行为规范

正直为本，诚信处事

首席执行官致辞

亲爱的员工们，

坚守我们的核心价值观，有助于建立世伟洛克公司在全球范围内关乎品质、诚信和尊重的声誉。在这个日益复杂的世界中，我们的价值观仍然是我们彼此之间以及与我们的利益相关者之间开展业务的指导力量。

我们都有责任以最高水平的诚信行事，而本行为规范是一种资源，可以帮助我们做出基于价值观的决定，从而保护世伟洛克公司的声誉和成功。

请阅读本行为规范。如果大家有任何疑问或疑虑，请与自己的主管、人力资源业务伙伴或我们的法务团队成员讨论。

感谢大家践行我们的价值观，帮助我们继续发展和茁壮成长。

Thomas F. Lozick
主席兼首席执行官

世伟洛克公司对诚信文化的承诺

在超过 75 年的历史中，世伟洛克一直拥有以价值观为基础的文化，并承诺始终正确行事。合规和诚信是世伟洛克业务战略的一个关键部分，使世伟洛克具有重要的竞争优势。

这就是为什么诚信是世伟洛克的六大关键价值观之一，也是为什么世伟洛克及其子公司的每一位董事、管理人员和员工都要践行我们诚实、合法和模范道德行为的悠久传统和文化。我们对诚信的承诺是世伟洛克成功秘诀中的一个关键因素。

与世伟洛克公司的所有事务一样，我们的行为规范也是由我们的价值观框定的。

正直诚信

有勇气和品格选择做正确的事情。

追求品质

提供高价值和高性能的产品、流程和服务。

持续改进

以系统化的方法将事情做得更好。

尊重个人

创造彼此信任、互相尊重和公平对待的工作环境，藉此让每位员工赢得成功。

创新改造

挑战传统观念，为客户创造新的价值。

客户至上

为客户创造价值，就是为世伟洛克创造价值。

目录与政策

前言

4 我们所有人都收到行为规范的约束

5 我们的义务

6 作出正确选择的指南

正直诚信

7 利益冲突

8 礼赠和招待

9 海关和国际贸易管制

追求品质

10 品质、产品合规性、产品安全性

11 交流和沟通

11 与供应商合作

12 准确的记录保存

14 无毒品和酒精的工作场所

持续改进

15 环境、健康和安全

16 社区影响和可持续性

尊重个人

17 工作场所中的尊重

18 多元化、公平性和包容性

19 隐私

19 人权

创新改造

20 知识产权和机密信息

21 安全

客户至上

22 竞争法

24 反腐败

25 与政府互动

如何提出疑虑

26 发声指南

谁会受到本行为规范的约束?

一言以蔽之:
我们所有人。

蓝图

世伟洛克在资源、政策和培训方面进行了大量投资，以帮助员工了解并践行我们的价值观。

世伟洛克行为规范是这方面的蓝图。它概述了公司的期望。所有员工在开展业务时都应遵守本行为规范，以及公司的其他政策和适用的法律法规。任何违反法律或本行为准则的活动都与公司的利益相违背，是被禁止的。

本行为规范适用于全球范围内世伟洛克及其附属机构和子公司的所有董事、管理人员及员工。

世伟洛克希望其供应商、分销商、代理商和业务伙伴在与世伟洛克合作或代表世伟洛克行事时，其行为方式应符合本行为规范的原则。

我们的义务

所有员工

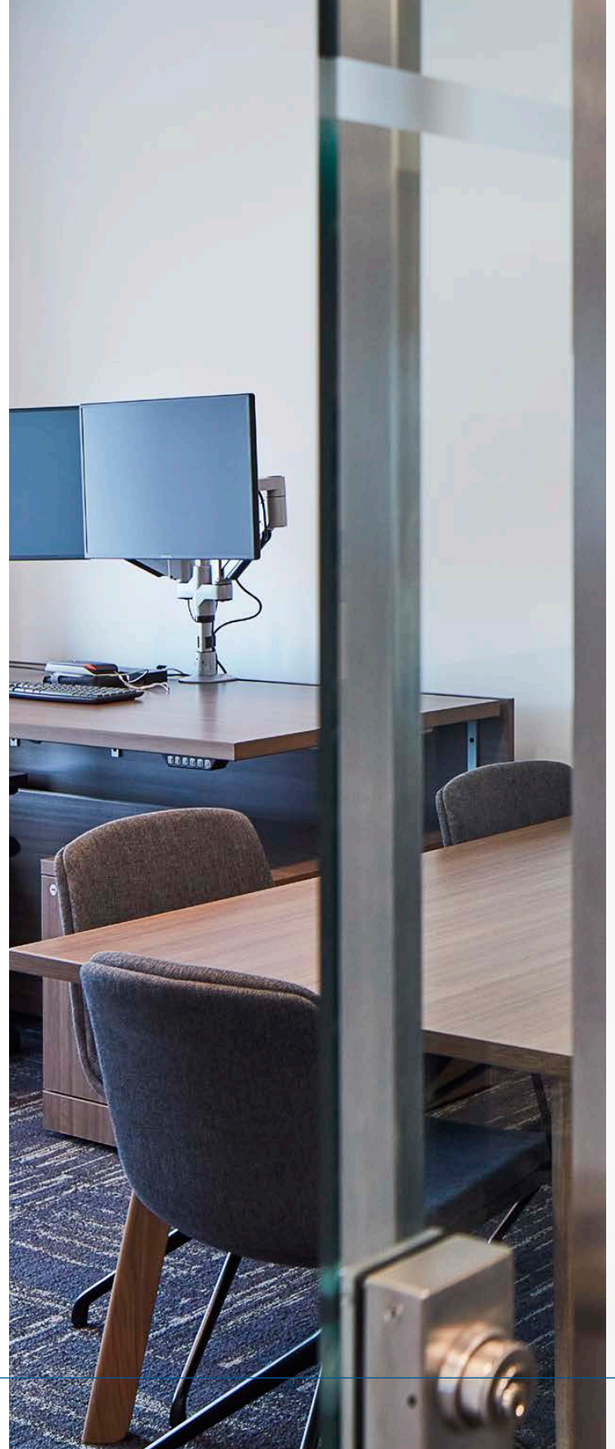
所有世伟洛克的员工都必须做到：

- 以最高标准的商业道德行为和世伟洛克尊重个人和诚信的价值观行事
- 在履行其职责和责任时遵守所有适用的法律
- 熟悉本行为规范并了解其要求
- 如果他们怀疑存在潜在的违反法律或本行为规范的行为，须提出疑虑
- 了解提出疑虑的不同方式
- 完成所有指定的合规培训，并阅读他们收到的所有额外的政策通信
- 如果对本规范或法律的任何方面不确定，应寻求指导

对于管理人员

此外，所有世伟洛克的领导者都必须做到：

- 为其团队定下基调并树立最高的诚信标准模范
- 传达对员工践行这些标准的期望
- 鼓励公开讨论有关诚信的疑问和疑虑
- 确保员工了解他们有义务提出任何有关可能违反本规范或适用法律的疑虑
- 确保员工在这样做时不会担心遭到报复



门户开放政策

- 员工可以期待那些担任领导角色的人员愿意讨论并倾听问题和疑虑
- 沟通和解决问题的首选方法是以讨论开始
- 对解决问题迅速投入关注应该是担任领导角色的人员的首要任务
- 如果问题没有得到解决，或者员工对解决方案不满意，他们可以向任何经理、人力资源业务伙伴、人力资源经理、法务团队成员或任何高管（包括首席执行官）提出疑虑；或者通过联系道德热线 1-877-717-2923 或访问 swagelok.ethicspoint.com 来解决

请勇于发声！

关于如何以及何时提出疑虑，请参阅第 26 页的“如何提出疑虑”。您还会在本行为规范中发现一些提示，提醒您何时该发声。

践行我们的价值观

人们并不总是很明确自己知道该怎么做。在这种情况下，请在推进事务之前问自己几个问题。而如果您仍然不确定，请寻求帮助。

是否合法?

是否与我们的价值观、行为规范和世伟洛克政策相一致?

我是否有做出此决策的授权?

全部为“是”
您可安心地继续进行此决策

有任何选项为“否”?
请停下，不要继续进行此决策

请与您的主管或人力资源部门沟通

请使用道德热线
1-877-717-2923
swagelok.ethicspoint.com

咨询法务部门
legal@swagelok.com

正直诚信

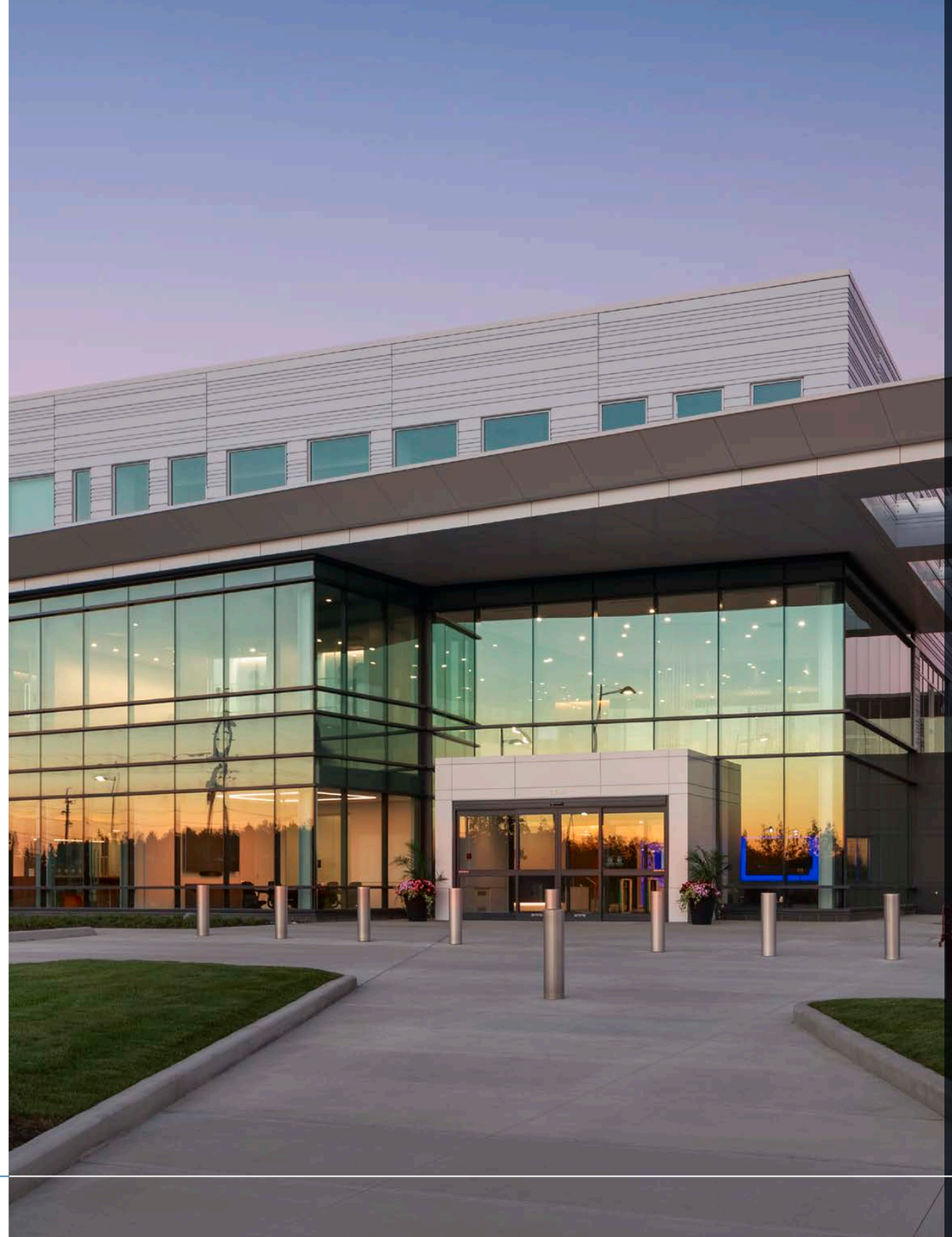
有勇气和品格选择做正确的事情。

利益冲突

员工必须避免其个人利益与公司利益之间的冲突。所有世伟洛克员工都应采取符合公司最佳利益的行动并做出决策。当员工的个人利益或活动 — 以及在某些情况下，其家庭成员的利益或活动 — 影响或干扰，或似乎会影响或干扰该员工为公司做出良好决策的能力时，即存在利益冲突。

请勇于发声！

如果员工的利益、活动或关系可能与公司的利益发生冲突或出现冲突迹象，应立即通知其经理和人力资源部。



以下是可能造成利益冲突或冲突迹象的几种情况。

- **外部就业和投资。**员工不得为世伟洛克的竞争对手或供应商工作，也不得在其中拥有所有权利益。持有此类公司 5% 以下的公开交易股票不被视为冲突。 员工不得从事妨碍世伟洛克本职工作的，或是利用世伟洛克公司信息、资产、时间的，或是在某种程度上被当地政策禁止或限制的，世伟洛克以外的工作、商业机会或其他活动。
- **家人和朋友。**如果员工聘用或监管家庭成员或与他们同住的人，或者如果他们的家庭成员为世伟洛克的供应商、竞争对手或客户工作，这可能是一种利益冲突。该员工应立即以书面形式向其经理和人力资源部披露这种关系。公司将采取必要的措施来评估和管理这种情况。在这种情况中，“家庭成员”包括配偶、父母、兄弟、姐妹、子女、祖父母、叔伯、舅舅、侄女/外甥女、侄子/外甥、孙子/孙女、继亲或姻亲关系，或与该员工有恋爱关系的人。
- **礼赠和招待。**来自世伟洛克供应商的礼赠和招待可能会造成冲突或冲突迹象。世伟洛克员工必须遵守第 8 页的公司礼赠和招待政策。
- **机密信息。**员工不应使用他们在工作中了解到的机密信息来谋取个人利益或买卖其他公司的证券。

礼赠和招待

在我们的生活中，我们会交换礼品、餐饮、票券或其他表示感谢的信物，以认可出色的工作，表示感谢，并建立关系。但在业务中，礼赠可能是有问题的。它们即使不会造成实际的利益冲突，也可能会造成冲突迹象。奢侈的礼品、餐饮或招待会给接受者带来压力，甚至无意中使其感到有义务。

给予礼赠

正如第 24 页的反腐败政策所规定的那样，员工不能提供旨在作为交换条件或被视为试图获得不正当利益的礼品、餐饮或招待。

世伟洛克禁止给予：

- 超过惯例和合理做法或违反接受者雇主规定的礼品、礼金、餐饮或招待
- 未经法务部门 (legal@swagelok.com) 事先审查，向政府官员或雇员赠送礼品、礼金、服务、餐饮或招待
- 金钱、现金、借记卡或其他现金等价物等礼赠

除此清单外，员工还应该查阅全球差旅与费用政策。

接受礼赠

世伟洛克禁止员工：

- 向业务伙伴索要礼赠
- 接受礼赠作为交换条件或作为对任何行动或决定的回报
- 接受金钱、现金、借记卡或其他现金等价物等礼赠
- 接受超过惯例和合理做法的礼品、礼金、餐饮或招待

了解何时或什么礼赠是可接受的、正常的和符合惯例的 — 以及什么礼赠是过度或过于慷慨，因此是被禁止的 — 这可能需要一些思考。

在接受或给予礼赠时，员工应使用其最佳判断力并遵循世伟洛克的核心价值观。右边的示例旨在指导员工了解哪些礼赠是受允许的，哪些是不可接受的。

可接受的礼赠

（前提是未被接受者的雇主或世伟洛克员工的经理或职能部门禁止）：

- 世伟洛克或供应商品牌的物品，如钢笔、服装或类似的贵重产品
- 附有供应商卡片的节日爆米花罐或不贵重的礼品篮
- 在供应商会议或贸易展上赠送装有样品和品牌产品的小礼品袋
- 邀请与供应商共进午餐、晚餐或饮品
- 邀请供应商参加在当地球场举行的高尔夫球活动
- 体育赛事或表演的门票
- 给员工的世伟洛克礼品或奖励（例如，提供给员工的假日杂货礼品卡）

不可接受的礼赠

- 任何金额的金钱、现金或加密货币
- 昂贵的钢笔或精致的台钟
- 包含昂贵的消费电子产品（如 iPad）的礼品篮
- 一箱酒
- 过度的用餐或招待
- 机票和滑雪场的住宿
- 成人娱乐
- 珠宝和手表
- 任何违反接受者雇主规定的礼赠
- 在投标过程或合同谈判中给予的任何礼赠

海关和国际贸易管制

由于世伟洛克的足迹遍布全球，因此员工必须遵守我们的贸易政策。世伟洛克遵守美国的贸易管制法律法规以及世伟洛克开展业务所在国家的法律法规。贸易法包括进口法和出口法。

- 出口管制管理货物、服务和技术向向另一个国家或地区的转移。出口管制包括对某些产品和技术出口的许可要求。
- 美国有管理非美国籍人士获取某些技术数据的出口规则，无论他们位于美国境内还是境外。如果没有适当的许可证，员工不应允许非美国籍国民（甚至是世伟洛克公司或其附属公司的员工）接触“受控技术”。此外，员工不应携带包含此类技术的笔记本电脑或文件进行国际旅行。
- 贸易禁运和制裁禁止或限制与某些国家/地区或某些“被拒绝方”、个人或部门的贸易活动。世伟洛克公司的员工必须遵守这些规则。必须对交易和当事各方进行筛查，以确保合规。
- 进口法确保货物按照法律和法规进入该国家/地区，并支付适用的关税和税金。世伟洛克经营外贸区，而它影响到关税实现的时间和方式。世伟洛克遵守进口规则和法律，并根据适用的法律法规经营其外贸区。
- 关于贸易管制的更多信息，请查阅世伟洛克公司出口管制政策。
- 有关国际贸易合规性的疑问或疑虑应直接向世伟洛克物流团队提出。

追求品质

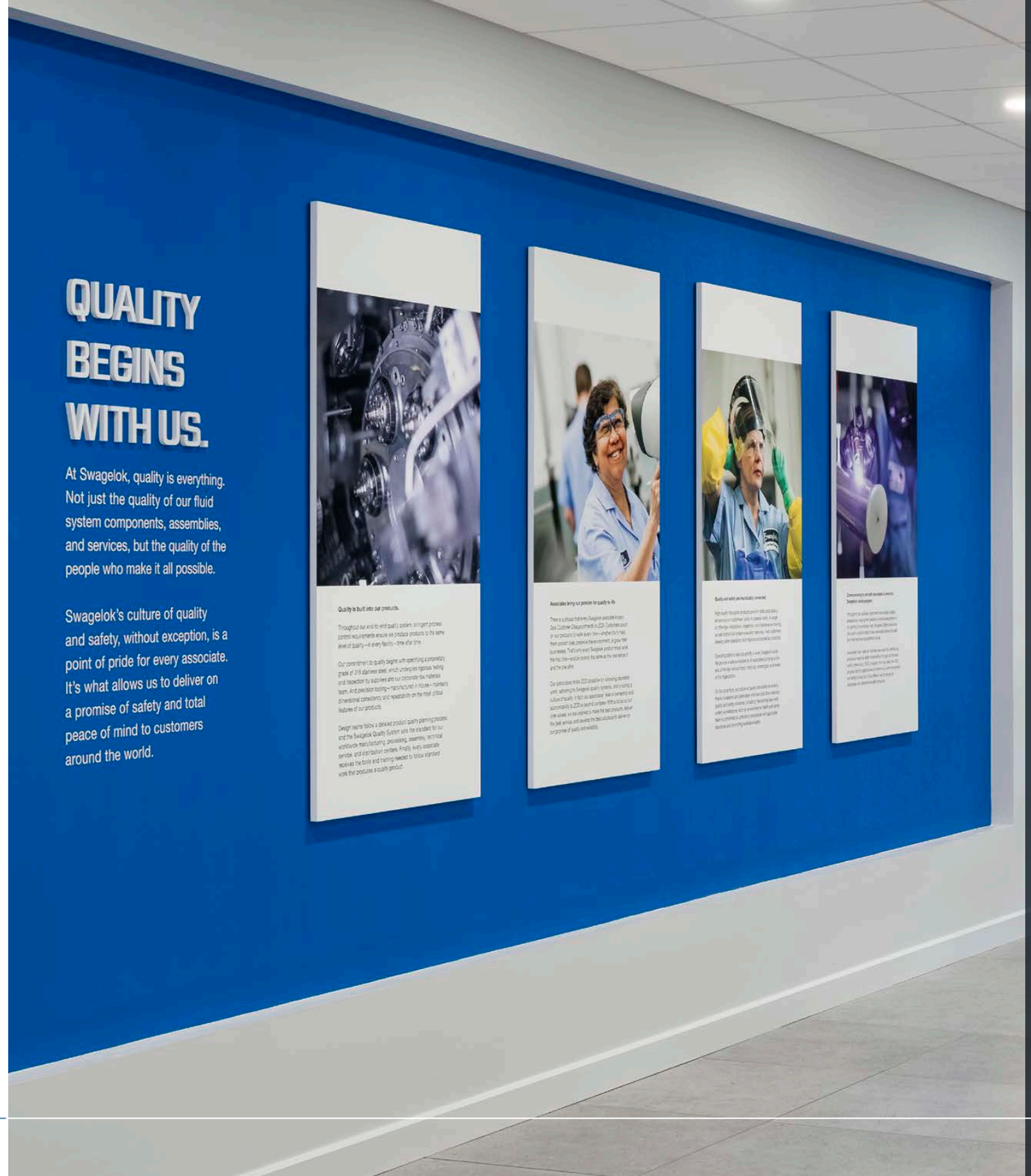
提供高价值和高性能的产品、流程和服务。

品质、产品合规性和产品安全性

世伟洛克致力于品质和产品安全性。本公司努力用每一件产品和每一项服务赢得客户的信任。

世伟洛克的员工必须遵守适用于我们产品的所有法律法规以及世伟洛克的质量标准和政策。员工必须遵循公司的内部控制程序。员工应该：

- 始终报告有缺陷的工作或材料
- 切勿伪造记录或对我们的产品作出虚假或误导性的证明或声明
- 立即报告品质问题，以及疑似或已知的隐瞒有缺陷的工作或材料或伪造记录的事件



问答

问： 在一次例行的质量检查中，我得知生产设备发生了故障。至于这个问题能在多大程度上影响产品品质或安全，还不得而知。我不知道该怎么做。即使我不知道品质或安全是否受到影响，我是否也应该通知某人这个问题？

答： 是的。您应立即将问题报告给您的主管、质量保证联系人或环境健康与安全协调员。即使您不确定该问题会如何影响生产或产品品质，您也应该报告该问题。生产和销售不合格或潜在的不安全产品可能会导致员工或客户受伤或受到损害。这还可能损害世伟洛克的声誉。如果您觉得自己的疑虑没有得到充分解决，您应该通过第 6 页和第 26 页上讨论的任何一种报告渠道来报告。

交流和沟通

社交媒体使每个人都能广泛且即时地分享信息。个人和职业社交媒体之间的界限可能会交叉，员工的行为，无论有意还是无意，都会影响到公司。发布有关世伟洛克的内容的员工代表着这个品牌。今天分享的帖子可能会影响员工或公司的未来。

世伟洛克的社交媒体网站遵循每个平台的社区规则和最佳做法。世伟洛克会监督在线活动以进行声誉管理。

员工不应回应任何新闻或媒体机构关于世伟洛克信息的请求。员工应将任何媒体的问询转给企业沟通部。

员工应查看其员工手册或政策、社交媒体政策和员工社交媒体最佳做法（可在 *Connections* 的社交媒体中心找到）。世伟洛克将处理任何违反其政策的行为。

与供应商合作

世伟洛克相信以最正直诚信的方式开展业务的重要性。我们希望我们的供应商也能这样做。我们只与那些信誉良好并致力于以符合道德和法律的方式开展业务的供应商合作。这些品质是与世伟洛克开展业务的先决条件。

世伟洛克公司还根据供应商的资质、长处和商业条款来选择供应商。参与选择供应商的员工必须客观、公正。员工不得为了员工或其家庭成员的个人利益而做出任何与供应商有关的决定。不得接受供应商提供的违反公司礼赠与招待政策（第 8 页）或造成利益冲突的礼赠。

供应商的商业行为可能直接影响我们公司。因此，我们的供应商必须遵守世伟洛克的供应商道德规范。该供应商行为规范解释了能够作为世伟洛克供应商的最低标准。世伟洛克只与遵守适用法律法规并符合世伟洛克在健康与安全、公平就业做法、人权、数据隐私和环境影响方面标准的供应商进行交易。与我们的供应商合作的员工应留意供应商违反适用法律、从事不道德或不公平的商业做法、或违反世伟洛克供应商道德规范的任何迹象。

请勇于发声！

发现或怀疑供应商违反适用法律法规或不遵守世伟洛克供应商道德规范的员工应通知其主管。

准确的记录保存

许多员工创建并维护公司记录、电子存储信息和文件（包括财务、销售、品质、人力资源、运营等）。公司利用这些记录中的信息向政府提交报告，并向客户和其他第三方代表世伟洛克。

准确的记录对我们业务的成功非常重要。公司内部的每一个职能部门都依靠准确的记录来做出明智的业务和运营决策。重要的是，我们的记录要准确、诚实和完整。

本政策所涵盖的记录的范例有哪些？

- 会计和财务账目及文件
- 工程和品质数据
- 生产记录
- 差旅与费用报告
- 时间卡
- 员工绩效评估
- 产品测试结果
- 环境、健康和安全数据与记录
- 业务交易文件和账目

员工应该：

- 确保所有记录的准确、诚实和完整
- 切勿制作任何有误导性的文件、认证、报告或其他记录 — 或采取任何可能导致失实的步骤
- 遵循适用的世伟洛克内部控制措施和政策
- 遵守公司所有的会计程序和控制措施
- 准确记录所有交易，并遵守任何适用的报告标准和法规
- 与任何内部及外部审计人员的要求充分合作
- 报告公司记录中的任何重大错误或不准确之处

员工需要保存记录多长时间？

- 按照世伟洛克的记录保留政策保存书面和电子文件及档案
- 保存由法务部门发出的任何诉讼保留要求所涉及的任何文件

问答

问： 我团队中的一位员工在上个月的服务水平履约率报告中发现了一个重大错误。三周前传阅信息时没有人提出质疑，现在我们正忙于计算这个月的服务水平。我是否需要向我的经理报告这个过去的错误?

答： 是的。我们经常根据报告中的信息来做决策。如果您得知以前报告的信息不准确，请上报，以便我们的记录得到纠正而可靠。

问： 我的部门正在与一位顾问合作，他正在为我们的工艺改进项目提供建议。在我收到顾问 11 月的发票后，我的经理说我们预算超支，并告诉我要在 12 月停工后才将发票提交到我们的付款流程中。我是否可以这样做?

答： 不可以。不准确地报告成本 — 或故意在错误的时间段报告成本 — 会歪曲公司的财务记录。遵照命令这样做是不对的。请与您的经理讨论这个问题，如果有必要，将问题上报或通过本行为规范第 26 页“如何报告疑虑”中确定的报告渠道进行报告。

无毒品和无酒精的工作场所

世伟洛克公司致力于提供一个安全和健康的工作环境，其中包括一个无毒品和无酒精的工作场所。员工必须遵守世伟洛克的毒品和酒精政策。禁止使用、持有、或销售未经授权的管制物质、非法药物和其他非法物质。禁止在世伟洛克设施内或以其他方式工作时使用酒精或毒品或受其影响。

与客户、供应商或同事的业务相关的社交活动可能包括饮酒。员工不应感到自己有在任何情况下饮酒的义务。在这些情况下，员工应运用良好的判断力，负责任地行事，并按照世伟洛克的价值观和政策行事。

持续改进

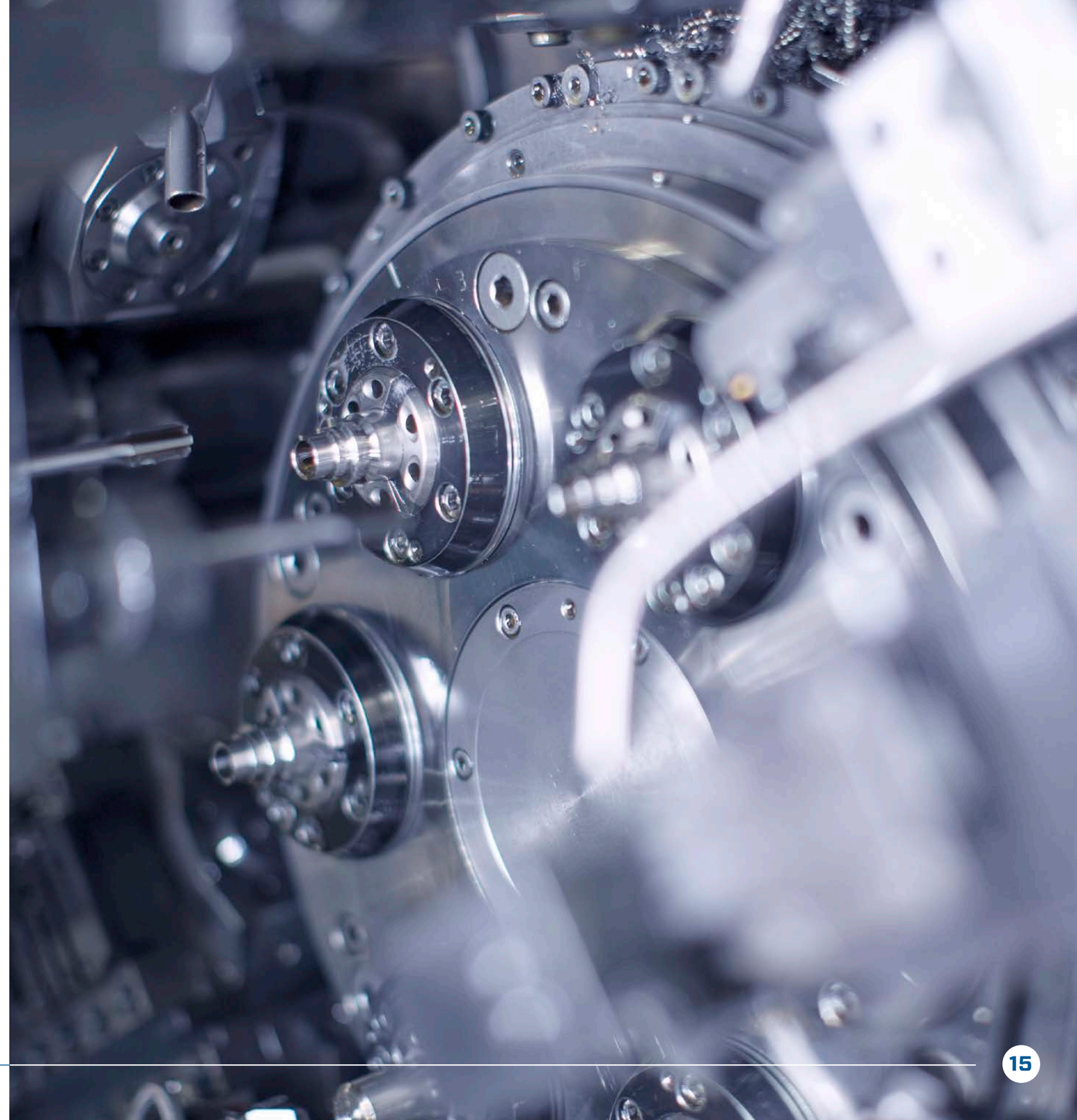
以系统化的方法将事情做得更好。

环境、健康与安全

世伟洛克提供一个安全的工作场所，保护所有员工的健康和福祉。公司提倡工作中的安全做法，并遵循成熟的环境健康与安全政策。员工必须遵守适用于其工作和工作区域的所有环境、健康与安全做法。员工如对其工作或工作区域的正当程序有疑问，应联系其主管或环境安全协调员。员工应立即向其主管报告工作场所的健康或安全疑虑和工作场所中的伤害。

安全隐患实例

- 未穿戴规定的个人防护设备
- 操作旋转设备时穿戴从身体上垂下的项链
- 操作自己不熟悉或没有接受过培训的机器
- 推翻或绕过防护装置或安全开关
- 允许未经授权的访客进入世伟洛克的设施
- 口头威胁同事



社区影响和可持续性

世伟洛克的价值观指导我们致力于改善我们工作和生活的地方。我们的领导团队分享他们的时间和才能，在 70 多个当地的非营利委员会中任职。我们鼓励员工通过世伟洛克赞助的活动、志愿者机会和配套的捐赠计划来支持他们的当地社区。

世伟洛克基金会向俄亥俄州东北部的 100 多个非营利组织和既定的社区合作伙伴提供持续支持，包括 Greater Cleveland Habitat for Humanity、Greater Cleveland Food Bank 和 Susan G. Komen。该基金会致力于向非营利组织提供赠款，支持的计划与公司的战略重点领域相一致，包括教育和劳动力发展、多元化、公平性和包容性、复苏/经济救济，以及致力于积极影响社区的员工的兴趣和热情。

世伟洛克致力于保护和维护我们员工和社区的环境。我们致力于最大限度地减少对环境的影响，让我们的社区更美好。

为了与此保持一致，世伟洛克：

- 遵守所有与环境有关的法律法规
- 努力减少原材料的浪费，每年回收 1800 多万磅的合金，并保留 50% 以上的一般废弃物不被填埋
- 寻求持续改善其环境性能
- 开展项目，使公司的所有设施更加高效
- 制造创新产品，在最苛刻的应用中提供无泄漏密封性能。这些产品提高了系统的可靠性和性能，并通过最大限度减少泄漏和废弃物来减少排放。

员工应最大限度减少废弃物和环境影响，提高公司使用材料和能源的效率，并与分享这些承诺的企业和利益相关者合作。

尊重个人

创造彼此信任、互相尊重和公平对待的工作环境，藉此让每位员工赢得成功。

世伟洛克的业务始于其员工，其成功取决于我们所有人对世伟洛克价值观的遵守。

工作场所中的尊重

机会平等以及防止歧视和骚扰

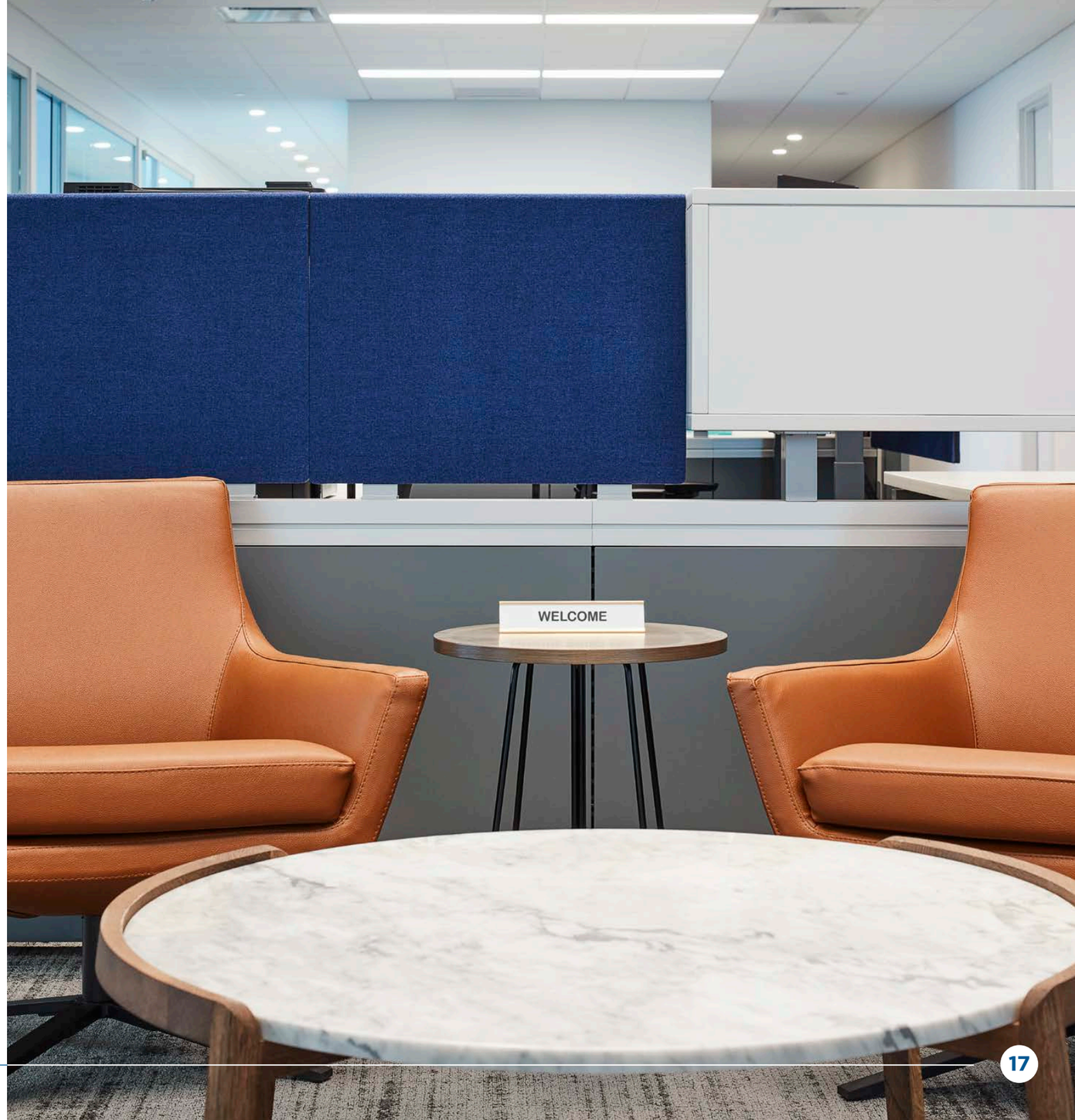
在就业的任何方面，世伟洛克都不容忍基于任何受保护特征的歧视或骚扰行为。这包括种族、族群、信仰、肤色、宗教、性别、怀孕情况、年龄、国籍、血统、残疾、遗传信息、退伍军人或军人身分、性取向、性别认同或任何其他受保护特征。

不当行为的示例包括：

- 基于个人受保护特征开玩笑或发表贬低性评论
- 利用受保护特征来影响您工作的方式或合作对象
- 展示或分享具有性暗示或冒犯性的符号、图片或图画
- 不受欢迎的触摸或性挑逗

遭遇任何类型的歧视或骚扰的员工应立即通知人力资源部门或管理层。员工可以向道德热线（1-877-717-2923 或 swagelok.ethicspoint.com）报告疑虑。更多信息请见世伟洛克的防止歧视和骚扰政策。

道德热线：1-877-717-2923
swagelok.ethicspoint.com



多元化、公平性和包容性

多元化的视角提高了我们的创造力，丰富了我们的决策。

世伟洛克的核心价值观之一是尊重个人。我们知道，我们差异的力量使我们所做的一切变得更好。我们对多元化、公平性和包容性的承诺创造了一种使员工能够带着完整、真实的自我投入工作的文化。在世伟洛克，差异不仅仅是被认可的，而且是必不可少的。我们希望员工感到被赏识，并有能力去利用他们独特的优势、经验和想法，使我们都变得更好。我们的文化能力对于真正相互理解和满足我们世界各地客户的需求至关重要。

员工和领导应营造一个包容性的环境。多元化、公平性和包容性对我们来说不仅仅是几个字；它们根植于我们的价值观中。这些价值观就是我们的本质。它们指导我们如何建立自己的团队，培养领导者，并为我们的员工营造一种归属感。我们承诺践行我们的价值观，并有意识地采取包容性方法，这一点仍然很重要，而且比以往任何时候都更关键。世伟洛克努力成为一家来自任何背景的每个人都被接纳，并能以真正的目的感和归属感来完成其最佳工作的公司。

世伟洛克将继续强调包容性的重要性，这是我们核心价值观的自然延伸，使所有员工都能感受到尊重、重视，且被赋予了权力。

隐私

与尊重个人的核心价值相一致地，世伟洛克认为隐私，包括数据隐私，是一个严肃的问题。

- 世伟洛克尊重其员工的个人信息的隐私。公司保护这些信息，只提供给那些有合法业务或法律理由获取或审查这些信息的人士或机构，或经员工授权的人士或机构。更多信息可在您的员工手册或政策中找到。
- 世伟洛克保护其掌握的客户、供应商和其他第三方的个人信息。世伟洛克收集、使用和处理任何个人信息都是为了合法的商业目的，并且与公司的合同承诺相一致。本公司会采取措施保护个人信息，防止可能的丢失、误用或泄露。
- 某些地区有关于个人数据处理的具体数据隐私法。当这些法律适用于世伟洛克的业务和运营时，公司承诺遵守这些法律。
- 员工基于“如有必要才应知悉”原则，将对个人信息的访问限制在授权的员工范围内。在系统之间复制或转移任何此类信息之前，员工应咨询 IT 或法务部门。

请勇于发声！

员工应立即向 IT 或法务部门报告任何可疑的隐私或安全问题 (legal@swagelok.com)

人权

世伟洛克尊重人权，并致力于合法地雇用人员并给予其薪酬。世伟洛克希望其供应商也能如此。世伟洛克对人口贩运和强迫劳动持零容忍态度，并遵守所有童工和其他劳动法。

创新改造

挑战传统观念，为客户创造新的价值。

知识产权和机密信息

世伟洛克品牌建立在其知识产权之上。保护知识产权和机密信息 — 无论是技术、财务、人力资源相关的信息，还是商业信息 — 对公司的成功都至关重要。世伟洛克通过多年的投资和员工的辛勤工作开发了知识产权。

作为其工作的一部分，员工可能会接触到知识产权和机密信息。采取适当的措施来保护它至关重要。以下是几个关键点：

- 基于“如有必要才应知悉”原则，限制员工对机密信息的接触
- 只有在适当的商业目的需要时，并且只有在第三方签署了适当的保密协议之后，才向该方披露世伟洛克的机密信息。

世伟洛克的知识产权包括商标、书面材料、商业秘密、专利、机密的商业和技术信息、想法和域名。

- 在决定提交专利申请之前，不得向公司外部披露任何发明、想法或创新。此类披露会影响公司获得专利的能力。
- 保护含有机密信息的纸质文件和物品
- 当不再需要时，妥善处理保密材料和文件
- 尽管并不总是需要，但将机密信息标记为“机密”或使用类似的术语是一种良好的做法
- 公司有时会聘请外部供应商来创造设计、产品、工艺、发明、手册、摄影和录像、书面作品，或提供其他服务。与采购或法务部门合作，签订一份载有适宜语言的书面协议，以确保世伟洛克获得对作品的权利。

世伟洛克希望第三方能尊重公司的知识产权。同样，尊重他人的合法权利也是世伟洛克的政策。员工不应披露或使用其他公司的机密信息或知识产权，包括前任雇主的信息。员工应该：

- 尊重第三方的有效专利、商标、版权和其他受保护的知识产权
- 只在与另一方签订的保密协议允许的范围内使用该方的机密信息
- 除非有适当的许可，否则不得将第三方的任何书面作品、照片、图片、视频、图表、录音或其他材料复制或纳入纸质副本或电子文件中。

如对本政策有任何疑问或顾虑，请联系世伟洛克的知识产权协调员 (swagelokip@swagelok.com)、您的经理或法务部 (legal@swagelok.com)。

安全

有效的安全保障有助于创造一个安全的工作场所并使世伟洛克获得成功。良好的安全保障是每个人的责任。在采取措施保持世伟洛克财产安全时，员工应同时考虑到世伟洛克空间的实体安全和世伟洛克信息的安全。

实体安全

- 员工应尽其所能，防止误用和未经授权进入我们的建筑物和基础设施。不得将钥匙、令牌或建筑门禁卡放在无人看管的地方。每个人必须使用自己的门禁卡或指纹，人脸识别进入任何有门禁应用的入口，不允许其他人跟在后面进入。如果你没有门禁卡，你应该联系你的领导，设施，或适当的现场人员，以获得进入大楼的权限。
- 员工应了解并遵守其工作区域的安全准则。如果员工对安全程序不清楚，他们应该询问自己的主管或经理。
- 员工在离开其工作区域时应收好机密信息。要确保机密信息按照文件规定的程序得到妥善处理。笔记本电脑和公司发放的便携式设备应带回家或在一天结束时妥善保管。在出行时，设备应得到妥善保管。

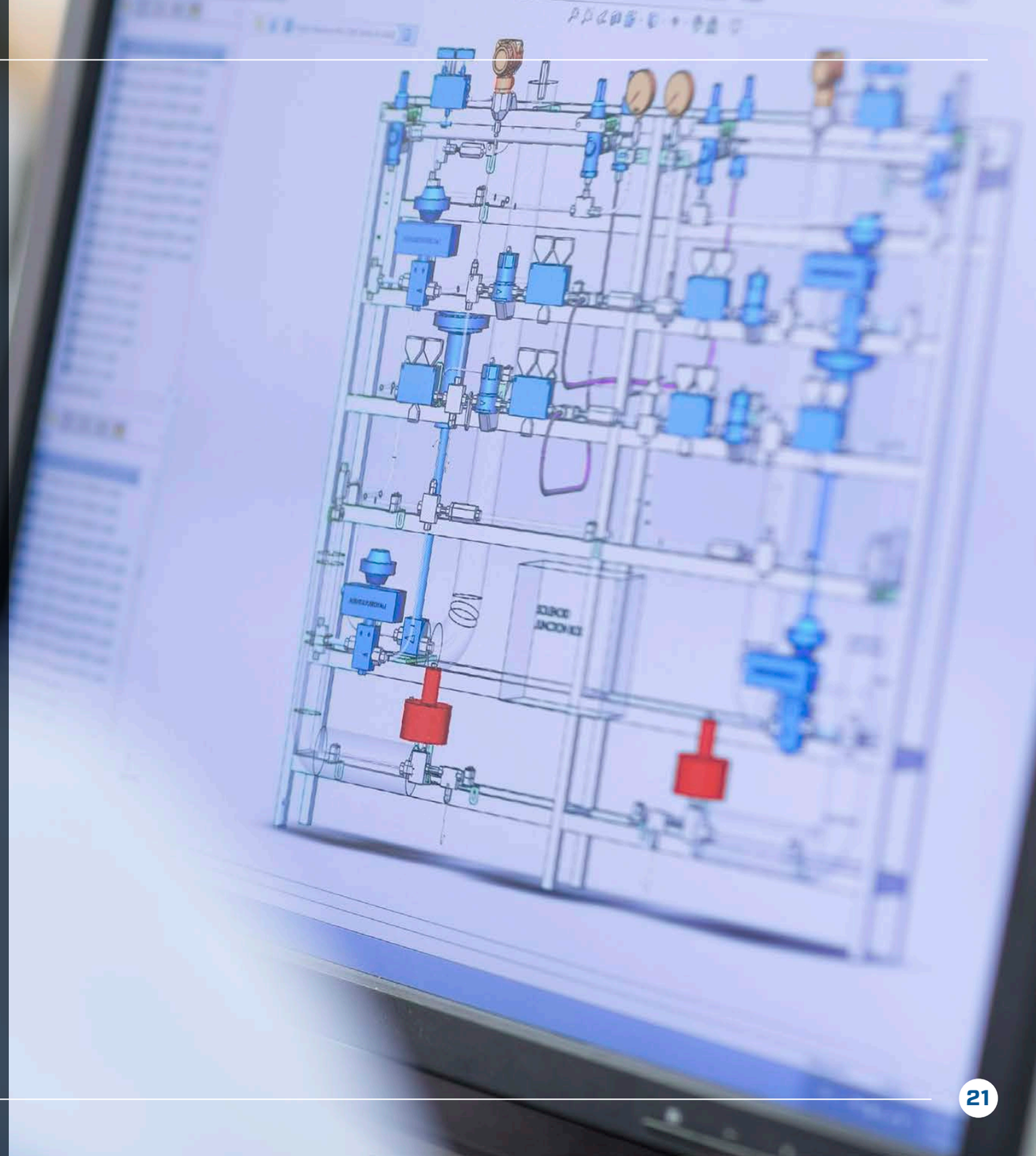
IT 安全

- 员工应保护所有计算设备和软件的登录凭证和密码。员工不应与任何人分享密码或登录信息，包括同事。世伟洛克公司的 IT 系统，包括所有授权软件，都是公司资源，主要用于商业目的。
- 世伟洛克禁止对任何世伟洛克信息处理系统进行未经授权的更改。不得购买、下载、升级、安装或更改世伟洛克系统上的任何硬件或软件。世伟洛克 IT 部将审批并执行对硬件或软件的更改。不得在世伟洛克的设备上安装任何私人购买的软件。
- 在使用 IT 资源时，要警惕“网络钓鱼”企图的迹象，核实电子邮件的来源，并避免点选可疑电子邮件中的链接。相反，员工应该直接访问网站。

如需了解更多信息，请参考您的员工手册或当地政策以及世伟洛克信息资源政策。

请勇于发声！

如果员工看到可疑的、不正常的或不符合安全准则的行为，应通知其主管或经理。



客户至上

为客户创造价值，就是为世伟洛克创造价值。

竞争法

世伟洛克公司遵守世界各地的所有相关竞争法。这些法律重点关注竞争者之间在定价、客户、市场、投标和其他竞争性敏感话题上的协议。这些法律还涉及到竞争者之间就这些主题进行的信息交流。世伟洛克的员工不得与竞争对手就任何可能减少竞争的事项达成协议或谅解。世伟洛克的员工必须避免产生这种协议或谅解，即使是此种迹象也应避免。

就以下内容进行讨论、发出信号或达成谅解：

- 价格、折扣、利润率、报价、投标或回扣
- 条款和条件
- 协调或划分客户、市场或区域
- 限制产量、产能、产品供应或销售工作
- 世伟洛克可能与竞争对手竞争的任何其他事项

在与客户和经销商打交道时，请勿：

- 强加或商定转售价格
- 在分销商之间进行价格或补贴方面的区别对待
- 与客户/分销商就与另一客户/分销商的交易达成谅解
- 忘记了世伟洛克的分销商可能互相之间视为竞争对手
- 偏离国家协议的准则

向法务部门咨询以下情况：

- “捆绑”或“附带”销售多种产品
- 与竞争对手的销售或采购安排
- 联合或集团采购举措或活动
- 拟议的收购或资产剥离
- 来自非公开来源的竞争情报
- 竞争者在会议或其他场合提出的竞争敏感性话题
- 关于竞争法或公平竞争的任何疑问或疑虑

问答

问： 一位员工与一位前同事共进午餐，后者现在为一家竞争对手工作。这位前同事告诉这位员工，他们的公司正在满负荷运转，并询问世伟洛克的情况如何。是否可以谈论这个问题?

答： 对竞争对手的产量和产能的了解可能会影响定价决策。因此，应避免在竞争对手之间进行这种信息交流。

问： 一个经销商在一个客户那里有一个很大的机会，但却因为报高价而冒着业务风险。世伟洛克公司是否可以要求它降低价格?

答： 处理转售价格协议的法律很复杂，而且因地区而异。在提出任何关于转售价格的协议，或试图限制转售价格之前，请咨询法务部门。

世伟洛克的员工在所有业务关系中都应以诚实和诚信行事。世伟洛克以其产品和服务的优点赢得业务。

反腐败

贿赂私营公司或个人属于非法行为。公司在全球范围内禁止任何形式的不正当付款、贿赂和回扣。

反腐败法禁止向政府官员和政府持有的公司和企业的雇员提供任何有价值之物。这些法律非常严格。违反这些法律可能会导致世伟洛克及其相关员工受到严重的刑事处罚。如果代表世伟洛克的个人或公司行贿 — 即使公司没有意识到这一点，也会被追究责任。员工必须随时了解业务伙伴的活动。必须报告可疑的活动。除非法律允许，否则世伟洛克不向政党、候选人或公职人员捐款。未经首席财务官和总法律顾问的批准，员工不能代表世伟洛克进行捐款。

什么是贿赂?

金钱、货物、服务、优惠、对所喜爱的慈善机构的捐款、奢侈的餐饮或招待、工作机会，或其他任何为获得商业利益而给予或承诺给予的有价值之物。根据美国和国际法律，世伟洛克禁止所有类型的贿赂。任何款项，无论数额多小，如果是交换条件或为了获得不正当的商业利益，都可算是贿赂。允许收取符合世伟洛克的礼赠和招待政策（第 8 页）和全球差旅与费用政策的小礼品。

什么是回扣?

分享收到的或授予的金钱的一部分，尤指秘密或因胁迫而进行的。回扣是非法的，与世伟洛克的价值观不一致，并被严格禁止。

什么是疏通费?

给予公职人员或政府当局的付款或“小费”，用以加快或确保付款人在法律上有权获得的程序。世伟洛克禁止这些付款，即使这种做法属于惯例。

请勇于发声！

何时停止并报告某事： 如果您被告知“付款可能有助于加快进度”或“这笔付款数额太小，我们不需要审批”或“放松，没有问题，您只是不了解我们这里的业务方式” — 请相信自己的直觉。停止并向您的经理报告此类沟通。记住，如果某件事听起来是错误的，很可能就是如此。

与政府互动

世伟洛克很少与政府客户有直接的销售关系，但它的一些产品是由政府实体使用的。世伟洛克经常与监管机构和其他政府人员互动。世伟洛克希望其员工、顾问、分销商、承包商和其他代表在这些情况下以诚实和正直的态度行事。

提供不准确的信息或违反政府法规或合同要求可能会导致公司及其员工受到惩罚。这些行为也可能损害公司的声誉或影响商业机会。

因此，至关重要的是，员工应：

- 与政府实体和雇员始终保持诚实、准确、完整的沟通
- 遵守与政府实体达成的任何协议的条款，除非有书面授权，否则不得替代产品
- 严格遵守世伟洛克的反腐败政策（第 24 页）。
- 对员工、顾问、分销商、承包商或在政府业务或关系中代表世伟洛克或其产品的其他各方的潜在可疑活动提出任何疑虑

向法务部门咨询有关任何以下信息：

- 提议书、投标文件或与政府实体的协议
- 对信息或检查的非例行申请
- 拟使用公司资金进行政治捐款
- 游说活动或寻求政府行动的努力

请记住，政府雇员/官员：

- 包括法官、立法委员、行政部门成员、采购人员、监管人员、海关官员、政府雇员的家庭成员、候选人以及政府实体的雇员
- 政府实体包括政府拥有或控制的业务和企业，以及政府分支处和机构

如何提出疑虑

发声指南

提出疑虑的义务

世伟洛克诚信实践的一个重要方面在于，员工有义务报告他们对可能的不当行为或违反行为规范、其他公司政策或适用法律的行为的任何善意疑虑。

提出您的疑虑

重要的一点在于，您可能对某事有疑虑，但不确定它是否达到了违反道德、政策或法律的程度。如果有什么事情让您感到不自在或感觉不对，请说出来！

请勿等待

通过及早报告疑虑，您可以让公司审查状况并采取适当行动。如果有疑虑的员工等到他们*知道*存在问题的时候，可能就为时已晚 — 行为或情况可能就会在变成违规或者更严重的违规之前得不到解决。

如何报告疑虑

有许多方法可以提出疑虑。在大多数情况下，最好的方法是与您的直属领导（例如，主管或经理）交谈。但是，世伟洛克也有一项门户开放政策，这意味着您的直属领导不是您唯一的选择。您也可以向人力资源部或任何行政人员（包括首席执行官）提出疑虑。您可以联系法务部门的成员，或发送电子邮件到 legal@swagelok.com。您也可以匿名向道德热线 1-877-717-2923 或 swagelok.ethicspoint.com 报告疑虑。

提出关注后会怎么样?

疑虑会被认真对待。世伟洛克会进行调查并采取适当的补救措施。获知情况后，疑虑报告者的身份将尽可能保密，并将调查的结果告知此人。如果您认为某个疑虑没有得到妥善解决，请联系道德热线 1-877-717-2923 或 swagelok.ethicspoint.com。

违反行为规范的员工将受到纪律处分，最高可能包括解除雇佣关系。须进行纪律处分的行为包括：违反本行为规范、其他公司政策或适用法律、未报告不当行为或未配合调查、未发挥诚信领导作用，以及对报告疑虑的任何人进行报复。

严禁报复

由于公开报告的文化对我们的成功至关重要，世伟洛克严格禁止对提出善意疑虑的员工进行任何形式的报复，即使事实证明他们的疑虑是错误的。进行任何形式的报复行为都会受到纪律处分，甚至可能包括解除雇佣关系。

我们对诚信和合规的承诺使我们成为一家更好的公司。

如需了解更多信息，请访问 *Connections* 上员工中心 (Associate Center) 的法律与合规 (Legal and Compliance) 页面。

除非另有说明，所示的所有服务标志和商标均由世伟洛克公司注册和拥有。
© 2024 Swagelok Company. swagelok.com CORP-0207CN, R1