

全球

行为准则

2022 年 7 月 6 日修订

DURA

 **SHILOH.**

 **PETERSON SPRING**
MANUFACTURERS OF ENGINEERED METAL PRODUCTS

目录

简介

社会责任和环境管理	4
-----------------	---

一般合规政策

遵守法律、规则和条例	4
利益冲突	4
企业机会	5
竞争和公平交易	5
给予和接受礼物	5
保存记录和报告	5
报告任何非法或不道德的行为	6
对潜在违法行为的调查	7

保护资产和声誉

保护和正确使用公司资产	8
维护信息安全	8
正确使用第三方资产	8

与雇员有关的政策

多元化、公平和包容	9
歧视和骚扰	9
人权政策	10
童工	11
强迫劳动	11
结社自由	11
工资、福利和工作时间	11

政府法规

反垄断和不公平竞争	12
支付给政府人员的款项	12
英国反贿赂法	12
美国财政部外国资产控制办公室 ("OFAC")	12

遵守程序	14
------------	----

结论	15
----------	----

简介

德韧汽车系统公司、契轱工业公司和彼得森弹簧公司（以下统称“公司”）员工的行为准则（以下统称“准则”）涵盖了广泛的商业惯例和程序。作为一名员工，你必须阅读、理解并完全遵守我们的守则。该准则规定了指导我们员工的基本原则。我们所有的员工都必须据此行事，并努力避免不正当行为的发生，哪怕只是表面上的。本准则也应提供给下列人员并要求遵守：本公司的官员、董事、代理人和代表，包括顾问。

如果某项法律与本守则中的某项政策相冲突，你必须遵守当地法律。如果你对 these 冲突有任何疑问，你应该询问你的主管或人力资源部门如何处理这种情况。无论如何，你应该始终寻求按照本守则中描述的道德标准行事。

监督他人的员工有一个重要的责任——以身作则，保持最高的行为标准。如果你监督他人，你应该创造一个环境，让员工了解他们的责任，并在不担心被报复的情况下放心地提出问题和担忧。

如果有人提出问题，你必须迅速采取行动，解决所关注的问题并纠正出现的问题。你还必须确保你手下的每个员工都了解我们的准则以及影响我们工作场所的政策、法律和法规。最重要的是，你必须确保员工明白，商业业绩永远不会比商业道德行为来得更重要。

违反本守则标准的人将受到纪律处分，甚至包括终止雇佣关系。如果你处于你认为可能违反或导致违反本守则的情况，请遵循第 14 页“合规程序”标题下所述的准则。

社会责任和环境管理

契轱-德韧-彼得森弹簧公司为自己是一家诚信经营的公司、在业务的各个方面都做正确的事情、包括成为一家对社会负责的公司而感到自豪。在持续制定定性和定量的指标来评估我们的发展的同时，我们努力将我们对社会的贡献与对环境的努力与我们的业务目标保持一致。

我们致力于以对环境负责的方式开展业务，并努力提高我们的业绩，以造福于我们的员工、客户、社区、物主和环境。我们明智而有效地使用能源，并采用技术将环境影响降至最低，包括减少温室气体的排放。那些工作影响环境合规的员工必须熟悉适用于其工作的许可证、法律法规和环境政策。所有员工都有责任确保契轱-德韧-彼得森弹簧的业务符合所有适用法律，并以保护环境的方式进行。

一般合规政策

遵守法律、规则和条例

在文字和精神上遵守法律，是公司道德标准的基础。所有员工都必须尊重和遵守我们公司运营所在的城市、州和国家的法律。虽然不是所有的人都要了解这些法律的细节，但重要的是要有足够的了解，以确定何时向主管、经理或其他适当人员寻求建议。

利益冲突

当一个人的私人利益以任何方式干扰公司的利益时，就存在 "利益冲突"。当员工或代表采取的行动或拥有的利益可能使其难以客观、有效地完成公司的工作时，就会出现冲突情况。当员工或其家庭成员因其在公司的职位而获得不正当的个人利益时，也可能产生利益冲突。向员工及其家庭成员提供贷款或为其债务提供担保可能会产生利益冲突。

公司员工同时为竞争对手、客户或供应商工作，几乎总是存在利益冲突。最好的政策是避免与我们的客户、供应商或竞争对手有任何直接或间接的业务联系，除非是代表我们。除非得到合规委员会的批准，否则你不允许作为顾问或董事会成员为竞争对手工作。此外，除非合规委员会在得到有关冲突的完整披露并充分审查该冲突后批准该冲突，否则利益冲突在公司政策上是被禁止的。利益冲突可能并不总是会被明确分辨。如果你有问题，你应该向你的主管或人力资源部门咨询。任何员工或代表在意识到冲突或潜在冲突时，应将其提请主管、经理或其他适当人员注意，或咨询本守则中 "合规程序" 标题下所述的程序。

企业机会

未经合规委员会同意，员工和代表不得将通过使用公司财产、信息或职位发现的任何机会据为己有。未经合规委员会同意，任何员工不得利用公司财产、信息或职位，或利用公司财产、信息或职位谋取不当的个人利益。任何员工不得直接或间接与公司竞争。员工和代表对公司负有责任，在有机会的情况下，促进公司的合法利益。

竞争和公平交易

我们寻求公平和诚实地超越我们的竞争对手。禁止窃取专有信息、拥有未经所有者同意而获得的商业秘密信息或诱使其他公司的过去或现在的员工披露此类信息。每位员工都应努力尊重公司客户、供应商、竞争对手及其员工的权利，并与之公平交易。任何员工都不应该通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重要事实或任何其他故意的不公平交易行为，对任何人进行不公平的利用。

给予和接受礼物

在商业环境中，商业娱乐和礼物的目的是为了创造良好的意愿和健全的工作关系，而不是为了获得客户的不公平优势。赠送或接受礼物不得造成送礼者有权获得优惠待遇、业务奖励、更好的价格或更好的销售条款的表象（或暗示的义务）。此外，任何公司员工、员工的家庭成员或代理人都不应提供、给予、提供或接受任何礼物或娱乐，除非它是(1) 不是现金礼物，(2) 符合商业惯例，(3) 价值不高，(4) 不能被理解为贿赂或**回报**，(5) 不违反任何法律或法规。请与你的主管或人力资源部门讨论任何你不确定是否会被视为不适当的礼物或拟议的礼物。

关于商业娱乐活动，以下情况绝不合适：（1）在商业场合下可被视为过度的娱乐活动；（2）"成人"娱乐活动或任何涉及裸体或猥亵行为的活动；（3）收礼人知道送礼人不允许提供的娱乐活动；以及（4）当地管理层禁止的其他娱乐活动。

保存记录和报告

公司要求诚实和准确地记录和报告信息，以做出负责任的商业决策。例如，只应报告真实和实际的工作时数。

公司的所有账簿、记录、账目和财务报表必须保持合理详细，必须适当反映公司的交易，必须符合适用的法律要求和公司的内部控制制度。除非适用法律或法规允许，否则不应保留未记录或"账外"资金或资产。

公司要求与内部和外部审计师进行合作和公开交流。采取任何行动来欺诈性地影响、胁迫、操纵或误导参与执行公司财务报表审计的任何内部或外部审计师，都是非法的。

许多员工经常使用商业支出账户，对此类使用必须准确地做好记录和备案。如果你不确定某项开支是否合法，请询问你的主管或你的公司/工厂的财务总监。

商业记录和通信往往会成为公开信息，我们应该避免夸张、贬低、猜测或对人和公司的不恰当描述，以免被误解。这同样适用于电子邮件、内部备忘录和正式报告。（记录应始终根据公司的记录保留政策予以保留或销毁）。根据这些政策，在发生诉讼或政府调查的情况下，请咨询你的主管、更高级别的管理层或法律部门关于保留此类记录的时间长度。

如果你对我们的披露控制和程序如何适用于某一特定情况有任何疑问或不确定，请及时联系你的主管或更高层次的管理层。你应该提出问题并寻求建议。有关如何报告你的问题或疑虑的其他信息，包括在本守则下面的“报告任何非法或不道德的行为”和“合规程序”的标题下。

报告任何非法或不道德的行为

我们鼓励员工就观察到的非法或不道德行为，或在特定情况下的最佳行动方案有疑问时，与主管、经理或其他适当人员进行交谈。公司对所有报告进行保密，公司的政策是不允许对员工善意举报他人的不当行为进行报复的。同时，在对不当行为进行内部调查时，员工应予以合作。

道德热线报告系统

即使在开放的文化背景下，也会出现员工希望秘密报告问题的情况。在这种情况下，员工应使用公司的道德热线，由第三方热线供应商 EthicsPoint (NavexGlobal) 托管。员工可以提交报告，并交流与任何实际或潜在违规行为有关的问题和关切。员工可以保持匿名或披露他们的身份。匿名电话不能被追溯到个人。

此外，EthicsPoint 平台还为员工提供了一个机会，要求提供与政策、程序有关的指导，或与问题升级和解决有关的建议。提供给 EthicsPoint 的信息会被汇总并传递给一个由公司领导组成的小团队，他们被授权以完全保密的方式接收这些报告。公司领导层和 EthicsPoint 向你保证，你的意见将被听取，并且任何要求的匿名性将被保持。

公司员工应使用 EthicsPoint 平台来处理道德或违反政策的问题，可通过电话 1-844-771-5047 或互联网访问。

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/49140/index.html>

对于与你工作条件、主管或同事等方面相关的一般性问题或关切，你应该首先提请当地人力资源部门注意，因为人力资源部门和管理层是优先解决任何本地关切的最佳选择。

对潜在违规行为的调查

合规委员会应决定或指定适当人员决定其认为适当的行动，以调查向其报告的任何涉嫌违反本守则的行为，并就任何违反行为执行本守则。这些行动应合理地设计，以阻止错误行为，并促进遵守本守则的问责制。在决定对某一特定案件采取何种行动时，合规委员会或其指定人员应考虑到所有相关信息，包括违规行为的性质和严重程度，违规行为是单次发生还是重复发生，违规行为似乎是故意的还是无意的，有关个人在违规之前是否被告知适当的行动方案，以及有关个人在过去是否有其他违规行为。

保护资产和声誉

保护和正确使用公司资产

你有义务保护和保障公司的财产和公司客户的财产。这适用于各种财产和资产，包括设备和供应用品，以及专有商业信息。

对公司非公开信息的保护尤为重要。未经授权使用或发布有关计划、战略、成本、价格或财务业绩的信息可能会危及公司的竞争地位。

维护信息安全

专有信息是公司的宝贵资产，包括：内部和外部通信，存储在笔记本电脑、掌上电脑、台式电脑、服务器、备份和便携式存储设备上的数字信息以及硬拷贝文件和口头讨论。

当我们在工作中接触到专有和机密信息时，我们需要承担个人责任，保护这些信息不被未经授权的披露、更改或丢失。所有包含个人或机密信息的文件和记录，无论是电子还是纸质形式，都应标明“机密”。含有个人或机密信息的文件在不使用时应放在上锁的办公室、桌子或柜子里。所有电子格式的个人或机密信息在以电子或物理方式传输或运输之前必须进行加密。所有便携式设备都必须加密。

我们必须遵守公司处理信息资产和系统的所有安全政策和程序，以确保我们履行法律义务，保护公司的声誉和专有信息的投资。

正确使用第三方资产

我们大力保护我们自己的知识产权——我们的商标、版权、专利和商业秘密。同样，我们必须以合法的方式使用第三方的财产，而且只能按照其相关的许可证和/或使用条款来使用。所有员工、承包商和代理人都禁止制作或使用未经许可的版权材料的副本，包括软件、文件、图形、照片、剪贴画、动画、电影/视频剪辑、声音和音乐。

冒牌零件

我们努力开发、实施和维护适合我们产品和服务的方法和流程，以最大限度地减少将假冒零件和材料引入可交付产品的风险。这其中包含一个有效的流程来检测假冒零件和材料，并酌情将零件标记为废弃物。

与雇员有关的政策

多元化、公平和包容

契轲-德韧-彼得森弹簧公司致力于培育、培养和维护一种多元化、公平和包容的文化。

我们的员工是我们拥有的最宝贵的资产。我们的员工在工作中展现和投入的个体差异、生活经历、知识、创造性、创新、自我表达、独特能力和天赋的汇集总和，不仅代表了我們文化的重要部分，也代表了我们的声誉和公司的成就。

我们接受并鼓励我们的员工在年龄、肤色、残疾、种族、家庭或婚姻状况、性别认同或表达、语言、国籍、身体和精神能力、政治派别、种族、宗教、性取向、社会经济地位、退伍军人身份和其他使我们的员工独特的特征方面的差异。

公司的多样性倡议适用于但不限于我们在招聘和选拔、薪酬和福利、专业发展和培训、晋升、调职、社会和娱乐项目、裁员和解雇方面的做法和政策。它们还适用于鼓励和执行在性别、种族和多样性平等的前提下持续发展的工作环境。

- 所有员工之间相互尊重的沟通和合作。
- 团队合作和员工参与，允许所有团体和员工的观点得到代表。
- 通过灵活的工作安排来平衡工作/生活，以适应员工的不同需求；以及
- 雇主和员工对我们所服务的社区的贡献，以促进对多样性的更大理解和尊重。

所有员工都有责任在任何时候以尊严和尊重对待他人。所有员工在工作期间、在工作场所内外的工作场合以及在所有其他公司赞助的和参与的活动中，都应表现出体现包容性的行为。我们也鼓励所有员工参加并完成多样性意识培训，以增强他们履行这一责任的知识。

任何员工如果被发现对他人有任何不恰当的行为或举止，都可能受到纪律处分。

员工如果认为自己受到了与公司多元化政策和倡议相冲突的任何形式的歧视，应向主管或人力资源部门寻求帮助。

歧视和骚扰

我们坚定地致力于在就业的所有方面提供平等的机会。公司在其任何活动或业务中不存在基于种族、肤色、性别、性取向、性别认同或表达方式、国籍、宗教、宗教信仰、年龄、残障、血统、婚姻状况或任何其他受适用法律保护的状况的歧视。公司致力于为所有员工、承包商、客户和供应商提供一个包容和欢迎的环境，并禁止基于上述任何特征或受适用法律保护的任何其他地位的不平等待遇。

此外，任何形式的骚扰，包括性、语言、身体或视觉的骚扰也是禁止的。禁止任何基于个人的种族、肤色、性别、性取向、性别认同或表达方式、国籍、宗教、年龄、残疾或其他受法律保护的分类，或他/她的亲戚、朋友或伙伴的行动、语言、玩笑或评论：

- 具有创造恐吓性、敌意或攻击性工作环境的目的或效果。
- 具有不合理地干扰个人工作表现的目的或效果；或
- 公司不会容忍以其他方式对个人的就业机会产生不利影响的行为。

所有主管和经理都有责任执行和监督本政策的遵守情况。任何经理或主管如果被告知或了解到有违反本政策的情况，必须迅速和全面地向人力资源部和适当的管理层成员报告此事。

人权政策

契轱-德韧-彼得森弹簧承认联合国《世界人权宣言》的基本原则，以及其他国际公认的人权原则，包括经合组织《跨国企业准则》、联合国《商业与人权指导原则》和国际劳工组织第 87 和/或 98 号公约中的原则。

本公司努力保护为本公司工作和与本公司合作的每个人的权利。我们颂扬所有员工的贡献，并以尊严和尊重对待他们，使他们免受骚扰和非法歧视。我们寻求与那些与我们有共同价值观和人权立场的公司合作。我们支持我们公司营运地所在的社区。

我们采用合乎道德的招聘方式，招聘人员不得向潜在雇员收取招聘费用。有就业合同的员工可以充分使用这些合同。我们支付公平的工资。

本公司将多样性和包容性视为一种力量。我们尊重每个人给我们团队带来的东西，包括背景、教育、性别、种族、民族、工作和思维方式、性取向、性别认同和/或表达、退伍军人身份、宗教背景、年龄、世代、残疾、文化专长和技术能力。我们认识到，在世界各地，妇女面临歧视，我们支持妇女的权利和经济包容，包括支持同工同酬。我们支持并保护属于少数群体成员的员工的权利。

本公司致力于尊重个人隐私，包括员工和客户的隐私。我们遵循全球公认的隐私原则，如欧盟《一般数据保护条例》中的原则，并努力在收集、使用和分享个人信息方面实施合理和适当的做法。

公司遵守并希望我们的供应商和其他商业伙伴遵守促进安全工作条件和个人安全的法律；禁止强迫劳动的法律；禁止雇用未成年儿童的法律；禁止贩卖人口的法律；禁止骚扰和非法歧视的法律；以及确保结社自由和参与集体谈判权利的法律。任何违反这些信条的员工、供应商或其他商业伙伴将被终止与契轭-德韧-彼得森弹簧的就业或商业关系。

公司已经建立了几个报告机制，并有强大的反报复政策。我们监控我们的运营，以发现潜在的违规行为，并在发生违规行为时采取行动，直至并包括终止雇用或合同。员工、供应商、承包商或其他人可以通过公司的 Navex 热线每周 7 天、每天 24 小时通过电话或网络报告任何事件或问题。我们在网站上公开本政策所强化的价值观、原则、政策和做法。

童工

公司在提供任何服务时都不得使用童工。这意味着，公司不应使用童工或雇用任何使用童工的供应商来提供服务。"儿童"是指任何未满 15 岁（或在国家法律允许的情况下为 14 岁），或未达到完成义务教育的年龄，或未达到国家最低就业年龄的人，以最大者为准。支持使用符合所有法律和法规的合法工作场所学徒计划。未满 18 岁的工人不得从事可能危及年轻工人健康或安全的工作。如果你怀疑有违反本政策的行为，请立即向你的主管、当地人力资源代表或法律部门报告。

强迫劳动

契轭-德韧-彼得森弹簧公司不会容忍、参与或支持任何形式的强迫劳动或人口贩运，包括在其供应链中，或协助任何其他方这样做。强迫劳动是指在威胁或惩罚的情况下从一个人身上榨取的所有工作或服务，其中包括在该人不自愿的情况下丧失权利和特权。如果你怀疑有违反本政策的行为，请立即向你的主管、当地人力资源代表或法律部门报告。

结社自由

契轭-德韧-彼得森弹簧公司尊重我们的员工自由参加或选择不参加工会的权利，以及根据当地法律所赋予的进行集体谈判的权利。

工资、福利和工作时间

契轭-德韧-彼得森弹簧提供的报酬和福利符合当地适用的法律，包括与最低工资、加班费和法律规定的福利有关的法律，并遵守当地有关工作时间、包括加班规定的法律。

政府法规

反垄断和不正当竞争

契轷-德韧-彼得森弹簧将遵守其开展业务的所有国家的反托拉斯和不正当竞争法。根据这些法律，涉及定价、销售条款和条件、与客户、供应商或竞争对手交易的商业决策可能会出现敏感问题。

一般来说，反托拉斯法禁止不合理地限制竞争的协议，无论多么非正式。在与客户、供应商或其他人分享某些类型的信息，如定价数据、预测、工资结构或进入或退出市场的计划方面，你应该谨慎行事。你还应该知道，在许多国家，企业以低于成本的价格定价或从事其他倾向于消除竞争或对其他公司进入市场造成壁垒的活动是不合法的。由于各国的反垄断法不同，而且违反这些法律的后果可能很严重。如果对这些法律的适用有疑问，你应该咨询公司的法律部门。

支付给政府人员的款项

美国《反海外腐败法》（"FCPA"）禁止直接或间接向外国政府官员或外国政治候选人提供任何有价值的东西，以获得或保留业务。严格禁止向任何国家的政府官员进行非法付款。

此外，美国政府对美国政府人员可能接受的商业馈赠有一些法律和法规。违反这些规定，向美国政府官员或雇员承诺、提供或交付礼物、优惠或其他酬金，不仅违反了公司政策，而且还可能构成刑事犯罪。州政府、地方政府以及外国政府也可能有类似的规定。你的上司或公司的高层管理人员可以在这方面为你提供指导。

英国反贿赂法

英国有一部类似于 FCPA 的法规，称为《英国反贿赂法》。根据该法案的规定，你不得直接或间接向英国或非英国官员或私人提供或承诺任何财务或其他好处，以影响该官员或私人，从而获得或保留业务或在业务开展中获得好处。这适用于发生在英国境内或其他地方的该类行为或疏忽。如果对这些法律的应用有疑问，你应该咨询公司的法律部门。

美国财政部外国资产控制办公室（"OFAC"）。

契轷-德韧-彼得森弹簧不得直接或间接，或通过代理机构、承包商或非美国子公司，与任何被禁方合作，向公司或客户提供服务，或者向被禁方支付提供服务的费用或向这些被禁方招揽业务。

被禁止方包括"被制裁国家"，即美国对其实施经济制裁的国家。它们还包括"特别指定的国民"，即被美国财政部指定为禁止美国公司与之开展业务的个人或实体。他们通常是从事非法活动（如贩毒）的个人，或为被制裁国家出面，充当"幌子"的个人。

外国资产管制处的合规性适用于所有雇员和承包商，不论其所在国家或地点，也适用于本公司或其任何子公司进行的所有商业交易。对 OFAC 适用管控的交易没有 "金额限制" (最低或最高)。

遵守程序

我们都必须努力确保对违反本守则的行为采取迅速和一致的行动。然而，在某些情况下，很难知道是否发生了违规行为。由于我们无法预测可能会出现每一种情况，因此我们必须知道用于处理新的问题或难题的办法。这些是需要牢记的步骤。

- 确保你掌握所有的事实。为了达成正确的解决方案，我们必须尽可能地充分了解情况。
- 问问自己：我被要求做的具体是什么？它是否看起来不道德或不恰当？这将使你能够专注于你所面临的具体问题和你的选择。使用你的判断和常识。如果某件事看起来是不道德或不恰当，那么它可能实质就是。
- 澄清你的责任和角色。在大多数情况下，有共同的责任。你的同事知道吗？让其他人参与进来并讨论这个问题可能会有帮助。
- 与你的主管讨论这个问题。这是对所有情况的基本指导。在许多情况下，你的主管会对这个问题有更多的了解，并且会很高兴被带入决策过程。记住，帮助解决问题是你上司的责任。
- 寻求公司资源的帮助。在极少数情况下，如果与你的主管讨论一个问题可能不合适；或者你觉得向你的主管提出问题不合适，可以在当地与人力资源部讨论。
- 你可以在保密的情况下报告违反道德规范的行为，而不必担心遭到报复。如果你的情况需要对你的身份进行保密，你的匿名身份将受到保护。公司不允许对善意举报违反道德规范行为的员工进行任何形式的报复。
- 始终先问，后行。如果你不确定在任何情况下该怎么做，在你行动之前寻求指导。

结论

公司的良好声誉和名声在很大程度上取决于其员工、高级职员和董事是否承担起维护和遵守本《准则》中规定的政策和准则的个人责任。你代表公司的职务行为必须以本《准则》中规定的政策和准则为指导。