



# 商业行为守则



“促进行业发展，就是促进我们自身发展。  
按公平价格及时解决客户的问题。”

- John MacLean Sr.



## 首席执行官寄语

90 多年来，MacLean-Fogg 通过坚定地致力于取得出色表现和诚信行事，与主要利益相关者建立了信任关系。这是 MacLean-Fogg 自 1925 年由我的曾祖父 John MacLean, Sr 创建以来一直奉行的指导原则。当时，我们通过开拓新业务和新地区，创下了持续增长记录，我们也树立了开展合法和道德行为的良好声誉。

我对**我们实现目标的方式**感到无比自豪。我们取得成功的原因是我们对以下基本价值观的承诺：

*员工是我们最重要的资源。*

*安全和环保意识是首要目标。*

*我们所做的一切都以顾客为先。*

*质量是主要的优先事项。*

*不断进取是我们屹立不倒的良方。*

*坚持诚信行事永不妥协。*

在这个很多人对商业充满前所未有的悲观情绪的背景下，MacLean-Fogg 必须通过遵守法律条文和精神，继续每天赢得利益相关者的高度信任。这正是我要求每个 MacLean-Fogg 团队成员做出遵守我们的《商业行为守则》的个人承诺的原因所在。本守则是本公司政策和程序的实用指南和基础，而所有这些都为预期行为提供额外指引。

本守则同样适用于 MacLean-Fogg 的所有员工、董事和高级人员以及代表我们开展业务的所有第三方。不论我们在何处工作，也不论我们担任什么角色，我们都负责使我们自身和我们开展业务的方式达到最高的道德标准。

不要让任何事损害您对遵守我们标准的承诺。我恳请你们举报任何可能有损诚信的行为，而且我向你们保证任何人都不会因为善意地提出问题或举报违反行为而遭受任何负面后果。如果你对什么是恰当行为有疑问或疑虑，请立即通过本公司提供的合规和道德资源提出问题。

出色的财务表现与合规和道德的高标准之间并无冲突，两者相辅相成。在你们的帮助下，我们的行为将继续秉持诚信，并且继续为顾客和社会做出积极贡献。

感谢你们尽职尽责，保持 MacLean-Fogg **成功和诚信的传统**。

此致



Duncan A. L. MacLean

# 目录

本守则的目的	5
使用本守则	6
我们的责任	6
报告和调查	7
<b>与 MacLean-Fogg 的关系</b>	<b>9</b>
创造彼此尊重的工作场所	10
环境、健康与安全 (EHS)	11
保护公司资产和信息	13
利益冲突	16
<b>与他人的关系</b>	<b>18</b>
礼品、娱乐及招待	20
公平竞争	22
国际贸易	23
广告、通信和社交媒体	23
<b>MacLean-Fogg 的合规和道德资源</b>	<b>25</b>



本《商业行为守则》向全世界传达我们的文化、我们的价值观和我们的角色。如果没有制定标准，道德界线可能模糊不清，且难以提供指导。

本守则为所有员工、董事、高级人员、代理、分销商和供应商提供基线标准，从而让与 MacLean-Fogg 有关联的每个人都了解我们对他们的期望。



# 本守则的目的

在 MacLean-Fogg，我们致力于在开展业务时，坚守最高的诚信标准，并且完全遵守法律**精神和条文**。作为这一承诺的一部分，我们必须在进行日常活动时做正确的事并做出正确的选择。这包括帮助营造一种我们彼此尊重、向顾客提供世界一流的产品、诚信竞争并且以本公司为荣的环境。

确定正确的行动方案并非易事。在需要额外指导的情况下，本《商业行为守则》（“本守则”）作为实用指南，可以帮助您做出正确的合法和合乎道德的选择。

本守则着重强调了管限 MacLean-Fogg 全球业务的很多重要法律、道德和监管规定，还提供与如何举报潜在违反行为的额外信息和指引有关的资源。

**您必须细阅、了解及遵守本守则。我们期望您全心全意支持本守则所载的价值观和原则。**

## 我们承诺诚实行事、公平交易

MacLean-Fogg 董事会已采纳本守则，以确保采取诚实和合乎道德的行为；遵守适用法律法规；并公平对待顾客、供应商、竞争对手和员工。我们重视良好的公民身份，并且不会通过操纵、隐瞒、失实陈述重大事实或任何其他不公平的做法来利用他人。

不论我们在何处开展业务，本守则都同样适用于所有 MacLean-Fogg 董事和员工，包括 MacLean-Fogg 子公司和联营公司的高级人员和员工。我们还期望所有分销商、供应商、合同工、代理、顾问和代表我们行事的其他人遵守本守则载列的原则。

## 遵守法律

MacLean-Fogg 要求我们的所有董事、员工和代表我们行事的任何人遵守我们开展业务所在地的所有适用法律。由于我们是一家全球公司，很多不同司法管辖区的法律可能适用于我们的工作。如果当地法律、文化或惯例与本守则制定的原则和标准不同，团队成员应向首席合规官寻求指引。

## 使用本守则

本守则提供多种标准，可帮助指导您的行为。它并不能处理您可能遇到的每种情况，但其旨在补充您自己的良好判断力、常识和是非认知。因此，任何不道德或非法行为都可能使您受到适当的纪律处分，即使它在本守则中未专门提及。

本准则还包含对 MacLean-Fogg 政策的引用，这些政策提供了有关特定主题的更多详细信息。 MacLean-

Fogg 的特定主题政策不断添加和更新，员工可以在 HR 门户中查看政策。

如果您对本守则或如何处理具体情况有任何疑问，您应细阅与您有疑问的主题有关的 MacLean-Fogg 政策（如适用）、与本地或公司人力资源部或 EHS 代表交谈、联系本公司的首席合规官，或者使用 MacLean-Fogg 的道德及合规求助热线 ComplianceLine（网址为 [app.mycompliancereport.com/report?cid=MF](http://app.mycompliancereport.com/report?cid=MF)（或网站上载列的免费电话号码）。

## 我们的责任

### 作为团队成员的责任

MacLean-Fogg 要求所有团队成员了解并遵守本守则概述的标准及适用于您在本公司所任职位的法律和政策。无论何时只要您对具体合规事宜或道德及合法行为由什么构成有疑问，我们都鼓励您寻求帮助。

“我不知道”不是不道德或非法行为的借口。

具体而言，所有团队成员都应该：

- 了解并遵守本守则
- 遵守所有适用法律法规
- 在有疑问时寻求帮助
- 立即使用本守则所述的合规资源举报任何涉嫌违规行为
- 对您自己的行为负责，并为您的行为感到自豪

我们将会不时要求您证明您已细阅和了解本守则，并且将会继续遵守本守则。**未能遵守本守则所载的任何标准（包括举报规定）可能导致一系列纪律处分，情节严重者将被解雇。**

### 作为主管的责任

任何管理其他团队成员的团队成员应有示范、提倡和确保道德和合法行为的特别责任。您还需要确保您的团队成员在他们对涉及实际或潜在违法或违反本守则行为有疑问或者想要报告与此有关的疑虑时不害怕遭到报复。

您收到的与实际或潜在违反行为有关的任何举报必须立即引起本文件所提供的合规资源的重视。

具体而言，所有主管都应该：

- 发挥积极的示范作用
- 确保您的团队成员了解并遵守本守则、MacLean-Fogg 政策和所有适用法律法规
- 强调本守则的重要性，并加强 MacLean-Fogg 对以合法和合乎道德的方式开展业务的承诺
- 鼓励与团队进行开诚布公的沟通
- 确保严格执行 MacLean-Fogg 对报复善意举报人的零容忍立场

#### 问

我是一名主管，我的一名团队成员向我举报了一项对本守则的潜在违反行为。我该怎么办？

#### 答

您应鼓励团队成员进行开诚布公的沟通，并确保严格执行 MacLean-Fogg 对报复善意举报人的零容忍立场。

接下来，您应仔细审查相关事实，并问问自己该行为是否合法及符合 MacLean-Fogg 的价值观和政策及本守则。

最后，如果 (i) 您认为发生了违反本守则的行为；或 (ii) 您对是否发生了违反行为有任何疑问，您应立即向本公司的其中一个合规和道德资源报告有关事宜。如果您确信未发生任何违反行为，您应与团队成员讨论理由。

## 合乎道德的决策

若正确的选择并不明确，在确定行动方案之前，总是问自己：

- 我是否仔细审查了相关事实？
- 行动是否符合 MacLean-Fogg 的价值观、政策和本守则？
- 行动是否合法？
- 我是否能轻松自在地向团队成员和主管解释我的行动？
- 若有朋友和家人得知我的行动，我是否会感到自豪？

大多数情况下，如果某件事看起来不合乎道德或不恰当，那这件事很可能不合乎道德或不恰当。仅仅因为其他人正在做某件事，并不意味着这就是正确做法。

## 报告和调查

### 提出问题和举报违反行为

我们都有责任帮助本公司揭露和处理非法活动，并且促进对道德问题采取适当的行动。如果您获悉违反或看似违反本守则、MacLean-Fogg 政策或适用法律法规的行为，**根据本守则，您有责任立即举报该行为。**

举报有关问题或提出问题的途径有很多种。不论您选择哪种途径，我们都会以同样高程度的严肃性和重要性来对待您的问题。

本守则载有用于举报的联系资料，包括我们的 ComplianceLine 求助热线网站和免费电话号码。

您可以通过我们的 ComplianceLine 求助热线匿名举报违反行为。但是，请了解 MacLean-Fogg 可能难以或不可能对匿名举报进行彻底调查。因此，我们鼓励您考虑透露您的身份，以便跟进和改善事实收集情况。如果您决定保持匿名，请在举报中提供尽可能多的信息。

### 我们承诺禁止报复

我们不会容忍对善意举报或参与调查的员工进行任何类型的报复。

“善意”行事指您合理地认为违反行为已经发生（或将要发生）、您披露您拥有的所有信息，以及您认为您的举报完整准确。任何人若报复善意举报人将受到纪律处分，情节严重者将被解雇。您绝不应该提交明知虚假或恶意做出的举报。恶意举报可能导致纪律处分，情节严重者将被解雇。

#### 问

在我善意举报后，会有什么结果？

#### 答

在向任何 MacLean-Fogg 合规和道德资源举报后，您将会看到：

- 您的举报将会得到严肃对待。
- 您的举报将得到立即和彻底调查。
- 您的举报和您的身份将在可行范围或法律允许的范围内予以保密。
- 您的举报将适当上报，包括上报给 MacLean-Fogg 董事会（如适用）。
- 如果您已披露您的身份，您将收到关于收到您的举报及其最后处理结果的跟进通信。
- 您不会因为善意举报而遭到任何报复。

## 调查和保密

我们会尽快回应所有举报。我们将在仍能进行彻底调查的同时，于可行和法律允许的最大范围内以保密方式处理举报信息。

我们将指派本公司内的恰当人员立即调查所有举报。在某些情况下，可能还会有外部调查员和法律顾问参加。作为团队成员，您应该全面配合所有内部和外部调查或审计，包括如实回应调查和披露您拥有的所有相关信息；蓄意失实陈述或不披露可能导致纪律处分，情节严重者将被解雇。

## 违反本守则的后果

在 MacLean-Fogg，道德行为是核心价值观，我们非常严肃地对待违反本守则的行为。未能遵守本守则可能导致纪律处分，情节严重者将被解雇，在某些情况下，还会被采取法律行动。

### 问

我认为我看到了违反本守则的行为，但并不是很肯定。我该怎么办？

### 答

如果您合理地怀疑发生了违反本守则的行为，您就必须报告。善意举报问题并不意味着您了解所有事实或您是“对的”。它是指您认为您的举报准确真实，以及您公开真诚地分享您的信息。

举报问题越早，解决问题就会越快。即使您不了解全部事实，您也应该就您知道的与涉嫌违反行为有关的情况与您的主管或 MacLean-Fogg 的其中一个合规和道德资源进行讨论。通过这样做，您履行了您在本守则下的义务，并将有助于确保我们仔细审查问题，以确定是否有违规行为发生。

## 合规和道德资源

MacLean-Fogg 合规和道德资源的联系资料载于本守则末尾。



# 与 MacLean-Fogg 的关系

确保我们的团队成员在尽可能最安全的条件下工作、得到公平对待和尊重，及在把诚信作为优先事项的环境中工作。创建和维护这种环境需要团队每位成员的支持和承诺。

本守则所载的政策作为一项指南。每位团队成员都有责任向 MacLean-Fogg 和彼此承诺始终牢记以真诚、诚信、公平和安全的方式工作。

## 创造彼此尊重的工作场所

### 员工至关重要

**我们的标准：** *创造积极的工作环境，促进公平对待他人。*

MacLean-Fogg 最重要的资产是每天努力工作为我们顾客服务的男性和女性员工。拥有技术精湛和努力工作的劳动力，对我们作为一家公司取得共同成功而言至关重要。

MacLean-Fogg 坚定不移地承诺在安全健康的工作环境下公平对待所有团队成员。这个标准同样适用于与我们一起工作或寻求与我们开展业务的个人和组织，包括我们的顾客、供应商和其他商业伙伴。如果我们遇到或看到违反这些标准的行为，我们都有责任直言不讳。

### 平等就业机会

**我们的标准：** *我们鼓励聘用多元化和具有包容性的劳动力。*

作为一家全球公司，我们把多元化视为一种竞争优势。我们始终根据个人的品质、资质和表现，做出所有聘用、薪酬和晋升决定。MacLean-Fogg 承诺在采购机会中纳入少数族裔和女性拥有的商业企业。

MacLean-Fogg、我们的团队成员和与我们一起工作的第三方绝不应容忍基于下述各项的歧视：种族、肤色、宗教、性别、性偏好或取向、公民身份、婚姻或家庭状况、退伍军人身份、遗传信息、民族血统、年龄、残疾或任何其他受法律保护的状况。

## 反骚扰

**我们的标准：** *我们以专业方式行事，并且尊重其他团队成员及与我们开展业务的每个人。*

在 MacLean-Fogg，我们给予每个人——无论他们是我们的同事团队成员、顾客、供应商或其他商业伙伴——尊重和尊严。每个人都理应在没有骚扰和无礼行为的环境中工作。

MacLean-Fogg 不会容忍对他人造成恐吓、敌意或冒犯的工作环境的任何形式的骚扰或行为。

骚扰的一些例子包括：

- 性骚扰，不受欢迎的身体接触或姿势。
- 冒犯性的评论、玩笑或行为（举例而言包括涉及成人娱乐的任何活动）。
- 冒犯性或露骨的图片或材料。
- 对种族或民族的诋毁。
- 欺凌或恐吓。

### 问

我的一位主管几次邀请我下班后喝点东西。我一再告诉他我晚上没空，可是他一直不肯罢休。上星期他提到如果我和他一起喝点东西，答应我的晋升可能会更有希望。我一定要应邀喝点东西才能得到我应得的晋升，这似乎不太对劲。我是否反应过度？

### 答

否。您没有反应过度。如果您的主管让您感觉不舒服，并暗示您拒绝接受他的邀请，可能会影响您的晋升机会，这是不能接受的。您应立即向合规资源之一举报这种行为。

请始终记住，MacLean-Fogg 严禁对善意申索进行打击报复。

如果您觉得您受到了骚扰，或目睹了骚扰行为，您首先应该与冒犯者交谈。

如果这不能解决问题，或者您对直接解决问题感到不舒服，您应该立即向主管、本地人力资源代表、首席合规官或 ComplianceLine 求助热线报告该问题。如需更多信息，请参阅员工自助系统或 [macleanfogg.com](http://macleanfogg.com) 上的 MacLean-Fogg **反骚扰政策**。

## 工作场所暴力

**我们的标准：**我们支持没有暴力、欺凌、威胁或恐吓的环境。

任何团队成员或商业伙伴都绝不能让他人合理地担心他们的人身安全或者他们的家人、朋友或财产安全。MacLean-Fogg 禁止在本公司物业内或在开展本公司的业务时持有枪械、爆炸物和其他武器，除非该禁止违反当地法律。

如果您遇到涉及暴力、威胁或欺凌的情况，您应与您的主管或人力资源代表交谈。如必要，您应致电适当的应急机构。如需更多信息，请参阅员工自助系统上的 MacLean-Fogg **反工作场所暴力政策**和我们的**无武器政策**。

## 人权

**我们的标准：**我们尊重所有员工的人权，并期望我们的供应商和其他商业伙伴遵守同样高的社会责任标准。

MacLean-Fogg 认识到我们作为一个负责任的企业公民的责任，并努力促进我们的团队成员、顾客和社区的福祉。本公司和我们的股东对多项计划和举措做出贡献，这些计划和举措提升我们工作、生活和经营业务所在地区的生活品质。我们承诺采用公平的用工实践并遵守保护工人人权的所有法律。所有团队成员将自愿受雇，并将获得合法薪酬。MacLean-Fogg 不会在我们的任何业务中使用童工或强迫劳动，也不会容忍任何参与此类侵犯人权行为的供货商或商业伙伴。

### 问

我认识多年的一位同事最近没有得到晋升。虽然他因脾气暴躁而出名，但他过去从未有过暴力或威胁行为。然而，最近，他谈到“报复”我们的主管，我有些担心。我该怎么办？

### 答

禁止工作中有任何具有威胁性的行为或语言。即使您不确定该人的真实意图，也应立即报告此事。我们团队成员的人身安全是最为重要的事情，MacLean-Fogg 将采取一切可能的措施来保护员工的福祉。

## 环境、健康与安全 (EHS)

### 健康安全的工作场所

**我们的标准：**安全第一。

在 MacLean-Fogg，团队成员的安全是最高要务。我们的目标是归零使命：零伤亡、零疾病、零环保事故是可以实现的。只有每个人都认可且团队成员开始在每个人都有能力进行改进的环境下脚踏实地工作，才能实现安全。



安全是每个人的责任。我们每个人都必须努力防止和尽量减少因设备、机器或危险物品造成的人身伤害。我们绝不能牺牲安全程序来提高生产力或产量。世界一流的健康和安全表现增强了我们生产世界一流优质产品的能力。

### 问

我的生产设施正努力完成一个大订单。我们动用了最大的产能加快生产，但准时交货的压力依旧很大。其中一个设备无法正常运转，我认为这不安全。如果我们关闭这个设备，则可能错过最后装船日期。我该怎么办？

### 答

您需要立即向您的主管报告这个情况，以确保设备安全。在 MacLean-Fogg，成功的压力绝不能成为采取捷径而危及安全的借口。如果您不愿意与您的主管讨论这个问题，或者他或她未采取适当的行动，请联系您的 EHS 代表、当地人力资源代表或其他合规和道德资源。

所有团队成员须了解、理解并遵守适用于其责任范围的安全法律、法规和政策。遵循这些要求不仅能确保您的自身安全，还能确保他人的安全。

如果您经历或目睹工作相关伤害，您应尽快向您的主管或人力资源代表报告。

### 问

我在车间工作时受伤了，但我的主管迫使我做出报告，而是让我做一些轻松的工作。我该怎么办？

### 答

您应根据 MacLean-Fogg 的 EHS 政策和程序以及本守则报告您的伤情。主管绝不能强迫员工掩盖工作场所伤害作为实现安全目标的手段。轻松的工作并不能作为妥为提交伤害报告的替代选择。请牢记，如果您的受伤与工作有关，您毋须接受个人医生的治疗并支付免赔额。在这种情况下，如果您无法说服您的主管妥为报告您的伤情，您可能需要联系合规和道德资源。包括：

- 当地或公司 EHS
- 当地或公司人力资源部
- ComplianceLine 求助热线
- 本公司的首席合规官

MacLean-Fogg 提倡无烟工作环境，我们鼓励团队成员为我们提出创新的建议，以持续改善我们的健康和安程序。如需更多信息，请参阅员工自助系统上的 MacLean-Fogg **健康工作场所政策**。

## 药物使用和滥用

**我们的标准：** MacLean-Fogg 确保工作场所中不存在任何形式的药物滥用。

MacLean-Fogg 禁止使用、管有或分销违禁药物或管制药物。团队成员在工作时或处于 MacLean-Fogg 处所中时，不得受到违禁或管制药物或酒精的影响，或者滥用处方药。除非经管理层批准，否则您不得在 MacLean-Fogg 的物业或工作相关场所中喝酒。此外，如果员工使用合法药物造成不安全状况，亦不得开展工作。

MacLean-Fogg 在当地法律允许的范围内保留随时搜查公司物业的权利。一旦发现管制、受禁或违禁药物，将予没收并（如适当）移交给地方当局。

药物和酒精可损害您的工作能力，并将其他团队成员置于危险之中。违反 MacLean-Fogg **药物和酒精政策**（载列于我们的政策网站）的团队成员将受到纪律处分，情节严重者将被解雇。

所有团队成员须向其主管或当地人力资源代表报告任何违反上述指引的行为。

## 环境保护

**我们的标准：** 我们以保护环境、员工和公众的方式开展我们的业务。

我们必须通过保护环境及其自然资源，保持我们有特权使用之财产井然有序。

我们致力于提供对环境造成最低影响的产品和服务。我们还寻求通过集中回收和负责任地处理来更加有效地消耗能源和自然资源。

### 问

一个设备正在漏出液体。我该怎么办？

### 答

根据本守则和 MacLean-Fogg 政策，我们全体员工均有责任采取措施消除可能对环境造成不利影响的情况。您应立即与您的主管、当地 EHS 代表或工厂经理讨论这个情况。

我们每位员工均须了解、理解并遵守适用于我们在 MacLean-Fogg 之责任范围的环境法律、法规和政策。我们应该努力减少浪费，消除在我们的日常决策中对环境产生不利影响的情况。如果您对我们的业务经营如何影响环境有任何问题或疑问，您应与您的主管谈谈或联系您的当地 EHS 代表或首席合规官。

### 问

我的主管要求我执行我认为会违反适用环境法律的任务。我该怎么办？

### 答

绝不能猜测环境法律。如果您不确定，可咨询您的主管以确保您已理解要求。如果您仍认为该要求会违反环境法律，可向您的工厂经理、当地 EHS 代表或其他合规和道德资源报告您的疑虑。

## 保护公司资产和信息

### 欺诈、浪费或滥用

**我们的标准：**我们均有义务保护 MacLean-Fogg 的资产并确保其谨慎及合法使用。

各团队成员须负责保护公司资产并保护其免遭欺诈、滥用或浪费。这项职责还延伸至货币、设备、材料和房地产等有形资产。另外，此职责亦延伸至商业秘密、业务计划、电脑软件、电子记录数据以及其他保密或专有信息等无形资产。

### 问

我偶尔在家工作。我能否使用我的个人电脑存储我的工作所需要的公司信息？

### 答

否。MacLean-Fogg 在公司的 IT 设备上安装系统以保护和保存我们的业务记录。您只能在公司设备上保存公司记录的电子拷贝。如果您想要在家工作，请在当地 IT 部门的安排下使用获允许替代设备。

公司资产仅可用于 MacLean-Fogg 的业务用途。不得使用公司资产为除 MacLean-Fogg 外的任何人谋取个人利益。我们均须谨慎及根据适用于有关资产的任何具体 MacLean-Fogg 政策来使用和保管公司资产。

此外，公司的电子资源（包括使用公司的系统创建、存取、传输或存储的信息）被视为业务工具，本公司将对其进行监控以确保其适当用于当地法律所允许的用途。

为确保我们的资产受到保护：

- 使用常识。例如，偶尔在您的工作场所打私人电话或发私人电邮是可接受的。但过多的电话或电邮是滥用资产。
- 公司政策可能允许将某些资产（例如公司汽车或无线通信设备）用于其他个人用途。
- 经常查阅相关具体政策以确保您按预期使用公司资产。
- 遵循针对您使用每项 IT 资源的既定安全程序，以避免电脑病毒及保护您的账户和密码。

### 问

我正在与世隔绝的地方休假。我能否将我的笔记本电脑交给同事并让其代表我处理任何审批？我信任此人且不介意与其共享我的密码。

### 答

否。员工绝不能向任何人透露其个人密码。共享您的笔记本或密码可损害我们系统的安全，并将您的同事置于违反 MacLean-Fogg 政策的境地。

## 专有信息和知识产权

**我们的标准：**所有团队成员须保护 MacLean-Fogg 的知识产权并尊重他人的知识产权。

我们的知识产权包括我们的专利、商标、版权、商业秘密、发明和知识，属于我们最宝贵资产的一部分，对向顾客提供创新至关重要。保护 MacLean-Fogg 的知识产权是一项重要责任。如果您怀疑任何人滥用我们的知识产权，请联系首席合规官或其他高级管理人员。

此外，于您在 MacLean-Fogg 工作期间，您可能会接触到为我们提供竞争优势的其他宝贵的保密信息。保密信息包括可能对我们的竞争对手有用或对 MacLean-Fogg、我们的顾客、供应商或利益相关者有害的所有非公开信息。保密信息包括（其中包括）财务资料、业务计划、产品计划、业务流程、战略及市场营销数据，以及关于我们的团队成员、顾客、供应商及商业伙伴的信息。

所有 MacLean-Fogg 团队成员和商业伙伴须保护 MacLean-Fogg 的保密信息免遭遗失、滥用、挪用或任何未经授权披露。

### 问

我是一名工程师，正在为一款新产品的发布制作原型机，我对此感到兴奋。我能否与我的家人和朋友分享有关该原型机的详情？

### 答

否。通过看似无害或无伤大雅的讨论来披露专有和保密信息可能对 MacLean-Fogg 和我们的合作伙伴造成极大的损害。在可提交专利申请之前，原型样机仅可作为商业秘密加以保护。除非高级管理人员批准，否则应特别注意不要披露原型机。

为确保我们的财务资料受到保护，**不得：**

- 未经批准及未按“需要知情”的原则披露关于本公司、顾客或商业伙伴的保密信息。
- 与家庭成员、业务伙伴或朋友讨论保密信息。
- 以非法或不道德的方式寻求或接受竞争对手的保密信息。
- 披露来自或关于前任员工的保密信息。
- 与 MacLean-Fogg 外部的任何人交换保密信息，除非该信息受本公司的保密协议规限。

**即使您与 MacLean-Fogg 的雇佣关系终止后，保护任何保密信息的义务依然有效。**

### 问

我的生产团队创造了一个很酷的新生产工艺。我能否拍摄下来并上传到我的 Facebook 页面或 YouTube 上？

### 答

否。我们的生产工艺是专有和保密信息，不得与 MacLean-Fogg 外部的任何人共享。此外，除非 MacLean-Fogg 设施的总经理授权，否则在该设施内拍摄的视频或照片（关于设备或人员）不得分享于任何社交媒体上，且仅可由市场营销团队分享 / 发布。

同样重要的是，应根据所有法律和适用的协议，适当地使用合法获得的他人的知识产权。

我们的顾客、供应商和合资伙伴将他们的保密和专有信息委托给我们，我们务必要以最谨慎的态度处理这些信息，以使他们继续保持信任。

### 问

另一家公司的同事推荐了一段安全培训视频，他表示这段视频对他的团队有所帮助。我想要向我的团队展示这段视频。我能否借他的视频复制一份拷贝？

### 答

否。视频材料受专利保护，这意味着它们不应该被复制。有时甚至原始视频也不能在未经版权拥有人事先许可的情况下被他人借阅和展示。如果您想要向您的团队展示这段视频，您必须购买合法的拷贝。此外，要注意一些视频材料，即使是购买的，也只能用于特定的用途或一次性的展示。请在购买和展示视频前核实 MacLean-Fogg 获得的权利。

如果您怀疑任何人未经授权使用或披露我们的知识产权或保密和专有信息，您应向您的主管或首席合规官报告。

## 财务完整性和报告

**我们的标准：**我们根据一般公认会计原则和（如适用）其他当地或法定原则备存完整和准确的财务记录，其公平地反映了本公司的财务状况和业绩。

MacLean-Fogg 的业务和财务记录的准确性和完整性对于我们的信誉至关重要。我们须根据美国一般公认会计原则 (GAAP) 和 (如适用) 其他当地或法定原则, 以完整和及时的方式准确地记录所有公司事务。

我们希望所有团队成员均遵守与财务报告有关的所有适用法律和合同规定, 以及内部控制措施和政策。就上述规定而言, 所有团队成员必须始终获得足够的证明文件来支持本公司的账簿、记录和账目中记录的所有信息。

您不得构造或记录企图规避 MacLean-Fogg 内部控制系统的任何交易、任何资产、任何债务或偿付请求, 或参与任何其他相关行为。

参与编制、处理、记录及 / 或证明公司财务记录的各团队成员必须:

- 确保谨慎起草、审查和分析所有财务报告的准确性和完整性。
- 绝不能故意或促使其他人向政府实体、审计员、股东或任何其他失实陈述有关本公司的详情。
- 理解并遵守适用于本公司的披露规定。
- 理解并遵守本公司有关财务报告的内部控制政策。

由于我们的账簿和记录的完整性至关重要, 每一位团队成员均有责任立即向其主管及 / 或首席合规官报告任何不准确、错误或具误导成分的会计条目或记录。

#### 问

我是部门财务主任, 我的总经理要求我记录一笔应计开支, 但我认为这不符合一般公认会计原则。我该怎么办?

#### 答

与您的总经理讨论为何您认为不符合。如果对结果不满意, 可将此事报告给首席合规官, 或通过 ComplianceLine 举报。如果任何团队成员真诚怀疑未准确及未根据一般公认会计原则报告交易, 其必须立即向首席合规官或通过 ComplianceLine 报告此疑虑。

**未能报告真诚的疑虑即属违反本守则。**

## 记录管理

**我们的标准:** 我们将根据所有适用法律和商业协议创建和备存诚实、准确和完整的业务记录。

在我们的日常经营过程中, 我们会生成大量重要的业务记录。这些业务记录存在多种形式: 电邮、建议书、发票、开支报告和合同。它们可能存在电子或印刷格式, 并可能存放于我们的处所或外部。“业务记录”包括本公司创建、接收及 / 或保存的作为具有经营、法律或监管价值的法律义务或商业交易之证明的任何记录或数据。

我们根据团队成员在整个组织中创建的信息做出许多重要的业务决策, 因此, 不准确或不完整的财务资料可能会产生深远的负面影响。无论何时创建、保存、审批或分析任何业务记录, 我们都要负责确保它们的准确性和完整性。

我们必须谨慎地保存所有的商业记录, 并且只根据我们的记录管理政策予以销毁。绝不能篡改记录、未经授权将其销毁, 或对其进行修改以企图掩盖潜在的不法行为。

在诉讼、威胁提起的法律行动、政府或内部调查期间, 我们可能须防止销毁或更改适用业务记录, 以便呈示记录以供审查。如执行“合法保留”, 您将会接到人力资源部的通知。此时, 您将收到特定的指示, 保存且不得删除或以其他方式更改适用的业务记录。

## 隐私和数据安全

**我们的标准:** 我们尊重并将保护我们的团队成员、顾客、供应商和商业伙伴的隐私和个人信息。

MacLean-Fogg 致力于维护员工个人信息的隐私和安全。

本公司将仅依照适用法律收集、传输、披露或使用个人信息, 并仅将其用于合法的业务用途。保护关于个人的个人信息, 包括维护姓名、年龄、国籍、银行账户信息、犯罪前科等的保密性。

有权存取或使用 MacLean-Fogg 员工个人信息的员工负责妥善处理信息并采取一切合理措施保护其保密性。未能维护个人数据的保密性和安全性可导致纪律处分, 情节严重者将被解雇。

我们所收集和存储的关于顾客、供应商和其他第三方的信息性质上亦属保密和敏感信息。这类数据必须仅用于合法的 MacLean-Fogg 业务用途。未经第三方授权，团队成员概不得向本公司外部的任何人共享此类信息。

## 利益冲突

### 一般冲突

**我们的标准：**我们负责始终以符合本公司最佳利益的方式行事。

在 MacLean-Fogg，我们尊重团队成员管理其个人事务和投资的权力。与此同时，我们不得参与在我们自己的利益与 MacLean-Fogg 的利益之间制造甚至是看似制造利益冲突或损害我们的客观性的活动。当您、您的家人或与您有密切的个人关系的某人在与 MacLean-Fogg 有业务往来或进行竞争的组织中拥有经济利益时，就可能发生利益冲突。

与您有“密切的个人关系”的人士可包括：

- 配偶、伴侣和重要他人
- 直系亲属
- 姻亲
- 堂兄弟姊妹、叔伯、婶姨、外甥女和外甥
- 与您同居的任何人

#### 问

我的叔叔在多年来为 MacLean-Fogg 供应材料的公司里享有权益。我最近被聘用了，在我的新职位上，我现在有权与相同的供应商签订合同。我是否面临利益冲突？

#### 答

是。尽管该供应商是本公司的长期供货商，但现在已经产生利益冲突的迹象，因为您参与了与选择供应商有关的决策过程。在这种情况下，如果某独立决策者代替您行事，便可解决问题。您需要采取的重要行动是正式向您的主管和首席合规官披露有关冲突。

MacLean-Fogg 基于其资质而非基于任何家庭关系或个人关系选择所有员工、供货商、供应商和商业伙伴。团队成员应避免参与或企图影响关于本公司与其亲属或亲友之业务往来的任何决定。您不得聘用、监督与您有密切的个人关系的人士，或向其报告或对其施加影响，除非已向人力资源部披露此关系并获得其批准。

在外与 MacLean-Fogg 的竞争对手、供应商或顾客产生雇佣关系通常会造成无法容许的利益冲突。团队成员不得与 MacLean-Fogg 竞争，且未经 MacLean-Fogg 明确书面授权，不得担任任何竞争对手或商业伙伴的顾问、员工或董事会成员。

#### 问

我们的某个顾客问我是否能在私人时间里为他的公司做一些咨询工作。我可以在晚上和周末做这份工作。如果该项目与我在 MacLean-Fogg 的工作无关，我能否接受此要约？如果我不能做这份工作，我能否问问我的兄弟是否能接受这份工作？

#### 答

首先，在您受雇于 MacLean-Fogg 期间，您不得接受顾客提供的工作，即使该工作与您在本公司的工作无关，也不行。让您的兄弟参与进来亦可能是不适当的。如果您想让您的兄弟接受这份工作，您应当与本公司的首席合规官讨论这一情况。

外部工作亦可造成利益冲突，只要其干扰您在 MacLean-Fogg 的工作职责或损害您在 MacLean-Fogg 的工作表现。当考虑在 MacLean-Fogg 外部工作时，请首先与您的主管讨论此工作，以确保此工作不会造成实际或可察觉的利益冲突。

#### 问

我能否在下班后和休息日在我姐夫的建筑公司兼职？

#### 答

或许可以。但是，如果外部工作涉及与我们的任何产品或服务产生竞争，或如果其以任何方式影响您履行职责的能力，则此外部工作可造成利益冲突。在从事外部工作之前，请与您的主管讨论此工作，以确定其是否造成利益冲突。

为确保您的活动、利益和关系甚至不会造成看似影响您在 MacLean-Fogg 的表现：

- 避免使您难以在工作中保持客观的任何利益或活动。
- 避免您或与您有密切的个人关系的人士由于您在 MacLean-Fogg 的职务而获得任何不当个人利益的任何情况。
- 不得从事干扰或看似干扰您在 MacLean-Fogg 职责的任何工作或做出任何有关投资。
- 不得占用 MacLean-Fogg 的时间或资源从事个人或外部业务。
- 不得接受可实际或看似影响您业务决策的礼品或其他利益，包括接受带有附加条件（交换条件）的礼品和其他利益。

**所有团队成员必须立即向其主管和首席合规官知会可能被视为造成利益冲突的任何个人关系、商业地位或任何其他利益或活动。**

#### 问

一位朋友让我投资一家公司，这家公司将生产一种可能最终卖给 MacLean-Fogg 的产品。如果我只是在财务上与该新公司有牵连，仍属冲突吗？

#### 答

基于您在 MacLean-Fogg 的职位、您对 MacLean-Fogg 采购决策的影响力、您的投资额以及 MacLean-Fogg 作为该公司未来顾客的重要性，这有可能存在冲突。您应在投资前与本公司的首席合规官就该事宜进行讨论。

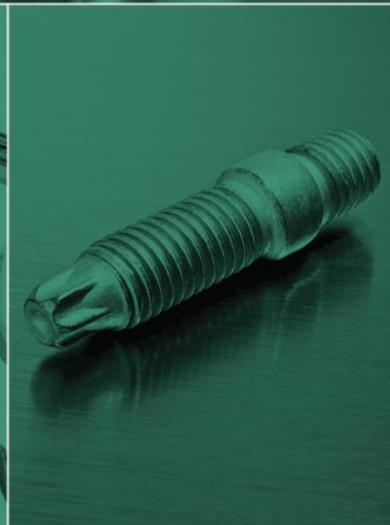
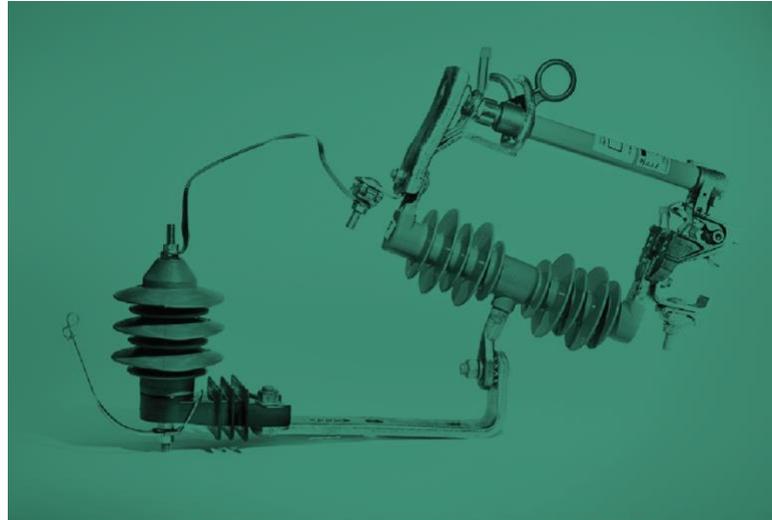
每个人都有责任向首席合规官或通过 ComplianceLine 求助热线举报任何违反我们的利益冲突政策的行为。

#### 企业机会

**我们的标准：**我们不得为一己之私获取原本属于 MacLean-Fogg 的任何商业机会。

我们都有责任维护本公司的利益，并尽可能地扩大利益。除非 MacLean-Fogg 已被告知该商业机会并明确拒绝，否则在本公司亦可能对该商业机会感兴趣时，团队成员不得个人利用该机会。

您不得利用 MacLean-Fogg 的财产或资料或通过您在本公司的职位而发现的商业机会，谋取个人利益。请始终避免利用本公司资料或您在本公司的职位谋私利。由员工于工作时间开发的知识产权属于本公司而非该员工的资产。





# 与他人的关系

在 MacLean-Fogg，我们为我们的声誉感到自豪——不仅是我们为顾客提供创新解决方案的声誉，还是我们以公平合法的方式与我们的顾客及与我们工作的每一位打交道的承诺。这是我们致力于保持的声誉，是我们如此重视道德行为（特别是与 MacLean-Fogg 外的人或组织往来时）的原因。

鉴于我们的规模和全球性服务，团队成员有机会与世界各地的形形色色的顾客、供货商，甚至政府官员合作。我们禁止可能有损 MacLean-Fogg 声誉的任何往来，并且我们要求作为 MacLean-Fogg 代表的员工致力于秉承最高的诚信和道德标准。

这些政策是我们的行为指南。每位团队成员都有责任向 MacLean-Fogg 和彼此承诺以真诚、诚信、公平和安全的方式工作。

## 反贿赂和反腐败

### 禁止贿赂

**我们的标准：**我们致力于按照最高道德标准开展业务，并禁止一切形式的贿赂和腐败。

贿赂几乎在每个国家都属违法行为，因为 MacLean-Fogg 在全球范围内开展业务，我们受诸多法律的规限，其中禁止接受任何形式的贿赂且禁止给予任何人或向其提供或授权支付任何形式的贿赂。该等法律包括美国《反海外贿赂法》（“FCPA”）和加拿大《行贿外国官员法》，适用于我们在世界各地的业务。如需更多信息，请参阅员工自助系统或 [macleanfogg.com](http://macleanfogg.com) 上的 MacLean-Fogg [反腐败政策](#)。

在 MacLean-Fogg，我们不行贿或使用任何其他手段不正当地影响他人（包括顾客、潜在的顾客或政府官员）的决策。概无 MacLean-Fogg 团队成员可授权、提供或给予政府官员、公司或个人任何有价之物（或通过第三方如此做出），以为本公司获得或保留业务、获得影响力或寻求任何其他优势。

MacLean-Fogg 员工接受贿赂或向供应商或向其他第三方索要任何有价之物亦属于违法行为。

**我们的反腐败政策适用于全球范围内的任何交易及我们业务的方方面面，包括私人之间的商业交易及与政府及公职官员进行的所有交易。**

即使这些支付可能在所涉及的国家被广泛接受甚至意料之中，我们的政策也适用。

贿赂可能以除现金支付外的许多其他形式呈现。在若干情况下，下列任何一种均构成贿赂：

- 旅行或招待
- 回扣（将从合同收到的部分款项支付给给予合同之人士）
- 礼品，特别是奢华、频繁或定期的礼品
- 慈善捐款
- 提供就业（如向给予合同人士的家人）
- 贷款

不存在构成贿赂的最低财务价值。如果您有任何问题，请咨询本公司首席合规官。

**不管对销售、盈利能力、项目完成或我们业务的其他方面的影响如何，团队成员概不会因拒绝行贿而遭受惩罚。**

贿赂和腐败的最终成本和长期有害影响远大于任何短期利益。

未能遵守任何反贿赂法将导致纪律处分，情节严重者将被解雇（或终止您与 MacLean-Fogg 的商业关系）。此外，任何违反反贿赂法（包括 FCPA）的行为可能导致 MacLean-Fogg 及所涉及个人均受刑事和民事处罚。该等处罚可能包括重额罚款及监禁。

### 疏通费

**我们的标准：**我们所禁止的贿赂适用于所有不正当支付，无论其金额大小或目的，包括“疏通”（或加速）费。

疏通费是给予职责性质基本属行政或文书的政府官员的小额支付；其目的是为了加速或确保该名官员履行其有责任执行的例行政府行为。常见的例子包括登记车辆、获得签证、提供警力保护、提供公用事业服务或装卸货物。虽然在少数情形下某些法律可能允许此类支付，但是在开展业务的其他国家的法律中是禁止的。

除非在极少数情况下，如获得本公司首席合规官的**事先书面批准，或涉及到个人人身安全问题的，否则 MacLean-Fogg 团队成员不可给予任何金额的疏通费**。若您被要求或迫于压力给予疏通费，请立即联系您的主管和首席合规官。

## 国际商业关系

**我们的标准：**我们选择国际分销商、代理、合资伙伴和其他服务提供商时会进行仔细勤勉的审查。

MacLean-Fogg 常与美国境外的个人及公司建立商业关系。此等国际商业关系包括国际商业代理、销售代理、报关行、货运代理、分销商和供应商。MacLean-Fogg 在各类国际商业关系中所面临的风险各有不同，因此，对各类关系进行的适当次数的尽职调查和给予的必要的事先管理批准各有不同。在建立任何新的国际商业关系之前，您必须首先联系本公司的首席合规官，以对拟议关系的真实性质做出最后的定性并协助开展所需的适当的尽职调查。

反贿赂法禁止公司进行腐败性支付。当第三方代表公司做出支付时，视为由该公司自身做出该支付。另外，公司不仅应该对其知悉将会发生该等支付活动的情况负责，还应对其本应知道将会做出该等支付的情况负责。

所有团队成员都必须谨慎选择我们的分销商、代理、合资伙伴和其他服务提供商。我们亦必须谨慎审查我们的代理、分销商及代我们行事的其他人士所收取的费用和开支的合理性和透明度，以确保他们并未以我们的名义或代表我们行贿。我们必须对危险信号保持警惕，包括任何过多的佣金、奢华旅行或招待、不寻常或变相的津贴或开支或政治或慈善捐款。

若当地政府官员推荐或建议与代理、供货商、分销商或合资伙伴建立商业关系，则 MacLean-Fogg 将确保在雇佣个人或实体之前开展尽职调查。我们不会向任何政府官员寻求此等建议。

与任何国际商业关系合作的团队成员负责确保我们的商业伙伴始终代表我们以合法和合乎道德的方式行事。如果您怀疑某个第三方代理正违反任何反腐败法或本守则，请立即联系本公司首席合规官或拨打 ComplianceLine 求助热线。

### 问

我最近遇到一位代理，其可以帮助我们在一个我们特别难以建立业务关系及获得必要政府许可的国家取得业务。我可以代表 MacLean-Fogg 聘请该代理吗？

### 答

在聘请该代理前，您必须咨询首席合规官以确保该代理声誉良好且其业务方法符合当地及美国法律。对该代理人声誉的尽职调查至关重要，因为本公司可能对该名代表本公司的代理的行为承担法律责任。

## 礼品、娱乐及招待

### 一般礼品

**我们的标准：**我们必须避免可能损害或貌似损害接受者客观性的所有礼品或好处。

虽然合理的礼品、娱乐及招待可能属于在顾客、供应商及其他商业伙伴中推广一般商业信誉的适当方式，但是该等行为绝不得损害我们商业关系中的诚信。**本守则及大部分国家法律禁止给予或接受给接受者造成义务感的礼品、娱乐、招待或其他好处。**您不得给予或接受可能被视为损害我们商业关系中的诚信的任何东西。

一般而言，礼品、娱乐及招待**不得：**

- 被索取。
- 在任何投标（销售或采购）过程中被提供或接受。
- 以现金或现金等价物的形式（包括礼品券）。
- 以不合理的频率给予同一接受者或被同一接受者接受。
- 不符合公认和习惯的国家商业惯例。
- 被提供来影响或奖励某个特定的商业决策或行动。
- 未经首席合规官的事先批准，被提供给任何政府官员。
- 违反任何适用的法律及公司政策。
- 属于若公开披露会使公司感到难堪的性质。

### 礼品及政府官员

**我们的标准：**向政府官员提供任何有价之物需要获得首席合规官的事先批准。

因为美国及国外严格的反贿赂法，当向外国政府官员提供礼品、娱乐或招待时，存在特殊的考虑。

因此，所有团队成员及代表 MacLean-Fogg 工作的第三方在向政府官员提供任何礼品、娱乐或招待之前，必须始终寻求本公司首席合规官的事先书面批准。

“政府官员”一词涵义宽泛，不仅包括一般政府员工，还包括政治职务候选人、党内官员、王室成员、政府官员的近亲，甚至政府拥有或控制企业（如国有公用事业）的全体员工，还包括世界贸易组织和世界银行等国际公共组织的官员和员工。

我们甚至应避免与政府官员出现不适当的往来，这一点至关重要。我们可能并不清楚有关实体是否实际上属国有或受国家控制，但我们必须时刻牢记，在当地法律下可能不被归为“官员”一类的有关人士可能在适用的反腐败法下仍被视为政府官员。如有任何问题，请联系本公司首席合规官。

#### 问

来自国家公用事业公司的若干员工与当地的 MacLean-Fogg 销售团队商谈共同组建高尔夫球队，以参加当地的高尔夫锦标赛。他们建议 MacLean-Fogg 赞助两支球队，各球队均由两名其公司员工及两名 MacLean-Fogg 员工组成。MacLean-Fogg 能资助这些球队吗？

#### 答

也许可以吧。但是，在同意参加高尔夫锦标赛之前，销售团队必须联系首席合规官寻求批准。这属于一种比较敏感的情况，因为国家公用事业员工可能被认为是政府官员。在某些情况下，资助他们参加高尔夫锦标赛可能被视为贿赂。

### 接受来自供货商的礼品

**我们的标准：**我们根据常识进行判断，不接受看起来可能会影响或干扰我们客观性的礼品。

MacLean-Fogg 不赞成我们的团队成员接受来自客户及供货商的任何礼品、娱乐或招待，因为这样做可能会无意中影响您的商业决策。然而，我们承认，在若干情况下，与非政府客户及供货商互换礼品、娱乐或招待属于可接受的商业惯例。

#### 问

这是节日季，我想向我的每个分销商发送一个 Harry & David 类的礼品篮。这是允许的吗？

#### 答

一般而言，这是允许的。假设 (i) 礼品篮的价值微不足道（如一般而言在美国不超过 100 美元），(ii) 分销商不属于政府官员，及 (iii) 该礼品在分销商所在国家符合可接受的商业惯例，这将是获允许的。在可能的情况下，这些礼品应该有 MacLean-Fogg 的商标（例如礼品篮可以使用有 MacLean-Fogg 商标的蝴蝶结及 / 或包括标有商标的装饰物）。

您可以因您与商业伙伴及其他非政府方之间的合作关系接受适当的商业礼品、娱乐或招待，前提是所有该等礼品的价值微不足道。员工不得向客户及供货商索要礼品、娱乐或招待，特别是作为商业或其他有利待遇的回报。**不应被接受可能被认为有附加条件的任何礼品。**

现金礼品或任何形式的礼品卡，不论其价值如何，更有可能造成表面上不正当的行为，应被禁止。

若供货商正在竞争一项公开招标，而您是评估该公开招标的团队人员，您不得接受其任何礼品或招待。

#### 问

与我合作的供应商给了我一张在他们套房观看 NFL 比赛的门票。我可以去吗？

#### 答

也许可以吧。只要 (i) 您目前并未评估该名供货商正在参与竞争的公开招标及 (ii) 该名供货商的成员将出席，出席他们在套房中举行的比赛将属可接受的商业惯例。请记住使用良好的判断力，仅接受以合理频率免费提供的业务相关的邀请。您不得接受可能造成表面上不正当的行为（单独或全部）的一次或多次邀请。

## 公平竞争

### 反垄断和反竞争活动

**我们的标准：**我们致力于在遵守道德及法律的前提下公平竞争及通过交付优质的创新产品来赢得业务。

MacLean-Fogg 的业务均受到各种全球竞争法（美国通称“反垄断法”）所监管，该等竞争法通过禁止不公平限制贸易的实践或活动促进公平竞争。虽然该等法律的精神直接明确，但是他们可能非常复杂并且违反该等法律可能导致受到重大民事处罚及罚款与监禁。MacLean-Fogg 致力于遵守该等法律的条文和精神。

我们绝不从事任何受禁止的反竞争行为，包括为进行下列行为订立正式或非正式协议或谅解：

- 垄断价格、战略或销售条款。
- 促进串通投标或操纵投标。
- 抵制若干顾客或供应商。
- 与竞争对手分享有关价格、利润或利润率的信息。
- 分割或分配市场、地区或顾客。
- 与竞争对手互换或分享未公开的竞争信息。
- 与合作伙伴或供应商达成互惠交易。

务必避免给人留下我们与我们的竞争对手共谋的印象。为避免不慎违反反垄断和反竞争法，请在与竞争对手联系或与其订立任何协议之前联系首席合规官，及避免讨论上述任何话题。如果竞争对手让您参与的谈话令您有疑虑，则应立即结束讨论并向首席合规官举报该事件。

即便涉事各方并未签署书面合同，非法限制或约束竞争的协议亦将违反法律。如果竞争对手在知情的情况下从事反竞争的共同行动，则他们可能违反反垄断及反竞争法。最佳做法是避免任何形式的反竞争通信或活动，且在可能的情况下，避免与竞争对手进行任何通信。

在参与工业扣件机构（IFI）、制造业生产力与创新联盟（MAPI）及电气电子工程师学会（IEEE）等行业和贸易团体时，须始终运用良好的判断力。

MacLean-Fogg 团队成员须向首席合规官举报同事或竞争对手做出的看似违反反垄断和反竞争法的任何活动。

### 与顾客、供应商及竞争对手的关系

**我们的标准：**我们与我们的顾客、供应商和竞争对手公平地进行交易。

MacLean-Fogg 完全基于我们产品的质量和定价及我们的声誉进行竞争。为此，了解竞争格局对我们的持续成功至关重要。依据若干指引，我们收集有关我们竞争对手的产品、服务及市场活动的信息是恰当的。我们可审阅公开可得的信息，以了解竞争对手，但我们不得使用非法、欺骗性或不当的手段收集情报。

在我们收集信息时，我们须始终尊重竞争对手的知识产权，及绝不可使用不当手段获取他们的保密信息。这包括（但不限于）：

- 提案
- 价格表
- 工程图纸和规范
- 业务计划
- 工艺文件
- 通信

不得从竞争对手的员工或顾客中获取保密信息，或使用您从前一份工作中获取的保密或专有信息。如果您遇到您合理认为属保密的材料，则立即停止阅读并咨询首席合规官。

如果您对若干活动是否符合本守则有任何疑问，则立即咨询您的主管或首席合规官。

#### 问

我能与竞争对手在贸易展上喝一杯并讨论 MacLean-Fogg 与其公司合作，以共同对合同招标竞投的可能性吗？合作可增加我们赢得交易的可能性。

#### 答

与竞争对手进行任何谈话时须高度谨慎。如果您分享价格、成本、费用、利润率或信用及结账实务等有关竞争性敏感话题的信息，则可能违反反竞争法。虽然竞争对手可以在若干情况下作为合作伙伴共同合作，但是竞争法禁止竞争对手之间订立垄断价格或分配顾客、地区、产品或服务的协议。在您制定同竞争对手交谈的计划前请咨询首席合规官。

## 国际贸易

### 出口、进口及海关合规

**我们的标准：**我们将遵守有关进出口商品的所有适用法律。

作为一家全球公司，MacLean-Fogg 经常在诸多国家之间转移产品、供给品及设备。因此，我们须就进出口有关物品遵守有关国家的法律。

我们在决定是否可出口一件产品时我们需考虑众多因素，及诸如产品性质、目的国及终端用户的任何适用限制。在进行任何出口交易前，负责出口的 MacLean-Fogg 各位团队成员有责任确保有关出口获适用出口管制法的许可。

作为一家美国公司，MacLean-Fogg 受禁止将商品运至若干国家、政府、实体及个人或与之开展业务（如因为美国财政部海外资产控制办公室（“OFAC”）制定的贸易制裁）。MacLean-Fogg 的所有团队成员有责任确保与 MacLean-Fogg 交易的一方并未面临国际贸易制裁。

本公司的首席合规官备存一份不时变更的受制裁方的名单。

所有团队成员须采取合理步骤阻止向该等受制裁方做出销售或与之进行交易，包括在同外方开展业务前与首席合规官核实。

我们须备存我们国际交易的完整及准确的记录，以表明我们所有业务均合规。此外，未获得相关政府批准而出口产品或技术可能导致丧失出口特权及面临民事及刑事处罚。

同样，我们须遵守管辖我们进口实务的所有法律法规。MacLean-Fogg 产品的国际流动需要适当分类、海关文件、原产国标记及恰当的估值声明。

参与进口流程的所有团队成员须了解我们的海关合规政策，并确保恰当记录我们参与的任何交易。

## 抵制

**我们的标准：**我们将遵守禁止 MacLean-Fogg 参与或配合非法经济抵制的所有法律，而阿拉伯国家联盟等其他国家可能予以支持。

作为一家美国公司，我们遵守美国法律，而美国法律禁止配合其他国家法律实施但美国并未参与的抵制（如拒绝与以色列开展业务的协议）。美国法律亦禁止我们就抵制目的而提供有关我们员工、董事、股东、分包商或供应商的身份和国籍相关信息，或提供 MacLean-Fogg 是否与遭受抵制的若干国家进行业务交易的信息。

**即便我们未接受支持受禁止的抵制的相关请求，我们亦须依法报告我们收到的请求。**支持受禁止的抵制的请求有时可能难以察觉。

很可能面临有关请求的所有团队成员和代表我们工作的第三方须充分了解有关限制，并及时按规定报告。

收到有关请求或对特定事宜是否为受禁止或应报告的抵制请求有疑问的任何团队成员须联系本公司的首席合规官。

## 广告、通信和社交媒体

### 广告和通信

**我们的标准：**我们在所有广告和通信活动中保持诚实及坦率。

我们的声誉要求在面向公众的广告和其他通信中始终保持诚实及公正。我们的营销和广告从未侵犯第三方的商标或标语，或企图利用他人产品的商誉。

为确保我们的通信始终准确及一致，MacLean-Fogg 内部的少数人士负责代表我们进行通信。只有获授权代表本公司面向公众发言的人士可如此行事。如果您并无授权，且公众或媒体成员与您接洽，则应立即转介至您的主管或高级管理人员。

## 互联网和社交媒体

**我们的标准：**我们十分注意在使用互联网和社交媒体时尊重他人，并始终遵守本守则及任何适用的公司政策。

团队成员须始终负责地使用互联网，而不论用于私人或是商业用途。我们的团队成员和商业伙伴不得披露顾客信息或商业秘密等任何保密信息。披露任何保密或专有信息可能受到纪律处分，情节严重者将被解雇。

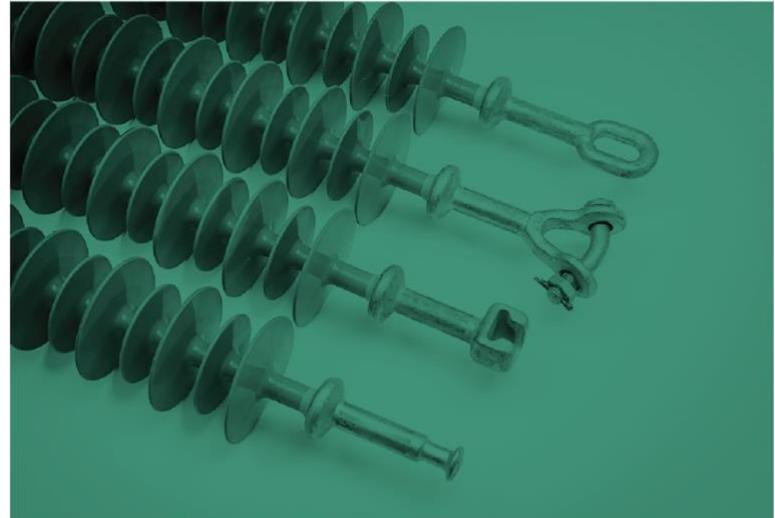
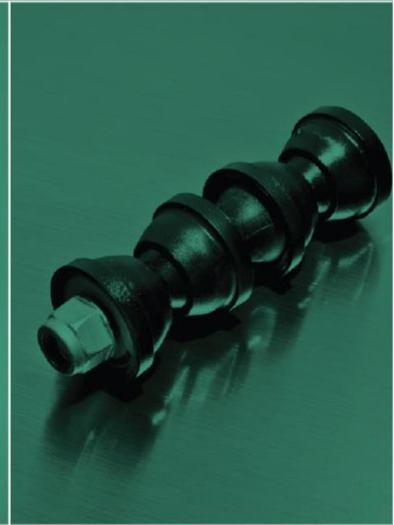
如果您将 MacLean-Fogg 的信息系统用于有限个人目的，则避免访问不当网站。请记住，本公司有权在法律许可的范围内监控在我们信息系统上进行的通信。

我们在社交媒体上发布评论时应始终谨慎判断。请注意，在社交媒体上进行通信可能对本公司造成重大公众影响。

时刻明确您表达的是您自身的观点而非代本公司传达观点。您的评论不得包括猥亵、贬损或尴尬内容，且未经同事的明确同意不得发布或公布您同事的照片或姓名（或在社交媒体上“贴标”其照片或姓名）。

同样，您不应公布本公司的任何保密或专有信息。未经高级管理层明确同意，不得“贴标”公司地址或部门。

如果您计划将社交媒体用于任何业务相关目的，则您须首先获得人力资源部、高级管理层或首席合规官的授权。如需更多信息，请参阅员工自助系统上的 MacLean-Fogg [技术使用政策](#)。





# MacLean-Fogg 的 合规和道德资源

如果您对可能违反法律或《商业行为守则》的行为有疑虑或疑问，MacLean-Fogg 鼓励您从上述公司资源中寻求指引。虽然我们鼓励告知您的姓名以便于调查，但是您仍可匿名举报。MacLean-Fogg 禁止对善意提出疑虑的个人进行报复。

### MacLean-Fogg 合规团队成员

您的主管

您的直接报告链的任何高级成员

高级管理团队的任何成员

EHS（本地或公司）

(847) 837-3703 – (公司)

[EHS@macleanfogg.com](mailto:EHS@macleanfogg.com)

人力资源部（本地或公司）

(847) 837-3732 – (公司)

(847) 970-4639 – (公司)

首席合规官

(847) 837-3522

[CorporateCompliance@macleanfogg.com](mailto:CorporateCompliance@macleanfogg.com)

内部审计

(847) 970-4605

[InternalAudit@macleanfogg.com](mailto:InternalAudit@macleanfogg.com)

### MacLean-Fogg ComplianceLine 求助热线

如果您不便于使用其他 MacLean-Fogg 资源，则可通过 [app.mycompliancereport.com/report?cid=MF](http://app.mycompliancereport.com/report?cid=MF) 上的 MacLean-Fogg ComplianceLine 合规求助热线或使用 ComplianceLine 网站上的免费电话提出您的疑虑。可一周 7 天，一天 24 小时联系 ComplianceLine。

*向 ComplianceLine 求助热线拨打的电话及做出的报告将由并非隶属于 MacLean-Fogg 的外部公司受理。用户将收到报告号，以便检查报告的状态或提供其他信息。*

*通过 ComplianceLine 求助热线收到的所有事宜将转发给首席合规官以便进行恰当处理。将立即对所有询问做出回答。*

### ComplianceLine 电话号码：

巴西	0800-200-3534
加拿大	1-800-243-0140
中国	400-120-0593
德国	0-800-1860238
印度	000-800-320-1517
日本	0120-974-845
泰国	1800014554
美国	1-800-243-0140

*若需任何英文提示，请拨：1-800-243-0140*

员工可以在 [HR Portal](#) 上访问我们的政策



 **MACLEAN-FOGG**