Carling Technologies™
Innovative Designs. Powerful Solutions.

**来自我们首席执行官的信息**

作为一家公司，我们的成功，将由我们的财务业绩或者交付给客户的产品的方式来决定的。为此，嘉灵科技采用了这些公司政策和行为准则，重申我们对道德行为和公平交易的承诺，这是我们业务的基石。这些政策重申了我们的承诺，完全遵守有关我们业务的所有法律和法规，以及尊重国际社会对人权和环境的共识。

这些行为准则中所包含的政策不能为可能出现的每一种情况都提供答案，但是它能帮助我们在遇到困难的业务情况和问题时，引导我们决定正确的行为准则。而且并不是每个公司的政策或指令都包含在这份文件中。

每个员工都有责任在确保遵守这些政策方面发挥作用，而且管理岗位的员工更有特殊的责任来营造支持这些政策的环境。请大家花时间阅读和理解这些政策。如果您有任何问题，请与您的经理、人力资源代表或法律部门联系。

感谢您对我们嘉灵公司所享有的诚信中做出的贡献。

Sincerely,

Richard Sorenson
President

**介绍**

作为一家公司，我们的成功，将由我们的财务业绩或者交付给客户的产品的方式来决定的。为此，嘉灵公司及其子公司(全体，“嘉灵”)的股东批准了这一公司的政策手册和行为准则(这个“守则”或“政策”)，重申我们对企业社会责任、道德行为和公平交易的承诺，作为我们业务的基石。这个行为准则重申了我们的承诺，我们将完全遵守有关我们业务的所有法律和法规，以及对国际社会在人权和环境方面的共识的尊重。

嘉灵公司是建立在坚实的企业价值观和商业实践基础之上的。我们全心全意为客户服务，并以正直、敬业、追求卓越的业绩标准来雇用员工。我们的公司政策和行为准则是为了阻止不法行为和促进:

- 诚信和道德的行为，包括对个人与职业关系的实际或明显的利益冲突的职业伦理处理;
- 在我们与监管机构和其他公共通信机构提交的报告和文件中，进行充分、公平、准确、及时、可理解的信息披露;
- 符合适用法律、法规和规章;
- 对违反本准则的及时内部报告;
- 遵守这个行为准则的责任。

该守则适用于公司及其子公司的所有董事、职员和雇员。公司的代理和承包商也被期望阅读、理解和遵守这些行为准则。

这个行为准则应该有助于指导嘉灵公司的员工在我们的业务中所做的工作。它所描述的许多原则在本质上是通用的，然而行为准则并没有涵盖所有可能出现的情况。在应用这个行为准则时，大家须要使用基本的常识和良好的判断力。如果您对应用准则有任何疑问，那么你有责任寻求指导。这个行为准则并不是关于我们业务行为的指导和信息的唯一来源。在应用的时候，你应该参考相关适用的政策和程序。

**I 劳动**

拥有多样化的员工队伍——由团队成员组成，他们带来了各种各样的技能、能力、经验和观点——这对我们的成

功至关重要。我们致力于平等就业机会、包容和尊重的原则。以下七项标准确立了公司的承诺，保护工人的人权，并以尊严和尊重对待他们。这些标准适用于所有工人，包括临时工、移民、学生、合同、直接雇员和任何其他类型的工人。

A) 自由选择就业

不得雇佣被强迫、抵押（包括债役）或用契约束缚的劳工、非自愿的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。包括不得通过威胁、强迫、强制、诱拐或欺骗方式运送、窝藏、招聘、转移或接收此类劳工或服务。不得对员工在工作场所中的行动自由设置不合理限制，并且禁止设置不合理的进入或退出公司的限制。作为招聘流程的一部分，公司必须为其提供以其母语书写的书面雇佣协议，其中应包含对雇佣条款与条件的说明，尤其是员工需要离开她或他的国家或地区时。所有工作必须是自愿的，并且员工应有自由， 离开工作岗位或终止雇佣关系。雇主及代理不得保留或以其他方式损毁、隐匿、没收或拒绝员工查看本人的身份或移民文件，诸如政府颁发的身份证明、护照或工作许可，依据法律要求保留工作许可情况除外。

劳动者无须向用人单位或者代理商支付招聘费用，或者超过一个月工资的其它综合费用。所有向劳动者收取的费用必须被披露，并且超过一个月工资的部分，必须退还给劳动者。

B) 童工

在生产的任何阶段，都禁止使用童工。“童工” 是指其下任一条件下，如年龄在15岁以下，或是在接受义务教育的年龄，或者是在这个国家用工的最低年龄的人。我们支持，工作场所的学习活动，须符合所有的法律和法规。18岁以下的工人(年轻工人)不得从事可能危害其健康或安全的工作，包括夜班和加班。嘉灵公司与相关方将确保维护学生工人的记录，对搭档的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并按照适用法律和法规来保护学生工人的权利，从而确保对学 生工进行恰当的管理。公司应为所有学生工人提供适当的支持和培训。除非当地法律允许，学生、实习生和学徒的工资率至少与其他从事同等或类似工作的入门级工人的工资相同。如果发现因公司失误聘用了15岁以下的工人，法务和质量部门必须指导、确定最佳资源行动，以保障此种主体下的工人福利，符合当地的法律法规。

C) 工作时间

商业实践研究表明，员工过劳与生产率下降、人员流动性增强、工伤、疾病增加等情况明显相关。工作周不得超过当地法律规定的最高规定。此外，每周工作时间不应超过60小时，包括加班，除非发生紧急情况或非一般情况，且每周工作时间也不得超过60小时。每一个工厂，在任何情况下，52个工作周中，不得有1%的任一工作周，工作时间不得超过72小时。

工人每周7天中至少要被允许休息一天。

D) 薪资福利

向员工支付的报酬应符合所有适用的薪资法律，包括有关最低薪资、加班时间及法定福利的法律。根据当地法律，员工的加班报酬应高于正常的每小时工资水平。禁止以扣减工资作为纪律处分手段。在每个工资结算周期内，应及时向员工提供清晰易懂的工资证明，它包括足够的信息来确认付出的劳动所应得的准确报酬。应按照当地法律 的限制规定聘用临时工、派遣员工和外包劳工。

E) 人道待遇

不得对员工实施性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫或言语侮辱等严苛的非人道待遇；亦不得威胁实施此类行为。支持这些要求的纪律处分政策和程序应清楚地界定并传达给员工。

F) 非歧视

嘉灵公司及供应商承诺员工免受骚扰以及非法歧视。公司及任何供应商不得因人种、肤色、年龄、性别、 性取向、

性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、 社团成员身份、受保护的退伍军人身份、受保护的基因信息或婚姻状况在发放工资、 升迁、奖励、培训机会等聘用或雇佣行为中歧视员工。应向员工提供合理的宗教活动安排。此外，不得要求员工或准员工接受可能带有歧视性目的的医疗测试或体检。

G) 自由结社

按照当地法律的要求，嘉灵公司尊重所有员工自由结社及加入工会、集体谈判和参与和平集会的权利，并尊重员工不参加此类活动的权利。员工和/或其代表应能与管理层 公开沟通和分享有关工作环境和管理实践的建议与意见，而无需担心歧视、报复、威胁或骚扰。

## II. 环境

嘉灵公司相信，商业对我们未来地球的环境保护及安全防护有深远的影响。作为社会主体一员，我们现在正面临各种挑战，从资源枯竭到全球气候变化。嘉灵公司承诺将成为一名领导者行动起来，以帮助解决这些环境问题，并为我们所有人提供一个健康、安全、经济繁荣的世界。

确立了这一重大社会责任，嘉灵公司已建立了以下目标，并致力于使他们成为其经营理念的一部分:

- 嘉灵公司及其供应商满足或超过所有与保护或保存环境有关的法律和法规的要求。
- 具备所有要求的环境许可证、批准文书和登记资料、维护和更新，并且遵守其运营和报告要求。
- 作为近邻，嘉灵公司在经营的社区中，将通过负责任的行动来纠正危及环境的行为。
- 嘉灵公司将通过再利用和回收材料，购买再生材料，以及在可行的情况下使用可回收的包装材料和其他材料来节约资源。
- 如化学品和其他危险材料须被释放到环境，我们将识别并设法确保它们的安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和废弃处置。实施系统控制和防止任何暴雨洪流污染。
- 嘉灵将努力提高能源效率，减少温室气体排放，并优先考虑可再生能源而非可再生能源。
- 嘉灵将遵守所有适用的法律、法规和客户要求，包括禁止或限制产品和制造的特定物质、回收和处置的标签、以及不限制范围，和/或 RoHS 指令。
- 嘉灵将持续改进生产工艺，减少对环境的影响，减少浪费，防止对空气、水和其他的环境污染。

## III. 健康与安全

嘉灵了解，除了尽量减少与工作相关的工伤和疾病事故以外，建立安全健康的工作环境可提高产品和服务质量，有利于促进生产、提高员工保留率并提升员工士气。持续的员工投入和教育对于发现和解决工作场所中的健康与安全问题至关重要。

A) 职业安全

通过正确的设计、工程和管理控制、预防性维护和安全工作流程（包括上锁/挂 牌）以及持续的安全培训来控制员工可能遇到的潜在安全危险（如电器和其他能 源、火、车辆及坠落危险）。如果无法通过上述方式有效控制危险，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护装备和有关上述危险可能导致风险的教育资料。 应鼓励员工提出安全疑虑。

B) 应急准备

应识别并评估紧急情形和紧急事件，并通过实施应急方案及应对程序将其影响降到最低，包括：紧急报告、员工通知和撤离程序、员工训练与演习、适当的火灾侦测 及扑灭设备、充足的出口设施和复原计划。此类计划和程序应尽可能

减少对人身、 环境和财产的危害。

C) 工伤和疾病

建立程序和体系以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病，包括以下规定：鼓励员工报告；对工伤和疾病案例进行分类和记录；提供必要的医疗服务；调查案例并采 取纠正措施以消除影响；帮助员工重返工作。

D) 工业卫生

鉴别、评估并控制由化学、生物及物理试剂给员工带来的影响。必须采取工程 技术或管理手段来控制危险源过度暴露。无法通过这些方法有效控制危险源时， 须通过适当的个人防护装备方案保护员工健康。

E) 工作强度

鉴别、评估并控制从事强体力型工作给员工带来的影响，包括人工搬运材料和 重复提举重物、长时间站立、高度重复或强力的装配工作。

F) 机器防护

定期评估生产设备和其他机械进行安全危害。对可能导致员工受伤的机械提供物理防护装置、连锁装置及屏障，并正确进行维护。

G) 公共卫生，食品及住宿

为员工提供干净的卫生设施、饮用水及准备卫生安全的食品、食物储藏及用餐设备。员工宿舍干净卫生和安全，并提供适当的紧急出口、热水洗浴、充足的供暖和通风设备，以及合理的出入方便的私人空间。

H) 健康与安全沟通

在适当的工作场所，为员工提供通俗易懂的有关健康与安全的培训。在工厂清晰张贴相关的健康与安全信息。

## IV. 未经授权的付款/贿赂/洗钱

在政府或商业关系中，雇员不得为了获得或保留业务或获取特别的对待，承诺、提供、授予嘉灵的资金或其它资产给任何有能力的个人。此类支付可能被视为贿赂行为，可能违反了许多国家的法律。本政策所禁止的支付不得通过中介机构间接进行。此外，在违反本政策的情况下，此类付款可能不被支付。

以下是被禁止支付的例子：

A) 供应商与客户

禁止提供报酬给供应商或客户的雇员或代理商，以让他以个人的能力影响供应商或客户与嘉灵的业务关系。按照当地的商业惯例，只要在公司的账目和记录中适当的披露和报告，可以安排象征面额或意义的支付，以便向政府官员以外的个人提供休闲娱乐礼品或小礼物。

B) 政府

禁止提供报酬给任一位官员、政府雇员或其代理人，以期以他的个人能力， (a)他的官方身份影响力或者(b)诱导他利用他的影响力来影响政府行为，来达到获取或保留嘉灵业务的目的。这样的支付可能是非法的和导致严重的刑事处罚。

正如许多国家的反贿赂法一样，嘉灵公司禁止通过直接、间接或通过第三方提供任何资金或任何有价值的东西给政府官员，以获取或维持业务或获得不正当利益的目的。该禁令适用于任何形式的礼物和小费、旅行和娱乐、为慈善事业提供就业或捐助。“政府官员”通常不仅包括政府或政府控制的实体或企业的官员和雇员，还包括公共国际组织的官员或雇员、政党或政府官员或公职人员。

特别地，美国的反海外腐败法(FCPA)使嘉灵禁止其下属机构、官员、代理人或雇员直接或间接地向外国官员行贿或贿赂的这一犯罪行为。无论职位高低，任何报酬给外国官员，FCPA 均适用。“外国官员”是指执行官方行为的下列任一组织的人:

- 任何外国政府包括任何部门，机构，军事部门，法院或立法机构；
- 任何部分或独资的政府实体，如国有企业或工业企业；
- 任何政党，包括政党官员或候选人；
- 公共国际组织的雇员(或他们的任何部门或机构) 如世界银行，国际金融公司或者红十字会；
- 王室成员。

对外国官员提供报酬被认为是腐败的，其目的是为了影响外国官员滥用他或她的官方能力，以帮助我们公司获得或保留业务，或获得有利于我们业务的立法、监管或裁决。如果嘉灵在没有贿赂的情况下，不能获得业务合同，你应该向你的上司和法律部门报告此事，并终止与此相关的业务主题的任何谈判。

在有限的情况下，按照当地的商业惯例，只要在公司的账目和记录中全面准确地披露和报告，可以安排象征面额的报酬，以说服政府行政管理雇员或文书工作人员正确履行政府行为，提供服务。由于适用于政府雇员的法律是复杂的，所以在向政府雇员提供任何形式的礼物、娱乐或福利之前，都必须咨询法律部门。但是，在没有地方高级管理经理的批准前，这种给付报酬是被禁止的。

C) 非雇员代表

任何不是嘉灵雇员的人，而是以任一方式代表嘉灵的人(例如:顾问、代理人等)必须遵守本政策和任何适用的反贿赂法律。

嘉灵禁止在知情的情况下从事洗钱或非法转移的交易。公司应采取积极措施，发现和防止不可接受或非法的支付和金融交易。美国和其他国家和国际组织的反洗钱法要求支付的透明度和交易各方的身份。我们致力于在全球范围内全面遵守反洗钱法，并将只与从事合法商业活动和交易的有信誉的客户做生意。

## V. 反垄断与公平竞争

嘉灵承诺在其商业领域中，遵守反垄断和贸易监管的所有适用法律。嘉灵代表无论何时都将参与开放和公平的采购活动，无论国籍或交易的规模。供应商选择的竞争基础，将依据总价值进行，包括质量、适用性、性能、服务、技术和价格。

以下的商业安排可能会在许多国家引发潜在的反垄断法问题:

A) 操纵价格。竞争对手之间达成固定或影响价格的协议，非法向第三方出售或购买。非法协议未签订正式合同、书面文件、握手确认、甚至仅仅是口头协议。

B) 转售价格控制。对于供应商来说，与经销商达成最低的转售供应商产品的价格协议是违法的。

C) 市场份额的划分或产品的限制。对于竞争对手或潜在的竞争对手来说，同意根据地理区域、客户或产品线划分市场份额，或者限制他们销售的商品数量，这可能是非法的。

D) 非法抵制。如果两个或两个以上的利益方同意不与第三方做生意，即使每个利益方都有合法的理由拒绝做生意，那也可能是非法的。任一家公司，通常可以单方面采取行动，自由选择与之合作的各利益方。

E) 捆绑、互惠和排它。销售商仅在客户购买其他商品或服务的情况下，才出售某些商品或服务是非法的。以互惠为条件的从供应商购买其他商品或服务的行为，也可能是非法的。要求客户从单一销售商处购买特定产品的要求，也可能是非法的。

F) 限制。在某些情况下，对分销商的一些限制可能是非法的，比如限制分销商的经营范围，或者限制其销售的客户。

G) 客户之间的歧视。如果同一商品以不同的价格卖给不同竞争的客户，可能会面临一个法律问题。在美国，价格的歧视会被评估，这种费用差异或价格是否是为了满足树立良好信誉，为达到竞争对手的价格而建立的，除非向所有客户提供相应的、公平条件下报酬或服务，否则为客户提供广告或促销补贴或其它销售协助是非法的。

H) 垄断和企图垄断。如果一家公司控制某一特定地区的产品或服务市场的主导市场，或者某为了获得到该地区的地位而采取了不公平的行动，垄断收费就是一种风险。

I) 不公平竞争法。某些具有欺骗性或不公平的做法，不公平地利用客户、竞争对手或公众的利益，是非法的。这些做法包括，但不限于：制造误导性或未经证实的广告效应，窃取商业机密，或通过对其产品或财务状况做出虚假陈述来诋毁竞争对手。

美国联邦法律规定，与道德和商业行为有关的某些政府采购规定必须向下传递给分包商。公司员工须了解并遵守适用于我们公司业务的所有政府采购法规。

## VI. 员工信息保密

嘉灵公司尊重员工的个人信息保密。它包括员工的医疗和人事档案。只有在授权，且有正当、合法的理由下，被授权的合适人员，才能获得员工个人信息。公司以外的任何人，任何情况下，获取公司员工机密信息的要求，都必须按照我们的政策予以批准。

员工个人数据的任何传递，无论是在雇员的母国，还是在嘉灵实体间的传输和接收这些数据，都应遵循有关雇员数据隐私的相关法律。

## VII. 信息保密

许多雇员因工作的关系，可接触到公司核心价值的机密信息，或者这些信息不恰当地披露，可能会让嘉灵承担潜在的责任。公司机密信息可以是财务，如(收入，收益，销售)，与产品相关的如(未来的产品计划，技术进步，图纸和技术规格)，或者人员和设备的任用结论。

掌握此类信息的雇员有特别的责任保守这些信息机密。这意味着，除非出于商业目的，否则不应披露此类机密信息。嘉灵与外部各方的一系列关系中，包括客户，都特别尊重对机密信息进行保密。在某些情况下，披露此类非公开信息可能构成犯罪，并使披露者受到刑事处罚。

向公司外部发布此类机密信息，须有最直接责任的副总裁的批准，并且他将与首席执行官协商，此种具有重大意义的事件。财务信息的披露，应在首席财务官的批准下发布。

技术技能和商业秘密尤其敏感。在图纸、技术计划、报告、备忘录、电子邮件和其他文件中记录的所有这些信息都必须带有“嘉灵技术机密专有信息”的特殊标识。每个地域的最高级管理人员都有责任控制访问者对此的访问，以防止意外泄露机密信息。

## VIII. 采购

我们相信与第三方进行商业合作中，我们信奉并展示了高的职业道德和商业行为准则。我们依赖供应商、承包商和顾问的帮助来实现我们的目标。为了创造一个让我们的供应商、承包商和顾问们有动力与嘉灵合作的环境，嘉灵将会以一种职业道德的方式公平对待他们，增强他们的信心。我们提供为潜在的第三方提供公平的机会来参与竞争我们的业务。

我们选择供应商的方式和我们所选择的供应商的品质反映了我们做生意的方式。

在嘉灵各地实体中，所有商品的采购和无形资产的采购应由采购部门或授权的采购员工进行采购。每一次采购都需要书面采购合同，要么以适当执行的标准采购订单(为有形货物)，要么是由法律部门准备或审查的协议(服务和无形资产)。

每一个与潜在供应商打交道的人都应该通知这样的供应商，如果没有采购订单或协议，公司将不会承诺采购。这一点尤其重要，因为在某些情况下，口头交流可能被认为是有约束力的。公司只有采购部门的人员被授权签署采购订单，并承诺嘉灵采购货物。购买服务和无形资产的，公司与服务或无形资产的提供商的关系，合同条款和条件，须由法律部门审查或者准备协议的管辖权。

公司应保留采购手册，详细说明采购的详细程序和要求。每一个供应商都必须根据当地的质量控制人员所指定的程序进行资格审核。维护所有合格供应商的现有名单。所有供应商都必须遵守嘉灵公司对供应商的行为准则要求。

## IX. 利益冲突

每个员工都有对嘉灵忠诚的义务。这意味着员工应该客观地做出决定，并以公司的最大利益为标准。相互抵触的个人利益会影响雇员的判断力，或造成不适当的影响或不当行为。

由于这些原因，每个员工都应该避免或完全向公司披露相关的活动、利益、协作或关系，可能与他或她对公司的最佳利益的独立执行相冲突。嘉灵公司认为，涉及潜在利益冲突的大多数问题，如果事前对管理层进行充分的披露并得到审核，都可以得到公正的解决。

以下是一些经常出现利益冲突的例子:

- 直接或间接地拥有任何从事业务的实体的重要财务利益，生意合作，或与公司竞争。
- 拥第二份工作可能会妨碍你日常的工作能力。
- 在竞争对手、客户、供应商或其他服务供应商的董事会中任职、提供咨询或服务。
- 雇佣亲戚或密友来管理或拥有的供应商、经销商或其他代理人。
- 从任何竞争对手、供应商或客户那里收取或接受任何现金、礼物、娱乐招待或福利，其价值超过通常的商业行为，且超过通常的道德商业惯例。
- 雇佣家庭成员或与你有密切关系的人;
- 利用公司机会或可能的机会谋取个人利益

任何政策都不能列出所有可能的利益冲突的完整清单。在特定情况下，可能会出现冲突，员工应该主动解决或避免冲突，为了避免某些利益冲突，我们采取了以下限制措施：

### A) 礼品

任何员工和他的家庭成员或其他亲密关系的人，均不应接受来自其他任何利益方或试图与嘉灵做生意方，或竞争对手的单次超过100美元，或累计一年超过200美元礼物，服务，招待和其它收益。超过此数额的任何礼物必须向当地高级经理和法律部门报告。提供给商业伙伴的礼物禁止超过上述金额或接受方政策所提供的任何适用范围。

### B) 家庭/个人关系

家庭成员或有密切个人关系的雇员不应在一个对另一个负有直接或间接管理或业绩评价情况下工作。 此种工作环境可能会受到这种关系的影响。此外，如果任何雇员提议与家庭成员(或家庭成员是主要业务接触者)进行任何业务、商业交易，那么这种关系应该向法律部门披露。

## X. 商业规约

嘉灵员工和其他代表嘉灵公司的利益方有义务遵守有关产品、技术数据和服务进出口的法律法规。所有进口或出口到任何国家的产品，均应按法律、法规的规定进行适当的标记，并须及时提交相关法律文件。

法律部门会不定时发布有关法律法规的政策或指引，我们必须严格遵守而这些政策和指引。有关进出口的法律和法规比较复杂，而且可能经常变化。如果我们不遵守这些法律和法规，可能会导致重大的刑事和民事处罚，包括失去进口特权。遇到类似困难，员工应向法律部门寻求建议。

### 违规举报

举报违规行为，不应惧怕报复。员工可以对违规行为进行匿名举报。嘉灵公司已经建立了一条合适路线，将由一家外部机构运营，提供一种简单的方式，对违反或其他违规行为进行匿名举报。员工可以每天24小时免费拨打1-866-530-8140的热线电话，或者可以通过访问 https://carlingtech.ethical 网站来在线举报。

任何举报违规行为的员工，都将受到尊重，不会受到任何形式的纪律处分，也不会因诚实举报而受到报复。对举报人提供的信息或协助调查或有关操作过程中的员工深信的表现进行报复，是违反这个职业行为准则的相关的法律、法规，或是嘉灵公司禁止的相关政策和意志。这种行为本身被视为违反了行为准则。

### 合规

员工负有责任理解和遵守这一行为准则。管理人员有义务协助他们的员工理解这些政策并确保他们遵守并服从。一旦发现违规行为，嘉灵公司将启动适当的纪律处分行动，它将包括以下一项或多项制裁：警告(可能会在雇员记录中注明)、停职、终止劳动关系和提起民事诉讼或提起刑事诉讼。

公司对故意不举报违规行为、故意隐瞒有关违规的重要信息、虚假举报违规行为的员工，也可以采取纪律处分。

### 证明

为确保每位员工理解对此行为准则的权利与义务，他/她遵守此行为准则的重要性，以及举报违反本行为准则的途径，公司要求每个员工确认，他/她已经阅读和充分理解在此行为准则中的每一个政策规定。签认表格将于每年1月提供给每位员工，该表格将包括员工可能识别潜在的利益冲突和违反该行为准则的部分。