

会是无礼的。而且必须记住，在传唤或证据开示要求中可能会要求披露电子信息，而且，所有被删除的电子信息一般都是可以恢复的。

对公共媒体(报纸、广播电台、电视台)的所有沟通都必须通过 **Seves** 集团或相关业务单位的沟通部/沟通经理进行或经过后者的批准。因此，所有员工都必须把公共媒体提出的问题转交给沟通部/沟通经理。

对银行及其他投资者的所有沟通都只能由财务部进行。因此，所有员工都必须把银行或其他投资者提出的问题转交给财务部。

11. 诚信、记录和财务信息

一般:**Seves** 要求所有员工绝对诚信，将不容忍任何欺诈行为 - 无论是对公司或其员工还是对任何客户、供应商或其他商业合作伙伴、银行和财务资源提供者、或公共机构。

账簿和记录:所有创建或负责 **Seves** 账簿和记录(包括纸质的和电子的)的员工都必须确保:

- 账簿和记录是完整、准确的，并公允地反映了相关 **Seves** 公司的各项交易、支出、资产或债务，
- 账簿和记录中没有任何虚假、误导性或其他伪造项目，
- 及时创建所有项目，
- 项目符合所有适用会计准则和标准，
- 按照适用的法律法规和会计标准保管和保存所有账簿和记录，
- 不对账簿和记录进行任何修改，或者修改是可以追溯的。

Seves 财务部发布的会计指南中提供了更详细规定。

为了确保恰当保持和保存账簿和记录，**Seves** 将不时进行财务审计。

无记录或保密的基金:任何员工不得建立或保有任何无记录或保密的 **Seves** 基金或资产。

财务数据披露:除了相关数据已经由财务部正式发布或者 **Seves** 集团 CFO 已经批准所述讨论或披露的情况外，不得与任何第三方讨论或向其披露 **Seves** 的财务数据(例如销售、EBITDA (税息折旧及摊销前利润)、EBIT (息税前利润)、利润或损失)。

12. 基本付款规定

恰当凭据:Seves 支付的或为其支付的所有付款都必须依据清晰说明了付款理由以及付款到期日的恰当凭据（书面的或电子的）进行。

4 目原则:Seves 支付的或为其支付的所有付款都必须由至少两个被授权人批准。员工费用报销(例如差旅费)必须由主管上级批准。

付款方法:为了确保透明，Seves 支付的或为其支付的所有付款都必须尽可能通过电汇或支票进行；尽可能避免现金付款，只能用于零星支出(例如商务餐费、出租车费、邮资)。

现金付款:当无法避免现金付款时，员工必须填写付款凭证，列明现金付款的付款人姓名和批准人姓名、收款人姓名和地址、金额、日期和付款用途。必须立即把凭证提交给财务部。

付款只能支付给受益人:所有付款都必须直接支付给收款方。收款方的银行账户必须指定相关受益人的名称。任何员工不得向任何数字账户或第三方账户汇款(即使收款方要求如此)。即使付款时直接支付给受益人的，也只能支付到该受益人所在或经营所在国家的账户。所有例外情况都需要 Seves 集团 CFO 的事先批准。

对自己的付款:任何员工不得进行、批准或影响对其自己或其任何关系人的任何 Seves 付款（例如差旅费报销）。

13. 洗钱

Seves 承诺只与声誉良好、合法经营、资金来自合法渠道的的供应商、客户及其他商业合作伙伴做生意。因此，所有员工都必须严格遵守适用的反洗钱法律和用来检查和阻止可疑付款的公司内部规程。对于客户和其他人员付给 Seves 的所有大额现金付款以及来自第三方账户或相关方在“危险”国家的账户的所有付款，必须在审核相关方的身份和诚信后才能接收。

所有员工在怀疑供应商、客户或其他（潜在）商业合作伙伴存在洗钱行为时，必须向首席合规官报告。不得把这种怀疑告知被怀疑的人。

14. 人权和雇佣

人权:Seves 尊重和支持联合国世界人权宣言在国际上宣告的人权的保护。

国际劳工组织(ILO):Seves 支持《ILO 工作中的基本原则和权利宣言》规定的原则。公司支持 ILO 的国际劳工与社会标准制定与执行工作，在以人格尊严为核心要求的条件下创造就业，以对抗贫穷。

尊重个人:在经营活动中，Seves 承认所有人都有权得到尊严和尊重，有权在没有骚扰、身体或言语虐待、威胁和恐吓的环境中工作。

结社自由:Seves 在适用法律法规的限度内承认并支持劳动者的结社自由和集体谈判权利。Seves 保证不歧视工会代表。

强迫劳动:Seves 不容忍任何形式的强迫劳动。

童工:Seves 支持消除剥削童工。公司只雇佣年龄满 15 岁的劳动者，如果所在国家适用更高年龄，则遵守该更高年龄限制。仅在例外情况下，当工作所在国家的法定最低年龄为 14 岁时，Seves 接受最低 14 岁年龄。Seves 承诺遵守关于最低雇佣年龄的公约(国际劳工组织第 138 号公约)以及关于禁止雇佣童工和立即行动来消除最恶劣形式的童工的公约(国际劳工组织第 182 号公约)。如果关于童工的国家法规规定了更严格措施，则这些措施优先适用。

工作时间:按照适用的本地法规，不得要求劳动者超时工作或在未得到充足休息时间的情情况下工作。

报酬:Seves 遵守所有关于劳动报酬的本地法规，包括关于病假期间报酬的法规以及最低工资法规。公司遵循“同工同酬”的原则。

同等就业机会:Seves 遵守相关国家内关于同等就业机会的所有法规，除了国家法律明确规定按照特别标准进行选择的情况外，不容忍对员工的任何非法歧视对待。Seves 根据资质和绩效雇佣、酬劳和晋升员工。

歧视:在适用法律法规的范围内，Seves 承诺反对所有形式的歧视。其中包括，任何员工不得以人种背景、文化、宗教、年龄、残疾、种族、性别或性取向为由歧视任何其他员工或商业合作伙伴。

虐待行为和骚扰:尊重他人是 **Seves** 的基本文化。因此，所有员工必须努力确保一个尊重人、没有任何虐待行为或骚扰的工作环境。严禁对任何员工或商业合作伙伴的任何骚扰及任何无礼行为（无论是涉及性的还是个人的）。

投诉:认为自己已经受到或正在遭受非法歧视、虐待行为或骚扰的员工应立即把情况汇报给其主管上级、人力资源部或首席合规官。所有此类投诉将得到及时调查。如果调查证实了歧视、虐待行为或骚扰，**Seves** 将立即采取纠正措施。对于真诚投诉的员工，不得因其投诉而给予斥责或不友好对待。

15. 健康与安全

健康与安全承诺:**Seves** 承诺为其所有员工提供安全、健康的工作环境，并积极持续改善工作环境。同样，**Seves** 还承诺确保其经营活动不为邻居带来任何健康与安全风险，并努力永久性降低对邻居的所有潜在健康与安全影响。

基本措施:**Seves** 的所有工厂和办公室都必须实施恰当的急救、消防和员工逃生措施，并定期检查和培训。必须保持充分的安全培训记录。

体检:按照相关法规的要求，**Seves** 为其工作涉及某些健康危险的员工提供体检。

员工的上岗说明和定期培训:上级主管负责为所有接受新工作或进入新工作场所新员工说明所述工作或工作场所涉及的特别风险，并提供定期健康与安全培训。必须记录上岗说明和定期培训。

安全装备:**Seves** 提供所有必要安全装备。

关注健康与安全问题:**Seves** 要求员工持续关注健康与安全问题，并在工作中保护自己的健康与安全以及其他员工和 **Seves** 邻居的健康与安全。

工作事故:预防为主 - 因此，工厂和办公室经理负责实施可能的最佳事故预防措施。必须记录、监视和分析所有工作事故，并实施恰当纠正与预防措施。

报告:（至少）每季度向 **Seves** 集团高级管理层提交所有相关事故和健康与安全问题总结报告 - 并提供情况改善建议。发生死亡事故和严重人身伤害事故时，必须立即向 **Seves** 集团高级管理层汇报。将在另外单独的政策中进行详细规定。

16. 产品安全和质量

提供安全、优质的 Seves 产品对 Seves 及其长期成功至关重要。因此，负责产品开发、营销和/或销售的员工必须确保：

- 在所有产品的设计、开发和营销中考虑到产品安全法规要求，
- 在营销和销售任何新产品之前，必须全面调查新产品对人员健康与安全以及环境的可能影响，并记录结果，
- 必须确认在按照其用途或通过可预见的方式使用时新产品不会危害人员安全与健康、并且对环境没有可避免的重大影响后，才能进行销售，
- 所销售的所有产品都将提供清晰的使用说明，并避免或最大程度降低使用中的潜在风险，
- 将持续监视所有产品在安全、健康和环境影响方面以及在安全、健康和环境要求符合性方面的新结果，
- 将持续监视所有产品的质量和可能的质量改善。

17. 环境保护

Seves 致力于成为公认的对环境负责的公司，在经营活动中将尊重环境。环境保护和自然资源保护在 Seves 是高优先级事项。Seves 在经营活动中严格遵守所有环境法律法规。公司致力于采用对环境安全的方式经营，并持续改进环境绩效。

所有员工必须熟知并严格遵守所有环境法律法规。员工必须通过自己的行为帮助实现超越当前法规要求的环境保护和自然资源节约目标。Seves 在环境保护方面提供了必要的培训资源。

Seves 监控其所有工厂的能源和水的消耗以及废物产生情况。Seves 致力于持续减少能源和水的消耗量以及废物产生量。在生产过程中尽可能回收利用废物。

18. 最佳商业惯例推广；商业合作伙伴诚信审核

在供应商中推广最佳商业惯例:员工必须恰当地向 Seves 的供应商传达本行为准则的基本原则。特别是，员工必须在 Seves 的供应商中推广、并要求他们遵守

- 所有适用法律法规(特别是包括反垄断法律法规和反腐/反贿赂法律)，

- 联合国世界人权宣言中规定的原则，
- 国际劳工组织工作中的基本原则和权利宣言规定的原则(特别是包括为员工提供同等晋升机会、同等对待员工，而不管其肤色、种族、国籍、残疾、性或性取向、政治或宗教信仰、年龄，并拒绝任何形式的被禁止童工和强迫劳动)，
- 员工健康与安全责任，
- 环境保护原则。

而且，员工还必须建议 **Seves** 的供应商和服务提供商呼吁其供应商和服务提供商遵守并推广这些原则。

商业合作伙伴诚信审核:在经营活动中，在一些情况下，**Seves** 与一些公司或个人达成密切关系，例如代理、销售/项目顾问、经销商、合资企业合伙人、研发合作伙伴以及代表 **Seves** 面对公职人员的个人（合称为“商业合作伙伴”）。在某些情况下，**Seves** 和其员工可能就其商业合作伙伴的非法行为（比如代理向公务员或客户代表进行非法行贿的行为）负责。同时，商业合作伙伴的任何不道德的行为可能导致 **Seves** 作为诚信商业合作伙伴的商誉的损害，而声誉是长期商业成功的基础。因此，**Seves** 高度期望与其达成密切合作的商业合作伙伴能够始终全面遵守所有法律法规以及高度的商业道德。因此，在确定密切商业合作伙伴关系之前，必须审核并确认该商业合作伙伴的诚信，并且在雇佣该等商业合作伙伴的过程中，必须对其诚信进行监管和审核。

商业合作伙伴指南:商业合作伙伴指南中提供了更详细的商业合作伙伴诚信审核规定。

19. 不合规报告; 合规性审查; 处罚

不合规报告:知道或有理由认为存在违反任何法律或法规、本行为准则或任何其他合规指南的不合规事项的员工可以向其上级主管、本地合规代表或首席合规官报告。对某些法律法规（特别是反垄断和反腐败法律法规）的违反，可能导致对 **Seves** 的严重损害，因此该等违反应予以报告，以避免 **Seves** 的重大损害。

诚信专线:员工也可以通过 **Seves Group S. à r.l.**在其网站上设立的诚信专线 (www.seves.com/compliance)报告此类事项。诚信专线上的联系人是外部法律公司，提交到该法律公司的报告员工的所有报告和信函都受到职业保密特权的保护。

无论不合规事务负责人身处什么职位都应报告。

所有此类报告将得到及时调查。必要时将采取恰当纠正措施。

报告员工保护:对于报告其知道或有理由认为存在的不合规事项的员工，不得因其报告而对其进行报复或不友好对待。在要求时，除法律另有要求的情况外，将对报告员工的身份保密。

合规性审查:Seves 将定期对选定事项进行合规性审查，以确保遵守行为准则、更具体的指南（例如反垄断指南、反腐败指南、商业合作伙伴指南）以及适用法律法规。审查结果将报告给 Seves 集团 CEO 和 CFO。

处罚:任何违反本行为准则、Seves 的其他指南或适用法律法规的行为都可能导致依照适用本地法规给予的纪律处分。同时，所有员工应知悉对某些法律法规（特别是反垄断和反腐败法律法规）的违反将导致刑事处罚（罚金、监禁）以及针对相关员工提起的损害索赔。

20. 本地法律法规; 本地政策和指南

当 Seves 集团行为准则中的规定不符合任何本地强制性法律法规时，这种强制性法律法规优先适用，相关 Seves 公司的常务董事/总经理必须把这种情况告知首席合规官。

本地政策和指南可以规定比 Seves 集团行为准则更严格的规定，但是，除已获得首席合规官的明确批准的情况外，不得规定较宽松的规定。

21. 问题

如果员工对本行为准则或 Seves 的总体合规计划存在疑问，其应联络本地合规代表或首席合规官。

当员工在本行为准则或适用法律法规方面存在疑问时，或者当员工在具体情况下不确定应如何行事时，他/她可以与自己的上级主管、本地人力资源部、本地合规代表或首席合规官联系。

当员工不确定其行为是否合法或符合本行为准则时，他/她应遵从如下原则：*先询问，后行动*。

22. 行为准则的传达; 培训

本行为准则提供 Seves 集团内使用的所有主要语言的版本。

必须在 Seves 的网站上的“合规性”部分展示本行为准则，确保所有员工、Seves 的客户、供应商以及其他商业合作伙伴都能看到。除此之外，也可以向本地人力资源部索取纸质版。

Seves 将就本行为准则中的主要原则开展全集团培训。

23. 生效日期

本 Seves 集团行为准则自 2015 年 7 月 15 日起生效。³

本行为准则取代以前的 Seves 集团行为准则。

³ 如果本指南在 Seves 本地公司的实施需要劳资委员会的批准，本地管理层必须及时完成该流程。