。いかなる目的であっても、非公開または未記録の資金・資産を設定してはなりません。従業員は、すべての会社資産が保護され、適切に記録されていることに心掛け、社外で使用した場合は速やかに返却しなければなりません。

従業員、役員及び取締役は、政府関係者、顧客、ベンダーその他業務関係者から、金銭、現金同等物、高額な贈答品・接待を受けることを禁止されています。

9. 財務管理

従業員は、当社名義で行う支払いが当社のポリシー・手続に従って承認され、適切かつ正確な裏付け書類を伴って行われることを確保しなければなりません。従業員、役員及び取締役は、会社負担の食事、出張、接待その他の業務経費について、会社のポリシー・手続に従い、正確に報告・承認されることを確保しなければなりません。

10. 雇用慣行

当社は、児童労働、労働時間、最低賃金、残業、法定福祉、結社の自由、団体交渉を含むがこれらに限定されない、すべての現地の公正労働基準、労働保護要件、安全衛生基準を遵守する所存です。Amphenolは、すべての労働者が報復を恐れることなく、自由に労働組合を設立し、加入する権利を尊重します。

Amphenolは、採用、昇進と必要に応じた解雇において、機会均等を徹底します。

Amphenolは、人種、肌の色、年齢、障害、宗教、性的指向、性自認または性表現を含むがこれらに限定されない、あらゆる形態のハラスメントを容認しません。また、従業員、役員または取締役による不適切な発言や虐待行為も一切容認しません。

Amphenolは違法薬物の使用を容認しません。当社の構内または業務中における、違法または規制薬物の使用、販売、譲渡、所持を一切認めていません。

Amphenolは、会社の在り方、ポリシー・手続、会社戦略・目標、そして会社によって生み出される結果についての質問を歓迎します。Amphenolは、従業員、役員及び取締役が会社改善のための提案を行うことを奨励しています。

11. 責任ある鉱物調達

Amphenolは、製品の機能性に不可欠な特定金属の責任ある調達を徹底しています。ドッド・フランク法第1502条で定義された紛争地域、または欧州連合の紛争鉱物規則で定義された「紛争地域及び高リスク地域（CAHRAs）」で採掘された鉱石から由来する可能性のある3TG（タンタル、スズ、タングステン、金）が当社の製品に含まれないよう厳格に管理しています。紛争継続の資金源となる恐れがあるため、これらの地域由来の鉱物は「紛争鉱物」として知られています。

紛争鉱物の収益が、武力紛争や人権侵害を助長しうると考えられています。Amphenolは、これらの武力紛争や人権侵害への資金提供を断つためのイニシアチブを支援し、米国の上場企業に適用される規制に準拠するため、「責任ある鉱物イニシアチブ」及び「OECD紛争影響地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンス・ガイダンス」に沿ったプログラム、実践及び管理体制を実施しています。

- サプライヤーから購入し、製品に使用している3TGs及び責任ある鉱物イニシアチブに規定されているその他の鉱物が、責任を持って調達されていることを合理的な範囲内で確認する。
- 内部監査及び/または外部監査のために、必要かつ適切なサプライヤー検証記録を維持する。
- プログラム、実践及び管理体制の実施に向けて役割分担を行い、適切な職員研修を提供する。
- 必要かつ適切な場合、ステークホルダーに対して当社の取組を説明する。

12. 財務報告及び会計申立

上場企業として、当社が米国証券取引委員会に提出する書類が正確かつ適時であることは極めて重要です。

従業員、役員または取締役は、その職位に応じて、当社の公開報告書が完全、公正かつ理解しやすいであることを保証するために必要な情報提供が求められるかもしれません。当社は、従業員、役員及び取締役がこの責任を真剣に受け止め、当社の開示要件に関連する照会に対して迅速かつ正確に回答することを期待しています。

当社は、適用される財務報告・会計規則の遵守を方針とし、それを実践しています。当社の従業員、役員または取締役が、当社の疑わしい会計または監査事項に関して懸念

や申立を有する場合、それらの懸念や申立を（匿名、内密その他の方法で）速やかに、マネージャー、Amphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）、またはAmphenol Integrity Lineに提出することが推奨されます。Amphenol Integrity Lineは匿名で利用できます。提出された懸念や申立は、通報者を匿名にすることを含め、守秘が要求される場合、この機密は、適用法、規制または法的手続によって保護されます。

いかなる理由であれ、会社の帳簿及び記録において、文書捏造で取引の相手、出所または目的を偽装するなど虚偽または作為的な記入は、行ってはなりません。

13. 違法・非倫理的な行為の報告

従業員は、違法または非倫理的な行為を目撃または疑い、また特定の状況において最善の行動であるかどうか懸念がある場合、上司、マネージャーまたはAmphenol法務部を含む当社の適切な担当者に相談することが奨励されます。当社の従業員・役員・取締役による本規範違反その他違法・非倫理的な行為が発生した、または発生する恐れがある場合は、上司またはマネージャーに連絡する必要があります。上司やマネージャーに相談することが適切でない、またはためらわれる場合は、Amphenol法務部（LegalDepartment@amphenol.com）、取締役会監査委員会（Board@amphenol.com）に連絡するか、Amphenol Integrity Lineを通じて報告することができます。Amphenol Integrity Lineは匿名で利用できます。提出された懸念や申立は、通報者を匿名にすることを含め、守秘が要求される場合、この機密は、適用法、規制または法的手続によって保護されます。

14. 報復の禁止

Amphenolは、本規範違反その他違法・非倫理的な行為について善意で報告または申立を行った者に対して、いかなる形の報復も容認しません。

15. 改正、変更及び免除

取締役会は本規範を改正・変更し、規範適用を免除することができます。また、取締役会の指定委員会も適用免除を許可することができます。ただし、1934年証券取引法及びその関連規則ならびにニューヨーク証券取引所の適用規則・基準に定める開示その他の規定に従う必要があります。

16. 規範違反への対応

従業員、役員または取締役が本規範に違反した場合、解雇を含む懲戒処分の対象とな

り、そして刑事責任または民事責任に問われる可能性がある。Amphenol人事部は関連通知を受け、調査に参加します。

終わりに

本規範はすべての状況を網羅し、また持っているすべての疑問に答えられるわけではないことに留意ください。ある行動を取るべきかどうか疑問がある場合は、次の質問を考えてみてください：「もし私がそのような行動を取り、それが公になった場合、Amphenol社や私はそれによって恥をかいたり、懲戒処分を受けたりするのでしょうか？」答えが「はい」なら、その行動は控えてください。判断に迷う場合は、上司またはAmphenol法務部に相談するか、Amphenol Integrity Lineに懸念事項を提出してください。