

Código de Conducta para Proveedores de Amphenol

1. **FINALIDAD**

Amphenol se compromete a una conducta, integridad y cumplimiento ético en todas nuestras operaciones a nivel mundial. Amphenol valora sus relaciones con proveedores y busca asociarse con proveedores que compartan sus valores y cumplan los requisitos establecidos en este Código de Conducta para Proveedores ("SCOC").

La membresía de Amphenol en la Alianza de Compañías Responsables (RBA) refleja su compromiso hacia la conducta ética. El Código de Conducta de la RBA "establece estándares para asegurar que las condiciones de trabajo en la industria electrónica y su cadena logística sean seguras, que los trabajadores sean tratados con respeto y dignidad, y que las operaciones empresariales sean responsables con el medio ambiente y llevadas a cabo de forma ética".

Los proveedores de Amphenol (personas humanas o entidades jurídicas que proporcionan bienes o servicios para Amphenol o que realizan actividades comerciales o representan a Amphenol, de forma conjunta, "Proveedores") son cruciales para nuestro éxito y reflejan a la compañía en general. El SCOC establece los estándares mínimos que Amphenol espera sean cumplidos por los Proveedores. El SCOC se basa en el Código de Conducta de la RBA, pero también refleja requisitos adicionales de Amphenol. Esperamos que nuestros Proveedores (y sus respectivos empleados, subcontratistas y proveedores) aseguren que los requisitos del SCOC se cumplan dentro de sus cadenas logísticas.

Este SCOC puede contener disposiciones supeditadas por leyes, regulaciones u obligaciones legales locales. Los contratos de suministro son regidos por los términos y condiciones contractuales, sin embargo, en caso de un conflicto entre este SCOC y los términos y condiciones de cualquier contrato, las obligaciones establecidas por el SCOC regirán a menos que se indique lo contrario en el contrato. Amphenol desea crear y mantener relaciones con Proveedores que demuestren un gran compromiso con este SCOC y se reserva el derecho a terminar cualquier contrato o acuerdo cuando determine que un Proveedor ha violado cualquier disposición del SCOC.

2. **ALCANCE**

Los Proveedores deberán asegurar el cumplimiento del SCOC en todos sus acuerdos comerciales. Los Proveedores que utilicen un proveedor de nivel inferior, subcontratista o agencia de trabajo temporal también deberán asegurar su cumplimiento del SCOC.

3. **DEFINICIONES**

3.1. **Trabajo Encadenado**

Práctica que fuerza a los trabajadores a trabajar para un empleador, por un período de tiempo establecido con poco o ningún pago, a menudo como método para pagar una deuda. También conocido como servidumbre por deudas.

3.2. **Trabajo Infantil**

Cualquier persona por debajo de la edad mínima para completar la educación obligatoria, por debajo del mínimo legal para trabajar en el país, o menor de 15 años, según cual sea mayor.

3.3. Castigo Corporal

Disciplina mediante el uso de castigos físicos, con la intención de causar daño o dolor.

3.4. Reducción Salarial Disciplinaria

Reducciones salariales, multas o retiro de cuentas utilizadas como medida disciplinaria. Una reducción salarial equivalente al tiempo no trabajado no se considera como una reducción salarial disciplinaria.

3.5. Situaciones de Emergencia o Inusuales

Eventos o situaciones impredecibles, que no pueden planearse o predecirse, que resultan en tiempo extra que excede los límites legales o especificados por la RBA.

3.6. Trabajos Forzados

Trabajo o servicio que una persona no ha ofrecido voluntariamente pero que se realiza bajo la amenaza de represalias, castigos o pago de deudas.

3.7. Trabajo no Asalariado

Un trabajador bajo un contrato para trabajar durante un período específico de tiempo sin salario, pero, en su lugar, a cambio de vivienda, comida, otros productos de primera necesidad y/o pasaje gratuito hacia un nuevo país.

3.8. Trabajo Penitenciario

Forzar a prisioneros a trabajar para empresas con fines de lucro, ya sea directamente o a través de contratar trabajo penitenciario.

3.9. Trata de Personas

La acción o práctica de transportar personas de forma ilegal desde un país o zona hacia otra, generalmente con fines de trabajos forzados o explotación sexual.

3.10. Informante

Cualquier persona que denuncia a una persona u organización sobre su participación en una conducta inadecuada o actividad ilegal.

3.11. Trabajador Joven

Cualquier persona mayor a la edad legal mínima para trabajar, pero menor a 18 años de edad. También conocidos como trabajadores jóvenes.

4. TRABAJO

Amphenol se compromete a asegurar que todos los trabajadores en su cadena logística son tratados de forma justa y con dignidad y respeto.

4.1. Empleo Libremente Escogido

Los Proveedores no utilizarán trabajo forzado, encadenado (incluyendo servidumbre por deudas) o no asalariado, trabajo penitenciario involuntario o explotador, esclavitud o trata de personas. Esto incluye transportar, albergar, reclutar, transferir o recibir personas para trabajos

o servicios mediante amenaza, fuerza bruta, coerción, secuestro o fraude. No se restringirá de forma irracional la libertad de movimiento de los trabajadores en la instalación, además de restricciones irracionales para entrar o salir de las instalaciones de la empresa. Como parte del proceso de contratación, los trabajadores deberán recibir un contrato laboral impreso en su idioma nativo que contenga una descripción de los términos y condiciones laborales y no se permitirán modificaciones o cambios en el contrato laboral a menos que estos cambios sean para cumplir las leyes locales y los términos sean iguales o mejores. Todo el trabajo debe ser voluntario, y los trabajadores podrán dejar el trabajo en cualquier momento o rescindir el contrato laboral. Los empleadores y representantes no pueden retener, o de otra forma destruir, ocultar, confiscar o rechazar el acceso por parte de los trabajadores, a sus documentos de identidad o migratorios, como identificaciones emitidas por el gobierno, pasaportes o permisos laborales, a menos que dichas retenciones sean obligatorias por ley. Los trabajadores no estarán obligados a pagarle tarifas de reclutamiento a empleados o representantes, u otras tarifas relacionadas a su contratación. Si se encuentra que dichas tarifas han sido pagadas por los empleados, estas se le serán devueltas al trabajador.

4.2. Trabajadores Jóvenes

Los Proveedores no utilizarán trabajo infantil. El uso legítimo de programas de enseñanza en el trabajo, que cumpla todas las leyes y regulaciones, está aprobado. Los trabajadores menores a 18 años (trabajadores jóvenes) no realizarán tareas que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluyendo turnos nocturnos y horas extra. Los Proveedores asegurarán la correcta administración de trabajadores estudiantiles mediante la vigilancia de expedientes escolares, debida diligencia de socios educativos, y protección de los derechos de los estudiantes de conformidad con las leyes y regulaciones aplicables. Los Proveedores deberán proporcionar soporte y capacitación adecuada para todos los trabajadores estudiantiles. Ante la ausencia de ley local, el salario para los trabajadores estudiantiles, pasantes y aprendices será como mínimo igual que el salario de los demás trabajadores de nivel inicial que realicen tareas iguales o similares.

4.3. Horario Laboral

El horario laboral no debe exceder el máximo establecido por la ley local. Además, los trabajadores deberán tener permitido el mínimo de pausas y períodos de descanso establecido por la ley local.

4.4. Salario y Beneficios

La compensación pagada a los trabajadores deberá cumplir con todas las leyes salariales aplicables, incluyendo aquellas relacionadas a salario mínimo, horas extras y beneficios obligados por ley. De conformidad con las leyes locales, los trabajadores deberán ser compensados por las horas extra con pagas superiores al salario por horas normales. No se permitirán las reducciones salariales disciplinarias. Para cada período de paga, los trabajadores deberán recibir una nómina salarial puntual y comprensible que incluya información suficiente para verificar adecuadamente la compensación por el trabajo realizado. Todo el uso de trabajo temporal, de temporada o exteriorizado deberá realizarse dentro de los límites de las leyes locales.

4.5. Trato Humano

Los Proveedores no someterán o tratarán a los trabajadores de forma inhumana, incluyendo acoso sexual, abuso sexual, castigos corporales, coerción psicológica o física, o abuso verbal; tampoco se tolerarán las amenazas de dichos tratamientos. Las políticas y procedimientos disciplinarios en apoyo de estos requisitos se comunicarán y definirán claramente a los empleados.

4.6. No Discriminación

Los Proveedores deberán comprometerse a una fuerza laboral libre de abuso y discriminación ilegal. Las compañías no discriminarán por raza, color, edad, género, orientación sexual, identificación y expresión sexual, etnia o nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, estado de veterano, información genética protegida o estado civil a la hora de contratar y en prácticas laborales como salarios, ascensos, recompensas y acceso a capacitación. Los trabajadores deberán recibir comodidades razonables para sus prácticas religiosas. Además, los trabajadores, o posibles trabajadores, no serán sometidos a pruebas médicas o exámenes físicos que podrían utilizarse de forma discriminatoria.

4.7. Libertad Sindical

De conformidad con las leyes locales, los Proveedores deberán respetar el derecho de todos los trabajadores a formar o unirse a sindicatos de su elección para negociar de forma colectiva y para participar en asambleas pacíficas, y también deberán respetar el derecho de los trabajadores de rechazar dichas actividades. Los trabajadores y/o sus representantes deberán ser capaces de comunicarse abiertamente y compartir ideas y preocupaciones con la administración sobre condiciones laborales y prácticas administrativas sin miedo de discriminación, represalias, intimidación o acoso.

5. SALUD Y SEGURIDAD

Amphenol reconoce que además de minimizar la frecuencia de lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo, un ambiente laboral seguro y saludable mejora la calidad de los productos y servicios, la consistencia de la producción y la permanencia y moral de los trabajadores. Amphenol también reconoce que la constante educación y opinión de los trabajadores es esencial para identificar y resolver problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Los Proveedores deberán cumplir con las regulaciones aplicables de salud y seguridad y mejorar constantemente el rendimiento de salud y seguridad.

5.1. Seguridad Ocupacional

La posible exposición de un trabajador a riesgos para la salud (por ejemplo, químicos, eléctricos y otras fuentes de energía, incendios, vehículos y riesgos por caídas) debe identificarse, evaluarse y controlarse a través de un diseño adecuado, controles administrativos y de ingeniería, mantenimiento preventivo y procedimientos de trabajo seguro (incluyendo bloqueo/señalización), y capacitación constante en seguridad. Cuando los riesgos no puedan controlarse adecuadamente por estos medios, los trabajadores deberán recibir equipo de protección personal apropiado y en buenas condiciones, como también capacitación sobre los riesgos a los que están expuestos. Deberán tomarse medidas razonables para remover mujeres embarazadas y madres lactantes de las condiciones laborales muy riesgosas, remover o reducir

los riesgos para la salud y la seguridad del lugar de trabajo para mujeres embarazadas y madres lactantes incluyendo aquellos asociados a sus tareas asignadas, y también incluir comodidades razonables para madres lactantes.

5.2. Preparación para Emergencias

Las posibles situaciones y eventos de emergencia deberán identificarse y evaluarse, y su impacto deberá disminuirse mediante la implementación de planes de emergencia y procedimientos de respuesta, incluyendo: reportaje de emergencias, notificación a los empleados y procedimientos de evacuación, capacitación de empleados y simulacros, equipo apropiado para detección y extinción de incendios, salidas claras y sin obstáculos, instalaciones de salida adecuadas y planes de recuperación. Dichos planes y procedimientos deberán enfocarse en minimizar el daño a la vida, el medio ambiente y la propiedad.

5.3. Lesiones y Enfermedades Laborales

Los Proveedores deberán crear procedimientos y sistemas para prevenir, administrar, monitorear e informar lesiones y enfermedades laborales, incluyendo disposiciones para: fomentar informes de empleados; clasificar y registrar casos de lesiones y enfermedades; proporcionar el tratamiento médico necesario; investigar casos e implementar acciones correctivas para eliminar sus causas; y facilitar el regreso de los trabajadores al trabajo.

5.4. Higiene Industrial

Los Proveedores identificarán, evaluarán y controlarán la exposición a agentes químicos, biológicos y físicos, de conformidad con la jerarquía de los controles. Los posibles peligros deben eliminarse o controlarse mediante controles adecuados de diseño, ingeniería y administrativos. Cuando los peligros no puedan controlarse adecuadamente por dichos medios, los trabajadores deberán recibir y ser entrenados para utilizar equipo de protección personal apropiado y en buen estado. Los programas de protección deberán incluir capacitación sobre los riesgos asociados a estos peligros.

5.5. Trabajo Físicamente Exigente

La exposición de los trabajadores a los peligros de tareas físicamente exigentes, incluyendo el manejo manual de material y levantamiento repetitivo de cargas pesadas, permanecer en pie durante mucho tiempo y tareas de ensamblaje muy repetitivas o energéticas deberá identificarse, evaluarse y controlarse.

5.6. Control de Maquinaria

La maquinaria de producción y otras máquinas deberán evaluarse por peligros de seguridad. Los dispositivos de protección y bloqueo, y barreras deberán instalarse y mantenerse adecuadamente cuando la maquinaria presente un riesgo de lesión para los trabajadores.

5.7. Sanitización, Alimentación y Alojamiento

Los Proveedores deberán proporcionar a los trabajadores acceso fácil a baños, agua potable y lugares sanitarios para preparar, almacenar e ingerir alimentos. Los dormitorios para trabajadores proporcionados por el Proveedor o un representante laboral deberán mantenerse limpios y seguros, y contar con una salida de emergencia apropiada, agua caliente para bañarse y ducharse, iluminación adecuada, calefacción y ventilación, casilleros individuales asegurados

para almacenar objetos personales y valiosos, y un espacio personal razonable, junto con privilegios de entrada y salida aceptables.

5.8. Comunicación de Salud y Seguridad

Los Proveedores deberán brindar a los trabajadores información y capacitación adecuada sobre la salud y seguridad del lugar de trabajo en el idioma nativo del trabajador o en un idioma que el trabajador pueda comprender, de todos los peligros a los que está expuesto, incluyendo, pero sin limitación a peligros mecánicos, eléctricos, químicos, de incendio y físicos. La información relacionada a salud y seguridad deberá publicarse claramente en la instalación o colocarse en una ubicación identificable y accesible por los trabajadores. Todos los trabajadores deberán recibir capacitación antes de comenzar a trabajar y de forma regular desde ese momento. Los trabajadores deberán ser alentados a compartir preocupaciones sobre seguridad.

6. MEDIO AMBIENTE

Amphenol reconoce que la responsabilidad ambiental es crucial para producir productos de primera clase. En las operaciones de manufactura, los efectos adversos sobre la comunidad, el medio ambiente y los recursos naturales deberán minimizarse mientras se protegen la salud y seguridad del público. Los Proveedores deberán cumplir con las regulaciones aplicables de medio ambiente y mejorar constantemente el desempeño ambiental.

6.1. Permisos e Informes Ambientales

Todos los permisos, aprobaciones, certificaciones y registros ambientales necesarios deberán obtenerse, conservarse y actualizarse, y deberán seguirse sus requisitos operacionales y de reportaje.

6.2. Prevención de Contaminación y Reducción de Utilización de Recursos

La utilización de recursos y la generación de residuos de todo tipo, incluyendo aire, agua y energía, deberán reducirse o eliminarse en la fuente o mediante prácticas tales como modificar los procesos de producción, mantenimiento e instalación, o la sustitución, conservación, reutilización o reciclaje de materiales.

6.3. Sustancias Peligrosas

Los químicos y otros materiales que representen un peligro para los seres humanos o el medio ambiente deberán identificarse, etiquetarse y administrarse para asegurar su manejo seguro, traslado, almacenamiento, uso, reciclaje, reutilización o eliminación.

6.4. Residuos Sólidos

Los Proveedores deberán implementar un enfoque sistemático para identificar, manejar, reducir, eliminar o reciclar responsablemente residuos peligrosos y no peligrosos.

6.5. Emisiones Atmosféricas

Las emisiones atmosféricas de químicos orgánicos volátiles, aerosoles, corrosivos, particulados, químicos que agotan la capa de ozono y combustión de subproductos de operaciones deberán caracterizarse, monitorearse de forma rutinaria, controlarse y tratarse de conformidad con las condiciones del permiso antes de su emisión. Los Proveedores deberán realizar controles

rutinarios del rendimiento de todos sus sistemas de control de emisiones atmosféricas.

6.6. Cumplimiento de Productos y Restricciones de Materiales

Los Proveedores cumplirán todas las leyes, regulaciones y requisitos de clientes aplicables sobre la prohibición o restricción de sustancias específicas en los productos y fabricación, incluyendo etiquetado para reciclaje y desecho.

6.7. Gestión del Agua

Los Proveedores deberán implementar un enfoque sistemático para controlar responsablemente la extracción y descarga de agua de conformidad con las regulaciones aplicables y las condiciones del permiso, y promoverán la conservación del agua.

6.8. Gestión Energética

Los Proveedores deberán implementar un enfoque sistemático para controlar responsablemente el consumo energético y mejorar la eficiencia energética en un esfuerzo por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GHG).

7. ÉTICA

Amphenol espera que sus Proveedores se comprometan y cumplan los estándares más altos de conducta ética en todos sus acuerdos comerciales.

7.1. Integridad Comercial

Deberán mantenerse los estándares más altos de integridad en todas las interacciones comerciales. Los Proveedores deberán tener una política de tolerancia cero y prohibir cualquier forma de soborno, corrupción, extorsión y malversación.

7.2. Ninguna Ventaja Indevida

No se prometerán, ofrecerán, autorizarán, entregarán o aceptarán sobornos u otros medios para obtener ventajas indevidas o impropias con Amphenol. Esta prohibición cubre prometer, ofrecer, autorizar, entregar o aceptar cualquier objeto de valor, de forma directa o a través de un tercero, con el fin de obtener o retener negocios, dirigir negocios hacia cualquier persona, u obtener de cualquier otra forma una ventaja indevida. Deberán implementarse procedimientos de control y cumplimiento para asegurar el apego a las leyes anticorrupción.

7.3. Divulgación de Información

Todos los acuerdos comerciales deberán realizarse de forma transparente y reflejarse adecuadamente en los registros contables del Proveedor. La información relacionada a participación laboral, salud y seguridad, prácticas ambientales, actividades comerciales, estructura de la organización, así como la situación y rendimiento financiero deberá divulgarse de conformidad con las regulaciones aplicables y las prácticas industriales actuales. La falsificación de registros o tergiversación de condiciones o prácticas en la cadena logística es inaceptable.

7.4. Propiedad Intelectual

Deberán respetarse los derechos de propiedad intelectual; la transferencia de tecnología y conocimientos técnicos deberá realizarse de forma que proteja los derechos de propiedad

intelectual; y, deberá protegerse la información de clientes y proveedores.

7.5. Prácticas Comerciales, Publicitarias y Competitivas Justas

Deberán mantenerse los estándares de prácticas comerciales, publicitarias y competitivas justas.

7.6. Protección de Identidad y No Represalia

Los Proveedores deberán tener programas que aseguren la confidencialidad, el anonimato y protección de empleados o proveedores informantes, a menos que lo prohíba la ley. Los Proveedores deberán tener un proceso de comunicación con su personal para que sea posible comunicar preocupaciones sin temor a represalias.

7.7 Adquisición Responsable de Minerales

Los Proveedores deberán tener una política para asegurar razonablemente que el tantalio, estaño, tungsteno y oro en los productos que fabrican no financien o beneficien directa o indirectamente grupos armados que cometen graves abusos de derechos humanos en la República del Congo o en los países adyacentes. Los Proveedores realizarán una debida diligencia en la fuente y cadena de custodia de estos minerales, y estas medidas deberán estar a disposición de los clientes cuando sean solicitadas. Los Proveedores deberán proporcionar su versión más actualizada del Esquema de Informe de Minerales de Conflicto (CMRT) dentro de 30 días contados a partir de su solicitud.

7.8 Privacidad

Los Proveedores deberán comprometerse a proteger las expectativas razonables de privacidad de los datos personales de todos con quienes negocia, incluyendo proveedores, clientes, consumidores y empleados. Los Proveedores deberán cumplir con las leyes de privacidad y seguridad de la información y los requisitos regulatorios cuando los datos personales sean recopilados, almacenados, procesados, transmitidos y compartidos.

8. SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN

Los Proveedores deberán adoptar o establecer un sistema de administración cuyo objetivo esté relacionado al contenido de este Código. El sistema de administración deberá diseñarse para asegurar: (a) el cumplimiento de leyes, regulaciones y requisitos de clientes aplicables relacionados a las operaciones y productos del Proveedor; (b) el cumplimiento de este SCOC; y (c) la identificación y mitigación de riesgos operacionales relacionados a este SCOC. También debería facilitar las mejoras constantes.

8.1. Compromiso Empresarial

Una declaración de política corporativa de responsabilidad social y ambiental que afirme el compromiso del Proveedor al cumplimiento y mejora constante, respaldada por la dirección ejecutiva y publicada en sus instalaciones en el idioma local.

8.2. Rendición de Cuentas y Responsabilidad Administrativa

Los Proveedores deberán identificar claramente al ejecutivo principal y los representantes de la compañía responsables por asegurar la implementación de los sistemas de administración y

programas asociados. El ejecutivo principal deberá revisar el estado del sistema de administración de forma regular.

8.3. Requisitos Legales y de Clientes

Un proceso para identificar, monitorear y comprender las leyes, regulaciones y requisitos de clientes aplicables, incluyendo los requisitos de este SCOC.

8.4. Evaluación de Riesgos y Gestión de Riesgos

Un proceso para identificar el cumplimiento legal sobre riesgos laborales y éticos de medio ambiente, salud y seguridad (EHS), asociados con las operaciones del Proveedor. Determinación de la importancia relativa de cada riesgo y la implementación de controles físicos y de procedimiento apropiados para controlar los riesgos identificados y asegurar el cumplimiento regulatorio.

8.5. Objetivos de Mejora

Objetivos y metas de rendimiento y planes de implementación por escrito para mejorar el rendimiento social y ambiental del Proveedor, incluyendo una evaluación periódica del rendimiento del Proveedor para lograr esos objetivos.

8.6. Formación

Programas para capacitar gerentes y trabajadores en la implementación de políticas, procedimientos y objetivos de mejora del Proveedor y para cumplir todos los requisitos legales y regulatorios aplicables.

8.7. Comunicación

Un proceso para comunicar a los trabajadores, proveedores y clientes información clara y precisa sobre las políticas, prácticas, expectativas y rendimiento del Proveedor.

8.8. Opinión, Participación y Reclamos de los Trabajadores

Procesos constantes, incluyendo un mecanismo efectivo de reclamos, para evaluar la comprensión de los trabajadores y recopilar opiniones sobre violaciones contra prácticas y condiciones cubiertas por este SCOC y para fomentar las constantes mejoras.

8.9. Auditorías y Evaluaciones

Autoevaluaciones periódicas para asegurar el cumplimiento de requisitos legales y regulatorios, el contenido de este SCOC y los requisitos contractuales de los clientes relacionados a la responsabilidad social y ambiental.

8.10. Proceso de Acción Correctiva

Un proceso para la corrección a tiempo de deficiencias identificadas por evaluaciones internas o externas, inspecciones, investigaciones y revisiones.

8.11. Documentación y Registros

Creación y conservación de documentos y registros para asegurar el cumplimiento regulatorio y de los requisitos de la compañía, en conjunto con una confidencialidad apropiada para proteger la privacidad.

8.12. Responsabilidad del Proveedor

Un proceso para comunicar los requisitos del SCOC a proveedores y para controlar el cumplimiento del SCOC de un proveedor.

9. VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO

Se espera que los Proveedores y sus empleados, representantes y subcontratistas cumplan este SCOC al realizar negocios con o en representación de Amphenol. Los Proveedores deberán, dentro de 3 días hábiles, informar a su contacto de Amphenol (o un miembro ejecutivo de Amphenol) cuando se desarrolle una situación que provoque la operación por parte del Proveedor en incumplimiento de este SCOC. Aunque se espera que los Proveedores de Amphenol controlen por sí mismos y demuestren su cumplimiento de este SCOC, Amphenol puede auditar Proveedores o inspeccionar las instalaciones de los Proveedores para confirmar su cumplimiento. Se espera el cumplimiento de este SCOC, y asistir a la capacitación sobre este SCOC, cuando sea ofrecida por Amphenol, en adición a cualquier otra obligación en cualquier otro contrato que el Proveedor pueda tener con Amphenol.

10. MECANISMO DE INFORMES

Si un Proveedor desea informar comportamientos cuestionables o una posible violación del Código de Conducta para Proveedores, se le anima a cooperar con su contacto principal de Amphenol para resolver el asunto. Si eso no es posible o adecuado, por favor contactar a Amphenol a través de los siguientes métodos:

Teléfono: +1 (203) 265-8555

Correo electrónico: legaldepartment@amphenol.com

Correo: Legal Department
Amphenol Corporation
358 Hall Avenue
Wallingford, CT 06492 USA

Amphenol mantendrá la confidencialidad al máximo posible y no tolerará retribuciones o represalias contra cualquier individuo que haya buscado, en buena fe, asesoramiento o informado comportamientos cuestionables o una posible violación de este SCOC.



R. Adam Norwitt
Director and Chief Executive Officer