

2026년 2월 4일 기준

Amphenol Corporation
윤리경영 및 행동강령

Amphenol은 한가지 공통의 목표를 추구하는 전 세계에 두루 위치한 여러 회사들로 구성되어 있습니다 - 한가지 목표는 바로 우리가 할 수 있는 만큼 최선을 지향하는 것입니다.

Amphenol의 명성은 우리의 가장 중요한 자산 중 하나입니다. 이러한 명성은 주로 직원, 임원 및 이사진의 정직과 성실함으로 얻어왔습니다.

우리 모두는 언제라도 윤리적인 문제와 관련된 결정을 내려야 할 상황에 직면하게 되어 있습니다. 상식과 분별력이 “올바른 일을 하는데” 필요한 방향을 가장 흔히 제시해주지만, 올바른 답이 쉽게 드러나지 않는 상황은 언제나 있을 수 있습니다.

우리의 윤리경영 및 행동강령(이후 “강령”)은 Amphenol의 직원, 임원 및 이사들에게 윤리적 상황에 대처하는 방법에 대한 지침, 가용 자원에 대한 정보, 그리고 몇 가지 일반적인 윤리적 문제에 대한 정책적인 지침을 제공합니다. 이 강령은 회사의 정책과 지속적인 성공을 위해 윤리적 행동의 중요성을 이해하는 데 도움이 될 것입니다. Amphenol의 모든 것, 즉 고객에게 헌신하는 성공적인 회사, 지역 사회의 리더, 사람을 존중하는 사람들로 이루어진 회사가 되느냐는 것은 우리 각자의 높은 윤리적 행동기준에 달려 있습니다.

Amphenol은 미국 또는 전 세계 다른 어떤 국가에서든 우리가 운영하는 곳에서 법과 비즈니스 관행을 따릅니다. 즉, 이 강령에 명시된 표준과 지침은 비즈니스가 수행되는 장소와 관계없이 모든 회사와 직원에게 동일하게 적용됩니다.

우리의 강령은 지침, 정책 및 자원을 제공하지만, 발생할 수 있는 모든 상황을 커버할 수는 없습니다. 질문이 있거나 특정상황에서 무엇을 해야 할지 확신이 서지 않는 경우, 귀하의 매니저나 Amphenol 법무부서(LegalDepartment@amphenol.com)에 연락해야 합니다. 모든 문의는 가능한 한 기밀로 유지되도록 확실히 해야 합니다.

1. 법, 규칙 및 규정 준수

Amphenol의 직원, 임원 및 이사는 그들이 관련돼 있는 업무에 적용되는 모든 법과 규칙과 규정을 존중하고 준수해야 합니다. 법의 특정 영역은 아래에 명시되어 있습니다. 귀하는 이러한 영역만이 주의해야 할 영역이 아니라는 점을 이해해야 합니다. 이 강령은 법의 모든 영역을 구체적으로 다루지 않습니다. 그럼에도 귀하는 여전히 모든 법을 반드시 준수해야 합니다. 또한 많은 경우 당사는 아래 주제별로 관련된 보다 상세한 정책을 가지고 있다는 것을 알고 있어야 합니다. 귀하는 이러한 당사의 모든 정책을 참고하고 준수해야 합니다.

a. 내부자 거래

내부자 거래는 불법이고 비윤리적 행위입니다. 미국의 연방 및 주 증권 법(다른 많은 국가의 법도 마찬가지)은 중요한 비공개 정보를 근거로 증권을 사고 파는 행위를 금지합니다. 중요 비공개 정보란 재무 실적, 신제품, 주요 합병 또는 인수 등과 같이 투자자가 증권 매수 또는 매도 여부를 결정하는 데 중요하다고 간주하는 비공개 정보를 의미합니다. Amphenol 또는 어떤 다른 사업과 관련된 중요한 비공개 정보를 알고 있는 사람은 거래 수준에 관계없이 Amphenol 또는 다른 회사의 증권을 매매할 때 이러한 중요한 비공개 정보를 직간접적으로 사용할 수 없습니다. 중요한 비공개 정보를 보유하고 있어 증권 매매가 금지된 사람은 다른 사람을 시켜서 증권을 대리로 매매해서도 안 됩니다. 다른 사람이 그들을 대신해 매매하더라도 그 거래는 결국 금지된 자의 행위로 간주합니다. 권한을 가진 당사 관계자가 어떤 목적을 가졌든지 해당 정보를 적절하게 일반 대중에게 공개할 때까지, 중요한 비공개 정보는 Amphenol 외부의 사람(친척, 친구 혹은 비즈니스 관계자 포함)에게 공개되어서는 안 됩니다. 중요한 비공개 정보의 부적절한 사용 또는 공개와 관련하여 궁금한 점은 Amphenol 법무부서로 문의해야 합니다(LegalDepartment@amphenol.com).

b. 반독점

Amphenol은 사업을 따내고 탁월한 서비스를 제공하기 위해 최선을 다합니다. 그러나 당사는 어떤 직원의 어떤 행위 든 자유로운 경쟁을 막아 불법적으로 “거래를 제한하는” 어떠한 합의나 양해도 일절 허용하지 않습니다. 여기에는 가격, 판매조건, 비용, 이윤을 고정시키거나 조정하고, 생산량을 제한하고, 고객, 지역, 제품을 나누려고 시장을

분할하기 위해 경쟁사와 양해나 합의하는 것을 포함합니다. 이러한 법을 위반하는 사람들에게는 벌금과 징역형이 부과될 가능성이 있습니다. 어떤 행동이나 제안을 받은 행위가 무역 규정을 위반하거나 공정한 경쟁을 막는지에 대해 의문이 있으면 Amphenol 법무부서로 문의해야 합니다(LegalDepartment@amphenol.com).

c. 뇌물방지

미국 해외부패방지법은 영국 뇌물금지법을 포함하여 당사가 사업을 운영하는 다른 관할 구역의 유사한 법과 함께 모든 Amphenol 소속회사 및 사업 운영과정에서 다음과 같은 행위를, 즉, 사업을 획득하고 유지하기 위해 또는 기타 유리한 대우를 받거나 유지하기 위해 현금, 현금 등가물, 또는 기타 가치 있는 물품을 부적절하게 지급하거나 지급하겠다고 제안하는 것을 금지합니다. 또한 이러한 법은 Amphenol이 사업을 획득하거나 유지하기 위한 대가로 정부관리 또는 제3자에게 뇌물을 주는 다른 제3자에게 (수수료를 포함한) 금전적으로 지급하는 것을 금지합니다. 이러한 법을 위반하면 벌금과 징역형이 부과될 수 있고, 또 Amphenol의 평판에 손상을 입힐 수 있습니다. 뇌물금지법에 대해 궁금한 점은 Amphenol 법무부서로 문의해야 합니다. (LegalDepartment@amphenol.com).

d. 수출 통제

미 국무부(국제무기거래규제 ITAR), 미 상무부(수출관리규정 EAR), 미 재무부 및 미 관세국경보호청에 의해 시행되는 법을 포함, 수출통제법, 규정 및 제재조치는 특정 제재 대상자로 지정된 사람, 목적지, 기관 및 최종용도에 대한 제품, 기술 및 서비스를 수출, 재수출 및 이전하는 것을 통제합니다. 기술정보, 서비스, 제품 및 Amphenol의 사업체 또는 자회사가 시작하거나 관리하는 관련 품목의 수출을 포함한 모든 수출, 재수출 및 이동 활동은 미국 및 관련된 현지 수출통제법과 규정에 따라 수행되어야 합니다. 직원들은 수출 전에 당사의 수출통제정책과 절차 및 관련된 현지 법과 규정과 제재조치를 참고해야 합니다. 수출통제법 또는 정책에 대해 궁금한 점은 Amphenol 법무부서로 문의해야 합니다(LegalDepartment@amphenol.com).

e. 환경, 보건 및 안전

우리는 환경을 보호하고 우리가 운영하는 지역사회에 미칠 수 있는 잠재적인 부정적 영향을 최소화하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 우리는 미래세대를 위해 환경을 깨끗하고 안전하게 유지하는 공동의 책임이 있음을 인정합니다. 따라서 Amphenol은 우리가 운영하는 국가와 지역의 환경 관련 법과 규정을 준수합니다. 또한 모든 직원을 위해 안전하고 건강한 근무환경을 보장하고자 합니다. Amphenol 직원은 근무하는 현지국가 및 지역사회에서 적용되는 안전 및 보건법규와 규정을 준수해야 하며, 각 업무의 위험을 이해하고 적절한 개인 보호장비를 착용하는 것을 포함한 당사가 배포한 관련 규정, 규칙 및 절차를 따라야 합니다. 만약 안전하지 않거나 현지 법과 규정 혹은 당사가 배포한 의무사항을 따르지 않거나 우리가 운영하는 현지국가의 법령을 따르지 않고 운영되는 작업을 알게 된 직원은 반드시 담당 매니저나 Amphenol 법무부서에 즉시 통보해야 합니다(LegalDepartment@amphenol.com).

f. 인신매매 방지 및 강제노동금지

Amphenol은 당사의 모든 운영 및 공급망에서 인신매매, 노예제, 강제 노동 및 아동 노동을 엄격히 금지합니다. 이러한 관행에 반하는 당사의 정책은 Global Human Rights Policy, 공급업체 행동 강령 및 공급업체 책임 노동 정책에 명시되어 있으며, Responsible Business Alliance (RBA) 회원 자격 및 해당 행동 강령 준수를 통해 시행됩니다. Amphenol은 글로벌 공급망이 인신매매, 노예제, 강제 노동 및 아동 노동 조건이 발생할 수 있는 근거가 될 수 있음을 인지하고 있으며, 임직원, 임원, 이사, 하청업체, 공급업체 및 대리점이 공급망에 대한 지속적인 경계와 당사의 공급업체 행동 강령 및 공급업체 책임 노동 정책에 대한 확고한 입장을 통해 이러한 위험을 완화하고 방지하기 위해 적극적으로 노력할 것을 요구합니다. Amphenol은 근로자가 어떠한 형태의 강제 노동, 의무 노동, 채무 노동, 계약 노동 또는 아동 노동에도 처하지 않고 모든 작업이 자발적으로 이루어지도록 보장하기 위해 이러한 정책을 시행해 왔습니다.

g. 인권

우리는 고객, 직원, 공급업체, 우리가 운영하는 지역사회 및 전 세계 일반대중을 포함한

모든 이해관계자의 권리를 존중합니다. 우리는 “세계인권선언,” “OECD 다국적기업 가이드라인,” “UN 비즈니스 및 인권 가이드라인,” “국제노동기구(ILO)의 핵심 노동기준선언”(일터에서의 기본원칙과 권리에 관한 국제노동기구 선언)을 지키는데 헌신합니다. Amphenol은 인권에 미치는 영향을 파악하고 관련위험을 제거할 목적으로 시정조치를 개발하기 위하여 당사의 운영 및 공급망을 평가합니다.

Amphenol 직원은 자신의 행동과 결정을 기업의 가치에 일치시키기 위해 만들어진 본 강령을 지킬 책임을 집니다. Amphenol 공급업체와 비즈니스파트너는 “공급업체 행동강령” 및 “공급업체 책임노동 정책”에 명시된 유사한 요구사항을 따라야합니다.

2. 지속 가능성

Amphenol은 제품의 품질과 신뢰성을 지속적으로 향상시키면서도 지속가능성을 촉진하는 프로그램과 기업관행을 실현하는데 헌신합니다. 이러한 활동은 Amphenol의 비즈니스 과정, 엔지니어링시스템 및 제품설계에 계속해서 적용될 것입니다. 따라서 Amphenol은 계속해서 다음을 수행해 나갈 것입니다:

- 혁신과 당사의 성장을 지원하면서 동시에 환경을 보호하도록 설계된 균형 잡힌 정책을 개발합니다.
- Amphenol의 제품, 운영 및 서비스가 관련 법과 규정을 확실히 준수할 목적으로 의도된 과정을 수립합니다.
- 회사의 지속 가능성 원칙 및 기타 적용 가능한 정책을 업무 및 의사 결정 프로세스에 통합합니다.
- 지속 가능성 프로그램에 대한 내부 역할과 책임을 지정하고 적절한 직원 교육을 제공합니다.
- 당사의 글로벌 공급망 뿐 아니라, 모든 운영에서 모든 형태의 인신매매, 강제 및 아동 착취를 금지합니다.
- 필요하고 적절한 경우 회사의 지속 가능성 노력을 이해관계자에게 소통합니다.
- 정기적으로 성과를 평가하고 지속적인 개선을 보장합니다.

3. 이해충돌

당사의 직원, 임원 및 이사는 당사의 이익과 관련하여 이해충돌이나 이해충돌의 모양까지 피하는데 신중해야 합니다. “이해충돌”은 개인의 사적이익이 당사의 이익에 어떤 식으로든 간섭하거나 부딪힐 때 (또는 간섭하거나 부딪히는 것처럼 보일 때조차) 존재합니다. 갈등상황은 직원, 임원 또는 이사가 당사의 업무를 객관적이고 효과적으로 수행하고 또 당사에 최고의 이익을 주도록 일하는 것을 어렵게 만드는 행동이나 이해관계가 있을 때 발생할 수 있습니다.

임직원, 임원 또는 이사, 혹은 그러한 개인의 가족 구성원이 회사 내 해당 개인의 지위의 결과로 회사 또는 제3자로부터 부적절한 개인적 혜택을 받는 경우에도 이해 충돌이 발생할 수 있습니다.

이해충돌은 다음과 같은 경우를 제외하고 당사 정책의 일환으로 금지됩니다. (i) 이사인 경우 전체 이사회(이후 “이사회”)의 승인을 받았을 경우, (ii) 당사의 임원인 경우 회장 겸 최고경영자 또는 이사회의 승인을 받았을 경우, (iii) 당사의 직원인 경우 회장 겸 최고경영자 또는 사업부 사장에 의해 승인을 받았을 경우. 당사가 제1 당사자가 되고, 직원, 임원 또는 이사 또는 직계가족 구성원이 제2 당사자가 되어 직접 또는 간접적으로 중요한 이해관계를 갖는 모든 거래는 위에서 설명한 대로 검토 및 승인이 필요합니다. 이렇게 제안된 거래는 당사의 법률고문에게 반드시 보고되어야 하고, 해당 변호사는 필요하고 적절하게 해당 사안과 자신이 발견한 내용을 반드시 보고해야 합니다. 이사회의 검토가 필요한 거래와 개인적으로 이해관계에 있는 이사는 해당 건의 검토 및 승인과정에서 제외되어야 합니다. 이러한 검토 후, 이사회는 해당 거래가 당사와 주주에게 최선의 이익을 주는지 또는 부합하지 않는지를 결정합니다. 이때 이사회는 관련 당사자의 거래조건이 이와 무관한 제3자의 거래조건에 비해 불리하지 않은 지 여부를 고려해야 합니다.

이해충돌은 언제나 명확하지 않을 수 있습니다. 궁금한 점은 귀하의 매니저 또는 Amphenol 법무부서와 상담해야 합니다(LegalDepartment@amphenol.com).

4. 기업 기회

직원, 임원 및 이사가 다음과 같은 기회를 취하는 것은 금지됩니다. (a) 당사에 정당하게 속한 기회, 예를 들어, 당사의 재산, 정보 또는 직위를 이용하여 발견한 기회를 자신이나 친구 또는 가족구성원을 위하여 취하는 것, (b) 당사의 재산, 정보 또는 직책을 개인적인 이익을 위해 이용하는 것, 그리고 (c) 당사와 경쟁하는 것 등입니다. 직원, 임원 및 이사는 이런 기회가 발생했을 때, 당사에 대하여 합법적인 이익을 증진할 의무를 가집니다.

5. 기밀 및 지적 재산

직원, 임원 및 이사는 당사 또는 공급업체, 고객 또는 당사와 비공개 계약을 체결한 제3자에게 위임된 비공개 정보의 기밀을 유지해야 합니다. 단, 공개가 회장 겸 최고경영자 또는 Amphenol 법무부서에 의해 승인되었거나 또는 법이 요구하는 경우에는 예외입니다. 직원, 임원 및 이사는 만약 그들이 당사의 기밀정보 혹은 공급업체, 고객, 또는 다른 제3자로부터 취한 기밀정보를 공개할 법적 의무가 있다고 믿는다면 Amphenol 법무부서와 상담해야 합니다.

당사는 상당히 많은 기밀정보와 지적재산을 보유하고 있습니다. “기밀정보”에는 공개될 경우, 당사, 공급업체, 고객 또는 다른 제3자에게 손해를 끼칠 수 있는 모든 비공개 정보(전통적인 서류 뿐 아니라 전자장치에 담긴 정보를 포함)가 포함됩니다. “지적재산”에는 특허, 상표, 영업비밀 및 저작권을 포함하여 당사의 모든 발명, 발견, 디자인, 노하우, 아이디어 및 등록되거나 등록되지 않은 모든 권리가 포함됩니다. 당사의 기밀정보 및 지적재산권은 내부재정 또는 비용 데이터, 공급업체, 고객, 또는 직원에 대한 데이터, 계획 중인 당사의 거래와 관련된 정보를 포함하여, 영업비밀 및 노하우, 신제품 디자인, 당사 제품에 대한 기술정보 또는 신제품 개발이나 제조과정 등을 커버합니다. 이 정보는 반드시 기밀로 유지되어야 합니다. 이것은 당사 임원이나 Amphenol 법무부서의 승인 없이는 우편, 전자식 혹은 물리적 방법으로 당사 외부로 유출될 수 없습니다. 현지 법에 달리 명시되어 있지 않는 한, 당사에서 근무하면서 개발된 모든 지적재산권 또는 당사 자원을 사용하여 개발된 모든 지적재산권은 당사에 소속됩니다.

기밀정보는 당사 외부의 다른 직원이나 업무수행을 위해 그러한 정보를 “알 필요”가 분명히 없는 다른 직원에게 제공되어서는 안 됩니다. 기밀정보는 매우 중요하며 반드시 보호되어야 합니다. 제3자 또는 직원이 소유한 지적재산은 제3자 또는 직원의 허락없이 또한 당사의

서면허락 없이 당사의 이익을 위해 사용해서는 안 됩니다.

6. 개인정보 보호

우리는 당사의 조직을 통해 처리되는 모든 개인정보의 보호와 보안유지에 노력하고 있습니다. 또한 우리는 당사가 운영하는 관할구역의 법과 규정에 따라 이 데이터를 보호할 의무를 지닙니다. 여기에는 직원 및 고객과 관련된 개인정보가 포함됩니다. 이를 위해 당사의 직원, 임원 및 이사는 다음 사항을 이행해야 합니다:

- 우리가 생성, 수신, 유지, 또는 전송하는 모든 개인정보의 보안을 보장합니다.
- 이러한 개인정보의 보안에 합리적으로 예상되는 위협을 막습니다.
- 개인정보, 특히 원격이나 당사 밖에서 근무할 때 접근하고 저장하는 개인정보와 관련된 모든 요구사항을 준수합니다.
- 적용되는 데이터 개인정보보호법 또는 보안법이 허용하지 않거나 요구하지 않는 개인정보를 합리적으로 예상할 수 있는 곳에 사용하거나 공개하는 것으로부터 보호합니다.

이를 위해 당사의 직원, 임원 및 이사는 그러한 개인정보를 보호하는데 적용되는 모든 법을 포함하여 이에 대한 행정적, 물리적, 그리고 기술적 안전장치에 집중하기 위하여 당사가 시행하는 정책과 절차를 따라야 합니다.

7. 공정거래

우리는 경쟁에서 공정하고 정직하게 앞서 나가는 것을 추구합니다. 우리는 비윤리적 또는 불법적인 비즈니스 관행이 아니라, 우수한 성과를 통하여 경쟁적 우위를 점하려고 노력합니다. 독점정보를 도용하거나, 소유자의 동의없이 얻은 영업비밀을 소지하거나 또는 타 회사의 과거 또는 현재 직원을 이용하여 이러한 정보의 공개를 유도하는 행위는 금지합니다.

모든 직원, 임원 및 이사는 당사의 고객, 공급업체, 경쟁업체, 임원 및 직원과 공정하게 거래하기 위해 모든 노력을 다해야 합니다. 누구도 조작, 은폐, 내부정보의 오용, 중대한 사실의 허위진술 또는 기타 불공정한 거래관행을 통하여 타인에게서 부당한 이익을 취해서는 안 됩니다.

8. 회사자산의 보호 및 적절한 사용

직원, 임원 및 이사는 당사의 자산을 보호하고 그것의 효율적 사용을 보장해야 합니다. 도난, 부주의, 낭비는 당사의 수익성에 직접적인 영향을 미칩니다. 당사 자산은 합법적인 사업목적을 위해서만 사용되어야 합니다. 당사 자금이나 자산을 불법적이거나 부적절하거나 비윤리적인 목적으로 사용하는 것은 엄격히 금지됩니다. 여기에는 (i) 상품 및/또는 서비스에 대한 과도한 지급과 (ii) 본 강령에 명시된 대로 승인되지 않은 관련 당사자에게 상품 및/또는 서비스에 대한 대가지급이 포함됩니다.

Amphenol은 당사 자산의 양도 및 처분을 공정하게 반영하는 정확한 기록을 남기는 정책을 펴고 있습니다. 공개되지 않았거나 기록이 없는 자금이나 자산은 어떤 목적으로도 형성될 수 없습니다. 직원들은 당사의 모든 자산이 보호되고 적절하게 기록되었는지, 그리고 당사 외부에서 사용될 경우 적시에 반환되었는지를 반드시 확인해야 합니다.

직원, 임원 및 이사는 정부의 공무원, 고객, 공급업자 또는 당사 업무와 관련된 당사 밖 출처로부터 돈이나 현금 등가물 또는 가치 있는 선물/향응을 받는 것이 금지됩니다.

9. 재무관리

직원들은 당사에 지급된 대금이 당사의 해당 정책과 절차에 따라 승인되고 적절하고 정확한 증빙서류를 가지고 지급되었는지 확인해야 합니다. 직원, 임원 및 이사는 당사가 지급한 식사, 출장, 접대 또는 기타 사업비용 측면에서 당사가 환급한 비즈니스 비용이 당사의 해당 정책과 절차에 따라 바르고 정확하게 보고되고 승인되도록 확실히 해야 합니다.

10. 고용관행

당사의 의도는 아동 노동, 근로 시간, 최저 임금, 초과 근무, 법정 수당, 결사의 자유 및 단체 교섭을 포함하되 이에 국한되지 않는 모든 지역의 “공정노동기준,” “보호노동” 요건, “안전 및 보건기준”을 준수하는데 있습니다. Amphenol은 모든 근로자가 보복의 두려움 없이 자신이 선택한 노동조합을 설립하고 가입할 권리를 존중합니다.

Amphenol은 채용, 승진, 그리고 필요한 경우, 해고에 관하여 동등한 기회를 제공하는 고용주입니다.

Amphenol은 인종, 피부색, 나이, 장애, 종교, 성적 지향, 젠더 정체성 또는 정체성의 표현을 포함하되 이에 국한되지 않는 어떠한 형태의 괴롭힘도 용납하지 않으며, 직원, 임원 또는 이사의 부적절한 발언이나 학대행위도 용납하지 않습니다.

Amphenol은 불법 약물사용을 용납하지 않습니다. Amphenol은 당사 시설물 내에서 혹은 당사 업무 중에 어느 누구도 불법 혹은 금지된 약물을 사용, 판매, 양도 또는 소지하는 것을 허용하지 않습니다.

Amphenol은 회사에 대한 문의 및 당사의 정책과 절차, 전략과 목표, 당사가 창출한 결과에 대해 문의하는 것을 환영합니다. Amphenol은 직원, 임원 및 이사들이 당사를 개선하기 위해 제안해 줄 것을 권장합니다.

11. 책임 있는 광물

Amphenol은 제품의 기능성을 위해 필요해서 첨가한 특정 금속이 책임감 있게 공급되도록 보장하기 위해 책임을 다하고 있습니다. 우리는 “도드-프랭크 법” 제1502조에 정의된 분쟁지역 광석에서 추출되었거나 “유럽연합 분쟁광물규정”에 정의된 “분쟁으로 영향을 받은 고위험지역”(CAHRA)에서 추출되었다고 여겨지는 탄탈륨, 주석, 텅스텐 또는 금(3TG)이 우리의 제품에 포함되지 않도록 확실히 하기 위해 열심을 다합니다. 분쟁지역 또는 분쟁을 지원할 수 있는 CAHRA에서 공급되는 광물을 “분쟁광물”이라고 부릅니다.

“분쟁광물” 채굴의 수익은 무력충돌과 인권침해에 기여할 수 있다고 믿어집니다. 이러한 무력충돌과 인권침해를 위해 조달되는 자금을 끊기 위한 선제조치를 지원하고, 또 미국의 상장기업에 적용되는 규정을 준수하기 위해, Amphenol은 “책임 있는 광물 이니셔티브”와 “분쟁으로 영향을 받은 고위험지역”에 대한 “책임 있는 광물공급망을 위한 OECD 실사지침”에 따라 다음과 같은 프로그램, 관행 및 관리시스템을 실행해왔습니다:

- “책임 있는 광물 이니셔티브”에 명시된 3TG 및 기타 특정 광물이 공급업체로부터

구매되어 제품에 사용될 때 책임감 있게 원산지 표기가 된 것인지를 합리적인 확신을 가지고 확인합니다.

- 내부 및/또는 외부 감사를 위해 필요하고 적절한 만큼 공급업체를 검증한 기록을 유지합니다.
- 내부역할과 책임을 부여하고 이러한 프로그램, 관행 및 시스템을 관리하기 위해 적절한 직원교육을 실시합니다.
- 당사의 이러한 노력을 필요에 따라 적절한 대로 이해 당사자에게 전달합니다.

12. 재무보고 및 회계 불만사항

상장기업으로서 미국 증권거래위원회에 제출하는 당사의 서류가 정확하고 적시에 제출되는 것은 매우 중요합니다.

당사에 소속된 직책에 따라 직원, 임원 또는 이사는 당사의 공개보고서가 완전하고 공정하며 이해하기 쉽게 만들어지는데 필요한 정보를 제공하도록 요청 받을 수 있습니다. 당사는 직원, 임원 및 이사가 이 책임을 매우 심각하게 받아들이고, 당사의 정보공개 관련 필수사항에 관한 문의에 신속하고 정확한 답변을 제공할 것으로 기대합니다.

당사의 정책 및 관행은 당사에 관련 재무보고 및 회계규정을 준수하는 것입니다. 당사의 직원, 임원 또는 이사가 당사의 의심스러운 회계 또는 감사내용에 대해 우려나 불만을 제기하는 경우, 해당 우려나 불만사항을 신속하게 본인의 매니저, Amphenol 법무부서 (LegalDepartment@amphenol.com) 또는 “Amphenol 정직성 제보라인”에 (익명이나 비밀로 그렇지 않으면 이름을 밝혀) 통보하도록 권장합니다. “Amphenol 정직성 제보라인”에는 익명으로 제출할 수 있습니다. 제출된 우려나 불만사항이 신고자의 신원을 익명으로 유지하는 등 기밀을 요할 경우, 이 기밀은 관련 법, 규정 또는 법적절차에 따라 보호됩니다.

허위 또는 조작된 내용, 특히 수신자, 출처 또는 거래의 목적을 은폐할 의도가 있는 허위문서로 증빙된 내용은 어떠한 이유로든 당사의 장부와 기록에 남겨지지 않습니다.

13. 불법 또는 비윤리적인 행동 보고하기

직원들은 감독, 매니저 혹은 Amphenol 법무부서를 포함하여 기타 관련된 당사 직원에게 직접 관찰했거나 의심되는 불법 또는 비윤리적 행동을 보고하고, 애매한 경우에는 특정상황에서 어떤 최선의 조치를 취할지를 이야기하도록 권장 받습니다. 당사의 직원, 임원 또는 이사가 본 강령을 위반했거나 다른 불법 또는 비윤리적 행동을 했다고 의심하는 직원, 임원 및 이사는 그들의 감독이나 매니저에게 연락해야 합니다. 직원이 이런 우려나 불만사항에 대해 자신의 감독이나 매니저에게 접근하는 것이 적절하지 않거나 불편하다고 여긴다면, Amphenol 법무부서(LegalDepartment@amphenol.com)나 이사회회 “감사위원회”(Board@amphenol.com)에 연락하거나, 아니면 해당 우려사항을 “Amphenol 정직성 제보라인”에 제출할 수 있습니다. [Amphenol Integrity Line](#).정직성 제보라인”에 보내는 제보는 익명으로 할 수 있습니다. 제출된 우려나 불만사항이 제보자 신원의 익명을 포함하여 기밀유지를 요한다면, 이 기밀은 적용되는 법, 규정 또는 법적절차에 따라 보호받을 것입니다.

14. 보복 없음

Amphenol은 본 강령의 위반 또는 기타 불법적이거나 비윤리적 행위에 대한 성실신고나 불만에 대해 어떠한 종류의 보복도 허용하지 않습니다.

15. 수정, 변경 및 포기

본 강령은 이사회에 의해 수정, 변경 또는 적용이 면제될 수 있고, “1934년 증권거래법”의 공시 및 기타 규정과 그에 따른 규칙 및 뉴욕증권거래소의 적용규칙 및 기준에 따라 지정된 이사회 위원회에 의해 적용면제가 허락될 수 있습니다.

16. 강령규정 준수위반

직원, 임원 또는 이사가 본 강령의 규정을 위반했을 경우, 위반자의 행동으로 인해 발생할 수 있는 민사 또는 형사상 책임을 포함하여 최고 해고에 이르는 징계조치가 내려질 수 있습니다. Amphenol 인사부는 이러한 조치와 관련하여 수행되는 모든 조사에 대해 통보를 받고 조사에 참여하게 됩니다.

마지막 당부

본 강령은 모든 유형의 행위를 구체적으로 커버하지도 않고, 귀하가 가진 모든 의문에 답하지도 않습니다. 무언가를 해야 할지 의심이 든다면, 다음 질문을 먼저 생각하는 것이 가장 좋습니다: “내가 조치를 취해서 이 일이 공개되면, Amphenol이나 내가 곤란하게 되거나 아니면 어떤 징계 대상이 될까?”라는 질문입니다. 대답이 예라면 하지 않아야 합니다. 확신이 서지 않으면, 귀하의 상사나 Amphenol 법무부서에 조언을 구하거나, Amphenol 정직성 제보라인”에 우려사항을 제출하기 바랍니다 [Amphenol Integrity Line](#).