Tính đến: 1.29.25

AMPHENOL CORPORATION

QUY TẮC ỨNG XỬ VÀ ĐẠO ĐỨC KINH DOANH

Amphenol bao gồm các công ty có trụ sở trên toàn cầu với một mục tiêu chung – trở thành công ty tốt nhất có thể. Danh tiếng của Amphenol là một trong những tài sản quan trọng nhất của chúng tôi. Danh tiếng này phần lớn có được nhờ sự trung thực và liêm chính của nhân viên, cán bộ và giám đốc của chúng tôi.

Vào một thời điểm nào đó, tất cả chúng ta sẽ thấy mình phải đối mặt với một quyết định liên quan đến vấn đề đạo đức. Trong khi lý lẽ thông thường và phán đoán đúng đắn thường cung cấp hướng đi cần thiết để "làm điều đúng đắn", có thể có những tình huống mà câu trả lời đúng không dễ dàng nhận thấy.

Bộ Quy tắc Ứng xử và Đạo đức Kinh doanh của chúng tôi (gọi tắt là "Bộ Quy tắc") cung cấp cho nhân viên, cán bộ và giám đốc của Amphenol hướng dẫn về cách xử lý các tình huống đạo đức, thông tin về các nguồn lực sẵn có và hướng dẫn chính sách về một số vấn đề đạo đức phổ biến. Bộ Quy tắc này sẽ giúp bạn hiểu chính sách của Công ty và tầm quan trọng của hành vi đạo đức đối với sự thành công liên tục của chúng tôi. Mọi thứ mà Amphenol là – một công ty thành công tận tụy với khách hàng, một công ty dẫn đầu trong cộng đồng, một công ty của những con người tôn trọng mọi người – đều phụ thuộc vào tiêu chuẩn cao về hành vi đạo đức từ mỗi chúng tôi.

Amphenol tuân thủ luật pháp và thông lệ kinh doanh tại nơi chúng tôi hoạt động, dù là ở Hoa Kỳ hay bất kỳ quốc gia nào khác trên thế giới. Điều này có nghĩa là các tiêu chuẩn và hướng dẫn được nêu trong Bộ quy tắc này áp dụng như nhau cho tất cả các công ty và nhân viên của chúng tôi bất kể hoạt động kinh doanh diễn ra ở đâu.

Bộ quy tắc của chúng tôi cung cấp các hướng dẫn, chính sách và nguồn lực, nhưng không bao giờ có thể bao quát hết mọi tình huống có thể phát sinh. Nếu bạn có thắc mắc hoặc không chắc chắn về việc phải làm gì trong một tình huống cụ thể, vui lòng liên hệ với người quản lý của bạn hoặc Phòng pháp lý Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com. Xin hãy yên tâm rằng mọi thắc mắc sẽ được giữ bí mật hết mức có thể.

1. TUÂN THỦ THEO LUẬT PHÁP, NGUYÊN TẮC VÀ QUY ĐỊNH

Nhân viên, cán bộ và giám đốc của Amphenol phải tôn trọng và tuân thủ mọi luật lệ, quy định và nguyên tắc áp dụng cho doanh nghiệp mà họ tham gia. Một số lĩnh vực cụ thể của luật được nêu dưới đây. Bạn nên hiểu rằng những lĩnh vực này không phải là lĩnh vực duy nhất mà bạn nên quan tâm – Bộ luật của chúng tôi không đề cập cụ thể đến mọi lĩnh vực của luật nhưng bạn vẫn phải tuân thủ chúng. Bạn cũng nên lưu ý rằng, trong nhiều trường hợp, Công ty có các chính sách chi tiết hơn liên quan đến các vấn đề dưới đây. Bạn được yêu cầu tham khảo và tuân thủ mọi chính sách của Công ty.

a. Giao dịch nội gián

Giao dịch nội gián vừa bất hợp pháp vừa phi đạo đức. Luật chứng khoán liên bang và tiểu bang tại Hoa Kỳ (cũng như luật pháp ở nhiều quốc gia khác) cấm mua hoặc bán chứng khoán dựa trên thông tin quan trọng, chưa được công bố. Bất kể ở cấp độ nào, những người biết thông tin quan trọng chưa được công bố liên quan đến Amphenol hoặc bất kỳ doanh nghiệp nào khác đều không được trực tiếp hoặc gián tiếp sử dụng thông tin quan trọng chưa được công bố đó để mua hoặc bán bất kỳ chứng khoán nào của Amphenol hoặc bất kỳ công ty nào khác. Những người bị cấm mua hoặc bán chứng khoán vì họ sở hữu thông tin quan trọng chưa được công bố thì không được để bất kỳ người nào khác mua hoặc bán chứng khoán thay mặt họ. Bất kỳ giao dịch mua hoặc bán nào do người khác thực hiện thay mặt họ sẽ được coi là của họ. Không được tiết lộ thông tin quan trọng chưa được công bố cho bất kỳ người nào bên ngoài Amphenol (bao gồm người thân, bạn bè hoặc đối tác kinh doanh) bất kể mục đích tiết lộ đó là gì cho đến khi các viên chức được ủy quyền của Công ty đã tiết lộ đầy đủ thông tin đó cho công chúng. Thông tin quan trọng là thông tin mà nhà đầu tư sẽ coi là quan trọng khi quyết định mua hay bán chứng khoán, chẳng hạn như kết quả tài chính, sản phẩm mới, sáp nhập hoặc mua lại đáng kể, v.v. Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào liên quan đến việc sử dụng hoặc tiết lộ thông tin quan trọng, chưa được công bố không đúng cách, vui lòng liên hệ với Bộ phận pháp lý của Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

b. Chống độc quyền

Amphenol luôn nỗ lực hết mình để giành được hợp đồng kinh doanh và cung cấp dịch vụ vượt trội. Tuy nhiên, chúng tôi không cho phép bất kỳ hành động nào của bất kỳ nhân viên nào của Công ty hoặc bất kỳ thỏa thuận hoặc sự hiểu biết nào theo bất kỳ cách nào "hạn chế thương mại" bất hợp pháp, tức là hạn chế sự cạnh tranh tự do. Điều này bao gồm bất kỳ sự hiểu biết hoặc thỏa thuận nào với bất kỳ đối thủ cạnh tranh nào của chúng tôi để ấn định hoặc kiểm soát giá cả, điều khoản bán hàng, chi phí, lợi nhuận, hạn chế sản lượng, phân chia thị trường cho khách hàng, lãnh thổ hoặc sản phẩm, v.v. Có khả năng bị phạt tiền và án tù đối với những người vi phạm các luật này. Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào về việc liệu bất kỳ hành động hoặc hành động được đề xuất nào có vi phạm hoặc sẽ vi phạm bất kỳ quy định thương mại nào hay theo bất kỳ cách nào hạn chế sự cạnh tranh công bằng hay không, vui lòng liên hệ với Phòng pháp lý của Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

c. Chống hối lộ

Đạo luật chống tham nhũng ở nước ngoài của Hoa Kỳ, cùng với các luật tương tự tại các khu vực pháp lý khác nơi Công ty tiến hành kinh doanh, bao gồm nhưng không giới hạn Đạo luật chống hối lộ của Vương quốc Anh, cấm tất cả các công ty và hoạt động của Amphenol thực hiện bất kỳ khoản thanh toán hoặc đề nghị thanh toán không phù hợp nào bằng tiền mặt hoặc các khoản tương đương tiền mặt hoặc bất kỳ thứ gì khác có giá trị để có được hoặc duy trì hoạt động kinh doanh hoặc chế độ đãi ngộ thuận lợi khác hoặc để tránh bị phạt tiền hoặc hình phạt. Các luật này cũng cấm Amphenol thực hiện các khoản thanh toán (bao gồm cả hoa hồng) cho các bên thứ ba, những bên này sau đó trả tiền cho các quan chức chính phủ hoặc các bên thứ ba khác để có được hoặc duy trì hoạt động kinh

doanh. Việc vi phạm các luật này có thể dẫn đến các khoản tiền phạt tiềm ẩn và án tù và cũng có thể gây tổn hại đến danh tiếng của Amphenol. Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào liên quan đến bất kỳ luật chống hối lộ nào, vui lòng liên hệ với Bộ phận pháp lý của Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

d. Kiểm soát xuất khẩu

Luật, quy định và lệnh trừng phạt kiểm soát xuất khẩu bao gồm cả những luật do Bộ Ngoại giao Hoa Kỳ (Quy định về buôn bán vũ khí quốc tế (ITAR)), Bộ Thương mại Hoa Kỳ (Quy định về quản lý xuất khẩu (EAR)), Bộ Tài chính Hoa Kỳ và Cơ quan Hải quan và Bảo vệ Biên giới Hoa Kỳ thực hiện, kiểm soát việc xuất khẩu, tái xuất khẩu và chuyển giao sản phẩm, công nghệ và dịch vụ cho những người, điểm đến và thực thể được chỉ định và mục đích sử dụng cuối cùng. Mọi hoạt động xuất khẩu, tái xuất khẩu và chuyển giao, bao gồm việc xuất khẩu thông tin kỹ thuật, dịch vụ, sản phẩm và các mặt hàng liên quan có nguồn gốc từ hoặc do các doanh nghiệp hoặc công ty con của Amphenol kiểm soát phải được thực hiện theo luật và quy định kiểm soát xuất khẩu của Hoa Kỳ và địa phương có liên quan. Nhân viên nên tham khảo các chính sách và thủ tục kiểm soát xuất khẩu của Công ty và luật, quy định và lệnh trừng phạt có liên quan của địa phương trước khi xuất khẩu. Nếu bạn có bất kỳ câu hỏi nào liên quan đến bất kỳ luật hoặc chính sách kiểm soát xuất khẩu nào, vui lòng liên hệ với Phòng pháp lý của Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

e. Môi trường, Sức khỏe và An toàn

Chúng tôi cam kết bảo vệ môi trường và giảm thiểu những tác động tiêu cực tiềm ẩn đến cộng đồng nơi chúng tôi hoạt động. Chúng tôi nhận ra trách nhiệm chung của mình là làm việc để giữ cho môi trường sạch sẽ và an toàn cho các thế hệ tương lai. Theo đó, Amphenol tuân thủ luật pháp và quy định về môi trường của các quốc gia và cộng đồng nơi chúng tôi hoạt động. Chúng tôi cũng muốn đảm bảo một môi trường làm việc an toàn và lành mạnh cho tất cả nhân viên của mình. Nhân viên của Amphenol phải tuân thủ luật pháp và quy định về an toàn và sức khỏe hiện hành của các quốc gia và cộng đồng nơi chúng tôi hoạt động và các quy tắc, quy định và thủ tục liên quan do Công ty ban hành, bao gồm hiểu rõ các mối nguy hiểm của từng công việc và mặc thiết bị bảo vệ cá nhân phù hợp. Nếu bất kỳ nhân viên nào biết về một số hoạt động có thể không an toàn hoặc không tuân thủ luật pháp và quy định địa phương hoặc các yêu cầu liên quan của Công ty hoặc không đáp ứng bất kỳ quy tắc nào của các quốc gia nơi chúng tôi hoạt động, bạn phải thông báo ngay cho người quản lý của mình hoặc Phòng pháp lý của Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

f. Chống buôn người và chế độ nô lệ

Amphenol nghiêm cấm nạn buôn người và chế độ nô lệ trong mọi hoạt động của chúng tôi thông qua tư cách thành viên của chúng tôi với Liên minh Doanh nghiệp Có trách nhiệm (RBA), tuân thủ Quy tắc ứng xử của tổ chức này và thông qua Chính sách Nhân quyền Toàn cầu và Chính sách Lao động Có trách nhiệm của Nhà cung cấp. Amphenol thừa nhận rằng chuỗi cung ứng toàn cầu có thể tạo cơ sở cho tình trạng buôn người và chế độ nô lệ phát sinh, và yêu cầu nhân viên, cán bộ, giám đốc, nhà thầu phụ, nhà cung cấp và đại lý của mình tích cực tìm cách giảm thiểu và ngăn ngừa rủi ro này bằng cách luôn cảnh giác về chuỗi cung ứng và kiên định với Quy tắc ứng xử của Nhà cung cấp và Chính sách Lao

động Có trách nhiệm của Nhà cung cấp. Amphenol đã thực hiện các chính sách này để giúp đảm bảo rằng người lao động không phải chịu bất kỳ hình thức lao động cưỡng bức, bắt buộc, ràng buộc hoặc lao động theo hợp đồng nào và rằng mọi công việc đều là tự nguyện.

g. Nhân quyền

Chúng tôi tôn trọng quyền của tất cả các bên liên quan bao gồm khách hàng, nhân viên, nhà cung cấp, cộng đồng nơi chúng tôi hoạt động và Công chúng nói chung trên toàn cầu. Chúng tôi cam kết thực hiện Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền, Nguyên tắc của OECD dành cho Doanh nghiệp Đa quốc gia, Nguyên tắc Hướng dẫn của Liên hợp quốc về Kinh doanh và Nhân quyền và Tuyên bố của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) về Các Nguyên tắc và Quyền Cơ bản tại Nơi làm việc. Amphenol đánh giá hoạt động và chuỗi cung ứng của mình để xác định tác động đến nhân quyền và xây dựng các hành động khắc phục nhằm mục đích loại bỏ các rủi ro liên quan. Nhân viên của Amphenol chịu trách nhiệm với Bộ quy tắc của chúng tôi, nhằm mục đích điều chỉnh các hành động và quyết định phù hợp với các giá trị doanh nghiệp của chúng tôi. Các nhà cung cấp và đối tác kinh doanh của Amphenol phải tuân thủ các yêu cầu tương tự như được nêu trong Bộ quy tắc ứng xử của Nhà cung cấp và Chính sách Lao động có trách nhiệm của Nhà cung cấp.

2. MÔI TRƯỜNG, XÃ HỘI VÀ QUẢN TRỊ (ESG)

Amphenol cam kết thực hiện các chương trình và hoạt động thúc đẩy tính bền vững và trách nhiệm xã hội, đồng thời liên tục cải thiện chất lượng và độ tin cậy của sản phẩm. Các hoạt động này sẽ tiếp tục được tích hợp vào các quy trình kinh doanh, hệ thống kỹ thuật và thiết kế sản phẩm của Amphenol. Theo đó, Amphenol sẽ tiếp tục:

- Xây dựng các chính sách cân bằng nhằm bảo vệ môi trường trong khi vẫn hỗ trợ đổi mới và tăng trưởng của Công ty.
- Thiết lập các quy trình nhằm đảm bảo các sản phẩm, hoạt động và dịch vụ của Amphenol tuân thủ luật pháp và quy định hiện hành.
- Tích hợp các nguyên tắc ESG của Công ty và các chính sách hiện hành khác vào quy trình kinh doanh và ra quyết định.
- Phân công vai trò và trách nhiệm nội bộ cho các chương trình ESG và cung cấp đào tạo phù hợp cho nhân viên.
- Cấm mọi hình thức buôn người và sử dụng lao động cưỡng bức và lao động trẻ em trong mọi hoạt động của Công ty cũng như trong chuỗi cung ứng toàn cầu của chúng tôi.
- Truyền đạt khi cần thiết và thông báo những nỗ lực ESG của Công ty tới các bên liên quan.
- Đánh giá hiệu suất thường xuyên và đảm bảo cải tiến liên tục.

3. CÁC XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Nhân viên, cán bộ và giám đốc của Công ty phải hết sức thận trọng trong việc tránh xung đột lợi ích hoặc xuất hiện xung đột lợi ích liên quan đến lợi ích của Công ty. “Xung đột lợi ích” tồn tại bất cứ khi nào lợi ích cá nhân của một cá nhân can thiệp hoặc xung đột theo bất kỳ cách nào (hoặc

thậm chí có vẻ can thiệp hoặc xung đột) với lợi ích của Công ty. Tình huống xung đột có thể phát sinh khi một nhân viên, cán bộ hoặc giám đốc thực hiện hành động hoặc có lợi ích khiến việc thực hiện công việc của Công ty một cách khách quan và hiệu quả và vì lợi ích tốt nhất của Công ty trở nên khó khăn.

Xung đột lợi ích cũng có thể phát sinh khi một nhân viên, cán bộ hoặc giám đốc, hoặc khi một thành viên trong gia đình của họ nhận được các lợi ích cá nhân không phù hợp do vị trí của mình tại Công ty, cho dù nhận được từ Công ty hay bên thứ ba.

Xung đột lợi ích bị nghiêm cấm theo chính sách của Công ty, trừ khi tình huống xung đột đã được (i) trong trường hợp của một giám đốc, được toàn thể Hội đồng quản trị (sau đây gọi là "Hội đồng") chấp thuận, (ii) trong trường hợp của bất kỳ cán bộ nào của Công ty, được Chủ tịch và Tổng giám đốc điều hành hoặc Hội đồng quản trị và
(iii) trong trường hợp của bất kỳ nhân viên nào khác của Công ty, do Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc điều hành hoặc bất kỳ Chủ tịch bộ phận nào của Công ty thực hiện. Bất kỳ giao dịch nào, trong đó Công ty là một bên và một nhân viên, cán bộ hoặc giám đốc hoặc thành viên gia đình trực hệ, là bên thứ hai, có lợi ích vật chất trực tiếp hoặc gián tiếp, đều phải được xem xét và chấp thuận như đã nêu ở trên. Bất kỳ giao dịch được đề xuất nào như vậy phải được báo cáo cho Tổng cố vấn của Công ty, người sẽ báo cáo vấn đề và các phát hiện của mình khi cần thiết và phù hợp. Bất kỳ giám đốc nào có lợi ích trong giao dịch mà Hội đồng quản trị sẽ xem xét sẽ được yêu cầu tự mình từ chối tham gia vào quá trình xem xét và chấp thuận. Sau bất kỳ đợt xem xét nào như vậy, Hội đồng quản trị sẽ xác định xem giao dịch đó có phù hợp hay không với lợi ích tốt nhất của Công ty và các cổ đông của Công ty, có tính đến việc các điều khoản của giao dịch liên quan được đề xuất có không kém thuận lợi hơn cho Công ty so với các điều khoản có sẵn với các bên thứ ba không liên quan hay không.

Xung đột lợi ích có thể không phải lúc nào cũng rõ ràng. Nếu bạn có thắc mắc, bạn nên tham khảo ý kiến của người quản lý hoặc Phòng pháp lý của Amphenol (LegalDepartment@amphenol.com).

4. CƠ HỘI KINH DOANH CỦA CÔNG TY

Nhân viên, cán bộ và giám đốc bị cấm (a) tự mình hoặc cho bạn bè hoặc thành viên gia đình nắm giữ các cơ hội thực sự thuộc về Công ty, ví dụ, các cơ hội được phát hiện thông qua việc sử dụng tài sản, thông tin hoặc vị trí của Công ty; (b) sử dụng tài sản, thông tin hoặc vị trí của Công ty để trục lợi cá nhân; và (c) cạnh tranh với Công ty. Nhân viên, cán bộ và giám đốc có nghĩa vụ đối với Công ty trong việc thúc đẩy các lợi ích hợp pháp của mình khi có cơ hội để làm như vậy.

5. BẢO MẬT VÀ SỞ HỮU TRÍ TUỆ

Nhân viên, cán bộ và giám đốc phải giữ bí mật thông tin bí mật được Công ty hoặc bất kỳ nhà cung cấp, khách hàng hoặc bên thứ ba nào khác giao phó cho họ khi họ ký thỏa thuận không tiết lộ thông tin với Công ty, trừ khi việc tiết lộ được Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc điều hành hoặc Phòng pháp lý Amphenol cho phép hoặc theo yêu cầu của pháp luật. Nhân viên, cán bộ và giám đốc nên tham khảo Phòng pháp lý Amphenol nếu họ tin rằng họ có nghĩa vụ pháp lý phải tiết lộ thông tin bí mật của Công ty hoặc thông tin bí mật thu được từ nhà cung cấp, khách hàng hoặc bên

thứ ba khác.

Công ty có rất nhiều thông tin bí mật và sở hữu trí tuệ. “Thông tin bí mật” bao gồm tất cả thông tin bí mật (bao gồm thông tin được lưu giữ trong các phương tiện điện tử cũng như trong hình thức viết truyền thống) có thể hữu ích cho các đối thủ cạnh tranh của Công ty hoặc các bên thứ ba khác, hoặc có thể gây hại cho Công ty, các nhà cung cấp, khách hàng hoặc các bên thứ ba khác nếu được tiết lộ. “Sở hữu trí tuệ” bao gồm tất cả các phát minh, khám phá, thiết kế, bí quyết, ý tưởng của Công ty và tất cả các quyền đã đăng ký hoặc chưa đăng ký đối với các mục đó, bao gồm bằng sáng chế, nhãn hiệu, bí mật thương mại và bản quyền. Thông tin bí mật và Sở hữu trí tuệ của chúng tôi có thể bao gồm bí mật thương mại và bí quyết, thiết kế sản phẩm mới, thông tin kỹ thuật về sản phẩm của chúng tôi hoặc quá trình phát triển sản phẩm mới hoặc quy trình sản xuất của chúng tôi cũng như dữ liệu tài chính hoặc chi phí nội bộ, dữ liệu về nhà cung cấp, khách hàng hoặc nhân viên và thông tin liên quan đến các giao dịch của Công ty đang được cân nhắc. Thông tin này phải được giữ bí mật. Không được chuyển thông tin ra bên ngoài Công ty qua thư hoặc điện tử hoặc vật lý ra khỏi Công ty mà không có sự chấp thuận của một viên chức Công ty hoặc Phòng pháp lý của Amphenol. Trừ khi luật pháp địa phương quy định khác, mọi Sở hữu trí tuệ được phát triển trong khi làm việc cho Công ty và liên quan đến hoạt động kinh doanh của Công ty hoặc được phát triển bằng cách sử dụng các nguồn lực của Công ty đều thuộc về Công ty.

Thông tin bí mật không được cung cấp cho bất kỳ ai bên ngoài Công ty hoặc cho một nhân viên khác rõ ràng là không "cần biết" thông tin đó để thực hiện công việc của họ. Thông tin bí mật rất quan trọng và phải được bảo vệ. Không được sử dụng Tài sản trí tuệ thuộc về bên thứ ba hoặc bất kỳ nhân viên nào vì lợi ích của Công ty mà không có sự cho phép của bên thứ ba hoặc nhân viên và sự cho phép bằng văn bản của Công ty.

6. BẢO VỆ QUYỀN RIÊNG TƯ

Chúng tôi cam kết bảo vệ quyền riêng tư và bảo mật của mọi thông tin cá nhân được xử lý thông qua tổ chức của chúng tôi. Ngoài ra, chúng tôi có nghĩa vụ bảo vệ dữ liệu này theo luật pháp và quy định của các khu vực pháp lý mà chúng tôi hoạt động. Điều này bao gồm thông tin cá nhân liên quan đến nhân viên và khách hàng của chúng tôi. Vì mục đích đó, nhân viên, cán bộ và giám đốc của Công ty được yêu cầu:

- Đảm bảo an toàn cho mọi thông tin cá nhân mà chúng tôi tạo ra, nhận được, duy trì hoặc truyền tải
- Bảo vệ chống lại các mối đe dọa có thể dự đoán được đối với tính bảo mật của thông tin cá nhân đó.
- Tuân thủ mọi yêu cầu liên quan đến việc truy cập và lưu trữ thông tin cá nhân, đặc biệt là khi làm việc từ xa hoặc bên ngoài khuôn viên Công ty.
- Bảo vệ chống lại mọi hành vi sử dụng hoặc tiết lộ thông tin cá nhân không được phép hoặc không bắt buộc theo luật bảo mật hoặc quyền riêng tư dữ liệu hiện hành.

Để thực hiện được điều này, nhân viên, cán bộ và giám đốc của Công ty phải tuân thủ các chính sách và quy trình do Công ty triển khai để giải quyết các biện pháp bảo vệ hành chính, vật lý và kỹ thuật đối với thông tin cá nhân, cũng như bất kỳ luật nào áp dụng để bảo vệ thông tin đó.

7. ĐỐI XỬ CÔNG BẰNG

Chúng tôi tìm cách vượt trội hơn đối thủ cạnh tranh một cách công bằng và trung thực. Chúng tôi tìm kiếm lợi thế cạnh tranh thông qua hiệu suất vượt trội, không bao giờ thông qua các hoạt động kinh doanh phi đạo đức hoặc bất hợp pháp. Việc đánh cắp thông tin độc quyền, sở hữu thông tin bí mật thương mại mà không có sự đồng ý của chủ sở hữu hoặc xúi giục nhân viên cũ hoặc hiện tại của các công ty khác tiết lộ thông tin như vậy là bị nghiêm cấm.

Mỗi nhân viên, cán bộ và giám đốc phải nỗ lực đối xử công bằng với khách hàng, nhà cung cấp, đối thủ cạnh tranh, cán bộ và nhân viên của Công ty. Không ai được lợi dụng bất công bất kỳ ai thông qua việc thao túng, che giấu, lạm dụng thông tin đặc quyền, trình bày sai lệch thông tin quan trọng hoặc bất kỳ hành vi giao dịch không công bằng nào khác.

8. BẢO VỆ VÀ SỬ DỤNG ĐÚNG CÁC TÀI SẢN CỦA CÔNG TY

Nhân viên, cán bộ và giám đốc phải bảo vệ tài sản của Công ty và đảm bảo sử dụng hiệu quả. Trộm cắp, bất cẩn và lãng phí có tác động trực tiếp đến lợi nhuận của Công ty. Tài sản của Công ty chỉ được sử dụng cho mục đích kinh doanh hợp pháp. Nghiêm cấm sử dụng tiền hoặc tài sản của Công ty cho bất kỳ mục đích bất hợp pháp, không phù hợp hoặc phi đạo đức nào. Điều này bao gồm (i) thanh toán quá mức cho hàng hóa và/hoặc dịch vụ và (ii) thanh toán cho hàng hóa và/hoặc dịch vụ cho các bên liên quan chưa được chấp thuận như mô tả trong Bộ luật này.

Amphenol có chính sách duy trì hồ sơ chính xác phản ánh công bằng việc chuyển nhượng và xử lý tài sản của Công ty. Không được lập bất kỳ quỹ hoặc tài sản nào chưa được tiết lộ hoặc chưa được ghi chép của Công ty cho bất kỳ mục đích nào. Nhân viên phải đảm bảo rằng tất cả tài sản của Công ty đều được bảo vệ và ghi chép đúng cách và nếu sử dụng bên ngoài Công ty, phải trả lại kịp thời.

Nhân viên, cán bộ và giám đốc bị nghiêm cấm nhận bất kỳ khoản thanh toán, hiện vật có giá trị, quà tặng hoặc ưu đãi giải trí đáng kể nào từ các quan chức chính phủ, khách hàng, nhà cung cấp hoặc bất kỳ nguồn nào khác không thuộc Công ty liên quan đến hoạt động kinh doanh của Công ty.

9. KIỂM SOÁT TÀI CHÍNH

Nhân viên phải đảm bảo rằng các khoản thanh toán được thực hiện thay mặt cho Công ty được chấp thuận theo chính sách và thủ tục hiện hành của Công ty và được thực hiện với các tài liệu hỗ trợ phù hợp và chính xác. Nhân viên, cán bộ và giám đốc phải đảm bảo rằng các khoản hoàn trả chi phí kinh doanh của Công ty, về các bữa ăn do Công ty thanh toán, đi lại, giải trí hoặc các chi phí kinh doanh khác, được báo cáo và chấp thuận một cách chính xác và đúng đắn theo các chính sách và thủ tục hiện hành của Công ty.

10. THỰC TIỄN TUYỂN DỤNG

Công ty có ý định tuân thủ tất cả các Tiêu chuẩn Lao động Công bằng, các yêu cầu về Bảo vệ lao

động, Tiêu chuẩn An toàn và Sức khỏe tại địa phương, bao gồm nhưng không giới hạn ở lao động trẻ em, giờ làm việc, mức lương tối thiểu, giờ làm thêm, phúc lợi theo luật định, quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể. Amphenol tôn trọng quyền của tất cả người lao động được thành lập và tham gia các công đoàn theo lựa chọn của riêng họ mà không sợ bị trả đũa.

Amphenol là một nhà tuyển dụng bình đẳng về mặt tuyển dụng, thăng chức và nếu cần thiết, chấm dứt hợp đồng lao động.

Amphenol không dung thứ cho bất kỳ hình thức quấy rối nào, bao gồm nhưng không giới hạn ở chủng tộc, màu da, tuổi tác, khuyết tật, tôn giáo, khuynh hướng tình dục, bản dạng hoặc biểu hiện giới tính, cũng như không dung thứ cho những nhận xét không phù hợp hoặc hành động lạm dụng của bất kỳ nhân viên, cán bộ hoặc giám đốc nào của công ty.

Amphenol không chấp nhận việc sử dụng ma túy bất hợp pháp. Amphenol không cho phép bất kỳ cá nhân nào sử dụng, bán, chuyển nhượng hoặc sở hữu bất kỳ chất bất hợp pháp hoặc chất bị kiểm soát nào khi ở trong khuôn viên Công ty hoặc hoạt động kinh doanh của Công ty.

Amphenol hoan nghênh các câu hỏi về Công ty, chính sách và quy trình, chiến lược và mục tiêu của chúng tôi, và các kết quả mà Công ty tạo ra. Amphenol khuyến khích nhân viên, cán bộ và giám đốc đưa ra các đề xuất để cải thiện Công ty.

11. KHOÁNG SẢN ĐƯỢC KHAI THÁC CÓ TRÁCH NHIỆM

Amphenol cam kết đảm bảo một số kim loại nhất định, được tích hợp vào và cần thiết cho chức năng của sản phẩm của chúng tôi, được lấy nguồn có trách nhiệm. Chúng tôi làm việc chăm chỉ để đảm bảo rằng các sản phẩm của chúng tôi không chứa tantalum, thiếc, vonfram hoặc vàng (3TG), có thể có nguồn gốc từ quặng được khai thác ở các khu vực xung đột theo định nghĩa của Mục 1502 của Đạo luật Dodd-Frank hoặc được khai thác từ các Khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột và có rủi ro cao (CAHRA) theo định nghĩa của Quy định về Khoáng sản xung đột của Liên minh Châu Âu. Khoáng sản có nguồn gốc từ các khu vực xung đột hoặc CAHRA có thể hỗ trợ các cuộc xung đột đang diễn ra ở những khu vực địa lý đó được gọi là Khoáng sản xung đột.

Người ta tin rằng lợi nhuận từ việc khai thác Khoáng sản xung đột có thể góp phần vào xung đột vũ trang và vi phạm nhân quyền. Để hỗ trợ các sáng kiến cắt giảm tài trợ cho các cuộc xung đột vũ trang và vi phạm nhân quyền này và tuân thủ các quy định áp dụng cho các công ty đại chúng tại Hoa Kỳ, Amphenol đã triển khai các chương trình, hoạt động và hệ thống quản lý phù hợp với Sáng kiến Khoáng sản có trách nhiệm và Hướng dẫn thẩm định của OECD về Chuỗi cung ứng có trách nhiệm đối với Khoáng sản từ các Khu vực bị ảnh hưởng bởi xung đột và Rủi ro cao nhằm mục đích:

- Xác nhận với mức độ chắc chắn hợp lý rằng 3TG và một số khoáng chất khác theo quy định trong Sáng kiến Khoáng sản Có trách nhiệm được mua từ nhà cung cấp và sử dụng trong các sản phẩm của mình đều có nguồn gốc có trách nhiệm.
- Lưu giữ hồ sơ xác minh nhà cung cấp khi cần thiết và phù hợp để phục vụ cho cả kiểm toán nội bộ và/hoặc kiểm toán bên ngoài.
- Phân công vai trò và trách nhiệm nội bộ và đào tạo nhân viên phù hợp để quản lý các

chương trình, hoạt động và hệ thống này.

- Truyền đạt những nỗ lực của Công ty khi cần thiết và phù hợp tới các bên liên quan.

12. KHIẾU NẠI VỀ BÁO CÁO TÀI CHÍNH VÀ KẾ TOÁN

Là một công ty đại chúng, điều cực kỳ quan trọng là hồ sơ của Công ty gửi lên Ủy ban Chứng khoán và Giao dịch Hoa Kỳ phải chính xác và kịp thời.

Tùy thuộc vào vị trí của họ tại Công ty, nhân viên, cán bộ hoặc giám đốc có thể được yêu cầu cung cấp thông tin cần thiết để đảm bảo rằng các báo cáo công khai của Công ty là đầy đủ, công bằng và dễ hiểu. Công ty mong đợi nhân viên, cán bộ và giám đốc thực hiện trách nhiệm này một cách nghiêm túc và cung cấp câu trả lời nhanh chóng và chính xác cho các câu hỏi liên quan đến các yêu cầu công bố thông tin công khai của Công ty.

Chính sách và hoạt động của Công ty là tuân thủ các chuẩn mực kế toán và báo cáo tài chính hiện hànhquy định áp dụng cho Công ty. Nếu bất kỳ nhân viên, cán bộ hoặc giám đốc nào của Công ty có bất kỳ mối quan tâm hoặc khiếu nại nào liên quan đến các vấn đề kế toán hoặc kiểm toán đáng ngờ của Công ty, thì người đó được khuyến khích nhanh chóng gửi những mối quan tâm hoặc khiếu nại đó (ẩn danh, bảo mật hoặc theo cách khác) cho người quản lý của mình, cho Phòng Pháp lý Amphenol(LegalDepartment@amphenol.com,hoặc để Amphenol Integrity Line.Có thể gửi các bài viết đến Amphenol Integrity Line ẩn danh. Nếu các mối quan tâm hoặc khiếu nại được gửi đến yêu cầu bảo mật, bao gồm cả việc giữ bí mật danh tính của người báo cáo, thì tính bảo mật này sẽ được bảo vệ, tùy thuộc vào luật pháp, quy định hoặc thủ tục pháp lý hiện hành.

Các mục nhập sai hoặc giả tạo, bao gồm các giao dịch được hỗ trợ bằng tài liệu sai lệch với mục đích che giấu người nhận, nguồn gốc hoặc mục đích của giao dịch đều không được phép ghi vào sổ sách và hồ sơ của Công ty vì bất kỳ lý do gì.

13. BÁO CÁO BẤT KỲ HÀNH VI BẤT HỢP PHÁP HOẶC PHI ĐẠO ĐỨC

Nhân viên được khuyến khích trao đổi với giám sát viên, quản lý hoặc nhân viên Công ty phù hợp khác, bao gồm Phòng Pháp lý Amphenol, về hành vi bất hợp pháp hoặc phi đạo đức được quan sát hoặc nghi ngờ và khi nghi ngờ, về phương án hành động tốt nhất trong một tình huống cụ thể. Nhân viên, cán bộ và giám đốc lo ngại rằng hành vi vi phạm Bộ quy tắc này hoặc hành vi bất hợp pháp hoặc phi đạo đức khác của nhân viên, cán bộ hoặc giám đốc Công ty đã xảy ra hoặc có thể xảy ra, nên liên hệ với giám sát viên hoặc quản lý của họ. Nếu một nhân viên không tin rằng việc tiếp cận giám sát viên hoặc quản lý của mình về mối quan tâm hoặc khiếu nại của mình là phù hợp hoặc không thoải mái, thì người đó có thể liên hệ với Phòng Pháp lý Amphenol(LegalDepartment@amphenol.com), Ủy ban Kiểm toán của Hội đồng Quản trị(Board@amphenol.com),hoặc gửi những mối quan tâm đó đến Amphenol Integrity Line. Các bài nộp cho Amphenol Integrity Line có thể được thực hiện ẩn danh. Nếu các mối quan tâm hoặc khiếu nại được nộp yêu cầu bảo mật, bao gồm hiữ bí mật danh tính của phóng viên, thì tính bảo mật này sẽ được bảo vệ, tùy thuộc vào luật pháp, quy định hoặc thủ tục pháp lý hiện hành.

14. KHÔNG TRẢ ĐŨA

Amphenol sẽ không cho phép bất kỳ hành vi trả đũa nào đối với các báo cáo hoặc khiếu nại được thực hiện một cách thiện chí về vi phạm Bộ Quy tắc này hoặc các hành vi bất hợp pháp hoặc phi đạo đức khác.

15. SỬA ĐỔI, ĐIỀU CHỈNH VÀ MIỄN TRỪ

Bộ Quy tắc này có thể được sửa đổi, điều chỉnh hoặc miễn trừ bởi Hội đồng Quản trị và các miễn trừ cũng có thể được cấp bởi một ủy ban được chỉ định của Hội đồng, tuân theo các quy định về công bố thông tin và các điều khoản khác của Đạo luật Giao dịch Chứng khoán năm 1934, các quy tắc liên quan và các quy tắc và tiêu chuẩn áp dụng của Sở Giao dịch Chứng khoán New York.

16. HẬU QUẢ KHI KHÔNG TUÂN THỦ CÁC ĐIỀU KHOẢN TRONG BỘ QUY TẮC

Việc nhân viên, cán bộ hoặc giám đốc không tuân thủ các điều khoản của Bộ Quy tắc này có thể dẫn đến các biện pháp kỷ luật, bao gồm cả việc sa thải, ngoài bất kỳ trách nhiệm dân sự hoặc hình sự nào có thể phát sinh từ hành động của người vi phạm. Bộ phận Nhân sự của Amphenol sẽ được thông báo và tham gia vào bất kỳ cuộc điều tra nào được tiến hành liên quan đến hành động như vậy.

LỜI CUỐI CÙNG

Xin lưu ý rằng Bộ quy tắc này không đề cập cụ thể đến tất cả các loại hành vi, cũng không trả lời tất cả các câu hỏi mà bạn có thể có. Nếu có bất kỳ nghi ngờ nào về việc bạn có nên làm điều gì đó hay không, tốt nhất là hãy nghĩ đến câu hỏi sau: "Nếu tôi thực hiện hành động và nó được công khai, liệu Amphenol hoặc tôi có cảm thấy xấu hổ về điều đó hay phải chịu bất kỳ hình thức kỷ luật nào không?" Nếu câu trả lời là có, đừng làm điều đó! Nếu bạn không chắc chắn, hãy tìm lời khuyên từ cấp trên của bạn hoặc Bộ phận pháp lý của Amphenol hoặc gửi mối quan tâm của bạn đến Amphenol Integrity Line.