



傲华政策

行为准则
2019年7月

行为准则

亲爱的各位同事：

我们傲华集团（以下简称“ARVOS”）致力于仅在完全符合所有法律法规和符合高道德标准的情况下开展业务。只有商业行为完全符合所有法律法规和高道德标准，才能确保公司的长期成功，并最好地为社会服务。

本行为准则为傲华的所有董事、高级职员和员工（以下简称“员工”）的行为提供法律和道德框架，并规定了傲华内部及其业务合作伙伴和公众的基本行为准则。它还反映了傲华追求的基本价值观，特别是在就业、工作和产品安全以及环境保护方面的价值观。

基本原则和价值观可归纳如下：

- 严格遵守各司法管辖区的所有法律法规。没有例外。
- 不要在任何时候损害您的诚信。不要利用您在傲华的职位为自己、家人或朋友谋取利益。
- 不提供也不接受任何可能会影响接受者商业判断的礼物和邀请。
- 不要故意误导任何人。永远不要试图伪造任何记录。
- 公平对待并尊重您的同事。基于个人的种族、肤色、宗教、性别或性取向、年龄或残疾的任何形式的歧视都是不可接受的。
- 每个员工都可以在实施和遵守行为准则方面发挥作用。
- 尊重我们的业务关系。始终公平对待我们的客户和供应商。
- 仅与信誉良好的业务合作伙伴合作。
- 健康和法规程序旨在保护您、您的同事和其他人。始终遵守这些法规和程序。
- 尊重和保护环境。
- 如有疑问，请随时询问。如果您不确定某个特定问题，请咨询您的经理、合规官或您的人力资源部门。

傲华政策

行为准则

2019年7月

傲华建立了合规管理系统（CMS），以确保傲华的运营及其员工的行为完全符合其基本原则和价值观。行为准则是本CMS的基本要素。

行为准则最初由傲华执行委员会和首席合规官于2015年3月6日发布，并于2019年7月12日修订后立即生效。



Ludger Heuberg



Karsten Stückrath



David Breckinridge



Matthias Mautner

目录

| | | |
|-----|------------------------|----|
| 1. | 基本行为要求..... | 4 |
| 2. | 反垄断法..... | 4 |
| 3. | 反腐败规则..... | 5 |
| 4. | 政治捐款、捐赠和赞助..... | 7 |
| 5. | 制裁、贸易管制条例和“被拒绝”人员..... | 7 |
| 6. | 利益冲突..... | 8 |
| 7. | 四眼原则..... | 9 |
| 8. | 资产处理（包括手机和电脑）..... | 9 |
| 9. | 机密性..... | 10 |
| 10. | 数据安全和个人数据保护..... | 10 |
| 11. | 内幕消息..... | 11 |
| 12. | 通信..... | 11 |
| 13. | 记录和财务信息..... | 11 |
| 14. | 付款的基本规则..... | 12 |
| 15. | 洗钱..... | 12 |
| 16. | 人权、就业和工作安全..... | 12 |
| 17. | 产品安全..... | 13 |
| 18. | 环保..... | 14 |
| 19. | 在业务合作伙伴中推广最佳商业实践..... | 14 |
| 20. | 问题；报告违规行为；制裁..... | 14 |

1. 基本行为要求

遵守法律法规：傲华及其子公司的每位董事、高级职员和员工（“员工”）都有责任熟悉并严格遵守他/她所在法律体系的法律法规。无论法律可能施加何种制裁，员工每次违反法律和法规都构成违反其雇佣义务的行为，并将带来相应的法律后果。

最高的道德标准：此外，期望每位员工在其内部合作和外部业务行为中遵循最高的道德标准。这不仅包括尊重、公平和诚实地对待所有内部和外部合作伙伴，还包括促进所有人权、良好劳工标准和环境保护。期望管理人员能阻止任何不可接受的行为。

傲华的声誉：在很大程度上，傲华的声誉取决于其员工的行为以及每个员工的表现和行为方式。个别员工的非法和不当行为可能会对傲华造成相当大的损害。因此，期望每位员工都能维护和提升傲华的良好声誉。

2. 反垄断法

概述：傲华致力于按照公平竞争原则开展业务。这包括严格遵守反垄断法律和法规，努力保护竞争免受反竞争行为的影响。因此，傲华颁布了适用于所有傲华员工的反垄断政策。

横向协议：任何员工均不得与竞争者或潜在竞争者签订任何协议或有任何协同行为，其目的或效果是防止或限制竞争（*横向协议*）。因此，严格禁止

- 与竞争对手签订任何不竞争协议，限制与供应商的交易，分割客户、市场、地区或生产计划，或
- 与竞争对手讨论价格、产量、产能、销售、出价、利润、利润率、成本和其他确定或影响傲华竞争行为的参数，以便向竞争对手寻求平行行为。

纵向协议：在欧盟和美国等许多司法管辖区，尽管存在细微差别，但禁止许多类型的*纵向协议*，即供应商与客户或专利持有人与被许可人之间的安排和协议。它们包括：

- 限制客户设定转售价格的自由，
- 限制客户为其业务伙伴设定供应条件的自由（例如地域限制和对客户的限制），
- 某些最受青睐的客户条款，
- 某些排他性条款（例如总要求条款）以及
- 不竞争协议。

在许多情况下，这取决于限制的持续时间和强度以及相关公司的市场地位是否允许这样的限制。因此，强烈建议员工在订立任何此类纵向限制之前寻求法律建议。

滥用市场支配地位：如果傲华在某个市场占据主导地位，员工必须意识到，在欧盟和美国等许多司法管辖区，尽管存在细微差别，但禁止滥用市场支配地位。例如，这种滥用可能是

- 没有正当理由的区别对待客户（禁止歧视），
- 拒绝供应，
- 选择性供应，
- 规定不合理的购买或销售价格和条件，或
- 无正当理由要求增加供应或服务的捆绑安排。

市场支配地位的定义以及某种行为仍然可以接受的限制取决于个案的具体情况。因此，如果傲华的地位可被视为支配地位且相关行为发生在该市场，则强烈建议员工寻求法律建议。

合并和收购：傲华的任何收购或合并可能需要得到相关反垄断当局的事先批准。

不合规的后果：违反反垄断法可能不仅使相关协议无效，而且还可能导致大量罚款和损害索赔，这可能危及傲华的生存。因此，傲华严格执行“零容忍”原则，并决定对任何违反反垄断法的员工进行纪律处分（甚至包括因故解雇）。此外，员工应了解他们可能面临个人损害索赔和罚款，包括在各个司法管辖区的监禁。

3. 反腐败规则

概述：傲华致力于公平竞争的原则。除其他外，这包括傲华承诺根据其产品或服务的质量和价格竞争业务，而不是通过向他人提供不正当利益来竞争业务。

向公职人员提供利益：在大多数司法管辖区的反腐败法律禁止的情况下，任何员工都不得直接或间接地向公职人员（或与其密切相关的人）提供、承诺、授予或授权给予金钱或任何其他有价值的利益，以影响其公务活动或获得利益。此外，为了避免任何怀疑，如果这种情况会给人留下意图影响公务活动或获得利益的印象，则不允许向公职人员提供、承诺、授予或授权给予任何利益。

术语“公职人员”的定义很广，包括

- 任何官员、雇员或代表，或以政府机关或代表政府机关的官方身份行事的任何人（“政府机关”一词包括任何国家或地方政府机构、协会、企业或由政府以及超国家组织拥有或控制的公司，
- 任何在政党中担任职务的官员或个人，以及政治职位的候选人，
- 任何以其他方式为任何国家或公共机构或代表任何国家或公共机构行使公共职能或任务的人。

在实践中，这可以包括（但不限于）公务员、检查员、政党成员、国立或州立大学的雇员、法官、海关和移民官员、大使和使馆工作人员以及执法人员。

术语“利益”是指有价值的任何物质，包括但不限于现金或现金等价物（如支票、贷款、延期偿付、债务减免）、通常不提供的个人折扣和降价、礼品、文化或体育活动的邀请、恩惠、设施、材料或设备的使用，饮料、餐饮、交通、住宿、未来就业的承诺。

疏通费：疏通费是非正式支付（通常但不一定是向公职人员支付），以鼓励接收者或第三方履行其现有的义务或角色，或者加速或避免执行他/她可能有其他义务做的例行任务。这可以是执行例行任务的付款，例如获得许可证、执照或其他官方文件以及处理政府文件（例如签证或工作订单）。不得以任何方式支付疏通费。即使金额很小并且可能是预期的或习惯性的，仍禁止提供疏通费。

向公职人员以外的人提供利益：员工不得直接或间接地向任何人（例如客户、供应商或其他业务合作伙伴，或其各自的员工或代表或与之密切相关或相关的人员）提供、承诺、授予或授权给予

傲华政策

行为准则

2019年7月

任何利益，以诱导或奖励他们不正当地履行其相关职能，或者如果该利益可被解释为对他们的相关职能的不当履行的诱因或奖励。

术语“相关职能”包括与企业相关的任何职能或活动，在个人工作过程中执行的任何活动或由公司或企业执行的，或代表公司或企业执行的任何活动。

如果该人执行的职能违反了合理的人通过参照任何适用的善意、公正或该人可能持有的任何信托要求而对他/她的期望，则被视为该人“不正当”地履行该职能。

现金及现金等价物；色情服务或不道德的利益：无论其名义价值如何，不得提供、承诺、授予或授权给予包括现金或现金等价物（如支票、贷款、延期偿付、债务减免）或色情或不道德性质的利益。

通过第三方提供利益：员工不得通过让第三方（如代理人、顾问或其他业务合作伙伴）参与，间接向公职人员或商业合作伙伴提供或授予任何禁止的优势。此外，如果情况表明第三方可能（全部或部分）将这笔钱或价值转交给公职人员以影响其公务活动或获得利益，或给商业合作伙伴以获得商业交易中的不当利益，则不得提供金钱或金钱等价物给任何第三方。

傲华的第三方代表：傲华的第三方代表（如代理商、经销商、顾问和类似人员）完全遵守相关的反腐败规则，这对于傲华及其高声誉至关重要。因此，负责第三方代表参与的员工必须确保相关代表遵守傲华的反腐败规则或已实施并遵守类似规则。

索取和接受利益：员工不得利用其工作来请求、索取、接受，获得或承诺任何个人利益。只能接受符合商业惯例做法的利益，并且不能因为这些利益而引发合理的对傲华的高声誉和员工的绝对诚信的质疑。这个例外主要包括接受偶尔的象征性价值礼品或价值和频率合理的商务餐。

不得接受现金和现金等价物。

必须拒绝不符合规则的优势或好处，或者如果无法拒绝，则立即向相关主管和傲华合规官报告。

如果当地的贿赂或腐败法规提供的规则比上述一般原则更为严格，则员工必须遵守更严格的规则。

4. 政治捐款、捐赠和赞助

政治捐款：政治捐款意味着为支持政治目标而做出任何有价值的贡献。例子包括地方、区域或国家政治基金筹集活动，向政党或政治职位候选人提供商品或服务，支付员工在工作时间履行政治职能的费用，或支付政治竞选费用。

公司的政治捐款在许多国家都是非法的，并且容易被滥用。因此，傲华或代表傲华的每次政治捐款都需要至少有一名首席执行官和首席财务官事先明确批准。

不得向任何员工施加任何形式的直接或间接压力，以使其进行任何个人政治捐款或支持任何政党或任何个人的政治候选资格。

捐赠：捐赠是指为了教育、科学、环境、文化或社会目的而向第三方提供金钱或实物的自愿捐助，是没有对价的（即傲华未获得报酬且未收到任何有形的回报）。

每项捐赠必须清晰明了。不得为了确保傲华的不适当竞争优势或不正当目的而捐赠，也不得向个人或营利性组织提供。每项捐赠必须由至少一名首席执行官和首席财务官签字。

赞助：赞助活动是指傲华对第三方组织的活动所做的任何金钱或实物捐助，以有机会展示傲华的徽标、宣传傲华的品牌，在开幕式或闭幕式致辞中，或在发言人参加讨论小组，以及活动门票中提及傲华。

每个赞助捐款必须根据指定赞助协议进行，协议必须指明接受者、捐款金额，赞助的活动以及傲华将收到的回报。每个赞助捐款必须由相应的傲华的首席执行官和首席财务官签字。

5. 制裁、贸易管制条例和“被拒绝”人员

在开展业务时，所有员工都必须遵守国际制裁所施加的限制。制裁或限制措施采取经济手段的形式，旨在纠正违反国际法或人权的其他国家的政策或活动。在欧洲联盟，最重要的是欧盟理事会，该理事会拥有采取制裁或限制措施，并经常执行联合国安全理事会具有约束力的决议。在美国最重要的是财政部（外国资产控制办公室 - OFAC）、商务部（工业安全局 - BIS）和国务院（国际安全与防扩散局 - ISN，国防贸易管制理事会）。上述机构实施的措施是强制性的，涉及采取这些措施的组织所涵盖的所有国家。就欧盟而言，这是28个成员国的义务。

制裁包括冻结某些人（通常是受该措施影响的国家的领导人）的资金和经济资源的行动、贸易禁运（石油）、进出口限制、禁止购买和销售某些产品、限制金融服务、资金和支付交易等。

虽然粗略地说，制裁的目标是纠正违反国际法或人权的另一个国家的行为或活动，但贸易管制法律和条例主要是为了保护各自国家的安全利益并防止对和平共处状态的干扰。因此，贸易管制法律和条例特别限制或禁止武器和弹药的出口（包括再出口），包括出口武器和弹药有关的货物、服务和技术（包括所谓的两用物项¹）。

在制裁和贸易管制法律法规方面，员工还必须遵守与“被拒绝”（“被拒绝人员”、“受限制人员”、“黑名单人员”）的某些人员（个人或公司）打交道的限制。特别是在打击国际恐怖主义方面，某些个人和公司被认定为“被拒绝人员”或“受限制人员”，并被国家机构列在各种名单中。²在与新业务伙伴进行交易之前以及此后定期进行交易之前，必须检查相应方是否在任何相关名单上。

未遵守制裁、贸易管制法律法规和/或与“被拒绝”或“受限制”人员打交道的限制可能导致公司受到严厉处罚（包括公司被列入黑名单，这将阻止公共组织和许多公司与公司开展业务）。此外，它还可能导致个人责任和监禁。

公司希望所有员工都熟悉与其业务相关的制裁、相关的出口管制法律法规以及“被拒绝”或“受限制”人员的名单。如果员工对与特定客户或供应商或可能受制裁的特定国家/地区开展业务有任何疑问，他/她应寻求法律建议。

6. 利益冲突

傲华的最佳利益：每个员工都有责任对傲华保持专一的商业忠诚，并且只为了傲华的最佳利益做出商业决策，而不是基于他/她潜在的个人利益。

避免利益冲突：每个员工必须避免任何利益冲突，甚至是任何潜在的利益冲突。如果发生（潜在）利益冲突，相关员工必须立即通知其主管及其人力资源部门，不得代表傲华做出相关决定，参与任何决策过程或影响其他人做出决策。

与傲华竞争：在他/她的雇用期间，任何员工都不得参与任何与傲华竞争的活动或协助（无论是通过雇佣、咨询或以任何其他方式）任何公司或企业直接或间接与傲华竞争。在其雇用期限之后，除非受离职后的竞业禁止义务的约束，否则员工可以与傲华竞争，或协助其他公司或企业与傲华竞争，但前提是他/她不使用傲华的任何机密专有技术。

员工的第三方利益：直接或间接持有或获得傲华客户、商品或服务供应商或其他业务合作伙伴权益的每位员工，如果是直接或间接参与与相应客户、供应商或其他业务合作伙伴的任何交易，或者如果该利益允许他/她对客户、供应商或其他业务合作伙伴施加任何影响，则必须向相关的总经理、人力资源部门及其主管披露此事实。此外，直接或间接持有或获得竞争对手股份的每位员工，如果该股份使他/她有机会对该公司的管理层施加影响，则必须向相关的总经理、人力资源部

¹ 就两用物项而言，欧洲公司必须特别遵守 2009 年 5 月 5 日理事会关于建立共同体制度，以控制出口、转运、经纪和过境两用物项的第（EC）428/2009 号条例和各自的国家法规。

² 例如，参见受欧盟金融制裁约束的人员、团体和实体的综合名单（http://eeas.europa.eu/cfsp/sanctions/consolid/index_en.htm）。

门及其顾问披露此事实。作为一般规则，可以假设持有超过竞争对手总资本的5%的股权使员工有机会对管理层施加任何影响。

相关人士的第三方利益：上述关于员工在客户、供应商、其他业务合作伙伴或竞争对手中持有或获得利益的规则也适用于与员工密切相关的人（特别是配偶、兄弟姐妹、孩子、父母）持有或获得这种利益。

7. 四眼原则

内部四眼原则：原则上，所有协议（无论是书面形式、电子形式或其他形式）以及构成或（可能）导致傲华义务或责任或放弃傲华任何权利的所有声明和陈述都需要得到适当授权的至少两名员工的批准（“四眼原则”）。

代表傲华的外部权利：如果只有一名员工对第三方作出对傲华具有法律约束力的陈述或声明，则“四眼”原则也适用。这意味着：即使协议要求仅由一名员工签署以便对傲华具有法律约束力（因为该员工在外部拥有唯一的代表权），傲华的内部规则也要求经过适当授权的第二名员工签名或批准。为了尽可能避免代表傲华的外部权利与内部四眼原则之间的差异，原则上应仅授予员工共同代表傲华的外部权利，除非有良好且充分记录的理由授予唯一的代表权。

文件：必须详细记录至少两名员工的批准。这可以通过相关文件本身（例如通过书面文件的个人签名）或 - 特别是在电子邮件的情况下 - 通过其他适当的方式（例如通过打印相关电子邮件，签署打印输出和存档）来记录，或通过建立一个适当的电子流程，以一种审核方式确保交易已得到至少两名经过充分授权的员工的批准。

以下情况除外：作为四眼原则的例外，仅需由一名员工签字即可进行以下交易：

- 材料或半成品的内部订单，
- 内部服务订单，
- 批准借出工具或其他设备。

管理层可能会在日常业务过程中为日常交易定义“四眼原则”的其他例外情况。

8. 资产处理（包括手机和电脑）

以负责任和勤勉的方式处理：所有员工都必须以负责任和勤勉的方式处理傲华的资产，并保护它们，防止其丢失、被盗、滥用或第三方使用。资产不仅包括不动产和其他有形资产（如机器、工具、计算机、复印机、电话），还包括无形资产（如发明、专有技术、商业秘密、版权、专利和其他知识产权）。

搬离办公场所：除非相关主管明确许可（此类许可必须详细记录），不得将傲华的资产搬离傲华的场所。这也适用于手机和便携式计算机（如笔记本电脑，平板电脑）。

仅用于傲华的业务目的：除非相关主管在每种情况下明确允许（此类许可必须详细记录），否则傲华的资产只能用于傲华的业务，不得用于任何私人或第三方业务。手机和计算机只能根据傲华定义的特殊规则用于私人目的。但是，在任何情况下，傲华的手机和计算机（如任何其他资产）都不得用于骚扰、歧视或滥用评论或批评任何人。在使用计算机时，员工不得将傲华的帐户或邮箱

用于私人目的。傲华员工既无权要求分离私人和工作相关的信息和数据，也无权要求删除从傲华帐户和/或邮箱发送或发送到的私人信息和数据。

计算机程序：傲华获得许多计算机程序的许可，以供其员工用于开展业务。由于许可证数量通常有限，除非IT部门明确批准，否则员工不得将这些程序的任何副本用于个人用途，也不得供其他任何公司使用。计算机程序可能包含可能攻击甚至破坏傲华IT系统的病毒或其他有害元素。因此，除非IT部门已明确事先批准，否则不允许员工在傲华的IT系统上安装计算机程序或其他软件。

9. 机密性

傲华的专有技术：傲华的商业和技术知识对于傲华的长期成功尤为重要。因此，所有未公开的傲华专有技术必须始终保密，并防止第三方未经授权访问。如果为了追求傲华的商业利益，有必要向第三方（例如，客户或合作伙伴）披露傲华的机密专有技术，必须确保接收方受到适当的保密义务的约束。

第三方的专有技术：通常，傲华及其员工已知悉或可获得第三方（例如，客户、供应商、代理商、顾问）的机密信息。所有员工都有义务将此类信息保密，如同傲华本身的机密信息一样。

10. 数据安全和个人数据保护

概述：傲华的业务运作取决于电子数据处理系统的使用和电子数据的全球交换。这些系统和此类交换承担以下风险：（i）第三方未经授权访问傲华数据并通过使用、修改或销毁这些数据而对傲华造成损害；（ii）个人数据被滥用且个人隐私受到侵犯。

数据安全：所有员工必须通过适当的措施确保第三方无法访问傲华的任何数据（包括但不限于电子数据）。这些措施包括，

- 保护场所免受第三方未经授权的访问，
- 在离开房间时，不得留下任何包含工作场所未受保护的敏感数据（例如但不限于工业机密和商业信息）的文件，
- 除非必要（例如，拜访客户或在家工作），否则不得将任何包含敏感数据的文件带出办公室，
- 保护傲华的计算机免遭盗窃和未经授权的访问（特别是在旅行时），
- 使用适当的密码，定期更改密码，不要向任何第三方透露密码，
- 在计算机上安装防火墙和定期更新的防病毒程序，
- 不要将任何IT硬件（特别是外部硬盘驱动器和记忆棒）与傲华的计算机连接，除非此类硬件及其使用已得到IT部门的批准，
- 未经IT部门事先明确批准，不得在傲华的计算机上安装任何软件，
- 不要将任何公司数据存储于私人计算机或任何私人计算机设备（特别是外部硬盘驱动器或记忆棒）上。

此外，负责数据安全的员工必须确保（i）每个员工只能访问他/她实现其工作所需的数据，（ii）访问受到适当技术措施的限制和（iii）访问限制是定期控制和审计的。

数据保护和隐私法：许多司法管辖区（如欧盟及其成员国）通过严格的法律法规保护个人数据和隐私。术语“**个人数据**”包括与个人有关的所有数据（例如姓名、地址、电话号码、出生日期、工资、种族、宗教信仰等），无论此人是员工、客户还是任何其他人。所有员工都应熟悉并遵守相关的数据保护和隐私法律法规。

11. 内幕消息

员工在执行工作期间可能会获得所谓的内幕消息。内幕消息是指（i）不为公众所知的，（ii）与傲华（如果已发行股票或债务证券）或任何其他允许在股票市场或有组织的证券市场上交易的证券发行人有关的，以及（iii）如果公开，可能会对各自证券的价格产生重大影响的具体消息。此类内幕消息可能涉及重大合并或收购、撤资、意外财务业绩、新主要客户、有前景的研究结果、重大诉讼等。

除非内幕信息已成为公众所知，否则不允许具有此类内幕消息的员工，

- 向任何第三方（包括无法获取内幕消息的傲华员工）披露任何内幕消息，
- 交易相关公司的证券或任何金融工具，其价格取决于这些证券（如期权），或
- 建议或诱使其他人买卖这些证券或金融工具。

12. 通信

适当的外部 and 内部沟通对傲华的成功至关重要。沟通时，每位员工都将被视为傲华的代表和代言人。必须注意以专业和谨慎的方式随时沟通。

在外部沟通时（例如与客户、供应商进行沟通），除非傲华正式公布相关预测和数据，否则不得披露傲华的业务预测和业务或财务数据。

所有员工在发送电子邮件时都应该像发送正式信件时那样谨慎行事。由于容易将消息发错地址，因此在发送消息之前必须始终检查收件人的标识。必须记住，电子邮件可以在发件人不知情的情况下轻松转发给其他收件人，而对亲密的朋友来说，看似幽默的东西可能在其他人听起来却是一种冒犯。此外，必须记住，在受到传唤或收到发现请求的情况下可能被要求披露电子信息，并且任何已删除的电子信息通常都可以重新生成。

所有与媒体（新闻、广播、电视）的沟通仅应由傲华的通信部门进行，或经其批准。因此，所有员工都应应将媒体的任何问题提交给沟通部门。

所有与银行和其他投资者的沟通仅应由傲华集团的首席财务官完成。因此，所有员工都应应将银行或其他投资者的任何问题提交给首席财务官。

13. 记录和财务信息

帐簿和记录：所有创建或负责傲华帐簿和记录的员工都必须确保

- 帐簿和记录完整准确，公正地反映了傲华的每笔交易、支出、资产或责任，
- 帐簿和记录不包含任何虚假、误导性内容或其他虚假条目，

- 所有条目都及时创建，
- 条目符合所有适用的会计规则 and 标准，以及
- 所有帐簿和记录均遵守所有适用的法律、法规和会计准则。

未记录或未披露的资金：员工不得建立或维护任何未记录或未披露的傲华资金或资产。

财务数据的披露：不得与任何第三方（包括无法访问此类数据的傲华员工）讨论或披露员工在工作期间可能获取的傲华财务数据（如销售、EBITDA、EBIT、盈利或亏损），除非在规定的流程中已正式授权披露相关数据。披露、协调披露和规定流程的例外情况应由傲华集团首席财务官处理和同意。

14. 付款的基本规则

付款种类：为确保透明度，傲华或代表傲华的付款应尽可能通过电汇或支票进行；应尽可能避免现金支付。

仅向当事方付款：所有款项必须直接向当事方支付。员工不得以特殊名称或任何编号的账户或第三方账户存入任何付款（即使业务合作伙伴要求）。

现金支付：如果无法避免现金支付，员工必须记录相关付款并指明付款人和已批准现金付款的人的姓名，收款人的姓名和地址，付款金额，日期和目的。必须立即将记录转发给傲华的财务部门。

给自己付款：员工不得向自己或任何相关人员支付、批准付款或影响傲华的任何付款。

15. 洗钱

傲华致力于仅与信誉良好的客户和其他业务合作伙伴开展业务，这些合作伙伴以合法方式开展业务，其资金来自合法来源。因此，所有员工必须严格遵守傲华的相关反洗钱法律和内部程序，以检测和阻止可疑的付款方式。所有员工必须向合规官报告客户或其他（潜在）业务合作伙伴的任何可疑行为，并遵守适用于现金支付和与交易相关的其他付款的所有会计、记录保存和财务报告要求。

16. 人权、就业和工作安全

人权：傲华尊重并支持根据“联合国世界人权宣言”保护国际公认的人权。

国际劳工组织（ILO）：傲华支持国际劳工组织“工作中的基本原则和权利宣言”中规定的原则。它支持国际劳工组织在制定和执行国际劳工和社会标准方面的工作，并在人类尊严的条件下创建工作，作为消除贫困的核心要求。

结社自由：傲华承认并促进结社自由和工人在现行法律和法规范围内进行集体谈判的权利。傲华确保工会代表不受歧视。

强迫劳动：傲华不容忍任何形式的强迫或强制劳动，包括但不限于现代奴隶制。³

人口贩运：傲华不会在其全球组织的任何部分容忍或纵容或从事任何形式的人口贩运或奴役。

童工：傲华支持消除剥削童工。傲华只雇用年满15岁的工人，或者如果该国适用更高的年龄限制，则遵守这一年龄限制。如果法定最低年龄14岁适用于正在进行工作的国家，傲华仅接受最低年龄为14岁的工人。傲华承诺遵守关于准予就业和工作最低年龄的公约（国际劳工组织第138号公约）以及关于禁止和立即采取行动消除最有害的童工形式的公约（国际劳工组织第182号公约）。如果有关童工的国家法规规定了更严格的措施，则以这些措施为准。

平等就业机会：傲华遵守相关国家提供平等就业机会的所有规定，并且不容忍对其员工进行任何非法歧视性待遇，除非国家法律规定根据具体标准进行选择。傲华根据员工的资格和业绩雇用、补偿和晋升员工。

报酬：傲华遵守“同工同酬”的原则。

歧视：傲华在现行法律和法规的范围内承诺反对一切形式的歧视。这包括任何员工不得基于其民族背景、文化、宗教、年龄、残疾、种族、性别、性取向或世界观歧视任何其他员工或业务合作伙伴。⁴

虐待行为和骚扰：尊重他人是傲华文化的基础。因此，每位员工都必须努力确保工作环境得到尊重，没有任何虐待行为或骚扰。任何对员工或业务合作伙伴的骚扰以及任何冒犯性行为，无论是性行为还是其他行为，都是严格禁止的。

投诉：如果员工认为他或她曾经或正在遭受非法歧视、虐待行为或骚扰，应立即将事件报告给其主管、人力资源部门或合规官。任何此类投诉都将得到及时调查。如果调查证实歧视、虐待行为或骚扰情况属实，将立即采取纠正措施。善意投诉的员工不得因提出投诉而受到训斥或不利待遇。

安全生产：傲华承诺在现行法律⁵的范围内，提供安全健康的工作环境。所有员工必须始终关注工作安全，并以保护员工在工作场所健康和安全的业务方式开展业务。管理层有责任实施最佳的事故预防措施，以确保工作环境符合以健康为导向的设计要求，并注意所有员工在安全相关问题上接受过充分培训。

冲突矿物：傲华承诺不制造或转包制造其适用法律或法规（例如，根据“多德弗兰克法案”的美国冲突矿物法规，“欧盟冲突矿物法规”等）中规定的使用冲突矿物的任何产品。

17. 产品安全

对傲华及其长期成功至关重要，傲华的产品是安全的。因此，负责产品开发、营销和/或销售的员工必须确保

³ 例如，2015年的英国现代奴役法案

⁴ 例如，参见2006年8月14日的德国“一般平等对待法”（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz），美国1964年的民权法案和1975年的年龄歧视法案。

⁵ 参见德国劳动安全法（Arbeitssicherheitsgesetz）、关于工作设备使用的欧洲指令2009/104/EC和美国1970年的职业安全与健康法案等。

- 在营销和销售任何新产品之前，对新产品对人类的安全和健康以及环境的可能影响进行彻底调查并记录调查结果，
- 只有在确认新产品在按照其目的或以可预见的方式使用时不危及人们的安全和健康，并且对环境没有可避免的负面影响，才会销售新产品，
- 傲华的所有产品都将持续受到监控，以发现其对安全、健康和环境问题的影响。

18. 环保

保护环境和保护自然资源是傲华的重中之重。傲华致力于以对环境安全的方式开展业务，并不断提升环保性能。所有员工必须熟悉并严格遵守所有环境法律法规，并通过自己的行为为超出现行法规要求的环境保护和自然资源保护目标做出贡献。

19. 在业务合作伙伴中推广最佳商业实践

傲华将在寻求其报价时，向其供应商和服务提供商传达本行为准则的基本原则。傲华将在其供应商和服务提供商中尽力推广，并要求他们在采购条款和条件中

- 遵守所有适用的法律法规（尤其包括有关反垄断法律法规以及反腐败/反贿赂法律法规的基本原则），
- 联合国“世界人权宣言”规定的原则，
- 国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言中规定的原则（尤其包括促进员工的平等机会和待遇，不论肤色、种族、国籍、残疾、性别或性取向、政治或宗教信仰、年龄，以及拒绝任何形式的童工劳动和强迫劳动），
- 对员工的健康和安全负责，
- 环保原则。

此外，傲华还将建议其供应商和服务提供商转而呼吁其供应商和服务提供商遵循和推广此类原则。

20. 问题；报告违规行为；制裁

问题：如果员工对行为准则或相关法律法规有疑问，或者他/她在具体情况下不确定该怎么做，则鼓励他/她联系他/她的主管或合规官。如果员工不确定他/她的行为是否合法或是否符合行为准则，他/她应遵循以下原则：*先问，再行动。*

违规报告：我们鼓励了解或有充分理由相信不遵守任何法律或法规、本行为准则或任何其他内部指导原则的员工将此事提请其主管或合规官注意或通过基于互联网的傲华举报系统报告此类不合规事项。无论负责违规问题的人员的立场如何，都应该提交报告。所有此类报告将立即进行调查。必要时将实施纠正措施。

保护报告员工：报告他/她了解或有充分理由相信的不合规事项的员工，不得因报告而受到训斥或不利待遇。根据要求，除非法律另有规定，否则提交报告的员工的身份将被保密。

与当局合作：如果傲华员工涉及不遵守任何法律或法规的问题，傲华承诺与调查政府机构充分合作，努力消除公司内部的所有形式的贿赂、欺诈、腐败和反竞争行为。

傲华政策

行为准则

2019年7月

制裁：所有员工都有责任确保其行为以及其下属的行为完全符合本行为准则和所有适用的傲华指导原则。违反某些指导原则可能会对傲华的形象、业务关系和财务状况产生严重和/或持久的影响，并可能导致纠正性咨询，包括终止雇佣。如果情况允许，傲华可以寻求民事或刑事起诉并采取相关的内部措施。

卢森堡，2019年7月12日



Ludger Heuberg



Karsten Stückrath



David Breckinridge



Matthias Mautner