

Röchling

可靠
公平
守法

行为准则

2022 年 5 月

前言

劳士领是一个家族企业,它要求自己对于所有的商业伙伴以及员工是一个可靠的,公平的,并且遵守法律法规,遵守合同的合作伙伴。

我们以这样的要求来督促自己,也乐于被外界监督。

鉴于此,劳士领行为准则针对工作中涉及的各个方面提出了具体的行为要求,并确定了在某些情况下不可违背的最低要求。

本行为准则无法覆盖所有的具体情况。它更多的是描述了我们在进行所有活动时应该把握的一个度。

我们中的每个人都有责任在工作中成为一个可靠的,公平的,守法的合作伙伴。这个责任是别人不能代为承担的。

董事会期望劳士领集团每一个员工,特别是管理层员工,严格遵守本行为准则。

董事会

目录

1. 引言	6
2. 原则	8
2.1 行事守法	8
2.2 管理层的榜样作用	8
3. 如何对待商业伙伴及第三方	9
3.1 反垄断法及竞争法	9
3.2 贪污	10
3.3 礼品及招待	10
3.4 咨询和服务合同	11
3.5 供应商及客户关系	11
4. 人权, 劳动及社会标准	12
4.1 人权	12
4.2 歧视	12
4.3 机会均等	13
4.4 强迫劳动	13
4.5 薪水与报酬	13
4.6 工作条件	13
4.7 培训	14
4.8 结社自由	14
5. 环境保护, 健康及安全	15
5.1 环境	15
5.2 劳动安全及健康保护	16
6. 利益冲突	17
7. 保密	18
8. 数据保护及数据安全	19
9. 公司财产	20
10. 洗钱	21
11. 贸易控制法	22
12. 内幕信息	23
13. 疑问, 对过失行为的报告	24
14. 劳动纪律	25

1. 引言

创立于1822年的劳士领集团至今已发展成为塑料加工领域一个国际领先的,由各个跨国的中等企业组成的集团。开创,卓越和可靠是我们的企业价值观,并且也是劳士领衡量自身的标准。

作为一个家族企业,我们特别看重的是对内对外恪守法律的基本原则。行事恪守法律,与员工保持紧密联系,是我们企业在商业活动中的本质性的标志。

本行为准则适用于劳士领集团遍布全球的全体员工。它陈述了我们在遵守法律法规,自愿提出的义务,内部规定,道德标准等方面的态度。我们不容置疑的原则是:力求凭借我们的品牌理念在竞争中取胜,并树立开创、卓越、可靠的企业形象。借此,我们不仅能够为客户争取利益,也将长期确保我们企业的成功业绩。劳士领在商业活动中不通过任何违法的或者违背道德的行为谋利。任何人采取或容忍了违法或违背道德的措施,即是严重损害了劳士领集团的利益,必须立即承担一切后果。

各公司总经理或董事会个人负责向所有员工宣讲本行为准则,遵守规范,并负责获取相关的组织机构方面的规定。

此外我们也希望每一个员工都遵守本行为准则,并且积极推动提倡准则中提到的理念及原则。

本行为准则适用于劳士领欧洲股份两合公司直接或间接参股50%以上,或者从事工业管理(“劳士领集团”)的国内外各公司。若公司所在国家的法律较本行为准则的规定更为严格,那么我们采用这些更为严格的法规。

劳士领集团支持并且鼓励我们的商业伙伴在自己的企业政策中考虑或运用我们双方达成一致的原则理念。我们坚信,这是未来保持良好商业关系的有利基础。

2. 原则

我们恪守法律

2.1 行事守法

劳士领集团的所有行为及措施都奉行“严格的合法性”原则。每一个员工都有义务去遵循有效的法律，每一个上级都必须保证他的员工履行这个义务。严格禁止诱使第三方采取违法行为，或蓄意参与这样的行为。

2.2 管理层的榜样作用

董事会和管理层在实施本行为准则的过程中特别起到榜样的作用。他们必须深刻体会这些理念，做好榜样，并且坚持对不符合行为准则的行为采取措施。

3. 如何对待商业伙伴及第三方

我们追求公平的竞争, 并且严格遵守法律规定的竞争规则。

我们谴责一切形式的贿赂和贪污。

3.1 反垄断法及竞争法

追求公平的竞争符合我们企业的政策。因此我们希望所有的员工严格遵守有效的反垄断法及竞争法。

禁止与竞争对手以阻止或限制竞争为目的进行协商或约定操作方式。特别是关于区域或者客户划分, 价格及价格要素, 供货关系及条件, 产能或报价情况的协商或信息交换。被禁止的不仅是书面的协议, 还包括口头的协商, 及会造成互相约定的单方面的解释。

即便是与供应商或者客户的约定也可能是反垄断法所禁止的。特别是限制客户确定其商业伙伴的价格或供货条件的自由, 以及 独家经营, 独家供货, 禁止竞争。

如果劳士领集团的某个企业在市场占据主导地位, 不能让这样的市场地位被滥用。

劳士领不诋毁竞争对手, 客户, 供应商, 商业伙伴, 及其产品和服务。

供应商和商业伙伴均需根据客观的因素进行选择。

如果某位员工就反垄断法的可行性产生怀疑, 应向其上级汇报。有条件也可以咨询律师。

3.2 贪污

禁止以任何形式对公务员或者在商业活动中行贿, 受贿或获得不当利益。任何员工不得在工作活动中收取、提出或给予金钱贿赂, 或其他形式的贿赂。在公务员执行公务过程中, 不得向其提出、承诺或给予任何形式的包括对第三方的利益。

3.3 礼品及招待

如果因推进商业关系, 展示产品或服务进行招待活动或采取促销措施, 这种情况下提供的礼品是被允许的, 前提是符合商业惯例。这些给商业伙伴, 竞争对手或其他第三方的实物礼品, 招待, 以及个人的恩惠只能在符合一般的商业常规的条件下才可以被提出。这些礼品或招待必须符合商业惯例, 价值不能高出常规很多, 不能超出参与人员的生活水准, 不能以通过不正派的方式或通过规避法规的方式影响商业决定为目的。

相应的, 商业伙伴、竞争对手或其他第三方提供的礼品, 只能在这些礼品符合商业惯例, 符合场合, 有合理原因的情况下才可以被接受。并且这些招待, 实物礼品, 个人的恩惠不能影响公司的决定。

提供给第三方, 或者来自第三方的礼品的价值不能超过700元人民币, 此外要符合引言中提到的更为严格的规定。严格禁止给予或收受货币礼品。

基本原则是: 员工不得接受或提供任何可能造成不良影响的利益。

如果员工被客户或供应商以不适当的方式影响, 或者员工以不适当的方式去影响客户或供应商, 将承担处罚责任, 并承担可能造成的刑事后果。

3.4 咨询和服务合同

缔结咨询和服务合同的前提是：提供服务的个人或单位就具体的订单事项具备必要的资质，该订单完全出自劳士领集团企业的利益需要，并且不违背本行为准则的目的。在这类咨询和服务合同中涉及的佣金，报酬只能在与所提供的工作相符，合理的情况下才能得到支付。如果某项服务被认为是以支付部分或全部贿赂金额为目的的，合同将不允许被订立。

3.5 供应商及客户关系

与客户及供应商约定的协议应该完整、清楚，并且应与后续的变更，补充一起进行书面的记录。所有的员工必须严格遵守公司内部的规定，比如双重控制（四眼原则），以及执行与审核功能的分离原则。必须通过竞争的原则选择供应商，对比其价格，质量，服务，及报价产品或服务的适合度。

4. 人权，劳动及社会标准

我们尊重国际社会承认的人权，劳动及社会标准。

我们希望通过以下的规定保证所有的员工在处理劳动及社会标准相关事务时符合国际社会承认的人权标准。

4.1 人权

劳士领集团坚决提倡并支持国际社会承认的人权。

4.2 歧视

只要国家法规没有严格规定必须按照某些因素进行筛选，劳士领集团承诺，在雇佣过程中保证机会均等，并拒绝一切歧视行为。不允许因性别，种族，肤色，残疾，出身，宗教，年龄，或者性取向的不同而有区别的对待员工。

4.3 机会均等

机会均等是基本原则。劳士领不仅是在员工之间, 而且也在管理层之间明确的反对歧视和排斥, 提倡融合与宽容。员工与管理层之间应该相互尊重, 相互理解, 相互信任, 共同达到公司的目标。

4.4 强迫劳动

劳士领拒绝任何形式的强迫劳动。禁止使用童工。最低工作年龄依据各个国家的法律规定或劳资协定来确定, 并且不能低于《国际劳工组织第138号公约》(ILO 公约) 规定的最低工作年龄。

4.5 薪水与报酬

所有的员工均有权得到合理的报酬。薪水, 报酬及其他福利(社保, 带薪年假及其他)的计算需符合公平的原则, 并且至少达到各个国家法律规定的标准或国家行业水平。

4.6 工作条件

劳士领遵循各个国家关于用工时间及带薪年假的规定和协议。用工时间, 包括加班时间不得长期超出所在国家现有法律法规规定的标准。

4.7 培训

员工的能力和知识对于全球劳士领各个公司的发展具有非常重要的意义。因此劳士领积极推动对员工的培训措施, 扩展员工岗位所需的职业和专业方面的知识技能。培训及继续培训对于推动企业发展具有特殊的意义。

4.8 结社自由

员工有权自由选择成立或加入工会。劳士领允许工会或公司其他代表员工利益的社团的成立, 并给予支持, 但这些社团的存在不能违背国家法律法规。劳士领接受在符合国家法规前提下, 经集体谈判产生的涉及劳士领的谈判结果。

在考虑到双方利益的前提下, 劳士领与员工, 以及代表员工利益的工会或其他公司社团坦诚合作, 并贯彻具建设性、合作性的冲突处理规则。我们追求一种公平的, 劳士领集团经济利益与员工利益的平衡。

5. 环境保护，健康及安全

我们保护环境并且坚持可持续发展的经营理念。

我们在劳动保护, 健康保护, 劳动安全方面设定高标准。

5.1 环境

劳士领提供的产品和服务在未来都应是有益于环境的。保护环境, 以及改善居住和环境条件都是劳士领的企业目标。实践中我们会与当地的研究机构合作, 以达到各地要求的国际、或欧洲, 国家环境标准。

在最初进行产品和工艺规划时就应从源头上避免或最小化对环境可能造成的负荷。可持续性发展是我们发展的一个重点。环境保护的中心主题是有效的利用资源。为了找到可改善的因素, 我们需要分析原材料和能源的流向, 并且采取措施降低能源消耗和排放。这些应该在进行新的生产机器的设计时就要考虑了。在进行生产工艺规划时要同时考虑怎样避免产生垃圾, 怎样提高物品再利用率。其中包括使用最新的技术, 对废水的回收及处理, 生产再循环材料的充分利用, 以及避免产生垃圾, 垃圾分类管理。通过信息传递及培训让员工具备明确的环境意识。

5.2 劳动安全及健康保护

劳动保护, 健康保护以及劳动安全享有最优先权。劳士领根据国家法规保证员工工作地点的劳动安全及健康保障, 并且支持对劳动环境的持续改善。

劳士领作为企业在安排工作岗位时要确保, 员工在工作时是安全的, 不会发生事故。在规划生产线, 或设计符合人体工程学的工作岗位时, 就需要采取措施防止工伤事故。需持续的监控操作流程中可能造成的对员工的危险因素。安全负责人需要与管理层以及员工一起制定避免潜在工伤事故的政策。并且需要通过持续不断的改进来成功降低工伤事故的数量, 比如通过机器设备的变更, 重新设定运输路线, 优化光线, 改善标记标识, 员工培训。

6. 利益冲突

我们致力于推进劳士领集团的业务。

每个员工均有义务, 在做任何商务决定的时候都要考虑公司的最佳利益。因此需要注意, 个人利益不能与公司利益发生冲突。个人利益或关系任何时候都不能影响与工作相关的活动。要避免任何形式的利益冲突。如果产生疑虑, 需要立即通知上级领导。

因此员工只能在事先取得上级领导的同意后才能在自己或亲戚参股的场所代表公司。

对竞争对手, 供应商或顾客所在公司的实质性经济参股(高于百分之三)需要取得上级领导的同意。

在供应商或客户公司的兼职也只能在提前取得上级领导专门的同意后才被允许。

7. 保密

我们保护公司的机密信息, 并且尊重别人的机密信息。

公司的机密信息必须得到保护。要避免未授权的第三方得到机密信息。
公司内部也要注意, 只有工作任务需要的员工才可以得到机密信息。

在工作合同结束后这项义务仍然有效。

8. 数据保护及数据安全

我们尊重别人的数据保护并且保护本企业的数据。

劳士领只有在目的确定, 明确, 合法, 并且严格遵守相关规定的情况下才搜集, 处理, 使用与个人相关的数据。

公司内部信息必须得到保护, 避免泄露, 被操纵, 未授权人员的毁灭, 间谍活动, 破坏, 被动的更改或被动的损失。

所有员工均有义务保护并积极推进信息及信息系统的安全, 及工作中接触的信息网络、网络服务安全。

9. 公司财产

我们坚守诚信, 我们尊重公司的财产和资产。

每个员工都有义务对公司财产负责。若无相关上级领导的特别批准, 不得为了个人目的使用公司的设施或物品, 或者将其搬离公司。

保护公司财产, 避免其损失, 损坏, 遭盗窃, 遭滥用, 及未经允许的使用。员工需爱护公司提供的工作所需的工具。

公司的非物质财产也属于公司财产, 比如公司的专有知识, 知识产权, 版权受到保护的著作, 员工的创意及知识。

10. 洗钱

我们仅会选择正规的商业伙伴合作。

洗钱是把非法所得金钱或财产混入合法的财务及金融系统。洗钱在欧盟成员国以及许多其他国家（例如美国, 中国）均为刑事犯罪行为。

任何员工都不得独自或与第三方一起采取或容忍任何违反国家反洗钱法的行为。

11. 贸易控制法

我们遵守国内国际关于货物或服务进出口的相关法律。

大部分国家都会有关于控制国际贸易的相关法律。这些法律监控跨国物品、服务及技术交换。不同的国家或国际贸易控制法规对物品及服务的进出口进行限制或禁止。不仅是限制产品的类别，也包括产地或指定国家，有时候是对客户身份（禁运）的限制。

所有员工均有义务遵守相关的贸易控制法规，例如海关及出口控法。

12. 内幕信息

我们遵守关于内幕信息的相关法律法规

内幕信息是投资者认定会在本质上影响其投资决定的未对外公开的所有信息。劳士领禁止利用内幕信息买卖证券，或利用内幕信息建议他人买卖证券。

内幕信息必须严格保密。不得将内幕信息告知第三方，其中包括可打开存储内幕信息电子文档的密码。只有在接收者为完成工作任务必须使用内幕信息，并且保证严格保密的前提下，方可将内幕信息提供给员工或外部顾问。

13. 疑问，对过失行为的报告

有关行为准则的问题可以直接向本公司的管理层、劳士领集团执行董事会、合规部或 Röchling SE & Co. KG 的法务部提出。。

我们鼓励广大员工，在发现违反法律、公司内部规定，或者本《行为准则》的情形时，积极向我们举报。为了确保问题得到快速、有效的解决，通常最高效的举报方式是，将有关情况向公司内部的对口联系人反映。

一旦您怀疑、或已知晓存在违规行为，可联系 Röchling SE & Co. KG 的合规部或法务部，或者您的上级。在国家规定允许的情况下，相关信息也可以匿名提供。我们会对所有信息进行调查和分析，并在必要时采取措施。我们将采取一切必要及可能的步骤，来做好举报内容的保密工作。对于善意举报，举报人无需担心遭受打击报复。

联系方式：

Röchling SE & Co. KG

合规部 (或者法务部)

Richard-Wagner-Str. 9

68165 曼海姆

德国

电话 +49 (0)621 4402-255 (合规)

电话 +49 (0)621 4402-240 (法务)

compliance@roechling.com

14. 劳动纪律

本人, 作为劳士领中国公司的员工, 已仔细阅读本行为准则, 已给予机会就该行为准则发表意见和观点。我知晓并理解, 本行为准则构成公司劳动纪律的一部分, 我承诺遵守这些行为准则。

员工签字

日期:

Röchling SE & Co. KG
Special Communications
Richard-Wagner-Str. 9
68165 曼海姆
德国
电话: +49 621 4402-0
info@roechling.com
www.roechling.com