行为准则

更新日期：2025 年 10月

BEFESA

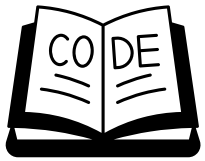
简介

Befesa （“公司”，包括子公司和集团公司）致力于使我们的经营完全符合所有法律法规以及较高道德标准。只有完全符合所有法律法规以及较高道德标准的经营才能确保公司的长久成功以及最好地服务社会.

本行为准则规定了针对公司所有董事、高级职员和雇员（“雇员”）行为的法律和道德框架，规定了公司内部和涉及商业伙伴与一般公众的基本行为守准则，也反映了公司奉行的基本价值观，特别是与雇佣、工作和产品安全以及环境保护相关的价值观.

公司建立了合规管理系统（CMS）来确保公司运营和雇员行为完全符合基本原则和价值观。《行为准则》是 CMS 的基本要素.

本《行为准则》由董事会于 2014 年 12 月 19 日签发，立即生效.



相关原则与价值观总结如下

1. 严格遵守各个司法辖区的所有法律法规。不得有任何例外。
2. 始终保持廉正。不得利用在公司的地位，为自己、家人或朋友谋取任何利益。
3. 如果任何礼物或邀请可能造成一种印象，即会影响接受者的商业判断，则不可提供或接受此等礼物或邀请。
4. 不可刻意误导任何人。不得试图篡改任何记录。
5. 平等对待并尊重同事。基于种族、肤色、地区、性别或性取向、年龄或障碍的任何歧视均不可接受。
6. 重视我们的业务关系。始终平等对待并尊重客户和供应商。
7. 健康和安全规定与程序的目的是保护你、你的同事和其他人。始终遵守此等规定。
8. 重视和保护环境。
9. 如有任何疑问，可随时询问。如果对某一问题不确定，与你的直线部门经理、合规官或人力资源部交流。

目录

1. 基本行为要求

2. 反垄断法律

3. 反腐败规定

4. 政治捐款、捐赠和赞助

5. 制裁、贸易管制条例和“被拒”贸易方

6. 利益冲突

7. 四眼原则

8. 资产（包括手机和电脑）的处理

9. 保密

10. 数据安全和个人数据保护

11. 内幕信息

12. 沟通

13. 记录与财务信息

14. 支付款项的基本规则

15. 洗钱

16. 人权、就业与工作安全

17. 产品安全

18. 环境保护

19. 在业务合作伙伴中推广最佳商业实践

20. 疑问；报告违规行为；制裁

1. 基本行为要求

遵守法律法规:

Befesa 及其子公司和集团公司（“公司”）的每名董事、高级职员和雇员（“雇员”）都有责任熟悉并严格遵守工作所在地之法律系统的法律法规。无论法律规定的制裁如何，违反规定的任何雇员都将面临惩戒后果，原因是违反法律法规也构成违反雇佣职责。

最高道德标准

此外，所有雇员均应在内部合作和外部业务行为中遵守最高道德标准。这不仅包括尊重、公平并诚实对待所有内外部合作伙伴，也包括推动人权、良好劳动标准和环境保护。管理者应预防任何不可接受的行为。

公司的声誉:

在很大程度上，公司的声誉由雇员行为以及每个雇员的表现和品行决定。单个雇员的非法和不当行为可能给公司造成严重损害。

因此，每个雇员的行为都应当维护和提升公司的良好声誉。

2. 反垄断法律

公司致力于根据公平竞争原则开展业务。其中包括严格遵守旨在保护竞争不受反竞争行为干扰的反垄断法律法规。

横向协议: 对于竞争对手或潜在竞争对手之间以预防或限制竞争为目标或结果的任何协议（横向协议）或协调行为，任何雇员不得签署或加入。因此，严格禁止:

- 与竞争对手签订旨在消除竞争、限制与供应商交易、分配客户、市场、地域或生产计划的协议，或
- 与竞争对手交流价格、产出、产能、销售额、竞标、利润、利润率、成本以及决定或影响公司竞争行为的其他因素，以鼓励竞争对手做出相应行为.

纵向协议: 在许多司法辖区（如欧盟和美国），尽管略有差异，但都禁止许多类型的纵向协议，即供应商和客户或专利持有者和被许可人之间的安排和协议。这些包括:

- 限制客户的设定转售价格的自由，
- 限制客户对商业伙伴设定供应条件的自由（如地理限制和与客户有关的限制），
- 特定的最惠客户条款，
- 特定的排他条款（如总需量条款）以及
- 不竞争协议。

许多情况下，此等限制允许与否，取决于限制的长度和强度，以及所涉公司的市场地位。因此，强烈建议雇员在参与任何此等纵向限制前寻求法律建议。

2. 反垄断法律 (ii)

滥用支配性市场地位: 如公司在特定市场具有支配性地位，雇员必须认识到，在欧盟和美国等许多司法辖区，尽管略有差异，都严格禁止滥用支配性市场地位。此等滥用包括例如:

- 无正当理由区别对待客户（禁止区别对待），
- 拒绝供应，
- 选择性供应，
- 强迫接受不当采购或销售价格和条件或
- 对需要的额外供应或服务提出无正当理由的捆绑安排。

支配性市场地位的定义及限制（其中仍可接受的特定行为），取决于具体案例的环境。因此，如果公司的地位可被视为支配性且相关行为在这一市场中发生，强烈建议雇员寻求法律建议。

合并和收购: 公司的任何合并或收购都可能需要相关反垄断当局的事先批准。因此，未得到 Befesa 法务部门的事先批准，公司不得收购其他公司的任何业务或股份，或与其他公司合并。

违规的后果: 违反反垄断法律可能不仅会使相关协议作废和失效，也可能导致高额罚金和损害索赔，危及公司的存续。因此，公司严格执行“零容忍”原则，并对违反反垄断法律的任何雇员坚决实行纪律制裁（最高包括因故解雇）。此外，雇员应认识到，他们可能会面临个人损害索赔和罚金，包括在不同司法辖区的监禁。

3. 反腐败规定

公司承诺遵守公平竞争原则。这包括公司承诺按照产品和服务的质量和价格竞争，但不向他人提供不当的优势或利益。

A) 向公务员提供和授予利益:

正如在大多数司法辖区反腐败法律所禁止的，任何雇员不得直接或间接向 **公务员** （或与 公务员 关系密切之人员）提供、承诺或授权：

- 支付 **款项** 或给予任何其他 **有价值的利益**，以影响官方行为或获得优势。

"**公务员**"定义广泛，包括

- ·任何政府机关（"政府机关"包括任何国家或地方政府机构；由政府拥有或控制的协会、企业或公司；超国家组织）的官员、雇员或代表，或以官方权力或代表之身份行事的任何人，
- ·政党中的官员或担任职务的个人，或政治职位的候选人，
- 为了或代表任何国家或公共机关行使公共职能或任务的个人.

在实践中，这可能包括（但不限于）文职人员、检察官、政党成员、公立大学雇员、法官、海关和移民官员、大使和使馆人员、执法人员

"利益"包括任何有价物，包括但不限于现金或现金等价物（如支票、贷款、债务延期偿付或免除）、不常见的个人折扣和价格减让、礼品、文化体育活动的邀请、恩惠、使用设施、材料或设备、饮料、餐食、交通、住宿、未来聘用承诺:

BEFESA

3. 反腐败规定 (ii)

疏通费：疏通费是一种非正式的付款（通常但未必一定是支付给公务员）以鼓励接受者或第三方履行现有义务或角色，或加快或避免履行他们本来有义务执行的例行任务。这可以是对履行例行任务的付款，如发放许可、执照或其他政府文件和处理政府文档（如签证和工作准令）。不得以任何方式支付疏通费，即便是额度不高、可能被期望或已成惯例。

B) 向公务员之外的人员提供利益:

任何雇员不得直接或间接向任何人员（如客户、供应商或其他商业伙伴，或其各自雇员、代表或与此等人员密切相关的人员）提供、承诺或授权给予任何利益，以诱导或回馈不当履行个人的相关职能，或如果此等利益可被解释为诱导或回馈不当履行个人的相关职能。

“相关职能”包括与企业/业务有关的任何职能或活动，在个人受雇过程中执行的任何活动，或公司或企业履行或代其履行的任何活动。

如果履行职能的个人违反了一个理性之人依照任何适用的善意、公正要求或信任地位可能对他/她的期望，则此等职能的履行就是“不当”。

现金和现金等价物；性或不道德利益: 禁止提供、承诺、给予或授权由现金或现金等价物（如支票、贷款、债务延期偿付或免除）构成的利益，或具有性或不道德性质的利益，不论其名义价值。

3. 反腐败规定 (iii)

通过第三方提供和给予利益: 雇员不得通过第三方（如代理人、顾问或其他业务合作伙伴），间接向公务员或商业业务合作伙伴提供或给予任何被禁止的利益。此外，如果环境表明第三方可能将金钱或价值（全部或部分）转移给公务员以影响官方行为或获得利益，或转移给商业业务伙伴作为对业务交易中不当优势的对价，则不允许向第三方提供任何金钱或有价物。

公司的第三方代表:

对于公司及其卓越声誉而言，公司第三方代表（如代理、经销商、顾问和类似人员）完全遵守相关反腐败规定至关重要。因此，负责与第三方代表沟通合作的雇员必须确保，相关代表会遵守公司的反腐败规定，或已实施并遵守类似规定。

C) 索取和接受利益:

任何雇员不得利用其职位要求、索取、接受、获得或被承诺获得任何个人利益。只有在遵守商业惯例、不会影响公司的卓越声誉和雇员的绝对廉洁时，才可接受此等利益。此等例外主要包括：偶尔接受象征性价值的礼物，或价值和频次合理的商务餐。

不得接受现金和现金等价物。

不符合规定的利益必须拒绝，如果不可能，必须立即上报给主管和公司合规官。如关于贿赂或腐败的当地法规比上述一般原则更严格，雇员必须遵守更为严格的规定。

4. 政治捐款、捐赠和赞助

政治捐款: 政治捐款指为支持政治目标的任何有价捐款。例子包括当地、地区或全国的政治筹资活动，向政党或政治职位候选人提供实物或服务，在工作时间内向雇员支付报酬以在政治职能部门工作，或出资承担政治活动费用。

Befesa不允许任何政治性捐款！

不得向任何雇员直接或间接施压，以做出个人政治贡献或参与支持某个政党或任何个人的政治候选资格。

捐赠：捐赠是向第三方的无对价（公司不收取偿付或任何有形物作为回报）的现金或实物自愿贡献，用于教育、科学、环境、文化或社会目的。

每项捐赠必须清晰记录。不得以确保对公司的不当竞争优势或不当意图为目的，不得向个人或营利组织做出。每项捐赠必须由公司首席执行官或代其行事之人员签署。

赞助：赞助活动为公司向第三方组织的活动提供的任何现金或实物贡献，作为回报，展示公司的徽标，宣传公司的品牌，在开幕或闭幕致辞中被提及，或在小组讨论中作为发言者参与，以及活动门票。

每项赞助必须基于赞助协议做出，协议须明确指明接受者、贡献总额、赞助的活动和作为回报的对价。每项赞助贡献必须由公司首席执行官或代其行事之人员签署。

5. 制裁、贸易管制条例和“被拒”贸易方

1 在经营中，所有雇员必须遵守国际制裁的限制。制裁或限制措施的形式为经济工具，旨在调整那些违反国际法或人权的其他国家的政策或活动。在欧盟，最重要的是欧盟理事会，其被授权采取制裁或限制措施，并常常实施联合国安理会的约束性决议。

在美国，最重要的是财政部（海外资产控制办公室）、商务部（产业与安全局）和国务院（国际安全与防扩散局，国防贸易管制局）。

2 实施的措施为强制性，影响构成相关组织的所有国家。以欧盟为例，此等措施对所有 28 个成员国具有强制性。

3 制裁包括冻结特定人员的资金和经济来源（通常是受措施影响之国家的领导者）、贸易禁运（石油）、限制进出口、禁止买卖特定产品、限制金融服务、资金和支付交易等。

4 尽管大体而言，制裁的目标是调整那些违反国际法或人权的其他国家的行为或活动，但贸易管制法律法规的主要目标是保护相关国家的安全利益，预防对各国和平共处的扰乱。因此，贸易管制法律法规特别限制或禁止武器和军需品的出口（包括再出口），包括与武器和军需品相关之商品、服务和技术的出口（包括所谓的军民两用品）。

BEFESA

5. 制裁、贸易管制条例和“被拒”贸易方 (ii)

5 在涉及制裁和贸易管制法律法规时，雇员必须遵守与“被拒”(“受限方”、“黑名单方”）贸易方的特定方（个人或公司）往来的限制。特别是涉及国际反恐时，某些个人和公司已被确认为“被拒”或“受限”，并被国家机构收录于不同名单。必须在与新商业伙伴达成交易前并定期检查相关方是否在任何此等名单中。

6 如不遵守与“被拒”或“受限”方往来的制裁、贸易管制法律法规和/或限制，可能导致对公司的严重处罚（包括公司被列入黑名单，从而使公共机构和许多公司不能与本公司开展业务)。此外，也包括个人的责任和监禁。

7 公司期望所有雇员均熟悉与各自业务相关的制裁、相关出口管制法律法规以及“被拒”或“受限”方的名单。如雇员对与面临或可能面临制裁的特定客户或供应商或国家开展业务存有疑问，应联系合规官寻求法律建议。

6. 利益冲突

每个雇员都有责任在商业上**忠于公司**，只为**公司最佳利益**而非潜在个人利益做出业务决定。

<u>避免利益冲突</u>: 每名雇员均必须避免任何利益冲突，以及甚至任何可能出现的利益冲突。如有（潜在）利益冲突，相关雇员必须立即告知主管和公司合规官，不得代表公司做出相关决策、参与决策过程或影响其他决策人员。

<u>与公司竞争</u>：在受雇期间，任何雇员不得从事与公司竞争的任何活动，或协助（通过受雇、咨询或其他方式）任何与本公司直接或间接竞争的任何公司或企业。

在受雇结束后，除非受合约后竞业禁止义务的约束，雇员可以与公司竞争或协助与本公司竞争的其他公司或企业，前提是不得使用本公司任何保密的专有知识/技术。

6. 利益冲突 (ii)

雇员在第三方的利益:

在客户、产品或服务供应商或公司其他商业伙伴直接或间接持有或获得利益的雇员，必须向其主管或公司合规官披露这一事实，前提是他/她直接或间接参与和相关客户、供应商或其他商业伙伴的任何交易，或该等利益使其对相关客户、供应商或其他商业伙伴产生任何影响.

此外，在竞争对手处持有或获得利益的雇员，必须向其主管和公司合规官及其顾问披露这一事实，前提是此等利益使其有机会对竞争对手公司的管理产生影响.

总体而言，持有竞争对手总资本超过 5% 的利益，即视为赋予雇员对管理产生影响的机会。

第三方中关系人的利益:

上述规则涉及雇员在客户、供应商、其他商业伙伴或竞争对手处持有或获得利益，如有与雇员密切相关（特别是配偶、兄弟姐妹、子女、父母）的个人持有或获得此等利益，则上述规定也类比适用。

7. 四眼原则

内部四眼原则：

原则上，所有协议（无论书面、电子还是其他形式）和所有声明，只要构成或（可能）导致公司的义务或责任或放弃公司的任何权利，都需要得到至少两名获正式授权之雇员的批准（“四眼原则”）。

代表公司的对外权利：

如果只有一名雇员面对第三人的声明会在法律上约束公司，则四眼原则也适用。这意味着：即便协议只需要一名雇员签名，以使协议对公司产生法律约束力（因为该雇员对外具有唯一代表权），公司内部规定要求，仍需要获正式授权的第二名雇员的签署或批准。

为尽可能避免代表公司的对外权利和内部四眼原则的分歧，雇员应在原则上只被授予共同代表公司的对外权力，除非有适当且书面记录的原因授予唯一代表权。

7. 四眼原则 (ii)

文件记录

至少两名雇员的批准必须得到妥善文件记录。

这可以在相关文件本身（如个人签署书面文件）或——特别是电子邮件的情况下——其他适当方式（如打印相关电子邮件、签署打印出的邮件并归档，或建立适当电子流程，以审核-证明的方式，确保交易得到至少两名获充分授权之雇员的批准）。

例外:

作为四眼原则的例外，在以下交易中，仅一名雇员的（个人或电子）签名即足够：

- 内部材料或半成品指令
- 内部服务指令
- 批准出借工具或其他设备
- 常规业务中的非相关行动、合同或交易

8. 资产（包括手机和电脑）的处理

以负责、勤勉的方式处理:

所有雇员都需要以负责、勤勉的方式处理资产，保护资产不受损失、第三方的盗窃、滥用和访问。

资产不仅包括房产和其他有形资产（如机器、工具、电脑、复印机、电话），也包括无形资产（如发明、专有知识、商业秘密、版权、专利和其他知识产权）。

从经营场地移除:

除非得到所有具体情况中相关主管的明确许可，且此等许可必须得到妥善记录，否则公司的任何资产不得从公司的经营场地移除.

电脑程序:

许多电脑程序被授权给公司，由雇员使用以开展业务。雇员不得制作此等程序的拷贝供个人使用，或（由于通常有限的许可数量）制作任何拷贝供公司使用，除非得到 IT 部门明确批准。电脑程序可能包含病毒或其他有害因素，可能会攻击甚至摧毁公司的 IT 系统。因此，任何雇员不得在公司的 IT 系统安装电脑程序或其他软件，除非IT部门已经事先明确批准。

9. 保密

公司的专有知识: 公司的商业和技术专有知识对公司的长期成功特别重要。因此，公司所有非公开的专有知识必须始终保密，防止第三方的未授权访问。

如在寻求公司商业利益的过程中，必须向第三方（例如，客户或合作伙伴）披露公司的保密专有知识，则必须确保接收方也遵守相应的保密义务。

第三方的专有知识: 第三方（例如客户、供应商、代理商、顾问）的保密信息之前经常会被披露或目前可提供给公司及其雇员。所有雇员都有义务按照对公司自身保密信息同样的标准，对此等信息保密.

10. 数据安全和个人数据保护

总则: 对于业务经营而言，公司依赖于电子数据处理系统和全球电子数据的交换。此等系统和交换的风险包括 (i) 第三方未授权访问公司的数据，并通过使用、修改或毁灭数据对公司造成损害，和 (ii) 个人数据被误用，侵犯个人隐私.

IT 部门负责数据安全，必须确保 (i) 每个雇员只能访问那些他/她确实需要用以履行职责的数据，(ii) 访问得到适当技术措施的限制，和 (iii) 访问限制得到定期控制和审核.

数据保护和隐私法律: 许多司法辖区（如欧盟及其成员国）采取严格法律法规保护个人数据和个人隐私。

"个人数据"包括与个人相关的所有数据（如姓名、地址、电话号码、出生日期、薪水、种族、宗教等），无论此等个人是雇员、客户还是任何其他人。所有雇员都应当熟悉并遵守相关数据保护和隐私法律法规。

11. 内幕信息

指任何 **具体信息**, 该信息 **尚未公开**，并且**与公司相关**. **如果**该信息**被公开**， 可能会对**证券价格**产生**重大影响**。

雇员可能获知所谓的内幕信息。内幕信息是以下具体信息 (i) 未公开，(ii) 与公司 或任何其他证券（已在股市或有组织证券市场交易）发行者相关，(iii) 如果公开，可能会对相应证券的价格产生重大影响。此等内幕信息可能是关于：重大并购、资产剥离、预期外的财务结果、新的大客户、有价值的研究结果、重大诉讼等。

除非内幕信息已公开，否则掌握此等信息的雇员不得,

- 向任何第三方披露任何内幕信息
- 交易相关公司证券或价格取决于这些证券的任何金融工具（如期权），或
- 建议或诱导他人交易证券或金融工具。

12. 沟通

适当的对外和对内沟通对于公司成功至关重要。在沟通过程中，每个雇员均将被视为公司的代表和使者。必须始终注意保持专业、谨慎的沟通。

在外部（如与客户、供应商）沟通中，不得泄露公司的商业预期、商业或财务数据，除非公司已正式发布相关预期和数据。

与媒体（出版社、电台、电视台）的所有沟通仅可通过公司传播部进行。因此，所有雇员须将来自媒体的任何询问转交至传讯部经理。

向银行的所有沟通只能由公司财务部进行。因此，所有雇员须将来自银行或其他投资者的任何询问转交至财务部。

在发送电子邮件信息时，所有雇员都应当像发送正式信件一样谨慎。由于很容易发错地址，因此在发出信息前必须始终检查收件人的身份。必须记住，电子邮件很容易在发件人不知情的情况下转发给其他收件人，在密友看来幽默的内容可能会让其他人感到冒犯。

此外，也必须记住，如有传讯和证据开示要求，电子信息可能会被要求披露，一般而言，任何删除的电子信息都可以被恢复。

BEFESA

13. 记录与财务信息

账簿与记录:

创建或对公司账簿和记录负责的所有雇员必须确保:

- 账簿和记录完整、准确并公允地反映公司的每笔交易、支出、资产或负债
- 账簿和记录不包含任何错误、误导性或其他虚假条目
- 所有条目及时创建
- 条目符合所有相关会计准则和标准
- 账簿和记录符合所有相关法律、法规和会计标准

未入账或未披露的资金:

任何雇员不得建立或维持公司的未入账或未披露资金或资产。

财务数据之披露：

不可与任何第三方讨论公司财务数据（如销售额、税息折旧及摊销前利润、税前利润、收益或亏损）或将其披露给任何第三方，除非财务部已正式发布相关数据。

14. 支付款项的基本规则

支付方式:

为确保透明，应尽可能由公司或代表公司通过银行电汇支付款项；尽可能避免现金支付。

现金付款:

I如果无法避免现金付款，雇员必须记录相关款项以及详细说明付款者和批准现金付款人员的姓名、收款者的姓名和地址、支付的金额、日期和用途。

文件必须立即转交公司的财务部门必须立即将转交给。

只对交易方付款:

所有款项必须直接支付给交易方.

雇员不可以特殊名称或向任何代号账户或第三方账户存入款项（即便业务合作伙伴如此要求）。

支付给本人

任何雇员不得支付、批准或影响公司的任何款项，以向他/她本人或任何相关人员付款。

BEFESA

15. 反洗钱

公司致力于和声誉良好的客户以及合法经营、资金来源正当的商业伙伴开展业务.

因此，所有雇员必须严格遵守相关反洗钱法律，以及公司旨在查明和阻止可疑付款的内部流程.

所有雇员必须向合规官报告客户或其他（潜在）商业伙伴的任何可疑行为，并遵守适用于现金付款和交易付款的会计、记录和财务报告要求.

16. 人权、就业与工作安全

人权: 公司尊重和支持保护国际公认的人权，与联合国《世界人权宣言》保持一致。

国际劳工组织（ILO): 我们的企业制度和流程遵守所有适用的国家法律，并符合国际劳工组织的核心劳工原则，包括结社和集体谈判自由、杜绝歧视、以及消除工作场所的强迫劳动和童工。

结社自由: 公司承认和推动劳动者在现行法律和法令范围内的结社自由和集体谈判权。公司确保不会区别对待工会代表.

16. 人权、就业与工作安全 (ii)

童工: 公司支持消除童工剥削。公司只雇佣年满 15 岁的劳动者，如有关国家年龄限制更高，则遵守更高的限制。如果在执行工作的国家法定最低年龄为 14 岁，公司可接受最低 14 岁的劳动者并作为例外。

公司承诺遵守有关准予就业最低年龄公约（国际劳工组织第 138 号公约），以及关于禁止和立即行动消除最有害的童工形式公约（国际劳工组织第 182 号公约）。如果关于童工的国家法规更加严格，则以此等国家法规为准。

歧视: 公司遵守相关国家关于平等就业机会的所有法规，不容忍对雇员的任何非法区别对待，除非国家法律明确规定根据具体标准选择。公司根据资质和表现来招聘、晋升雇员及提供报酬。

报酬: 公司遵守“同工同酬”原则。

工作安全：公司致力于提供安全、健康的工作环境。所有雇员必须始终注意工作安全，在执行任务时保护工作场所雇员的健康和安全。管理层有责任实施最有效的事故预防措施，确保工作环境遵守健康设计的要求，并注意使所有雇员接受安全问题的充分培训。

BEFESA

16. 人权、就业与工作安全 (iii)

人口贩卖: 公司坚决反对一切形式的人口贩卖，并承诺采取一切必要措施防止人口贩卖。

公平雇佣机会: 公司遵守相关国家关于平等就业机会的所有法规，不容忍对雇员的任何非法区别对待，除非国家法律明确规定根据具体标准选择。公司根据资质和表现来招聘、晋升雇员及提供报酬。

强迫劳动: 公司不容忍任何形式的强迫或强制劳动，包括所有形式的现代奴役。

滥用行为和骚扰: 尊重他人是公司文化的基础。因此，每个雇员都必须努力确保工作环境中相互尊重，消除任何滥用行为或骚扰。严格禁止任何雇员或商业伙伴的任何骚扰以及任何冒犯行为，无论是性方面还是其他针对个人的。

投诉: 如雇员认为自己已经或正在面临非法歧视、虐待为或骚扰，应立即告知相关主管、合规官或人力资源部，或使用章节 20 中所述的举报渠道。如调查证实歧视、滥用行为或骚扰，将立刻采取纠正措施。善意投诉的雇员不会因此遭到谴责或不利对待。

17. 产品安全

对公司及长期成功至关重要的就是公司的产品安全。因此，负责开发、营销和/或销售产品的雇员必须确保:

- 在推广和销售任何新产品前，已全面调查过新产品对人的安全与健康以及环境的潜在影响，并记录调查的结果
- 只有确认当使用者根据用途或以可预见的方式使用产品时，不会损害人的安全与健康，也不会对环境造成不可避免的负面影响，才可以进行新产品的市场推广
- 公司的所有产品将根据有关其安全、健康和环境影响的任何新结论得到持续监控

18. 环境保护

环境和自然资源保护是公司的重要任务. 公司努力使经营对环境安全，并不断改善环境绩效。

所有雇员必须熟悉并严格遵守所有环境法律法规，并以自身行为促进环境和自然资源保护的目标，而不局限于当前法律的要求。

19. 在商业伙伴中推广最佳商业实践

公司将与其供应商和服务商沟通此《行为准则》的基本原则。特别是，公司将尽可能在供应商和服务商中宣传并要求他们遵守

- 所有相关法律法规（特别是关于反垄断法律法规和反腐败/反贿赂法律法规相关的基本原则）
- 联合国《世界人权宣言》中的原则
- ILO《关于工作中基本原则和权利的宣言》的原则（特别是推动平等机会和公平对待雇员，不论肤色、种族、国籍、残疾、性或性取向、政治或宗教信念、年龄，拒绝任何形式的被禁止童工和强迫劳工）
- 对雇员健康和安全的责任，
- 环境保护的原则.

此外，公司将建议供应商和服务商也相应号召他们的供应商和服务商遵守和推广此等原则。

在选择供应商和服务商时，公司将考虑相关供应商和服务商严格遵守此等原则的承诺程度。

20. 疑问；报告违规行为；制裁

疑问: 如雇员对《行为准则》或相关法律法规有疑问，或无法确定在具体情况下如何行动，应联系其主管或合规官。如雇员不确定行为是否合法或符合《行为准则》，应采取这一原则：先询问，再行动。

保护举报雇员: 举报其知晓或有合理理由相信发生之违规行为的雇员不得由于举报而被谴责或不利对待。

经要求，做出举报之雇员的身份将保密，除非法律另有要求。

制裁: 违反《行为准则》或公司任何其他指南的行为将遭到惩戒.

报告违规行为 :

如知晓或有合理理由相信存在违反任何法律法规、本《行为准则》或任何其他内部指南的行为发生，应报告给相关主管和公司合规官。报告无需考虑对违规行为负有责任之人员的职位。所有此等举报将立即调查。如有必要将采取纠正措施。

请点击这个链接 **www.bkms-system.net/Befesa** 进入百菲萨举报通道进行举报。此外，在设有免费热线的国家，可拨打此热线电话进行举报，如果需要，亦可匿名举报。