

全球

行为准则

行为准则



目录

引言

社会责任与环境管理	4
-----------------	---

一般合规政策

遵守法律、法规和规章	4
利益冲突	4
企业机会	5
竞争与公平交易	5
赠送和接受礼物	5
记录和报告	5
举报任何非法或不道德行为	6
对潜在违规行为的调查	7

保护资产和声誉

保护和妥善使用公司资产	7
维护信息安全	7
妥善使用第三方资产	8
假冒零部件	8

员工相关政策

多样性、公平与包容	8
歧视与骚扰	9

人权政策	9
童工	10
强迫劳动	10
结社自由	10
工资、福利和工时	11

政府法规

反垄断与不正当竞争	11
支付给政府人员的款项	11
英国反贿赂法	11
美国财政部外国资产管制处 ("OFAC")	12

合规程序

12

与环境社会公司治理有关的政策

13

结论

13

引言

德韧-契轱公司 (以下简称 "公司") 员工行为准则 (以下简称 "准则") 涵盖了广泛的业务实践和程序。 作为一名员工, 您必须阅读、理解并完全遵守我们的《准则》。 本《准则》规定了指导所有员工的基本原则。 我们所有员工都必须据此行事, 并努力避免不当行为的出现, 哪怕只是表面上的。 公司的高管、董事、代理和代表 (包括顾问) 也应了解并遵守本《准则》。

如果某项法律与本准则中的某项政策相冲突, 您必须遵守当地的法律。 如果您对这些冲突有任何疑问, 应向您的主管或人力资源部询问如何处理这种情况。 无论如何, 您应始终努力按照本《准则》中所述的道德标准行事。

监督他人的员工肩负着以身作则并保持最高行为标准的重要责任。如果您是他人的监督者，您应该营造一种环境，让员工了解自己的责任，并能放心地提出问题和疑虑，而不必担心遭到报复。

如果出现问题，您必须立即采取行动，解决疑虑并纠正出现的问题。您还必须确保您下属的每位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，您必须确保员工明白，业务绩效永远**不会**比商业道德行为更重要。

违反本《准则》标准的人员将受到纪律处分，最高处分包括**终止雇佣关系**。如果您认为自己可能违反或导致违反本《准则》，请遵循第 12 页 "合规程序" 标题下所述的指导原则。

社会责任与环境管理

德韧-契轲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，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指标来评估我们发展的同时，我们努力使我们在社会和环境方面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，并努力提高我们的绩效，使我们的员工、客户、社区、**物主**和环境受益。我们明智、高效地使用能源，并采用技术最大限度地减少对环境的影响，包括减少温室气体的排放。**那些**工作影响环境合规性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德韧契轲的业务开展符合所有适用法律，**并以保护环境的方式进行。**

一般合规政策

遵守法律、法规和条例

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并遵守公司运营所在城市、州和国家的法律。虽然并非所有员工都应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、经理或其他相关人员寻求建议。

利益冲突

当个人的私人利益以任何方式干扰公司利益时，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导致其难以客观有效地履行公司工作时，就会出现利益冲突情况。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，也可能出现利益冲突。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造成利益冲突。

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。除非获得合规委员会的批准，否则您不得以顾问或董事会成员的身份为竞争对手、客户或供应商工作。此外，根据公司政策，除非合规委员会在收到有关利益冲突的完整披露并对其进行充分审查后批准，**否**

则利益冲突在公司政策上是被禁止的。 利益冲突并非总是一目了然。 如果您有疑问，应咨询您的主管或人力资源部。 任何员工或代表如发现冲突或潜在冲突，应提请主管、经理或其他相关人员注意，或参考本《守则》中“合规程序”标题下描述的程序。 有关详细信息，请参阅《利益冲突政策》。

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，任何员工不得使用公司财产、信息或职位，或利用公司财产、信息或职位谋取不正当的个人利益。 任何员工不得直接或间接与公司竞争。 员工和代表有责任在有机会时促进公司的合法利益。

竞争与公平交易

我们力求公平、诚实地超越竞争对手。禁止窃取专有信息、拥有未经所有者同意而获得的商业机密信息，或诱使其他公司的前任或现任员工披露此类信息。 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，并与其公平**交易**。 任何员工都不得通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重要事实或任何其他蓄意的不公平交易行为，**对任何人进行不公平的利用**。

赠送和接受礼物

在商业环境中进行商务招待和赠送礼品的目的是为了建立良好的意愿和健全的工作关系，而不是为了在客户面前获得不公平的优势。赠送或接受礼物不得造成礼品赠送者有权获得优惠待遇、业务奖励、更优惠的价格或更好的销售条款的表象（或隐含义务）。此外，**任何**公司员工、员工家属或代理不得提供、赠送、提供或接受任何礼品或招待，除非该礼品或招待(1) 非现金礼品；(2) 符合商业惯例；(3) 价值不高；(4) 不能被视为贿赂或回报；(5) 不违反任何法律或法规。请与您的主管或人力资源部讨论任何您不确定是否被视为不当的礼品或拟议礼品。

关于商务娱乐，以下情况绝对不合适：(1) 在商务场合可能被视为过度的娱乐；(2) “成人”娱乐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赠送的娱乐；(4) 当地管理部门禁止的娱乐。更多信息，请参阅您所在地区的 **“出差与与业务招待政策”**。

记录保存和报告

公司要求诚实、准确地记录和报告信息，以便做出负责任的业务决策。例如，只应报告真实和实际的工作小时数。

公司的所有账簿、记录、账目和财务报表都必须保持合理的详细程度，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，否则不得保留未记录或“账外”资金或资产。

公司要求其内部和外部审计师进行合作和坦诚交流。采取任何行动欺诈性地影响、胁迫、操纵或误导参与公司财务报表审计的任何内部或外部审计师均属违法行为。

许多员工经常使用业务费用账户，必须对其进行准确记录。如果您不确定某项支出是否合法，请问您的主管或**你的公司/工厂的财务总监**。

业务记录和通信往往会被公开，我们应避免夸大、贬低、猜测或对人和公司的不恰当描述，以免引起误解。这同样适用于电子邮件、内部备忘录和正式报告。（应始终根据公司的记录保留政策保留或销毁记录）。根据这些政策，在出现诉讼或政府调查的情况下，请咨询您的主管、上级管理人员或法律部，了解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在特定情况下的应用有任何疑问或不确定，请立即联系你的主管或更高级别的管理人员。你应该提出问题并寻求建议。有关如何报告您的问题或疑虑的更多信息，请参见本《准则》下文的 **“举报任何非法或不道德行为”**和 **“合规程序”**。

举报任何非法或不道德行为

我们鼓励员工利用公司的“敞开大门”程序，就观察到的非法或不道德行为与主管、经理或其他相关人员进行交谈，或在特定情况下对最佳行动方案有疑问时进行交谈。这通常是解决问题的最佳

途径。 公司对所有举报保密， 公司政策不允许对员工善意举报他人不当行为进行报复。 员工应配合对不当行为的内部调查。

道德热线报告系统

即使在开放的文化氛围下， 也会出现员工希望秘密报告疑虑的情况。 在这种情况下， 员工应使用由第三方热线提供商 EthicsPoint (NavexGlobal) 托管的公司道德热线。 员工可以提交报告， 并就与任何实际或潜在违规行为相关的问题和疑虑进行交流。 员工可以匿名或公开身份。 匿名电话无法追踪到个人。

此外， EthicsPoint 平台还为员工提供了一个机会， 让他们可以请求与政策、 程序相关的指导， 或提出与问题升级和解决相关的建议。 提供给 EthicsPoint 的信息将被汇总， 并以完全保密的方式传递给公司领导的一个小团队， 他们有权接收这些报告。 领导层和 EthicsPoint 保证会听取您的意见， 并保证会保持您所要求的匿名性。

EthicsPoint 平台适用于道德或违反政策方面的问题， 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>

有关工作条件、 主管或同事的一般问题应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最有能力解决当地的任何问题。

对潜在违规行为的调查

合规委员会应确定或指定适当人员确定其认为适当的行动， 以调查向其报告的任何涉嫌违反本《准则》的行为， 并对任何违规行为执行本《准则》。 此类行动应合理设计， 以阻止不法行为并促进遵守本守则的问责制。 合规委员会或其指定人员在决定对特定案件采取何种适当行动时， 应考虑到所有相关信息， 包括违规行为的性质和严重程度、 违规行为是一次发生还是多次发生、 违规行为似乎是故意还是无意、 在违规行为发生之前是否已告知相关个人应采取的适当行动， 以及相关个人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

您有义务保护和维护公司财产以及公司客户的财产。这适用于各种财产和资产，包括设备和供应品以及专有商业信息。

保护公司的非公开信息尤为重要。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

公司的信息安全管理系统 (ISMS) 包括专门针对信息安全和信息技术管理的公司政策、指导方针、程序和表格。ISMS 是一个政策和程序框架，包括公司信息风险和安全管理程序中涉及的法律、物理和技术控制。ISMS 中的 "可接受使用" 和相关政策概述了对员工行为的要求，并在公司 SharePoint 门户网站上公布，供所有授权网络用户查阅。

信息安全政策目标是旨在保护组织的既定目标和指标。这些目标通过持续改进措施来实现，以识别和降低信息安全风险。在最高领导层的承诺推动下，**德韧-契轲** ISMS 提供了支持这些目标的安全政策、程序和最佳实践指导。

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、手持设备、台式机、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。

当我们处理专有和机密信息时，我们需要承担个人责任，以保护这些信息不被擅自披露、更改或丢失。所有包含个人或机密信息的文件和记录，无论是电子版还是纸质版，都应标注 "机密" 字样。包含个人或机密信息的文件在不使用时应存放在上锁的办公室、办公桌或柜子里。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，保护公司的声誉和对专有信息的投资。

妥善使用第三方资产

我们积极保护自己的知识产权 – 我们的商标、版权、专利和商业秘密。同样，我们也必须以合法的方式使用第三方财产，且必须遵守其相关许可和/或使用条款。禁止所有员工、承包商和代理商复制或使用未获得许可的版权材料，包括软件、文档、图形、照片、剪贴画、动画、电影/视频剪辑、声音和音乐。

假冒零部件

我们努力开发、实施和维护与我们的产品和服务相适应的方法和流程，以最大限度地降低在交付产品中引入假冒零部件和材料的风险，包括采用有效的流程来检测假冒零部件和材料，并在适当情况下标记报废零部件。

员工相关政策

多元化、公平和包容

德韧-契轶致力于促进、培养和维护多元化、公平和包容的文化。

员工是我们最宝贵的财富。我们的员工在工作中投入的个体差异、生活经历、知识、创造力、创新、自我表达、独特能力和才能的总和，不仅是我们文化的重要组成部分，也是我们的声誉和公司成就的重要组成部分。

我们接受并鼓励员工在年龄、肤色、残疾、种族、家庭或婚姻状况、性别认同或表达、语言、民族血统、身体和智力能力、政治派别、种族、宗教、性取向、社会经济地位、退伍军人身份等方面的差异，以及使我们的员工与众不同的其他特征。

公司的多元化倡议适用于但不限于我们在招聘和选拔、薪酬和福利、职业发展和培训、晋升、调职、社交和娱乐计划、裁员和解雇方面的做法和政策。这些举措还适用于在性别、种族和多样性公平的前提下不断发展的工作环境，鼓励并执行以下措施：

- 所有员工之间相互尊重，相互沟通，相互合作；
- 团队合作和员工参与，允许代表所有群体和员工的观点；
- 通过灵活的工作时间安排实现工作/生活平衡，以满足员工的不同需求；以及
- 雇主和员工为我们所服务的社区做出贡献，以促进对多样性的理解和尊重。

所有员工在任何时候都有责任以尊严和尊重对待他人。所有员工都应在工作期间、工作场所内外的工作活动中以及公司主办和参与的所有其他活动中表现出体现包容性的行为。我们还鼓励所有员工参加并完成多元化意识培训，以增强他们履行这一责任的知识。

任何员工如被发现有任何针对他人的不当行为或举止，都可能受到纪律处分。

如果员工认为自己受到了任何与公司多元化政策和举措相冲突的歧视，应向主管或人力资源部寻求帮助。

歧视和骚扰

我们坚定地致力于在就业的各个方面提供平等机会。公司在其任何活动或业务中均不存在基于种族、肤色、性别、性取向、性别认同或表达、国籍、宗教、宗教信仰、年龄、残疾、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、友好的环境，并禁止基于上述任何特征或受适用法律保护的任何其他身份的不平等待遇。

此外，还禁止任何形式的骚扰，包括性骚扰、口头骚扰、身体骚扰或视觉骚扰。任何基于个人种族、肤色、性别、性取向、性别认同或表达方式、民族血统、宗教、年龄、残疾或其他受法律保护的分類，或其亲属、朋友或同事的种族、肤色、性别、性取向、性别认同或表达方式、民族血统、宗教、年龄、残疾或其他受法律保护的分類的行为、言语、玩笑或评论：

- 具有造成恐吓、敌意或冒犯性工作环境的目的或效果；
- 目的或效果是不合理地干扰个人的工作表现；或
- 公司不会容忍任何对个人就业机会造成不利影响的行为。

所有主管和经理均有责任执行本政策并监督其遵守情况。任何经理或主管如被告知或知晓有违反本政策的行为，必须立即向人力资源部门和适当的管理层成员全面报告此事。

人权政策

德韧-契轺承认《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》、《联合国企业与人权指导原则》和国际劳工组织第 87 和/或 98 号公约中的原则。

公司致力于保护为公司工作和与公司一起工作的每个人的权利。我们赞扬所有员工的贡献，并给予他们尊严和尊重，使他们免受骚扰和非法歧视。我们寻求与在人权方面拥有相同价值观和立场的公司合作。我们支持我们运营所在的社区。

我们采用合乎道德的招聘方式，招聘人员不得向潜在员工收取招聘费用。持有雇佣合同的员工可以充分使用合同。我们支付公平的工资。

公司将多样性和包容性视为一种优势。我们尊重每个人为团队带来的一切，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、文化专长和技术技能。我们认识到，世界各地的妇女都面临歧视，因此我们支持妇女权利和经济包容，包括支持同工同酬。我们支持并保护少数群体员工的权利。

公司承诺尊重包括员工和客户在内的个人隐私。我们遵循全球公认的隐私原则，如欧盟《通用数据保护条例》中的原则，并努力在收集、使用和共享个人相关信息时实施合理适当的做法。

公司遵守并希望我们的供应商和其他业务合作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。任何违反这些原则的员工、供应商或其他业务合作伙伴都将被终止与**德韧-契轱**的雇佣关系或业务关系。

公司建立了多个报告机制，并制定了强有力的反报复政策。我们对公司的运营进行监控，以发现潜在的违规行为，并在发生违规行为时采取相应措施，包括终止雇佣关系或合同。员工、供应商、承包商或其他人可以每周 7 天、每天 24 小时通过电话或网络使用公司的 Navex 热线举报任何事件或问题。我们在网站上公布本政策所强化的价值观、原则、政策和做法。

童工

公司不得在提供任何服务时使用童工。这意味着公司不得使用童工或雇用任何使用童工的供应商提供服务。"童工"是指任何未满 15 周岁（或在国家法律允许的情况下未满 14 周岁），或未满完成义务教育的年龄，或未满国家最低就业年龄的人，以年龄最大者为准。支持使用符合所有法律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。如果您怀疑有违反本政策的行为，请立即向您的主管、当地人力资源代表或法律部门报告。

强迫劳动

德韧-契轱公司不容忍、不参与或不支持任何形式的强迫劳动或人口贩运（包括在其供应链中），也不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获取的所有工作或服务，包括在非自愿的情况下丧失权利和特权。如果您怀疑有违反本政策的行为，请立即向您的主管、当地人力资源代表或法律部门报告。

结社自由

德韧-契轱公司尊重员工自由参加或选择不参加工会的权利，以及根据当地法律进行集体谈判的权利。

工资、福利和工时

德韧-契轱提供符合当地适用法律的薪酬和福利，包括与最低工资、加班费和法定福利相关的法律，并遵守当地有关工作时间（包括加班时间）的法律。

政府法规

反垄断和不正当竞争

德韧-契轱将遵守其开展业务的所有国家/地区的反垄断法和反不正当竞争法。根据这些法律，涉及定价、销售条款和条件、与客户、供应商或竞争对手打交道的业务决策可能会带来敏感问题。

一般而言，反托拉斯法禁止不合理限制竞争的协议，无论协议多么非正式。在与客户、供应商或其他人共享某些类型的信息时，如定价数据、预测、薪资结构或进入或退出市场的计划，您应谨慎行事。您还应注意，在许多国家，企业不能以低于成本的价格合法定价，也不能从事倾向于消除竞争或为其他公司进入市场制造障碍的其他活动。由于各国的反垄断法不尽相同，而且违反这些法律后果可能很严重，因此，如果您对这些法律的适用有疑问，应咨询公司的法律部门。

给政府人员的付款

美国《反海外腐败法》（“FCPA”）禁止为获得或保留业务而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物品。 严禁向任何国家的政府官员支付非法款项。

此外，美国政府还针对美国政府人员可能接受的商业酬金制定了一系列法律法规。 向美国政府官员或雇员承诺、提供或交付礼物、优惠或其他酬金的行为违反了这些规定，不仅违反了公司政策，还可能构成刑事犯罪。 州和地方政府以及外国政府可能也有类似规定。您的主管或公司更高级别的管理层可以在这方面为您提供指导。

英国《反贿赂法》

英国有一项与《反海外贿赂法》类似的法规，即《英国反贿赂法》。根据该法的规定，您不得直接或间接向英国或非英国官员或私人提供或承诺提供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开展业务时获得好处。这适用于在英国境内或其他地方发生的行为或不行为。如果对这些法律的适用有疑问，应咨询公司法律部门。

美国财政部外国资产管制处（“OFAC”）

德韧-契轭不得直接或间接，或通过代理机构、承包商或非美国子公司，与任何被禁止方合作向公司或客户提供服务，不得向被禁止方支付提供服务的费用，也不得向此类被禁止方招揽业务。

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。**

遵守外国资产管制处的规定适用于所有员工和承包商，不论其所在国家或地区，也适用于公司或其任何子公司进行的所有业务交易。适用于外国资产管制处的交易没有“金额限制”（最低或最高）。

合规程序

我们都必须努力确保对违反本《准则》的行为迅速采取一致的行动。然而，在某些情况下，很难知道是否发生了违规行为。由于我们不可能预料到会出现的每一种情况，**因此我们必须知道用于处理新的问题或难题的方法。** 以下是需要牢记的步骤：

- 确保掌握所有事实。 为了找到正确的解决方案，我们必须尽可能全面地了解情况。
- 问问你自己具体要求我做什么？ 这看起来不道德或不恰当吗？ 这将使你能够专注于你所面临的具体问题和你的选择。 运用你的判断力和常识。 如果某件事看起来不道德或不恰当，那么它很可能**实质**就是不道德或不恰当的。
- 明确自己的责任和角色。 在大多数情况下，责任是共同承担的。 您的同事是否知情？ 让其他人参与进来并讨论问题可能会有所帮助。
- 与上司讨论问题。 这是适用于所有情况的基本指导原则。 在很多情况下，你的上司会对问题有更多的了解，并希望你能参与决策过程。 请记住，帮您解决问题是您上司的责任。
- 寻求公司资源的帮助。 在极少数情况下，与上司讨论问题可能并不合适；或者您不便向上司提出问题，可在当地与人力资源部门讨论。
- 您可以秘密举报违反道德的行为，而不必担心遭到报复。 如果您的情况要求对您的身份保密，您的匿名身份将受到保护。 公司不允许对善意举报道德违规行为的员工进行任何形式的报复。
- 总是先问后行。 在任何情况下，如果您不确定该怎么做，请在行动前寻求指导。

环境-社会-公司治理相关政策

获得水、环境卫生和个人卫生（WASH）政策

我们认识到，拥有清洁的水和正常的卫生服务会对我们的员工和社区产生影响。德韧-契轲公司为所有工作地点的员工提供符合相应标准的安全用水、卫生设施和卫生条件，并希望我们的供应商也能满足人类的这一基本需求。尽管我们的生产流程并不耗水，但我们努力将我们的运营对当地供水和废水管理的影响降至最低。

土地、森林和水权与强制驱逐

德韧-契轲尊重有关土地、森林和水的适用使用权。我们根据《联合国土著人民权利宣言》行事，在采购、建设或以其他方式使用这些资源时，不参与窃取土地或强行驱逐土地、水域或森林的行为。德韧-契轲会获得现有土地使用者的“自由事先知情同意”（FPIC），并在适用的情况下，确保对获准使用的资源给予适当补偿。

私人和公共保安队伍的使用

根据我们的人权立场，德韧-契轲不会雇用意图伤害、虐待、骚扰或任何其他非人道待遇的私人或公共保安队伍。在我们的任何场所雇用的安保人员，一旦被举报有任何不当行为，都将受到调查和/或立即撤职。如需匿名，可根据我们的“门户开放政策”或通过道德热线举报安保人员的任何问题。

结论

公司的良好声誉和声望在很大程度上取决于公司员工、高级职员和董事对维护和遵守本《准则》中规定的政策和准则所承担的个人责任。您代表公司开展的业务行为必须以本《准则》中规定的政策和指导方针为指导。

