

AMPHENOL CORPORATION

จรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ

Amphenol ประกอบไปด้วยบริษัทต่างๆ ซึ่งตั้งอยู่ทั่วโลก โดยมีเป้าหมายเพียงหนึ่งเดียวร่วมกัน นั่นก็คือ การเป็นบริษัทที่ดีที่สุดเท่าที่เราจะสามารถทำได้ ชื่อเสียงของ Amphenol เป็นหนึ่งในสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดของเรา ส่วนใหญ่นั้นชื่อเสียงดังกล่าวมาจากความซื่อสัตย์และการยึดถือหลักคุณธรรมของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการของเรา

เมื่อถึงจุดหนึ่ง เราทุกคนอาจต้องเผชิญกับการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางจริยธรรม แม้ว่าสามัญสำนึกและวิจารณญาณที่ดีมักจะให้แนวทางที่จำเป็นใน "การทำสิ่งที่ถูกต้อง" แต่ก็อาจจะมีบางสถานการณ์ที่คำตอบที่ถูกต้องไม่ได้ชัดเจนอย่างง่ายดาย

จรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจของเรา ("จรรยาบรรณ") มอบแนวทางในการจัดการกับสถานการณ์ทางจริยธรรม ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรที่มีอยู่ตลอดจนแนวทางนโยบายเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมทั่วไป บางประการให้แก่พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการของ Amphenol จรรยาบรรณดังกล่าวจะช่วยให้คุณเข้าใจนโยบายของบริษัทรวมถึงความสำคัญของการประพฤติตนตามหลักจริยธรรมเพื่อความสำเร็จอย่างต่อเนื่องของเรา ทุกสิ่งที่ Amphenol เป็น ไม่ว่าจะเป็นบริษัทที่ประสบความสำเร็จซึ่งทุ่มเทให้กับลูกค้า ผู้นำในชุมชน หรือบริษัทที่คนในบริษัทเคารพผู้อื่น ขึ้นอยู่กับมาตรฐานการประพฤติตนตามหลักจริยธรรมในระดับสูงจากพวกเราทุกคน

Amphenol ปฏิบัติตามกฎหมายและแนวทางปฏิบัติทางธุรกิจที่เราดำเนินการ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกาหรือในประเทศอื่นๆ ทั่วโลก นั่นก็หมายความว่า เราจะใช้มาตรฐานและแนวทางปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้ในจรรยาบรรณนี้กับบริษัทและพนักงานของเราทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าเราจะดำเนินธุรกิจอยู่ที่ใดก็ตาม

แม้ว่าจรรยาบรรณของเราจะมอบแนวทาง นโยบาย และทรัพยากร แต่ก็ไม่สามารถครอบคลุมสถานการณ์ทั้งหมดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ หากคุณมีคำถามหรือไม่แน่ใจว่าต้องทำอะไรในบางสถานการณ์ โปรดติดต่อผู้จัดการของคุณหรือฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com). โปรดมั่นใจว่าคำถามทั้งหมดจะได้รับการเก็บเป็นความลับให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และกฎข้อบังคับ

พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการของ Amphenol จะต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และกฎข้อบังคับทั้งหมดที่บังคับใช้กับธุรกิจที่บุคคลดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้อง เราได้ระบุบางหัวข้อที่เฉพาะเจาะจงของกฎหมายดังกล่าวไว้ที่ด้านล่าง คุณจะต้องเข้าใจว่าไม่ได้มีเพียงแค่หัวข้อดังกล่าวของกฎหมายที่คุณจะต้องคำนึงถึงเท่านั้นเพราะหัวข้อทั้งหมดของกฎหมายไม่ได้รับการระบุไว้โดยเฉพาะเจาะจงในจรรยาบรรณของเรา แต่คุณยังจะต้องปฏิบัติตามหัวข้อดังกล่าวเช่นกัน นอกจากนี้ คุณยังต้องพึงทราบอีกเช่นกันว่า บริษัทมีนโยบายโดยละเอียดเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ตามหัวข้อที่ด้านล่างในหลายกรณี คุณควรปรึกษาและปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทดังกล่าวทั้งหมด

a. การซื้อขายหลักทรัพย์โดยบุคคลภายใน

การซื้อขายหลักทรัพย์โดยบุคคลภายในเป็นทั้งสิ่งที่ผิดกฎหมายและผิดจริยธรรม กฎหมายหลักทรัพย์ของรัฐบาลกลางและของรัฐในสหรัฐอเมริกา (รวมถึงกฎหมายในประเทศอื่นๆ อีกหลายประเทศ) ห้ามมิให้มีการซื้อหรือการขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นในระดับใดก็ตาม บุคคลที่ทราบข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับ Amphenol หรือธุรกิจอื่นๆ จะไม่สามารถใช้ข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะดังกล่าวในการซื้อหรือการขายหลักทรัพย์ของ Amphenol หรือบริษัทอื่นใดได้ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตาม บุคคลที่ถูกห้ามซื้อหรือขายหลักทรัพย์เนื่องจากบุคคลดังกล่าวมีข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ จะไม่สามารถขอให้นักคนอื่นซื้อหรือขายหลักทรัพย์ในนามของตนเองได้ การซื้อหรือขายใดก็ตามซึ่งกระทำโดยบุคคลอื่นในนามของบุคคลดังกล่าวจะถือเป็นความรับผิดชอบของบุคคลดังกล่าว ห้ามเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะต่อบุคคลใดก็ตามที่ไม่ใช่ Amphenol (รวมถึงญาติ เพื่อน หรือผู้ร่วมธุรกิจ)

ไม่ว่าการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวจะมีวัตถุประสงค์ใดก็ตาม จนกว่าเจ้าหน้าที่บริษัทที่ได้รับอนุญาตจะเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณะอย่างเหมาะสม ข้อมูลสำคัญคือข้อมูลที่นักลงทุนมองว่ามีความสำคัญในการตัดสินใจซื้อหรือขายหลักทรัพย์ เช่น ผลประกอบการทางการเงิน ผลิตภัณฑ์ใหม่ การควบรวมกิจการหรือการเข้าซื้อกิจการที่สำคัญ ฯลฯ หากคุณมีคำถามใดก็ตามเกี่ยวกับการใช้งานหรือการเปิดเผยข้อมูลสำคัญที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะซึ่งไม่เหมาะสม โปรดติดต่อฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com)

b. การต่อต้านการผูกขาด

Amphenol ทำงานอย่างหนักเพื่อให้ได้มาซึ่งธุรกิจและการให้บริการที่โดดเด่น อย่างไรก็ตาม เราไม่อนุญาตให้พนักงานคนใดก็ตามของบริษัทกระทำการใดก็ตาม หรือทำข้อตกลงหรือทำความเข้าใจใดก็ตามซึ่งเป็น “การจำกัดการค้า” โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ การจำกัดการแข่งขันอย่างเสรี เรื่องดังกล่าวในข้างต้นจะรวมถึงการทำความเข้าใจหรือการทำข้อตกลงใดก็ตามกับคู่แข่งของเราในการกำหนดหรือควบคุมราคา ข้อกำหนดการขาย ต้นทุน กำไร จำกัดผลผลิต แบ่งตลาดสำหรับลูกค้า อาณาเขต หรือผลิตภัณฑ์ ฯลฯ ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวจะได้รับโทษโดยการปรับและการจำคุก หากคุณมีคำถามใดก็ตาม อาทิ การกระทำหรือการกระทำที่คุณนำเสนอขึ้นฝ่าฝืนหรือจะฝ่าฝืนกฎข้อบังคับทางการค้าหรือจะจำกัดการแข่งขันอย่างเป็นธรรมในทางใดทางหนึ่งหรือไม่ โปรดติดต่อฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com)

c. การต่อต้านการดิสสินบน

พระราชบัญญัติต่อต้านการทุจริตในต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาตลอดจนกฎหมายที่คล้ายกันในเขตอำนาจศาลอื่นๆ ที่บริษัทดำเนินธุรกิจอยู่ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงพระราชบัญญัติต่อต้านการดิสสินบนของสหราชอาณาจักรจะห้ามไม่ให้บริษัทและการดำเนินการของ Amphenol ทั้งหมดทำการชำระเงินที่ไม่เหมาะสมหรือเสนอการชำระเงินเป็นเงินสดหรือรายการเทียบเท่าเงินสดหรือสิ่งอื่นใดที่มีมูลค่าเพื่อให้ได้มาหรือเพื่อรักษาธุรกิจหรือการปฏิบัติที่เอื้ออำนวยอื่นๆ เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับหรือการลงโทษ กฎหมายดังกล่าวยังห้ามไม่ให้ Amphenol ทำการชำระเงิน (รวมถึงค่าคอมมิชชั่น) ให้แก่บุคคลที่สามซึ่งในทางกลับกันบุคคลที่สามดังกล่าวได้จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลที่สามอื่นๆ เพื่อให้ได้มาหรือเพื่อรักษาธุรกิจ การฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าวอาจนำไปสู่การเสียค่าปรับและการจำคุก อีกทั้งยังอาจสร้างความเสียหายต่อชื่อเสียงของ Amphenol อีกด้วย หากคุณมีคำถามใดก็ตามเกี่ยวกับกฎหมายต่อต้านการดิสสินบน โปรดติดต่อฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com)

d. การควบคุมการส่งออก

กฎหมาย กฎข้อบังคับ และการลงโทษสำหรับการควบคุมการส่งออกรวมถึงกฎหมายที่ใช้โดยกระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (กฎข้อบังคับการค้าอาวุธระหว่างประเทศ (ITAR)) กระทรวงพาณิชย์ของสหรัฐอเมริกา (กฎข้อบังคับการบริหารการส่งออก (EAR)) กระทรวงการคลังของสหรัฐอเมริกา และกรมศุลกากรและการป้องกันชายแดนของสหรัฐอเมริกาจะใช้ในการควบคุมการส่งออก การส่งออกซ้ำ และการโอนผลิตภัณฑ์ เทคโนโลยี และบริการไปยังบุคคล จุดหมายปลายทาง และนิติบุคคลที่กำหนด รวมถึงการใช้งานปลายทาง กิจกรรมการส่งออก การส่งออกซ้ำ และการโอนทั้งหมดรวมถึงการส่งออกข้อมูลทางเทคนิค บริการ ผลิตภัณฑ์ และรายการที่เกี่ยวข้องซึ่งมีแหล่งกำเนิดมาจากหรือได้รับการควบคุมโดยธุรกิจหรือบริษัทในเครือของ Amphenol จะต้องได้รับการดำเนินการตามกฎหมายและกฎข้อบังคับด้านการควบคุมการส่งออกของสหรัฐอเมริกาและท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานจะต้องศึกษา นโยบายและขั้นตอนการควบคุมการส่งออกของบริษัทตลอดจนกฎหมาย กฎข้อบังคับ และการลงโทษในท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะทำการส่งออก หากคุณมีคำถามใดก็ตามเกี่ยวกับกฎหมายหรือนโยบายการควบคุมการส่งออก โปรดติดต่อฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com)

e. สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย

เรามุ่งมั่นที่จะปกป้องสิ่งแวดล้อมและลดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ เราตระหนักถึงความรับผิดชอบร่วมกันของเราในการรักษาสิ่งแวดล้อมให้สะอาดและปลอดภัยสำหรับคนรุ่นต่อไปในอนาคต เมื่อเป็นเช่นนี้ Amphenol จึงปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมของประเทศและชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ นอกจากนี้ เรายังต้องการตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนของเรามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ พนักงานของ Amphenol ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่เกี่ยวข้องของประเทศและชุมชนที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ รวมถึงกฎระเบียบ กฎข้อบังคับ และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องซึ่งออกโดยบริษัท รวมถึงการทำความเข้าใจถึงอันตรายของงานแต่ละงานและการสวมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่เหมาะสม หากพนักงานคนใดของเราทราบถึงการดำเนินการบางอย่างซึ่งอาจจะไม่ปลอดภัย หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับในท้องถิ่น หรือข้อกำหนดของบริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณใดก็ตามของประเทศที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ คุณจะต้องแจ้งให้ผู้จัดการของคุณหรือฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com) ทราบทันที

f. การต่อต้านการค้ำมนุษย์และการค้าทาส

Amphenol ห้ามไม่ให้ทำการค้ำมนุษย์และการค้าทาสในการดำเนินธุรกิจของเราทั้งหมดอย่างเคร่งครัดผ่านการเป็นสมาชิกของพันธมิตรธุรกิจผู้มีความรับผิดชอบ (RBA) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบริษัท รวมถึงผ่านนโยบายสิทธิมนุษยชนระดับโลกและนโยบายแรงงานผู้มีความรับผิดชอบต่อซัพพลายเออร์ของเรา Amphenol ตระหนักดีว่าซัพพลายเชนทั่วโลกอาจเป็นมูลเหตุของการเกิดภาวะการค้ำมนุษย์และการค้าทาส เราจึงกำหนดให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการ ผู้รับเหมาช่วง ซัพพลายเออร์ และตัวแทนของเราพยายามอย่างจริงจังในการบรรเทาและป้องกันความเสี่ยงในเรื่องนี้ด้วยการเฝ้าระวังซัพพลายเชน และยึดมั่นในจรรยาบรรณซัพพลายเออร์และนโยบายแรงงานผู้มีความรับผิดชอบต่อซัพพลายเออร์ของเรา Amphenol ได้ใช้นโยบายดังกล่าวในข้างต้นเพื่อช่วยให้แน่ใจได้ว่าคนงานจะไม่เป็นแรงงานที่ถูกบีบ บังคับ ผูกมัด หรือทำสัญญา และการทำงานทั้งหมดเป็นไปตามความสมัครใจ

g. สิทธิมนุษยชน

เราเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมถึงลูกค้า พนักงาน ชัพพลายเออร์ ชุมชนที่เราดำเนินงานธุรกิจอยู่ และประชาชนทั่วไปทั่วโลก เรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน แนวทางของ OECD สำหรับกิจการข้ามชาติ หลักการชั้นนำของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) Amphenol ประเมินการดำเนินงานและชัพพลายเออร์เพื่อระบุผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน และพัฒนาการดำเนินการแก้ไขโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำจัดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง พนักงานของ Amphenol จะต้องรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณของเราซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการและการตัดสินใจสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรของเรา ชัพพลายเออร์และพันธมิตรทางธุรกิจของ Amphenol จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่คล้ายคลึงกันตามที่ระบุไว้ในจรรยาบรรณของชัพพลายเออร์ และนโยบายแรงงานผู้มีความรับผิดชอบต่อชัพพลายเออร์

2. สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG)

Amphenol มุ่งมั่นที่จะใช้โปรแกรมและแนวทางปฏิบัติซึ่งส่งเสริมความยั่งยืนและความรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งปรับปรุงคุณภาพและความน่าเชื่อถือของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมทั้งหมดนี้จะได้รับการผสมผสานเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ ระบบวิศวกรรม และการออกแบบผลิตภัณฑ์ของ Amphenol เช่นกัน ดังนั้น Amphenol จะยังคงดำเนินการดังต่อไปนี้ต่อไป:

- พัฒนานโยบายที่สมดุลซึ่งได้รับการออกแบบมาเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการสนับสนุนนวัตกรรมและการเติบโตของบริษัท
- กำหนดกระบวนการซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์ การดำเนินงาน และบริการของ Amphenol เป็นไปตามกฎหมายและกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- ผสมผสานหลักการ ESG ของบริษัทและนโยบายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เข้ากับกระบวนการทางธุรกิจและกระบวนการตัดสินใจ
- กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบภายในองค์กรสำหรับโปรแกรม ESG และจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานที่เหมาะสม
- ห้ามการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบรวมถึงการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็กในทุกการดำเนินงานของบริษัทตลอดจนในชัพพลายเออร์ทั่วโลกของเรา
- สื่อสารความพยายามเรื่อง ESG ของบริษัทให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบตามความจำเป็นและความเหมาะสม
- ประเมินผลการดำเนินงานเป็นประจำและตรวจสอบให้แน่ใจถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. ผลประโยชน์ทับซ้อน

พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการของบริษัทจะต้องระมัดระวังในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนเกี่ยวกับผลประโยชน์ของบริษัท “ผลประโยชน์ทับซ้อน” เป็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่ผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลแทรกแซงหรือขัดแย้งในทางใดทางหนึ่ง (หรือแม้กระทั่งดูเหมือนว่าจะแทรกแซงหรือขัดแย้ง) กับผลประโยชน์ของบริษัท สถานการณ์ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยการดำเนินการหรือมีผลประโยชน์ที่ทำให้ยากต่อการปฏิบัติงานของบริษัทอย่างเป็นทางการและอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท

ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นได้เมื่อพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยการ หรือเมื่อสมาชิกในครอบครัวของบุคคลดังกล่าวได้รับผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่ไม่เหมาะสมอันเป็นผลมาจากตำแหน่งในบริษัทของบุคคลดังกล่าว ไม่ว่าจะได้รับผลประโยชน์ส่วนบุคคลมาจากบริษัทหรือบุคคลภายนอกก็ตาม

ผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นสิ่งต้องห้ามของนโยบายของบริษัทหากสถานการณ์ความขัดแย้งดังกล่าวไม่ได้รับการอนุมัติ (i) ในกรณีของผู้อำนวยการ ต้องได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทชุดเดิม ("คณะกรรมการบริษัท") (ii) ในกรณีของเจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งของบริษัท ต้องได้รับการอนุมัติโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือคณะกรรมการบริษัท และ (iii) ในกรณีของพนักงานคนอื่นๆ ของบริษัท ต้องได้รับการอนุมัติโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือประธานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งของบริษัท การทำธุรกรรมใดก็ตามโดยมีบริษัทเป็นคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง และพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยการ หรือสมาชิกในครอบครัวที่ใกล้ชิดเป็นคู่สัญญาฝ่ายที่สอง และมีผลประโยชน์สำคัญไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อม การทำธุรกรรมดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบและการอนุมัติตามที่ระบุไว้ในข้างต้น การทำธุรกรรมที่น่าสงสัยดังกล่าวจะต้องรายงานให้ที่ปรึกษาทั่วไปของบริษัททราบ โดยที่ที่ปรึกษาทั่วไปจะรายงานเรื่องดังกล่าวและผลการค้นพบของตนตามความจำเป็นและเหมาะสม ผู้อำนวยการคนใดก็ตามซึ่งมีผลประโยชน์ในการทำธุรกรรมที่จะได้รับการพิจารณาโดยคณะกรรมการบริษัทจะต้องถอนตัวเองออกจากระบวนการพิจารณาและกระบวนการอนุมัติ หลังจากการพิจารณาดังกล่าวแล้ว คณะกรรมการบริษัทจะพิจารณาว่าการทำธุรกรรมดังกล่าวขัดต่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นของบริษัทหรือไม่ โดยจะพิจารณาว่าเงื่อนไขของการทำธุรกรรมระหว่างคู่สัญญาที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการนำเสนอจะต้องไม่เอื้อประโยชน์ต่อบริษัทน้อยกว่าเงื่อนไขที่เสนอให้แก่บุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้อง

ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจไม่ได้มีความชัดเจนเสมอไป หากคุณมีคำถามใดก็ตาม คุณจะต้องปรึกษากับผู้จัดการของคุณหรือฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com)

4. โอกาสทางธุรกิจของบริษัท

พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการจะต้องไม่ (a) ถือเอาโอกาสที่ควรจะเป็นของบริษัทโดยชอบธรรมไปเป็นของตนเอง หรือของเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัว เช่น โอกาสที่พบได้จากการใช้ทรัพย์สิน ข้อมูล หรือตำแหน่งของบริษัท (b) ใช้ทรัพย์สิน ข้อมูล หรือตำแหน่งของบริษัทเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และ (c) แข่งขันกับบริษัท พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการมีหน้าที่ต่อบริษัทในการส่งเสริมผลประโยชน์อันชอบธรรมเมื่อมีโอกาสที่จะสามารถทำเช่นนั้นได้

5. การรักษาความลับและทรัพย์สินทางปัญญา

พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการจะต้องรักษาความลับของข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะซึ่งได้รับมอบหมายจากบริษัทหรือซัพพลายเออร์ ลูกค้า หรือบุคคลภายนอกอื่นๆ ที่เข้าทำสัญญาการไม่เปิดเผยข้อมูลกับบริษัท ยกเว้นในกรณีที่ประธานและประธานเจ้าหน้าที่บริหารหรือฝ่ายกฎหมายของ Amphenol อนุญาตให้เปิดเผยข้อมูลดังกล่าว หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการจะต้องปรึกษากับฝ่ายกฎหมายของ Amphenol หากเชื่อว่าตนเองมีภาระผูกพันทางกฎหมายในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทหรือข้อมูลที่เป็นความลับซึ่งได้รับจากซัพพลายเออร์ ลูกค้า หรือบุคคลภายนอกอื่นๆ

บริษัทมีข้อมูลที่เป็นความลับและทรัพย์สินทางปัญญาอยู่เป็นจำนวนมาก “ข้อมูลที่เป็นความลับ” จะหมายถึงข้อมูลที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะทั้งหมด (รวมถึงข้อมูลที่จัดเก็บไว้ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบลายลักษณ์อักษรดั้งเดิม) ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อคู่แข่งของบริษัทหรือบุคคลภายนอกอื่นๆ หรืออาจเป็นอันตรายต่อบริษัท ชีพพลายเออร์ ลูกค้า หรือบุคคลภายนอกอื่นๆ ของบริษัทหากข้อมูลดังกล่าวถูกเปิดเผย “ทรัพย์สินทางปัญญา” จะหมายรวมถึงสิ่งประดิษฐ์ การค้นพบ การออกแบบ ความรู้เชิงขั้นตอน ความคิด และสิทธิในรายการดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดของบริษัททั้งที่จดทะเบียนแล้วหรือยังไม่ได้จดทะเบียนในรายการดังกล่าว รวมถึงสิทธิบัตร เครื่องหมายการค้า ความลับทางการค้า และลิขสิทธิ์ ข้อมูลที่เป็นความลับและทรัพย์สินทางปัญญาของเราอาจครอบคลุมไปถึงความลับทางการค้าและความรู้เชิงขั้นตอน การออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ข้อมูลทางเทคนิคเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของเราหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่หรือกระบวนการผลิตของเรา รวมไปถึงข้อมูลทางการเงินหรือต้นทุนภายในบริษัท ข้อมูลเกี่ยวกับชีพลายเออร์ ลูกค้า หรือพนักงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมของบริษัทที่อยู่ระหว่างการพิจารณา ข้อมูลดังกล่าวจะต้องได้รับการเก็บไว้เป็นความลับ ห้ามโอนข้อมูลดังกล่าวออกนอกบริษัทไม่ว่าจะเป็นทางไปรษณีย์หรือทางอิเล็กทรอนิกส์หรือทางกายภาพหากไม่ได้รับการอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ของบริษัทหรือฝ่ายกฎหมายของ Amphenol หากกฎหมายท้องถิ่นไม่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ทรัพย์สินทางปัญญาทั้งหมดที่พัฒนาขึ้นในขณะที่ทำงานให้แก่บริษัทและเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท หรือได้รับการพัฒนาขึ้นโดยใช้ทรัพยากรของบริษัท จะถือว่าเป็นของบริษัท

ห้ามเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับให้แก่บุคคลใดก็ตามภายนอกบริษัทหรือพนักงานคนอื่นซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนว่าไม่มี "ความจำเป็นที่ต้องทราบ" ข้อมูลดังกล่าวในการทำงานของตน ข้อมูลที่เป็นความลับมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และต้องได้รับการคุ้มครอง ทรัพย์สินทางปัญญาซึ่งเป็นของบุคคลภายนอกหรือของพนักงานคนใดก็ตามจะต้องไม่ถูกนำมาใช้เพื่อประโยชน์ของบริษัทโดยไม่ได้รับการอนุญาตจากบุคคลภายนอกหรือพนักงาน และได้รับการอนุญาตอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรจากบริษัท

6. การคุ้มครองความเป็นส่วนตัว

เรามุ่งมั่นที่จะปกป้องความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดที่องค์กรของเราทำการประมวลผล นอกจากนี้ เรายังมีภาระผูกพันในการปกป้องข้อมูลดังกล่าวภายใต้กฎหมายและกฎข้อบังคับของเขตอำนาจศาลที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ การคุ้มครองดังกล่าวจะรวมถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและลูกค้าของเรา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการของบริษัทจึงจะต้อง:

- รับประกันถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลทั้งหมดที่เราสร้าง ได้รับ เก็บรักษา หรือส่งต่อ
- ป้องกันภัยคุกคามต่อความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวที่อาจจะเกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผล
- ปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานจากระยะไกลหรือจากนอกสถานที่ของบริษัท
- ปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวจากการใช้งานหรือการเปิดเผยที่คาดการณ์ไว้โดยสมเหตุสมผลซึ่งไม่ได้รับอนุญาตหรือได้รับการกำหนดตามกฎหมายความเป็นส่วนตัวหรือความปลอดภัยของข้อมูลที่บังคับใช้

เพื่อให้สามารถทำเช่นนี้ได้ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการของบริษัทจะต้องปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนที่บริษัทนำไปปฏิบัติเพื่อจัดการกับการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลในทางบริหาร ทางกายภาพ และทางเทคนิค รวมถึงกฎหมายใดก็ตามที่บังคับใช้กับการคุ้มครองข้อมูลดังกล่าว

7. **การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม**

เราพยายามที่จะเอาชนะคู่แข่งของเราอย่างยุติธรรมและซื่อสัตย์ เราแสวงหาข้อได้เปรียบในการแข่งขันผ่านประสิทธิภาพที่เหนือกว่า และจะไม่ใช้วิธีการดำเนินธุรกิจที่ผิดจริยธรรมหรือผิดกฎหมายโดยเด็ดขาด การขโมยข้อมูลที่เป็นกรรมสิทธิ์ การครอบครองข้อมูลความลับทางการค้าที่ได้รับโดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของ หรือการชักจูงให้พนักงานในอดีตหรือพนักงานในปัจจุบันของบริษัทอื่นเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว ถือเป็นสิ่งที่ห้ามกระทำสำหรับเรา

พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยความสะดวกแต่ละคนจะต้องพยายามที่จะปฏิบัติกับลูกค้า ชัพพลายเออร์ คู่แข่ง เจ้าหน้าที่ และพนักงานของบริษัทอย่างเป็นธรรม จะต้องไม่มีใครเอาเปรียบผู้อื่นอย่างไม่เป็นธรรมผ่านการจัดการ การปกปิด การละเมิดข้อมูลที่มีเอกสิทธิ์ การบิดเบือนข้อเท็จจริงสำคัญ หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอื่นใดก็ตาม

8. **การปกป้องและการใช้งานสินทรัพย์ของบริษัทอย่างเหมาะสม**

พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยความสะดวกจะต้องปกป้องสินทรัพย์ของบริษัท และตรวจสอบให้แน่ใจถึงการใช้งานสินทรัพย์ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ การโจรกรรม ความประมาทเลินเล่อ และความสิ้นเปลืองแล้วแต่มีผลกระทบโดยตรงต่อผลกำไรของบริษัท สินทรัพย์ของบริษัทจะต้องได้รับการนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจที่ขอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ห้ามมิให้ใช้เงินหรือสินทรัพย์ของบริษัทเพื่อวัตถุประสงค์ที่ผิดกฎหมาย ไม่เหมาะสม หรือผิดจริยธรรมโดยเด็ดขาด สิ่งที่ไม่ห้ามกระทำยังรวมถึง (i) การชำระเงินค่าสินค้าและ/หรือบริการที่มากเกินไป และ (ii) การชำระเงินค่าสินค้าและ/หรือบริการให้แก่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งไม่ได้รับการอนุมัติตามที่อธิบายไว้ในจรรยาบรรณนี้

Amphenol มีนโยบายในการเก็บรักษาบันทึกที่ถูกต้องเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการโอนและการจำหน่ายสินทรัพย์ของบริษัทอย่างเป็นธรรม ห้ามจัดตั้งกองทุนหรือสินทรัพย์ของบริษัทซึ่งไม่ได้เปิดเผยหรือไม่ได้บันทึกไว้ไม่ว่าจะเพื่อวัตถุประสงค์ใดก็ตาม พนักงานจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสินทรัพย์ทั้งหมดของบริษัทจะได้รับการปกป้องและบันทึกอย่างเหมาะสม และจะต้องได้รับการส่งคืนในลักษณะที่เหมาะสมหากมีการใช้สินทรัพย์ดังกล่าวนอกบริษัท

พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยความสะดวกจะถูกห้ามไม่ได้รับการชำระเงิน รายการเทียบเท่าเงินสด หรือของขวัญ/การเลี้ยงรับรองที่มีนัยสำคัญจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลูกค้า ผู้ขาย หรือแหล่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่ของบริษัทในส่วนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท

9. **การควบคุมทางการเงิน**

พนักงานจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการชำระเงินที่ได้รับการดำเนินการในนามของบริษัทได้รับการอนุมัติตามนโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องของบริษัท และได้รับการดำเนินการพร้อมด้วยเอกสารประกอบที่เหมาะสมและถูกต้อง พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยความสะดวกจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการคืนเงินค่าใช้จ่ายทางธุรกิจโดยบริษัทในส่วนของค่าอาหาร การเดินทาง การเลี้ยงรับรอง หรือค่าใช้จ่ายทางธุรกิจอื่นๆ ที่ชำระเงินของบริษัทจะได้รับการรายงานและได้รับการอนุมัติอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามนโยบายและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องของบริษัท

10. แนวทางปฏิบัติสำหรับการจ้างงาน

บริษัทมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรมในท้องถิ่น ข้อกำหนดการคุ้มครองแรงงาน มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงแรงงานเด็ก ชั่วโมงการทำงาน ค่าแรงขั้นต่ำ การทำงานล่วงเวลา สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เสรีภาพในการรวมกลุ่ม และการต่อรองร่วมกัน Amphenol เคารพสิทธิของพนักงานทุกคนในการจัดตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงานที่พนักงานเลือกเองโดยไม่ต้องกลัวการแก้แค้น

Amphenol เป็นนายจ้างที่ให้โอกาสเท่าเทียมกันในแง่ของการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้างในกรณีที่จำเป็น

Amphenol จะไม่ทนต่อการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบซึ่ง รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงเชื้อชาติ สีผิว อายุ ความพิการทางเพศ ศาสนา เพศ รสนิยมทางเพศ หรือการแสดงออกทางเพศ และบริษัทจะไม่ทนต่อคำพูดที่ไม่เหมาะสมหรือการกระทำที่หยาบคายของพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยความสะดวกของบริษัทเช่นกัน

Amphenol จะไม่ทนต่อการใช้สารเสพติดผิดกฎหมาย Amphenol จะไม่อนุญาตให้บุคคลใดก็ตามใช้งานขาย โอน หรือครอบครองสารผิดกฎหมายหรือสารควบคุมใดก็ตามกับทรัพย์สินของบริษัทหรือธุรกิจของบริษัท

Amphenol ยินดีให้คุณสอบถามเกี่ยวกับบริษัท นโยบายและขั้นตอนของเรา กลยุทธ์และเป้าหมายของเรา รวมถึงผลลัพธ์ที่บริษัทเป็นผู้สร้างขึ้น Amphenol สนับสนุนให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยความสะดวกแนะแนวทางสำหรับการปรับปรุงบริษัท

11. แร่ธาตุที่มีความรับผิดชอบ

Amphenol มุ่งมั่นที่จะตรวจสอบให้แน่ใจว่าโลหะบางประเภทซึ่งรวมเข้าไปในผลิตภัณฑ์ของเราและจำเป็นสำหรับการใช้งานมาจากแหล่งที่มีความรับผิดชอบ เราทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์ของเราไม่มีส่วนผสมของแทนทาลัม ดีบุก ทังสเตน หรือทองคำ (3TGs) ซึ่งอาจได้มาจากแร่ที่สกัดได้ในพื้นที่ขัดแย้งตามที่ระบุไว้ในมาตรา 1502 ของพระราชบัญญัติ Dodd-Frank หรือสกัดมาจากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและพื้นที่ซึ่งมีความเสี่ยงสูง (CAHRAs) ตามที่ระบุไว้ในกฎข้อบังคับเกี่ยวกับแร่ธาตุที่มีความขัดแย้งของสหภาพยุโรป เราเรียกแร่ธาตุที่มาจากพื้นที่ที่มีความขัดแย้งหรือ CAHRAs ซึ่งอาจสนับสนุนความขัดแย้งที่ดำเนินอยู่ในพื้นที่ดังกล่าวว่าแร่ธาตุที่มีความขัดแย้ง

เชื่อกันว่ารายได้จากการขุดแร่ธาตุที่ความขัดแย้งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางอาวุธและการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อสนับสนุนความคิดริเริ่มในการลดความช่วยเหลือทางการเงินสำหรับความขัดแย้งทางอาวุธและการละเมิดสิทธิมนุษยชน และเพื่อปฏิบัติตามกฎข้อบังคับที่ใช้กับบริษัทซึ่งจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในสหรัฐอเมริกา Amphenol จึงได้ใช้โปรแกรม แนวปฏิบัติ และระบบการจัดการที่สอดคล้องกับโครงการริเริ่มแร่ธาตุที่มีความรับผิดชอบและแนวทางการตรวจสอบวิเคราะหของ OECD สำหรับซัพพลายเชนที่มีความรับผิดชอบต่อแร่ธาตุที่มาจากพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งและพื้นที่ซึ่งมีความเสี่ยงสูงโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ:

- ยืนยันด้วยความแน่นอนที่สมเหตุสมผลว่า 3TGs และแร่ธาตุอื่นๆ บางประเภทตามที่ระบุไว้ในโครงการริเริ่มแร่ธาตุที่มีความรับผิดชอบซึ่งซื้อจากซัพพลายเออร์และใช้ในผลิตภัณฑ์มาจากแหล่งที่มีความรับผิดชอบ
- เก็บรักษานบันทึกการตรวจสอบซัพพลายเออร์ตามความจำเป็นและความเหมาะสมสำหรับการตรวจสอบภายในและ/หรือการตรวจสอบภายนอกองค์กร

- กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบภายในองค์กร และจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานที่เหมาะสมเพื่อจัดการโปรแกรม แนวทางปฏิบัติ และระบบดังกล่าว
- สื่อสารความพยายามของบริษัทให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบตามความจำเป็นและความเหมาะสม

12. **การรายงานทางการเงินและการร้องเรียนเกี่ยวกับการบัญชี**

ในฐานะที่เป็นบริษัทมหาชน สิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับบริษัทก็คือการยื่นเอกสารต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ของสหรัฐอเมริกาอย่างถูกต้องและภายในเวลาที่กำหนด

พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยการอาจถูกเรียกมาให้แสดงข้อมูลที่จำเป็นเพื่อให้แน่ใจได้ว่ารายงานต่อสาธารณะของบริษัทมีความสมบูรณ์ เป็นธรรม และเข้าใจง่ายโดยจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งของบุคคลดังกล่าว ในบริษัท บริษัทคาดหวังว่าพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการจะรับผิดชอบในเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง และให้คำตอบที่ถูกต้องต่อคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของบริษัทได้ในทันที

นโยบายและแนวทางปฏิบัติของบริษัทคือการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับการรายงานทางการเงินและการบัญชีที่บังคับใช้กับบริษัท หากพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยการของบริษัทมีข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนใดก็ตามเกี่ยวกับประเด็นทางบัญชีหรือการตรวจสอบบัญชีที่น่าสงสัยของบริษัท บุคคลดังกล่าวสามารถส่งข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนดังกล่าว (โดยไม่เปิดเผยตัวตน เป็นความลับ หรือด้วยวิธีการอื่นใด) ถึงผู้จัดการของตน ฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com), หรือสายด่วน [Amphenol Integrity Line](#) ได้ทันที คุณสามารถส่งข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนถึงสายด่วน Amphenol Integrity Line โดยไม่เปิดเผยตัวตนได้ หากข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนที่ส่งไปต้องการการรักษาความลับรวมถึงการปิดบังตัวตนของผู้รายงาน ความลับดังกล่าวจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ หรือกระบวนการทางกฎหมายที่บังคับใช้

ห้ามลงรายการเท็จหรือรายการที่ไม่เป็นความจริงรวมถึงการทำธุรกรรมที่สนับสนุนด้วยเอกสารเท็จโดยมีเจตนาในการปกปิดผู้รับ แหล่งที่มา หรือวัตถุประสงค์ของการทำธุรกรรมในสมุดบัญชีและบันทึกของบริษัทไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม

13. **การรายงานพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรม**

เราสนับสนุนให้พนักงานพูดคุยกับหัวหน้างาน ผู้จัดการ หรือบุคลากรคนอื่นของบริษัทที่เหมาะสมรวมถึงฝ่ายกฎหมายของ Amphenol เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมที่สังเกตพบหรือสงสัยว่าจะอาจเกิดขึ้น และหากมีข้อสงสัย โปรดสอบถามเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการดำเนินการดังกล่าว พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการที่กังวลว่าการฝ่าฝืนจรรยาบรรณนี้หรือพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมอื่นๆ ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยการของบริษัทได้เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น จะต้องติดต่อหัวหน้างานหรือผู้จัดการของตน หากพนักงานไม่เชื่อว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมหรือรู้สึกไม่สะดวกใจที่จะติดต่อหัวหน้างานหรือผู้จัดการของตนเกี่ยวกับข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนของตน พนักงานสามารถติดต่อฝ่ายกฎหมายของ Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com) คณะกรรมการตรวจสอบของคณะกรรมการบริษัท (Board@amphenol.com) หรือส่งข้อกังวลดังกล่าวไปที่สายด่วน [Amphenol Integrity Line](#) ได้ คุณสามารถส่งข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนถึงสายด่วน Amphenol Integrity Line โดยไม่เปิดเผยตัวตนได้ หากข้อกังวลหรือข้อร้องเรียนที่ส่งไปต้องการการรักษาความลับรวมถึงการปิดบังตัวตนของผู้รายงาน ความลับดังกล่าวจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ หรือกระบวนการทางกฎหมายที่บังคับใช้

14. **การห้ามแก้แค้น**

Amphenol จะไม่อนุญาตให้มีการแก้แค้นต่อการรายงานหรือการร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนจรรยาบรรณนี้ หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือผิดการกระทำที่ผิดจริยธรรมอื่นๆ โดยสุจริตใจไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม

15. **การแก้ไข การปรับเปลี่ยน และการสละสิทธิ์**

จรรยาบรรณนี้สามารถได้รับการแก้ไข ปรับเปลี่ยน หรือสละสิทธิ์โดยคณะกรรมการบริษัทได้ในขณะที่คณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทอาจได้รับการสละสิทธิ์ได้เช่นกัน โดยจะต้องเป็นไปตามการเปิดเผยข้อมูลและข้อกำหนดอื่นๆ ของพระราชบัญญัติการแลกเปลี่ยนหลักทรัพย์ ปี 1934 และกฎระเบียบของพระราชบัญญัติดังกล่าว ตลอดจนกฎระเบียบและมาตรฐานของตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์กที่บังคับใช้

16. **การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของจรรยาบรรณ**

หากพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของจรรยาบรรณนี้ อาจส่งผลให้มีการดำเนินการทางวินัยรวมถึงการเลิกจ้างนอกเหนือจากความรับผิดชอบทางแพ่งหรือทางอาญาที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของผู้กระทำผิด ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ Amphenol จะต้องได้รับแจ้งในเรื่องดังกล่าว และเข้าร่วมในการสอบสวนใดก็ตามที่ดำเนินการเกี่ยวกับการกระทำดังกล่าว

คำพดสงท้าย

โปรดทราบว่าจรรยาบรรณนี้ไม่ได้ครอบคลุมถึงพฤติกรรมทุกประเภทโดยเฉพาะเจาะจง และไม่ได้ตอบทุกคำถามที่คุณอาจจะมี หากมีข้อสงสัยว่าคุณควรทำบางอย่างหรือไม่ สิ่งที่ดีที่สุดก็คือ คุณจะต้องคิดถึงคำถามดังต่อไปนี้: “หากฉันดำเนินการดังกล่าวและเรื่องดังกล่าวถูกเปิดเผยต่อสาธารณะ Amphenol หรือฉันจะรู้สึกอับอายหรือถูกดำเนินการทางวินัยหรือไม่?” หากคำตอบคือใช่ จงอย่าทำเรื่องดังกล่าว! หากคุณไม่แน่ใจ โปรดขอคำแนะนำจากหัวหน้างานหรือหรือฝ่ายกฎหมายของ Amphenol หรือส่งข้อกังวลของคุณถึงสายด่วน [Amphenol Integrity Line](#)

