

行为守则

前言

立达为什么要制定业务往来行为守则？

立达以争做良好企业公民为原则，并将其良好的声誉和诚信视作重要的竞争优势。

作为一家全球性公司，立达遵守其所在各国的法律和法规。立达与其所有合作伙伴的业务往来都以诚实、守信为原则。这就需要制定一系列广泛认同的道德标准和行为准则。

《立达业务往来行为守则》（以下简称“《行为守则》”）制定了行为的最低标准。如果当地法律所规定的标准严于《行为守则》所制定的标准，则以当地法律为准。

立达各业务部门及全体管理人员和员工的所有行动和行为都应符合联合国的《世界人权宣言》、国际劳工组织的《国际劳工组织公约》和经济合作与发展组织的《经合组织跨国企业准则》的要求。

本《行为守则》并不能取代个人的责任或常识。如果员工面临某个在《行为守则》中未作针对性指示的两难境地，那么强烈建议其核实这种行为是否合乎法律、是否会影响立达的良好声誉、是否会给其团队或家庭带来窘境。

《行为守则》适用于那些人？

《行为守则》适用于立达所管理的所有公司的全体管理人员和员工。《行为守则》是劳动合同的一个组成部分，应当在入职时发放给新进的管理人员和员工。凡违反《行为守则》的管理人员和员工，须根据当地公司所规定的惩戒措施接受处罚，包括终止劳动合同。此外，若违反《行为守则》的行为同时违反了法律，则有可能被追究刑事责任。

上级必须通过严格遵守《行为守则》所制定的原则来以身作则对其员工起到榜样作用。他们有责任告知、敦促和监督其员工遵守《行为守则》。

对于和立达有业务往来的顾问、代理或分包商，应倡导其尊重《行为守则》中的道德标准和行为准则。立达集团只寻求与采用与本《行为守则》相一致的规章制度的第三方进行业务合作。

当代理商以立达的名义进行活动或其行为对立达的声誉产生直接影响时，该代理商必须遵守《行为守则》。

咨询和举报违反《行为守则》的行为

如果员工无法确定应当采取何种恰当措施，则应咨询其上级或征求法务部门的意见。

立达大力鼓励员工举报任何违反《行为守则》的行为。员工应向其上级报告违反《行为守则》的行为。如果员工觉得不宜直接向其上级汇报，另一个有效途径就是向“诚信防线”汇报。

员工对违反《行为守则》的行为的举报符合立达的最大利益。为此，对于就违反《行为守则》的行为提出问题或进行举报的人员，无论其说法能否成立，立达都不会容忍对其任何形式的歧视。

1. 商业伦理

立达的所有管理人员和员工都不得采取任何可能损害我们的业务合作伙伴及公众对立达的信心的行为。特别指出的是，立达严禁腐败或不道德的行为。

行贿

立达的任何管理人员、员工或代理商均不得向政府官员或者立达的客户代表或供应商代表提供、承诺支付或给予任何有价值的东西以换取不正当利益，包括承诺执行或加快某一常规行为。立达的管理人员和员工如被要求提供或被给予贿赂，必须立即通知其上级。

立达的管理人员和员工不可收受供应商、客户等业务合作伙伴的礼品或好处，亦不可向供应商、客户等业务合作伙伴提供礼品或好处。这不包括价值不大的礼品（小于150瑞士法郎或依据购买力平价计算的等值当地货币，除非当地法律有更严格的规定）或者常规的商业活动邀请。员工如应客户邀请参加持续时间超过一天或需要大量旅行的活动，必须经其上级事先批准。对于现金或现金等价物、非法的或不道德的礼品以及为了交换利益而给予的礼品，无论价值多少，始终是决不能给出也决不能接受的。

利益冲突

立达的管理人员和员工在商务场合的行为应始终以立达集团的最佳利益为本。管理人员和员工应避免出现自己的私人利益与立达的利益发生冲突的情况。

与和立达保持业务关系的公司存在利益关系的立达管理人员和员工必须披露其经济利益或其他利益。所有的经济利益，除在证券交易所上市的公司的股票外，均须向其上级和集团秘书披露。其他必须披露的利益包括但不限于各种职务任命，如董事会成员，顾问委员会成员，以及所有咨询合同关系。该披露要求也适用于上述人员的近亲，包括但不限于配偶、父母、子女、兄弟姐妹及其配偶。

当交易立达股票时，立达的所有管理人员和员工均有义务遵守内部人士交易股票的相关法律规定。

竞争

立达遵守其所在各国的竞争法和反垄断法，不从事任何限制竞争的行为。立达尤其应做到：

- 不与竞争对手一同讨论、操纵价格或其他业务事项；
- 不与竞争对手作任何划分市场的安排；
- 使用确保尊重其客户独立性的业务条款。

知识产权和保密信息

立达致力于保护其商业机密信息，并尊重其商业合作伙伴和第三方的知识产权和保密信息。

未经所有者特别许可，立达的管理人员和员工不得使用第三方商标或版权属于他人的任何资料。

立达的管理人员和员工应对立达的专有信息保密。专有信息包括但不限于商业秘密、技术诀窍、经营理念和流程。专有信息必须严格保密，并且只能为立达的利益所用。立达的某个管理人员或员工只有在事先获得法务部门及其上级的批准的情况下方可与第三方共享专有信息。

2. 符合社会责任标准的工作条件 (包括健康与安全)

立达尊重其员工的人权，并为员工们提供一个专业、安全的工作环境。立达在其全球机构中贯彻以下原则：

• 关于童工

立达不在其任何公司中雇佣童工，并且遵守当地法律所规定的最低工作年龄。

• 关于强迫劳动和工作时间

立达不接受任何形式的强迫或强制劳动，不容忍任何形式的体罚纪律。工作时间安排始终遵循应当适用的当地法律的规定。

• 关于骚扰和歧视

立达不容忍任何形式的基于种族、性别、宗教、工会或党派、年龄、婚姻或父母的状况、怀孕、国籍或民族、社会出身、残疾或性取向的骚扰和歧视。对于员工的评判应当基于他们的工作能力，而非其个人特点、条件或信仰。

• 关于结社自由和集体谈判权

立达依据当地的法律认可员工的自由结社权利、参加工会权利、选举代表权利和集体谈判权利。

• 关于报酬

立达按照应适用的当地法律为员工提供公平的薪酬和福利。

• 关于健康和安全

员工的健康和安全对于立达而言是最重要的。立达集团遵循一套全方位的健康和安全管理措施，以实现在该领域的表现得到持续改善。

3. 环境责任和产品安全

立达致力于保护自然资源，这一点通过其对原材料的选择，对材料和能源消耗的优化，以及在研发、生产、使用和处置中对环境考量因素的系统性整合得以体现。立达的所有业务部门都完全符合环境保护的法律要求。

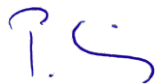
为了实现其环保目标，立达与供应商和客户紧密合作，通过提供咨询和支持，使他们能为立达产品在整个使用寿命期间实现环境影响最小化贡献力量。

立达非常重视其产品在整个生命周期中对其客户和客户的操作及维护人员安全的影响。立达及其业务合作伙伴将密切合作，以实现在该领域的表现得到持续改善。

温特图尔，自2023年12月18日起生效
Rieter Holding Ltd.



Thomas Oetterli
首席执行官



Patrick Houweling
总法律顾问

Rieter Holding Ltd.
Klosterstrasse 32
P. O. Box
CH-8406 Winterthur
T +41 52 208 71 71
F +41 52 208 70 60
www.rieter.com