



# 道德和 商业行为 准则

**PANDUIT®**

August 2019



# 我们的 核心价值观

在泛达，我们致力于指导我们开展业务方式的核心价值观。我们的五大核心价值观源于我们的文化和日常商业实践。



**质量**  
无处不在



**客户**  
尽我们所能



**创新**  
每一处, 每一天



**我们的员工**  
创造不同



**诚信**  
永远

我们的  
价值观



## Dennis Renaud

# 致辞

诚信是泛达的核心价值观之一，并一直是泛达文化的核心。尽管我们的业务不断持续发展，但我们的核心价值观和以最高的道德标准经营的承诺始终保持不变。

泛达的《行为准则》是我们与客户、第三方和彼此间互动的指南。该准则与公司其他政策共同设定了标准，确保我们所有人均正确行事。不论我们的职务为何，不论我们在世界的哪个角落工作，我们都可以参考我们的《行为准则》以作出正确决定。该准则适用于我、我们的管理团队和我们整个公司的员工。

我们的目标是创造开放、诚实和负责任的文化。如果您发现不符合我们准则的情况或有疑问，请大胆直言。您可通过多种方式寻求帮助，包括联系您的经理、人力资源部、泛达的首席合规官、法律部，或向诚信热线：“您的道德与合规帮助热线”报告。

感谢您为确保泛达始终正确行事所做的一切。

谨启

Dennis Renaud  
首席执行官兼

Tom Donovan  
致辞



# 目录

我们的核心价值观.....	2
Dennis Renaud 致辞.....	3
做出承诺 .....	5
了解我们的准则 .....	5
了解您的责任 .....	6
泛达领导的其他责任 .....	6
提出疑问和报告疑虑 .....	7
维护信任 .....	9
质量和我们对客户的承诺 .....	9
公平交易和供应商关系 .....	9
准确的记录备存和财务报告 .....	10
保密信息 .....	11
使用公司资产 .....	12
代表公司发言 .....	13
使用社交媒体 .....	13
保护我们的诚信声誉 .....	14
与政府合作.....	14
利益冲突 .....	15
礼品和娱乐 .....	16
反贿赂反腐败 .....	18
全球贸易 .....	20
实务公平性 .....	21
工作场所的尊重 .....	21
公平竞争 .....	23
收集竞争情报 .....	23
表示我们重视 .....	24
健康和安全 .....	24
保护隐私信息 .....	25
人权.....	26
环境保护和可持续发展 .....	26





# 做出 承诺

## 了解我们的准则

欢迎阅读我们的《道德和商业行为准则》（“准则”）。

我们所有人不经常会面临艰难的业务抉择。在泛达，当遇到这种情况时，我们有幸有可求助的资源。我们可以依靠彼此、我们的经理和整个公司的技术专家。但同样重要的是，我们还有[核心价值观](#)，来为我们的决策提供框架。

准则旨在帮助我们运用我们的核心价值观、政策和法律，来为我们自己、同事、客户和泛达作出最佳决策。为帮助您作出明智的决定，请阅读并熟悉本准则和适用于您工作的所有泛达政策。此外，在我们的业务往来中，还要依靠您的经验和最佳判断。

虽然准则并未包含泛达的每项政策和程序，但涵盖了我们在日常工作中可能面对的许多道德及合规问题。如果您有疑问或疑虑，请咨询您的经理、任何管理层成员，或使用我们的准则中列出的某一资源。

我们的准则适用于我们经营所在的每个地方。如果准则的要求与特定地区的法律、习俗或惯例有冲突，请咨询您的经理。在大多数情况下，我们将采用最严格的标准。

## 谁必须遵守准则

本准则适用于公司各级别的所有员工。我们也希望代我们行事的任何人员亦能以符合我们的准则及合规政策的方式行事。这包括商业销售代理、承包商、顾问、供应商、分销商和其他业务合作伙伴。如果业务合作伙伴未达到我们的标准或履行其合同义务，我们可能会采取适当措施。

## 了解您的责任

您对自己、同事和公司负有以合法及合乎道德的方式开展业务的责任。

确保您了解我们的准则和政策，并注意适用于您的工作职责的政策。如果您不清楚您的责任，或如何正确行事，请咨询您的经理或本准则中列出的任何其他资源。

竭尽全力防止违反我们准则和政策的行为发生，如果您怀疑有人违规，请告知有关人员。忽视问题只会让事情变得更糟。

**当您采取行动并大胆直言时，您就是在帮助我们解决可能伤害到他人或我们公司的问題。**

## 泛达领导的其他责任

各级经理均另有担当道德行为榜样的职责。经理应以身作则，熟悉我们的准则，并准备好回答属下的问题。

此外，经理还有责任帮助我们达到我们高标准的道德与合规要求：

- 成为其他人的资源。向员工和业务合作伙伴传达准则和政策如何适用于他们的日常工作，并帮助他们了解深厚的诚信与合规文化的重要性。
- 营造一个让员工了解自身的责任并能够放心地提出疑虑而无需担心遭到报复的环境。
- 在评估和奖励下属时，考虑道德与合规因素。
- 确保您属下的员工参加所有要求的道德与合规培训。

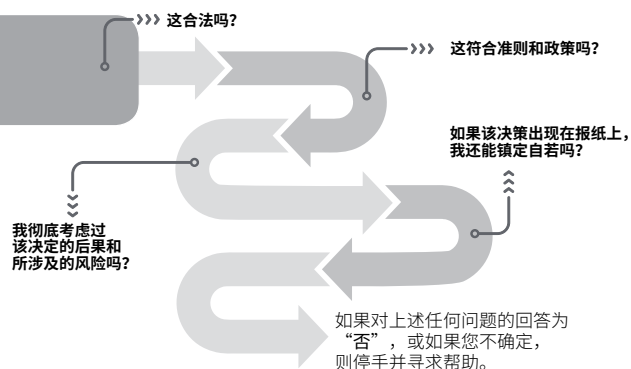
**问：**我是一名经理。如果我在我管辖范围以外的领域发现不当行为，我仍需要报告该问题吗？我可不想卷入其中。

**答：**您主要负责您属下的员工，但所有泛达员工——特别是经理——均需报告他们获知的任何不当行为。最好的办法是首先与负责管理问题所在领域的经理沟通，但如果该办法行不通或不可行，则您应该使用准则中列出的任何其他资源。请记住：如果在泛达出现不当行为，这个问题人人有责。

## 作出正确决策

作出正确决策并非总是易事。有时，您可能承受压力或不确定该怎么做。请始终记住，我们有资源可以提供帮助，包括本准则中列出的资源。

遇到艰难的抉择时，问自己以下问题可能会有帮助：



泛达的道德和合规须不断演进，及时反映不断涌现的新风险和法规。您作出决定后，请再问问自己以下几个问题：

您认为是否有足够的标准、政策和资源来解决您所面临的问题——还是这方面还不够完善？

如果您认为有待进一步完善，请联系您的经理、人力资源部、首席合规官或法律部。您的建议将帮助我们改进我们的道德与合规计划。

## 提出疑问和报告疑虑

泛达的商誉和诚信声誉是通过员工多年来始终为泛达和公司外部其他各方正确行事得来的。但只要一个失当行为即可置该声誉于险地。

如果我们要维持高标准的道德和诚信水准，每个人都必须尽一份力。如果您认为有人违反了法律、我们的准则或政策，请大胆直言，与您的经理或下文列出的任何其他资源讨论该问题。

您不需要确定所有事实 - 如果您看到甚或怀疑有违法或不道德的行为，或您有疑问，您可选择以下几种方式：

- 您的直属经理、上一级经理或人力资源代表：
  - 您的经理和人力资源部是就准则或与诸多公司和特殊工作政策和流程相关的问题寻求指导的绝佳资源。

- 首席合规官或法律团队的律师：对于涉及实际或有可能违反准则或法律的行为的问题，我们鼓励您向我们的首席合规官或法律团队寻求指导或提出疑虑。此类问题的部分示例包括：

- 会计或审计违规或失实陈述
- 欺诈、盗窃、贿赂和其他腐败商业行为
- 重大环境、安全或产品质量问题
- 非法歧视或骚扰
- 实际或潜在的利益冲突
- 有关适用于我们公司或您的工作的任何法律要求的指导。

- 诚信热线 – 您的道德与合规帮助热线：除上述资源外，您还可以通过电话联系泛达诚信热线或在诚信热线门户网站提交报告，来提出问题或疑虑或报告疑似违规行为。登录诚信热线门户网站 [Panduit.ethicspoint.com](http://Panduit.ethicspoint.com)，提交报告或查找您所在地区的免费电话号码。诚信热线 24 小时全天候向所有泛达员工、供应商、业务合作伙伴和临时职工开放，供提出关于合规或商业道德的疑问或疑虑。

关于报告违规行为，另请注意以下几个要点：

- 任何员工均不得向参与任何违规行为的任何人报告该违规行为。
- 如果您提出一个疑虑，而该问题未得到解决，您应再通过另一渠道提出该疑虑。
- 提供虚假报告可能会招致纪律处分，包括解雇。

诚信热线和门户网站是一种保密地举报可能违反准则或任何政策、法律、规则或法规的方式。诚信热线或门户网站 7x24 小时全天候对您开放。诚信热线呼叫中心配置的人员均为第三方道德与合规专员。当您联系诚信热线时，话务员将倾听您的问题并在必要时提问，然后撰写一份总结报告。该总结随后会被提交给首席合规官，供其评估和采取进一步行动。

如当地法律允许，您可以匿名致电或在门户网站上匿名提交报告。请务必提供尽可能多的细节（例如，人、事件、时间、地点），这一点很重要。由于泛达可能需要其他信息，您将获分配一个报告编号，以便您跟进您的疑虑。如果您是匿名提交报告，则跟进尤为重要，因为我们可能需要更多信息，来开展有效的调查。您亦可通过该报告号码跟踪案件的解决情况；但请注意，出于对隐私的尊重，泛达无法告知您针对个人的纪律处分。

**问：**在向我们主管报告对可能的不当行为的疑虑时，她通常视若罔闻，而且我觉得她还打压提过问题的员工。现在我有个问题。一名同事做的事我认为是有违道德的。我该怎么办？

**答：**采取行动，大胆直言。我们鼓励您报告不当行为。虽然首先报告您的主管通常是有效解决疑虑的最佳方式，但如果您认为这样做不合适或会让您有压力，则您应告知另一个管理层成员或准则中列出的任何其他资源。

## 保密

通过诚信热线或任何其他报告渠道提供的任何信息均将以保密的方式得到处理。在某些情况下，如果需要开展调查，则可能基于有必要知悉原则分享信息。法律可能要求泛达报告某些类型的活动。

## 对报复零容忍

泛达绝不容忍对善意举报问题的任何人实施打击报复，我们也不会容忍对参与调查的任何人进行报复。如果您认为自己遭到或目击了报复事件，请向管理层报告或使用本准则中列出的任何资源。

“善意”举报指您提供您掌握的所有信息，并诚实报告，不论对您举报内容的调查是否揭示了任何实际的不当行为。

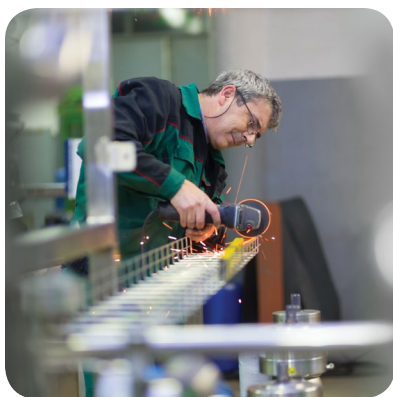
**问：**我怀疑我所在部门可能存在一些不道德行为，我的主管也参与其中。我知道我应该报告我的怀疑，我正在考虑使用诚信热线，但我担心会遭到报复。

**答：**您应该举报不当行为，在您的处境下，使用诚信热线是一个不错的选择。我们将调查您怀疑的情况，并可能需要找您谈话，以收集更多信息。在举报后，如果您认为自己遭受了任何报复，则应该报告此事。我们十分重视有关报复行为的举报。我们将彻底调查报复行为举报，如属实，报复者将面临纪律处分，情节严重者将被解雇。

## 问责制度和纪律处分

当发生违反本准则、政策或法律的行为时，将给予适当的纪律处分，情节严重者将被解雇。某些行为亦可能导致法律诉讼、处罚或刑事检控。





# 维护 信任

## 质量和我们对客户的承诺

我们一贯尊重并诚实对待客户，仅承诺我们可以做到的事情。我们与客户合作，确保我们了解并满足他们的需求。

质量是每个人的责任。我们在我们所做的每件事中均致力于保证质量，并力求做到产品零缺陷。

- 绝不通过欺骗性行为或做法、虚假广告宣传、对泛达或我们竞争对手的产品或服务做失实陈述，来误导客户或潜在客户。
- 在工作中注意细节，从不走捷径。
- 遵守所有质量规定和程序。确保您的工作达到所有适用产品规范。绝不能忽略或绕过我们的产品控制措施。
- 绝不能伪造记录。始终确保您的记录是准确、真实和完整的。

**了解更多信息：请参阅[泛达质量政策](#)**

## 公平交易和供应商关系

对于我们的成功，我们的供应商和业务合作伙伴功不可没。为营造能激励他们继续与我们合作的环境，他们必须相信我们将以合乎法律和道德的方式对待他们。这意味着我们绝不能通过篡改、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重大事实或任何其他不公平的商业做法，来不公平地利用任何人。

- 根据需要、质量、服务、价格、条款和其他相关条件购买用品和选择业务合作伙伴。在作出与供应商有关的决定时，从泛达的最佳利益出发，而非为了您或家庭成员的任何个人利益或得益。
- 保护我们的保密和专有信息，在适当的情况下，可签署保密协议。同时保护供应商提供给泛达的任何保密信息或个人资料。
- 注意任何表明我们的业务合作伙伴违反适用法律和法规（包括贿赂和腐败法、环境法、劳动法、人权法和安全法）的迹象。如果您对业务合作伙伴的行为有任何疑问或疑虑，请与您的经理、首席合规官或法律团队讨论此事。

维护  
信任

我们将仅与遵守适用法律要求并达到我们有关人权、劳工、环境、健康和安全的标准的业务合作伙伴开展业务。

**问：**我们一家业务合作伙伴的代表声称，他们可以帮助我们赢得与一家客户的合同。我预计他们可能打算为客户的一名副总裁提供豪华的旅行和娱乐。对此，我应该做些什么吗？

**答：**是的。我们绝不能以不适当甚至可能涉及非法贿赂的方式获得合同。我们需要评估我们与该业务合作伙伴的关系，确保此人的活动不代表该业务合作伙伴的经营方式。我们还需要立即告诉客户，该业务合作伙伴并非在代表我们行事。您需要与首席合规官或法律部讨论该情况。

### 准确的记录备存和财务报告

投资者、政府官员和其他人均依靠我们准确和真实的账簿和记录。准确的信息对公司内部而言亦至关重要，以便我们作出明智的业务决策。

财务或会计岗位的员工在这方面承担特殊责任，但我们所有人均在记录业务结果和备存记录的过程中发挥一定作用。我们每个人都有责任确保我们提交

登记在所有泛达记录中的信息均是完整、准确和可以理解的。

- 确保包括开支报告和工作时间记录单在内的财务入账清晰完整，没有掩藏任何交易的真实性质。
- 绝不能记录虚假的销售额、货物装运或提前记录此类项目，少报或夸大已知负债和资产，或推迟记录应支出的项目。
- 不要建立未经记录的公司基金或资产，如“行贿基金”或任何其他类型的“账外”账户。
- 参与编制泛达财务报表和披露信息的员工有责任确保这些信息的完整性，并且其中不包含任何虚假或误导性陈述。
- 绝不能操纵或误导参与审计或审查财务报表或内部控制措施的外部会计师，或对其施压。

### 记录管理和法律保留令

必须根据业务目的需要保留业务记录，或如适用法律要求，保留时间可能延长。仅可根据我们的泛达记录保留程序和时间表销毁文件，绝不能因为或预期要开展调查、诉讼或审计而销毁文件。

如果您收到“法律保留令”，则不得更改或丢弃任何相关信息。如对销毁记录是否合适有任何疑问，请联系法律部。

记录管理

**问：**我的经理要求我在季度报告中记录一个未经证实的销售额，以达到我们的目标。但直到季度结束之后也不会完成该销售额。我应该按她的要求做吗？

**答：**不应该。您必须始终在正确的时间记录成本和收入。报告尚未完成的销售额属于失实陈述，可列为欺诈。您需要与您的经理讨论您的疑虑，但如您对这样做感到不放心，请使用诚信热线或使用本准则中列出的任何其他资源寻求帮助。

了解更多信息：请参阅[泛达记录保留程序](#)。

## 保密信息

未经授权泄露保密信息可能会导致我们丧失竞争优势、使泛达陷入困境，并损害我们与客户和业务合作伙伴的关系。出于这些原因，必须谨慎对待保密信息。

当我们谈到“保密信息”时，我们指的是与泛达的业务、产品、技术、客户或员工有关的、不为泛达外界普遍知晓、为泛达提供竞争优势，或泛达不希望在组织外部（承担保密义务的预期接收者除外）分享的任何信息或数据。保密信息的部分示例包括：

- 全部或按产品分类的销售业绩
- 客户名单
- 产品价格和成本信息
- 我们产品的技术细节以及我们的产品制造流程和产品路线图
- 我们的销售和营销战略

- 请勿在洗手间、电梯、餐馆或飞机等公开场所讨论保密信息。
- 请勿将保密信息或计算机密码放在他人可以窥见的地方，包括写在便利贴上、留在会议室或复印机旁。
- 确保将保密信息存放在安全的地方，并须为载有保密信息的计算机、文件或其他存储设备加密。
- 在通过电子邮件发送保密信息时请务必小心。检查确保所有收件人均须知悉保密信息。在使用电子邮件的“回复全部”功能时要尤为注意，以免将保密信息发送给非预期收件人。
- 请记住，即使在您离职之后，您保护保密信息的义务仍无限期持续，直至信息公开。
- 立即向法律部报告任何保密信息丢失或失窃的情况。

## 知识产权

知识产权指对可以提供市场竞争优势的发明、想法和原创作品享有的专有权。不论在泛达工作期间还是离职后，任何未经授权披露或滥用知识产权的行为均可能给公司或他人造成伤害。

第三方将他们的保密和专有信息托付给我们，我们需谨慎对待这些信息，这一点同样很重要。应仅根据使用第三方保密信息的有效许可或其他合法使用权的特定条款，使用第三方保密信息。

如果您对专有信息或知识产权的适当用法有疑问或疑虑，请与法律部讨论。

**问：**我不确定泛达将哪类信息视为机密。您能否提供更多指导？

**答：**需要保护的保密信息分为多种不同类型，包括对竞争对手有用的信息、我们的知识产权、商业计划和定价信息。“保密信息”一词还包括关于我们员工和客户的信息，以及第三方托付给我们的信息。如果您对某信息是否属于机密，以及是否需要加以保护有任何疑问，请与法律部讨论此事。

了解更多信息：请参阅 [泛达关于披露、接收和保护保密信息的程序](#)。

## 使用公司资产

我们每个人都受托看顾公司资产；我们必须保护公司资产免遭损失、损坏、盗窃、浪费和不当使用。

泛达资产包括实物财产、设施、设备、车辆、存货和用品，以及公司机会、财务资源、知识产权、保密信息、文件和文档、计算机网络及其内容。

- 未经适当批准，不得将我们的资产给予或出售给任何人。
- 仅使用获授权软件、设备和程序。
- 电子邮件、我们的信息系统和其中的内容被视为公司财产。使用我们的系统时，您不应期望保有个人隐私。
- 只要不干扰您的工作、系统的业务用途或违反任何泛达政策，您可以适度将电话、电子邮件和即时通讯用于个人用途。
- 绝不可使用泛达电子邮件、即时通讯或语言信息口头辱骂、中伤或以其他方式冒犯他人。绝不

姑息在泛达的通讯中使用骚扰、粗俗、淫秽或威胁性语言的行为。

**问：**我有一家网上贺卡小店，我通常在周末在家经营。如果我提前吃完午餐，我可以用我的泛达计算机处理前一天的订单吗？

**答：**不可以。我们的政策禁止您在我们的数字系统上开展非泛达业务。您只能在家中用自己的计算机和系统经营您的居家小店。

我们都越来越依赖于网络、数据库和其中所包含的信息。我们每个人都必须尽我们的本分，保护我们的数据和信息系统免遭意外和故意破坏：

- 确保您遵守我们旨在保护我们的网络、计算机、程序和数据免遭攻击、损坏或未经授权访问的政策和实践。
- 保护您的用户名和密码。
- 警惕网络钓鱼诈骗或企图获取敏感个人或公司信息的其他陷阱。
- 不要打开电子邮件中的可疑链接，即使您觉得您知道来源。

网络安全

了解更多信息：请参阅[泛达的信息安全和可接受使用政策](#)。

## 代表公司发言

为传达清晰一致的信息，泛达仅允许某些员工代表公司发言。这有助于确保所有的公司声明均准确、真实和一致。

- 请勿代表泛达与媒体对话或发表公开声明。
- 如果媒体联系您，请将此人转介至公司对外沟通部。
- 在发表公开演讲、撰写专业期刊文章或参与其他公共宣传且您代表泛达发言之前，请获得批准。

## 使用社交媒体

在撰写可能在线发布的通讯时要谨慎。在点击电子邮件或文本消息的‘发送’按钮之前，请仔细考虑。在使用社交媒体时：

- 请运用良好的判断，包括以尊重的方式表达想法和意见。
- 清楚说明您表达的任何意见是您自己的意见，并不反映泛达的意见。
- 不要披露有关公司、客户或业务合作伙伴的保密业务信息。

**问：**有人在一个在线社交网络上发布了一个有关泛达的声明，我知道该声明是虚假的。帖子说，我们计划更换供应商，不仅表明我们支持新的供应商，还暗示我们对现有供应商感到不满。我认为应该纠正该错误信息，这一点很重要。我是否可以着手发布回复帖？

**答：**虽然您可能很想纠正该信息，并与错误消息来源接洽，但事实上，您应联系您的经理和全球营销部品牌经理，让他们采取必要的措施。

**了解更多信息：**请参阅[泛达的社交媒体政策](#)。







# 保护我们的 诚信声誉

## 与政府合作

我们与政府的往来通常适用特殊的法律和合同规则。其中包括招标或采购要求、特殊账单和会计规则，以及对可能聘用的分包商或代理的限制。

无论您所在地的法律如何规定，您都必须遵守以下基本原则：

- 参与政府采购时始终秉持最高诚信和诚实标准。
- 绝不能企图通过向政府雇员或其任何亲属或员工提供任何有价物，来赢得政府合同。
- 绝不能企图不当获取信息，以在政府采购中为泛达提供不公平竞争优势。
- 在与政府官员和机构的所有书面和口头交流中，始终真实和准确地阐述。
- 保留所有所需记录。
- 严格遵守政府合同的条款。例如，不经书面批准，不得替换将交付的货物和服务或偏离要求。
- 如有任何疑问，请联系法律部。

**无论您身在何处，如果您正在为泛达寻求政府业务，或者负责根据政府合同执行工作，则您有责任了解并遵守所有适用的政府采购和合同法。**

保护我们的  
诚信声誉

**问：**为我们的客户（一所公立大学）工作的技术经理想看我们的最新技术。他们自己支付航班和酒店住宿费用，但希望我们能提供行政支持和当地交通。还希望我们在晚上招待他们。这是否合适？

**答：**首先要注意的是，由于其中涉及公立大学，因此该技术经理就是政府代表。可向身为决策者或可能为潜在合作伙伴的政府雇员推广、演示和解释我们的产品或技术的好处，但是您绝不能企图通过提供个人利益来影响他们。在采取任何进一步行动前，请与首席合规官或法律部讨论该情况。

了解更多信息：请参阅[泛达反腐败政策和泛达礼品和娱乐政策](#)。

## 利益冲突

当您、密友或家庭成员存在竞争利益，可能干扰您为泛达作出客观决定的能力时，就会发生利益冲突。

我们不可能列出能引起冲突的每种情况，但冲突在某些情况下更为常见。能够识别潜在冲突即可帮助您避免该冲突。以下是部分常见示例和指导：

- **外部工作** – 您不得为与泛达竞争或打算与泛达竞争或干扰您在泛达的工作的任何公司工作，或创建任何此类业务。您还应在同意任职任何营利组织的董事会之前确保获得批准。

- **财务利益** – 如果您、密友或直系家庭成员在与泛达有业务关系或可能以其他方式影响泛达业务的公司中持有经济利益，则可能构成冲突。
- **与朋友和亲属间的业务** – 您可能会发现自己正在或可能会与供职于客户、供应商或竞争对手的密友或亲属合作。由于无法预见可能产生潜在冲突的所有情况，您应该向您的经理或首席合规官披露该情况，以确定是否需要采取任何预防措施。此外，您不得聘用、监管家庭成员或与您有亲密私人关系的人，或与之有直接或间接从属关系，但如该情况已经得到披露、审查和批准，则不在此限。
- **商业机会** – 绝不能将您从在泛达的工作中获知的信息和商业机会占为己用，也不得与任何其他分享此类信息，以便他们获得个人利益。
- **个人利益** – 如果接受个人利益可能或似乎会影响您的业务决策，则请勿接受供应商、客户或与泛达有业务往来或寻求与泛达开展业务的公司提供的任何个人利益。

积极主动，并尽可能避免可能导致甚至出现利益冲突的情况。如果您发现自己的处境存在潜在利益冲突，请告知您的经理或首席合规官。根据具体情况，如果披露和处理得当，部分冲突是可以得到解决的。

**问：**我不确定‘家庭成员’一词指的是什么？利益冲突是否包括与我有亲密个人关系的人和实际亲属？

**答：**当我们提到‘家庭成员’时，我们指的是配偶、家庭伴侣、子女、继子女、父母、继父母、兄弟姐妹、姻亲和住在同一屋檐下的与您有关系的任何其他人士。更笼统地说，我们的利益冲突政策旨在囊括可能产生实际或表面利益冲突的任何亲密关系。虽然不可能预见到每种情况，但如有任何活动或关系干扰或可能被他人视为干扰您的客观性，则您应该注意。如果您对任何个人关系有任何疑问，请报告您的经理或人力资源部、首席合规官或法律部。

了解更多信息：请参阅[泛达的利益冲突政策](#)。

## 礼品和娱乐

偶尔送礼或招待往往被视为业务往来的正常组成部分，但有时即使是善意的礼品也可能不当，并违反我们的政策或法律。

在泛达，员工仅可为合理促进业务关系在不会不当影响他人的情况下提供或接受价值适中的礼品和娱乐。我们不接受或提供意图影响商业决策的礼品、好处或娱乐。

在交换礼品和娱乐时，必须符合以下指引：

- 价值必须适中，且不频繁。具体请参见礼品和娱乐政策。
- 不得影响或看似影响接受者的商业判断。
- 必须有合理的商业目的。
- 始终确保礼品和娱乐记录准确无误，并反映交易的真实性质。

绝不允许有以下做法：

- 如果提供或接受礼品或娱乐可能被视为对任何特定商业决策的诱导或奖励，或可被视为旨在影响业务联系人的客观性，则不得提供或接受礼品或娱乐。
- 在投标流程、征求建议书或合同谈判期间提供或接受礼品。
- 提供或接受豪华或频繁的礼品或娱乐。
- 赠送或接受任何现金或现金等价物（礼品卡、礼品券）。
- 提供或接受可能令人难堪或使泛达或您的声誉受到负面影响的礼品或娱乐。
- 提供违反接收人组织政策的任何礼品或娱乐。

# 责任

## 礼品和娱乐 – 政府官员

与政府官员打交道时需要格外谨慎。向政府官员（包括国有实体的雇员）提供礼品和娱乐受复杂的规则限制。就商业客户而言允许的事情在与政府打交道时可能是违法的。

- 与政府官员和政府实体互动适用特别规则，在向政府实体／官员提供或接受商务礼仪或任何有价值物时必须格外谨慎。遵循礼品和娱乐政策中的指导。如果您有任何疑问，请联系首席合规官或法律部的律师。
- 政府官员向员工提出的任何付款要求（合法税收或费用除外）均必须立即报告首席合规官或法律部。
- 如果您有疑问，请立即联系首席合规官或法律部。

**问：**一名供应商向我提供了两张百老汇演出的门票。他们不能跟我一起看，而是让我和朋友去看。门票可能很贵。我可以接受吗？

**答：**因为供应商不陪您看，所以门票不能被视为娱乐，而属于礼品。您需要获得首席合规官或其指定人员的批准，因为门票可能超出我们的礼品限额政策。

**问：**在我出差时，我收到了业务合作伙伴赠送的一份我认为超出限额的礼品。我该怎么办？

**答：**您需要尽快告知您的经理或报告首席合规官。我们可能需要退还礼品，并随附一封说明我们政策的信函。如果礼品易腐或不实用，或如退还会被认为无礼或没面子，则可以将礼品分发给员工或者捐赠给慈善机构，并向业务合作伙伴发送一封解释函。

### 礼品和娱乐：三思而后行。

礼品和娱乐有各种不同的形式：衬衫、钢笔、晚餐、体育赛事门票，仅略举几例。在接受或提供礼品、娱乐或商务礼仪之前，请三思 – 这是否以合法方式支持泛达的利益？金额是否合理及合乎习俗？如果报纸的头版报道此事，会令您或公司感到难堪吗？

**了解更多信息：**如果您对礼品和娱乐有任何疑问或疑虑，请与首席合规官或法律部的律师讨论。请参阅[泛达的礼品和娱乐政策](#)和[泛达的反腐败政策](#)。

## 反贿赂反腐败

在工作中始终秉持诚实正直的原则。绝不能向任何人（特别是政府官员）行贿或受贿，请记住，我们不仅要对我们的行为负责，还要对代表泛达的任何第三方的行为负责。

**贿赂**指一方直接或通过中间人间接向另一方赠送或提供任何有价值物，以不当影响政府或私营部门人员的行为，从而获得或保留业务、财务或商业优势。

贿赂不只是现金。礼品、好处、甚至提供贷款或工作均可被视为贿赂。在提供任何有价值物前，就哪些事物是可以接受的（哪些不可以接受）查看我们的政策，并提出相关问题。

**疏通费**通常是向低级政府官员支付的小额款项，旨在促请该官员执行他／她有依法义务执行的例行政府行动。

**政府官员**包括为政府拥有或政府控制的实体工作或担任其代理的人。这包括民选和任命的国家、市政府或地方政府官员。还包括政党官员和政治职位候选人，以及政府或国有控股公司的雇员。

义  
世

判断谁是政府官员和谁不是并不总是那么简单。例如，在某些国家，医生可能被视为政府官员。

有些国家的法律会对贿赂政府官员施加额外处罚，但对我们来说这很简单：在任何时候，向任何人行贿或受贿都是错误的。

- 不要提供或收受贿赂、回扣，或收受或提供任何类型的不当付款。
- 对疏通费的任何索求均必须经首席合规官或法律部审查和批准。
- 备存准确的账簿和记录，以便真实地描述和记录付款。
- 在选择代表我们提供服务的第三方时，要知晓我们的反腐败和贿赂标准。警惕并监督他们的行为。
- 请注意，不举报贿赂或其他非法活动本身即可能违反我们的准则。

## 我们开展业务的方式

我们知道，行贿可能损害我们的声誉，招致数百万美元的罚款和费用，但危害还不止这些。贿赂和腐败可能会扭曲全球商业，并影响产品质量和安全。此外，腐败对发展中经济体的影响尤为严重，贿赂和腐败产生的金钱往往被用于支持不民主的政权。

出于上述种种原因，我们对贿赂和腐败采取零容忍政策。这不仅违法，而且完全有悖于我们开展业务的方式。



**问：**我获授权聘请一名顾问帮助我们获得一个新项目所需的当地许可证。他们索要40,000 美元的聘用订金，以‘帮助推动这一进程’。我该同意该付款吗？

**答：**不该。在聘请顾问之前，您需咨询首席合规官或法律部，或使用诚信热线。在同意支付任何款项之前，我们需要知道这笔钱的用途。泛达必须确保这笔钱不会被用于行贿或任何其他不当付款。

**问：**我在一个被普遍认为贿赂和腐败风险较高的国家工作。我们团队需要一家国有公司的批准，方可与一个设备主要部件的首选供应商签订合同。我们正在考虑资助该国有公司的几名员工及其配偶到美国旅行一周，先参加一天的会议，然后去购物和观光。根据当地法律，这些员工不被视为政府官员，所以我有什么后顾之忧吗？

**答：**有，您需要与首席合规官或法律部审核该情况。美国和英国反贿赂法对政府官员的定义可能比当地法律更为宽泛，因此可能包括国有公司的员工。如果是这样的话，针对这些员工及其配偶的旅行招待计划可能并不合适。

**问：**我与拉丁美洲的一个分销商合作。我怀疑我们向该分销商支付的部分回扣被用于向政府官员付款或行贿。我该怎么办？

**答：**此事应报告首席合规官或法律部，以进行调查。如果存在贿赂行为而我们不采取行动，您和泛达均可能要承担责任。虽然在某些国家，对此类事情开展调查可能在文化上有些难度，与美国公司开展业务的任何代理或代表均应了解这些措施的必要性。提醒泛达的分销商和业务合作伙伴注意遵守本政策是重要和适当的。

了解更多信息：请参阅泛达的[反腐败政策](#)。



## 全球贸易

有许多法律管辖跨境贸易行为，包括旨在确保交易不被用于洗钱的法律。其他法律禁止公司配合未经批准的抵制，还有一些法律监管进出口。

我们致力于遵守所有这些法律。如果您参与国际业务或我们产品的进出口，那么了解并遵守与您开展业务所在国家相关的规定就显得尤为重要。

- 在泛达的每个业务所在地备存所需的进口、出口和海关记录。
- 如果您收到参与抵制的要求或被问及我们在抵制中的立场，请立即联系法律部。
- 始终使用商品、软件或技术的出口分类，来确定将其出口到特定国家或出口给特定个人是否需要政府授权。
- 有关贸易法律或已知违规行为的任何疑问或疑虑，请咨询法律部。

## 洗钱

洗钱是企图将犯罪活动收入通过各种手段合法化来掩盖收入的行为。我们知道并遵守旨在防止洗钱的所有法律和法规是非常重要的。这意味着我们必须仅通过经批准和有记录的付款方式来支付和接收货款和服务费，并且在处理不寻常的客户交易时，我们必须保持警惕，并运用良好的判断力。

为帮助防止和发现洗钱和恐怖主义融资，请留心任何可疑付款，其中可能包括现金付款、从个人账户而非商业账户付款，以及与跟客户或业务合作伙伴无合乎逻辑的关系的金融机构或第三方的交易。

**问：** 供应商要求我们将款项汇寄到新地址，而未提供任何解释。我怀疑可能有违法或不当的情况发生。

**答：** 您保持警惕是对的。该做法可能是为了洗钱或以其他方式规避法律规定。您应该毫不迟疑地联系首席合规官或法律部，同时，在首席合规官或法律部另行通知您之前，不要更改地址。如果可能的话，不要再与供应商进一步讨论该要求。

# 诚信



# 实务 公平性

## 工作场所的尊重

在泛达，我们知道，为取得成功，我们必须吸引和留住优秀的员工，并创造一个他们能在其中蓬勃发展和积极创新的工作环境。这意味着要建立具有多元化背景、观点、才能和经验的团队，并帮助他们彼此合作，而不必担心任何骚扰和歧视。

- 请尽自己一份力来帮助培养尊重、公平和给人以尊严的文化。
- 对新思想和观点抱持开放的态度，听取他人的意见。
- 采取明确的立场，反对有冒犯性的消息、评论和不恰当的笑话。这种行为不符合我们的文化，破坏了我们所有人努力营造的团队环境。
- 如果您身在领导职位，请务必根据工作资质和优点作出录用决定。

泛达遵守所有适用的就业、劳工和移民规定，并希望我们的员工也能如此。无论在世界的哪个角落，所有与就业机会相关的决定均必须完全以工作相关资质为基础，而不考虑个人的年龄、人种、肤色、身体或精神残疾、基因信息、性别、性别认同或表达、婚姻状况、身体状况、血统、军人或退伍军人身份、祖籍国、宗教信仰、性别、性取向或受法律保护的任何其他特征。

**问：**我认为我的团队中的职位空缺不适合单身父母，因为该职位需要经常出差。这不是偏见，而是从可行性出发。我是否有义务面试单亲父母候选人？

**答：**您必须面试并考虑其资质符合工作要求的所有候选人，而非基于个人观点。做出这样的假设违反了我们的原则，甚至可能违背法律。同样重要的是，如果没有面试有适当资格的候选人，就有可能错过为该职位任命最佳人选的机会。

**问：**我的一名同事发送的电子邮件中含有关于某些国家的笑话和负面评论。这些邮件让我感觉不适，我通常都会删除了事。别人也没有提到过这些邮件。我应该有所行动吗？

**答：**您应该通知您的经理、人力资源部或诚信热线。发送这样的笑话违反了我们有关多元化、骚扰、歧视和电子邮件系统用途的政策。什么都不做就是纵容歧视，容忍可能严重损害我们所有人共同创造的团队环境的信念。

**问：**在出差的时候，我的一名同事一再拉我出去喝酒，并对我的外貌作出令我不快的评价。我让他别说了，他不听。我们当时不在办公室，也是‘下班时间’，我不确定该怎么做。这是否合适？

**答：**不合适。这种行为不仅在工作时间，而且在所有与工作相关的情况下（包括商务旅行）都是不能容忍的。告诉您的同事，他/她这种行为是不当的，必须停止，如果他们不改，您需要报告该问题。

**问：**我刚刚得知我的一个好友被指控性骚扰，并已就此启动调查。我不相信这是真的，我认为事先提醒一下我的朋友，好让他为自己辩护，这样做才对。作为朋友，我有责任告诉他吗？

**答：**在任何情况下，您均不得提醒他调查的事。您的朋友将有机会回应这些指控，我们将尽一切努力进行公平和公正的调查。性骚扰指控是非常严重的问题，不仅对所涉个人有影响，而且还会影响到泛达。提醒您的朋友可能影响调查工作，使公司承担额外的风险和可能的成本。

**了解更多信息：请参阅泛达的平等就业机会、  
反骚扰和反报复政策。**

## **骚扰**

在泛达，我们将骚扰定义为对另一个人做出的不受欢迎且营造出恐吓、敌意或冒犯性的工作环境的任何行为。以下情况可列为骚扰事件，泛达不会予以容忍：

- 不当的评论、手势、书面评论或身体接触。
- 展示不适当的图片或其他类似材料。
- 黄色、种族或其他冒犯性的笑话、评论或电子邮件。
- 根据员工对性要求的反应，承诺给予有利待遇或威胁给予不利待遇。

我们不会容忍这种行为，不论根据行为发生所在国的当地法律，这种行为是否违法。

## 公平竞争

我们信仰自由和公开的竞争。我们通过产品质量而非不道德或非法的商业手段，获得竞争优势。

我们经营所在的每个国家均定有管理与竞争对手、供应商、分销商和客户关系的法律。虽然法律规定各不相同，但公平竞争法（也称为反垄断法、垄断法或竞争法）通常有相同的目标 – 通过提供有竞争力的价格、客户选择和创新来确保市场有效运作。

### 行业会议

行业和贸易协会会议可满足合法和有意义的目的；但这些会议将竞争对手聚到一起，他们可能会讨论共同关心的问题，并有可能越线。即使是关于营销或定价战略等不当主题的玩笑话，也可能被误解和误报。

如果谈话变为任何类型的反竞争讨论，您应该拒绝参与讨论，立即退出谈话，并报告法律部发生的事情。

- 绝不能与竞争对手讨论或向其示意任何敏感的销售信息，如定价和产品战略。即使闲聊也应遵守该规定。
- 不要讨论抵制客户、供应商或竞争对手的事。
- 不要就固定价格、划分市场或参与任何其他反竞争行为与竞争对手达成共识。
- 如果您对违反反竞争法有任何疑问或疑虑，请咨询法律部。

## 收集竞争情报

仅通过合法手段收集竞争情报，绝不能通过失实陈述或可被视为“谍报活动”或“间谍活动”的任何行为获得情报。

- 在收集商业情报时，请始终遵守我们的诚信准则 – 绝不为了获得信息，而做出欺诈、失实陈述或欺骗行为。
- 当我们聘用竞争对手的前员工时，我们必须尊重他们不使用不披露其前雇主保密信息的义务。
- 如果您对某些竞争活动是否符合准则有任何疑问，应立即咨询您的经理或法律部。

**问：**我刚刚加入泛达，此前我在我们的竞争对手公司工作了几年。我能否分享我在之前的工作中编制的一些营销信息？

**答：**这会违反我们的政策、您对前雇主的义务，也可能违反法律。您有义务保护您前雇主的保密信息，就像泛达员工有义务保护我们的保密信息一样。您可以运用您从之前的工作中学到的一般知识和技能，但您不能将您或任何其他人为前雇主撰写的任何保密或受保护材料带到泛达。如果您对任何具体信息有疑问，请联系首席合规官或法律部。





## 表示 我们重视

### 健康和安

我们致力于为我们的员工以及访问我们设施或在我们设施作业的其他人员提供安全的工作环境。安全是每个人的责任 — 无论您的工作是什么，您都必须坚持安全执行工作。

- 帮助维护安全的工作环境，并积极采取行动，最大限度减少并防止工作场所伤害。
- 了解在您工作所在地适用的紧急和安全程序。
- 绝不能绕过或“变通”安全或保障程序。
- 因公司业务驾车出行的员工不得在驾驶期间发送电子邮件、查看互联网或文本消息。
- 在开展泛达业务时，确保您的表现不受酒精或任何药物（包括处方药和非处方药）影响。

**如果您在工作中受伤，不论伤情多微不足道，均请立即向经理报告。切勿假定别人已经提交了报告。**

### 工作场所暴力

在泛达，任何形式的暴力均无容身之地。我们不会容忍：

- 在任何时间出于任何原因威胁或恐吓他人，不论是肢体上还是口头上。
- 危险或讨厌的恶作剧。
- 破坏他人财物、纵火或其他犯罪活动。
- 携带武器进入泛达物业，但如经公司明确授权，则不在此限。

表示  
我们重视

**问：**我注意到我所在区域的一些做法看起来不太安全。我该向谁报告？我是新来的，我不想被视为爱找麻烦的人。

**答：**与您的经理讨论您的疑虑。这些做法可能有很好的理由，但重要的是要记住，在泛达提出对安全的疑虑绝不会被视作制造麻烦——这是负责任的表现。如果通知您的经理无法解决您的疑虑，请联系公司健康、安全、保安和环境部或当地的健康与安全代表，或使用诚信热线。

**问：**一名同事似乎受到药物影响。我担心她可能会造成安全问题，伤到自己或他人。我该怎么办？

**答：**表示担心是对的。如果您愿意，您可以先和该同事谈谈。但如果您认为存在安全风险，还需告知您的经理。任何人在受到酒精或任何药物（合法或非法）的影响下工作都构成安全风险。需立即采取措施，解决该问题。

了解更多信息：请参阅[泛达的健康与安全政策和泛达的药物和酒精政策](#)。

## 保护隐私信息

我们尊重员工、客户和业务合作伙伴的隐私。务请始终谨慎处理他们的隐私信息，并保护托付给您的个人信息。

数据保护法涉及我们如何收集、存储、使用、分享、传输和处置个人信息，并且不论我们在哪里经营，我们都遵守这些法律。我们收集和存储的有关客户、业务合作伙伴和其他第三方的信息也属机密信息。绝不能在未经客户或业务合作伙伴授权的情况下与公司外部的任何人分享该信息，亦不得将之用于泛达相关业务目的以外的任何其他用途。

- 确保隐私、个人信息安全有保障。
- 仅出于合法业务目的收集、访问和使用个人信息。
- 向泛达内部或外部的任何人提供个人和保密资料时要谨慎，并仅限获授权个人访问。
- 当我们聘用第三方为我们提供服务时，确保他们了解我们对隐私的重视程度。

如果您认为有人违反我们的政策使用个人资料，或载有个人资料的任何系统或设备的安全性受到损害，请通知您的经理、首席合规官或法律部，或者使用诚信热线。

**问：**我在复印机上发现的一份报告，其中包含了很多保密的人力资源记录，其中包括员工的薪资信息。我不想让任何人陷入麻烦，但我认为落下这种信息让所有人都看到是不对的。我该怎么办？

**答：**您应该立刻私下把报告交还给人力资源部，并报告您的发现。保护机密和隐私是每个人的责任。无论谁将文件落在复印机上，都应该吸取教训，认识到他们有责任保护员工的（和所有）保密信息的机密性。

## 人权

我们致力于尊重每个人的人权和尊严，支持国际上对促进和保护人权作出的努力。

我们遵守与公平就业运动、结社自由、隐私权、集体谈判、移民、工作时间、工资和工时有关的所有法律，以及禁止强迫劳工、强制性劳工、童工、就业歧视和贩卖人口的法律。我们不会容忍在我们的业务或供应链中有侵犯人权的行为。

我们每个人都可以协助消除侵犯人权的支持工作：

- 如对我们或业务合作伙伴的运营中存在侵犯人权行为有任何怀疑或证据，请向您的经理或使用诚信热线报告。
- 请记住，尊重人的尊严始于我们彼此之间以及与客户和业务合作伙伴之间的日常互动。还包括促进多元化和包容性、为残疾人提供便利，并尽自己的本分来保护与我们开展业务的每个人的权利和尊严。

## 环境保护和可持续发展

除遵守所有适用的环境法外，泛达还致力于我们业务的可持续发展。我们完全达到或超出适用环境法要求，通过节约资源、最大限度减少废物、提高用水和能源效率和有效利用原材料，不断改善我们的环境绩效。

- 遵守旨在实现以下目标的所有法律、政策、许可和法规：
  - 保护环境。
  - 节约能源、水和自然资源。
  - 减少我们业务的环境影响。
- 向您的经理报告可能导致环境违规或不良环境影响的任何事件或情况。如果通知您的经理无法解决您的疑虑，请联系健康、安全、保安和环境部或环境代表，或使用诚信热线。
- 积极主动寻求减少浪费、更有效地利用能源和自然资源的方法。

**了解更多信息：请参阅[泛达的环境政策](#)**

**问：**在我拜访一个新的供应商时，我注意到有几个在那里工作的员工看起来似乎未成年。当我询问此事时，没有得到明确的答复。接下来我该怎么做？

**答：**首先留心侵犯人权的情况，然后再向供应商提出该问题，这样做是正确的。接下来，请将此事报告首席合规官或法律部。我们致力于尊重人权，以及消除包括童工在内的侵犯人权行为。

本准则并非旨在限制受州立法、联邦法律或国际法保护或规定限制的通讯沟通或行动。

本准则的确立及其内容将在泛达网站上发布。

在有限的情况下，泛达可能会宽免我们《行为准则》的条文。所有宽免均须经董事会、首席执行官或总法律顾问事先书面批准，对董事或高管的宽免仅可由董事会或董事会委员会作出。所有宽免均将在法律要求的范围内及时披露。

我们的《道德和商业行为准则》不提供任何合同权利，且不改变员工与公司的雇佣关系（但如我们的准则被纳入任何雇用协议、集体谈判或劳动协议或管辖雇佣的类似协议中，则不在此限）。员工随时可以自愿辞职。同样，在不抵触管辖雇佣的适用法律、相关的泛达政策和任何雇用协议的情况下，公司也可以在其认为终止雇佣关系符合公司的最佳利益的任何时候终止雇佣关系。

本准则的条文属增补而非修改、取代或替代其他政策或程序。

# 问责制度

