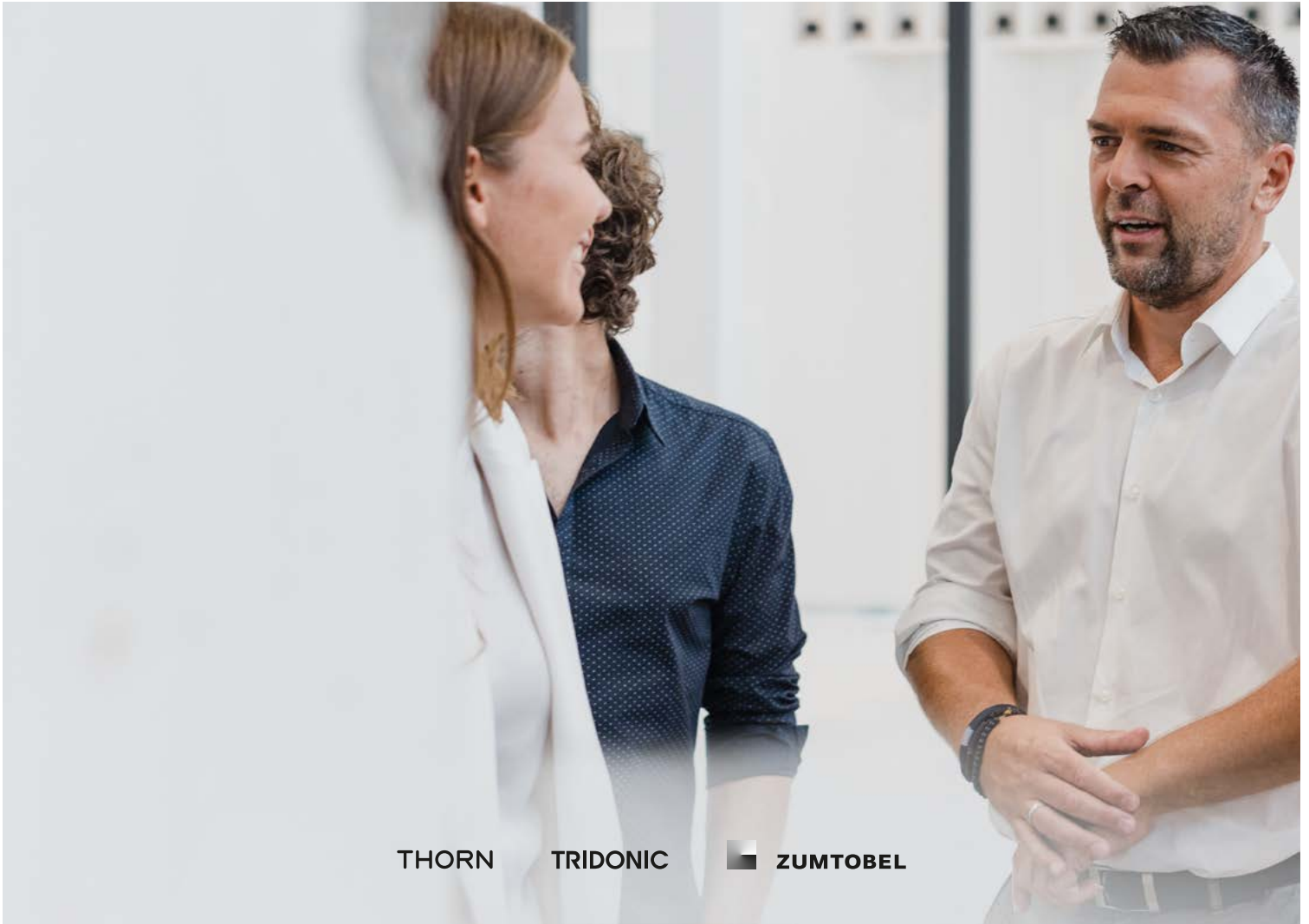


ZUMTOBEL Group

我们的责任

行为规范 2024 年

本行为准则中描述的标准既是一种义务，
同时也是一种保护。



THORN

TRIDONIC



ZUMTOBEL

	前言	01
	我们的责任	02
01	基本要求	03
	个人责任	03
	主管的领导力和行为	03
	用以快速检测诚信的四个问题	04
	应对冲突时的行为：联系人	04
	遵纪守法是基础	05
	我司价值体系的基础：尊重与公平	05
02	与合作伙伴或第三方接洽业务	08
	反腐、礼品与招待	08
	捐赠与赞助	09
	反洗钱	09
	出口管制	10
	与供应商的业务关系	10
	公平竞争	11
03	避免利益冲突	12
04	处理信息	14
	内部交易	14
	数据保护与安全承诺	15
	保护商业秘密 - 保密义务	16
	信息安全	16
	社交媒体与外部沟通	17
05	使用公司财产	18

前言

亲爱的同事们：

70 多年来，我们一直努力根据客户需求提供创新的照明解决方案、组件和服务。

我们就此取得的成功主要得益于以下几个方面：员工的综合专业知识¹、我们的创新优势以及我们与全球合作伙伴建立的长期合作关系。持续遵守法律与道德标准，是构成这些可持续、可信赖合作伙伴关系的重要组成部分。

我们自愿加入联合国全球契约倡议，记录我们为社会做出的贡献以及可持续和负责任的公司治理理念。对我们而言，这既是一种动力，也是一种挑战。

本《行为规范》中的准则旨在提供指导，帮助各位员工和 Zumtobel Group 成员在各种业务情形下诚信行事，为公司尽可能降低风险²。

我们每个人都有责任确保自身行动符合这些行为准则，并对违规行为采取零容忍的态度。更重要的是，请您将这一行为准则作为日常行为的基础。

下列行为准则可在我们接洽同事、客户、供应商、业务合作伙伴、股东和公共机构时提供指导。这些行为准则的另一主要用途是保护您和公司以及所有其他利益相关者。

同时，我们也希望业务合作伙伴在接洽自身员工、业务合作伙伴以及我们公司的员工时遵守本《行为规范》中的准则。

如对个别准则有任何疑问，请先联系您的主管。您也可以随时联系公司合规协调员。

非常感谢您对执行下述行为准则的支持。

祝好，
Alfred Felder
Zumtobel Group AG 首席执行官

¹ 本文档中使用的男性代词同样适用于女性。

² 为便于浏览全文，我们在页面空白边缘加入彩色编码/黑色 = 准则/公司角度；绿色 = 对员工/管理者/供应商等的期望；

我们的责任

一般行为准则

我们尊重人权，谴责一切形式的歧视行为。

我们的行为应具备以下特点：
尊重、诚实、透明和可靠。

我们遵守现行法律和内部指南。

我们不接受任何形式的腐败行为，
并将举报第三方的腐败行为。

我们的行为始终符合公司的最佳利益。

我们珍视所有财产。

我们致力于实现公平竞争。

我们致力于可持续发展和环境保护



Alfred Felder
Zumtobel Group 首席执行官



Thomas Erath
Zumtobel Group 首席财务官



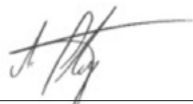
Bernhard Motzko
Zumtobel Group 首席运营官



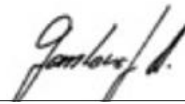
Marcus Frantz
Zumtobel Group 首席数字化官



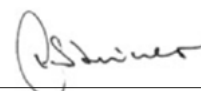
Hugo Rohner
Tridonic 首席执行官



Alexander Stieger
Tridonic 首席财务官



Alexander Jankovsky
Tridonic 首席运营官



Petra Steiner
全球人力资源高级副总裁



Thomas Ender
Tridonic 全球销售高级副总裁



Christoph Zimmermann
Tridonic 全球销售高级副总裁



Miroslav Ardan
Zumtobel Group
全球采购高级副总裁



Stephan Hempel
公司审计与合规
高级总监

01 基本要求

个人责任

本规范所述的行为准则是所有员工均应履行的义务，同时也可为其提供保护。详细信息及特定问题的答案，请参阅文中提及的内部公司条例，并咨询相关部门。

所有员工均应参照本文所述准则审视自身行为，确保符合这些准则。

员工应及时举报违规行为和基于正当理由的可疑行为。一般情况下应首先联系主管。

主管的领导力与行为

管理者应以身作则，严格执行行为准则。特别是，管理者应在日常业务活动中积极展现个人诚信，并将本《行为规范》中的准则告知其下属员工。

管理者还应确保在其责任范围内遵守本《行为规范》，并根据具体情况对任何不当行为采取适当的处罚和纠正措施。该责任包括为本文件中所述的主要风险领域制定适当的控制和监督程序。

主管可在执行该任务的过程中获得公司相关部门的支持（参见相应章节所述）。

01 基本要求

用以快速检测诚信的四个问题

事先制定的准则不可能涵盖日常业务活动可能出现的所有情形。但是，本《行为规范》（以内部公司条例为补充）仍是有效的实用指南。

下列问题可能有助于制定决策和遵守现有条例：

1. 我的这种行为方式是否正确、是否道德？我的直觉告诉我什么？
2. 我的行为是否符合法律和内部公司条例？
3. 如果我的行为被公开，即使是无意为之，这些行为就公司角度而言是否可理解、是否合理？
4. 损害 Zumtobel Group 名誉的行为能否避免？

如果上述任何一个问题的答案为否，员工应根据具体情况在行动前联系相关部门的指定联系人。

发生冲突时的行为：联系人

如果员工不确定自身行为可能带来的法律后果，或者其工作环境中出现的可疑行为是否涉及违法，员工应第一时间联系上级主管。员工也可（针对劳动法问题）向法务部门或人力资源部门寻求专家建议。

如果员工合理认为该流程在特定情形下不恰当，也可发送电子邮件至 compliance@zumtobelgroup.com。

直接联系 Zumtobel Group 公司合规协调员或内部审计负责人，期间应严格保密。员工也可通过我们的公司网站，访问 Zumtobel Group 举报系统，以匿名方式秘密举报潜在违规行为。

不得处罚表达担忧或善意举报特定违规行为的员工。

对于本行为准则中解释的所有主题，Zumtobel 集团员工以及所有外部人员（如客户或供应商）都可以联系我们。

01 基本要求

遵纪守法是基础

遵守法律、尊重员工工作所在国家/地区的法律体系，是 Zumtobel Group 的基本原则。

通过内部公司条例和培训，我们竭力避免各种情形下违法行为，特别是在重要领域。因此，所有员工均须遵守适用的公司指南，以及对其有约束力的法律体系中的法律规定。

如果员工严重违规，除任何其他法律制裁外，其可能因违反合同义务而受到纪律处分。违规严重程度评估的考虑因素不仅包括意图和重大疏忽，还包括受培训的程度。

同时，我们希望业务合作伙伴能够遵守所有适用的法律和道德框架。如果我们发现业务合作伙伴或其员工违反法律规定或道德标准，我们可能与其终止业务关系。我们保留提出索赔和采取其他法律措施的权利。

价值体系基础：尊重与公平

Zumtobel Group 遵守基本行为准则，维护人权，确保员工和业务合作伙伴不会受到不公或无礼的待遇。Zumtobel Group 遵守国际劳工组织 (ILO) 原则，支持并尊重国际人权。集团人权政策 (GP237) – Grundsatzklärung zu Menschenrechten der Zumtobel Group (关于 Zumtobel Group 人权政策的声明) – 确立了维护人权的原则和目标。这项政策强调了我们在 Zumtobel Group 的业务活动中对尊重和促进人权的坚定承诺，并且重点整合了多项议题，其中包括公司多年来所践行的联合国全球契约所涵盖的内容。

遵守尽职调查准则

为了满足尽职调查准则的要求，Zumtobel Group 致力于在整个供应链和价值链中做到尊重人权、保护环境。Zumtobel Group 及其业务合作伙伴确保持续进行风险分析，履行尽职调查义务。下列约定与此目的相关：

歧视与公平工作条件

根据 Zumtobel Group 公司政策以及 Zumtobel 业务所在国家/地区的法律和其他法规，我们对种族、文化、宗教、年龄、残疾、肤色、性取向、意识形态和性别方面的歧视行为采取零容忍的态度，同时禁止针对个人的性骚扰或其他人身攻击。Zumtobel Group 遵循男女同工同酬的原则。决策制定依据仅限可适配性、绩效和竞争力等业务相关标准。

01 基本要求

童工

Zumtobel Group 禁止雇佣童工。Zumtobel Group 严格执行有关规定：遵守最低用工年龄、禁用童工以及采取直接措施消除使用童工等。

强迫劳动

Zumtobel Group 反对任何形式的强迫和奴役劳动。Zumtobel 要求业务合作伙伴以同样的方式遵守这些准则。

职业安全与健康

根据适用法律和 ILO 公约，Zumtobel Group 尊重员工的结社自由和集体谈判权。

职业安全与健康

员工健康与诚信是 Zumtobel Group 的首要任务。- Zumtobel Group 努力为员工提供安全、健康的工作环境，决不容许药物滥用和酗酒行为。Zumtobel Group 员工工作期间不得持有、出售或服用药物。³ Zumtobel Group 将采取法律要求的一切措施，确保员工履行职责期间不会对公众构成风险。

Zumtobel Group 将确保在国家法规框架内保护工作场所中的员工及其健康（如外部服务提供商），同时持续改善工作条件。

主管和员工应熟悉公司内网汇集的各类内部公司条例以及地方法律法规，并监督自身行为是否合规。

核心条例：

- 有害物质处理和环境保护
- 工作场所说明
- 应急计划
- 事故预防
- 急救措施

如果发现不当行为、事故、疾病，必须立即上报主管。

³ 当然，这一规定不适用于医生开具的处方药物。
部门：现场健康与安全

01 基本要求

可持续发展与环境

可持续发展是 Zumtobel Group 的首要议题。为此，- Zumtobel Group 根据全球适用的 2021 年全球报告倡议组织报告标准记录可持续发展绩效，并将其纳入可持续发展报告，确保向所有业务合作伙伴全面公开。

环境保护构成综合管理体系的重要组成部分。

Zumtobel Group 环境管理理念基于以下三个支柱：经过国际标准 ISO 14001 和 ISO 50001 认证的环境管理和能源管理体系，始终履行和遵守内外部环境保护义务和准则，持续提高公司的环境和能源相关绩效。

综合管理体系的主要目标是提高环境绩效，达成环境目标，减轻和规避环境影响，以及履行法律、法规和自愿义务。其中包括尽职调查需要考虑的减轻环境影响的约定。

- 《水俣公约》（减少重金属汞的排放和释放，避免对人类健康造成伤害）
- 《斯德哥尔摩公约》（防范化学品危害）
- 《巴塞尔公约》（危险废弃物及其处置）
- 《鹿特丹公约》（危险化学品的国际贸易）
- 《维也纳公约》（保护臭氧层）

Zumtobel Group 环境政策概述了环境保护的原则和目标。

Zumtobel Group 致力于在业务活动中开展可持续发展工作，从整个价值链的角度考虑、扩大并进一步投身于环境和可持续发展事业，促使业务合作伙伴及其员工*共担生态责任。Zumtobel Group 的商业战略与《欧洲绿色协议》保持一致。通过其对“科学碳目标倡议” (SBTi) 的承诺，Zumtobel Group 进一步凸显了其致力于实现 1.5° C 全球温升控制目标的决心。借助转型计划确保各项措施的落实与合规性，并由公司和所有业务合作伙伴推动其持续完善和发展。

02 接洽业务合作伙伴和第三方

反腐、礼品与招待

Zumtobel Group 竭力获取相较于其他市场竞争者的竞争优势。我们通过持续完善产品和服务，实现这些优势。我们严禁任何形式的违禁协议和腐败行为。

Zumtobel Group 员工严禁通过以下方式获取不公平优势、新业务，或继续与第三方的现有业务：

- 提供或承诺
- 有价值物
- 无论直接或间接

其中包括接受现金或贵重物品（珠宝/贵金属）。此项禁止的规定也特别适用于对方是公务员或其他公职人员的情况，即使礼品价值不高，这项规定也应被严格遵守。

Zumtobel Group 员工不得向业务合作伙伴索取该等利益，或者接受或承诺接受业务合作伙伴提供的该等利益。

在少数国家/地区，拒绝业务合作伙伴的礼品会被视为严重失礼。在特定情形下，这种拒绝甚至可能破坏业务关系。如果出现这种情形，建议员工立即联系公司合规协调员。

针对出于巩固正常业务关系而允许接受的邀请和小礼品，政策列明了相应范围。该范围同样适用于向业务联系人发出邀请和赠送礼节性小礼品的行为。

指定代表 Zumtobel Group 行事的业务合作伙伴（如代理）时，需先对其进行严格审查（如审查此前业务行为）。缔结合同时，我们要求合同方向我们提供明确的书面确认函，确认其在该领域的行为合法。

02 接洽业务合作伙伴和第三方

捐赠与赞助

Zumtobel Group 支持员工在工作之余加入协会甚至参加政治活动。但是，员工参与协会或活动必须利用空闲时间，且自行承担费用。Zumtobel Group 不会向政党、政治组织或其代表提供任何捐赠或捐款。

向慈善机构提供捐赠或赞助，可在适用公司指南框架内进行。支付赞助费时必须注意，这笔款项不会对接受者的未来决策产生任何直接影响（如下达订单），且赞助所获取的所有利益公开透明并完整记录（如作为回报利益的内在价值）。

部门：集团通讯与全球营销部

反洗钱

洗钱由参与各类犯罪活动的人员或组织开展，如恐怖主义、贩毒、贿赂或勒索，这些人员或组织试图将活动所得走私到正常的

金融和经济流通渠道，伪装成为合法收入，并隐瞒其真实来源或所有人的真实身份。

Zumtobel Group 及其员工应严格遵守所有法律、杜绝洗钱活动。因此，我们仅与信誉良好的客户和业务合作伙伴建立业务合作关系。

Zumtobel Group 所有部门不得接受可能涉及犯罪活动的现金流。如遇可疑情形，必须详细审查参与业务交易的所有相关方。这一规定同样适用于无法直接分配到特定业务交易中的意外收款。除个别需要批准的情形外，Zumtobel Group 内部禁止现金销售活动。

如果怀疑或有迹象表明某业务合作伙伴参与洗钱或其他非法活动，必须立即联系公司合规协调员。

部门：公司会计、财务和公司合规

02 接洽业务合作伙伴和第三方

出口管制

作为一家全球企业，Zumtobel Group 定期参与跨境交易。

完成业务交易之前，我们的员工有义务确保：

- 我们知道最终收货人和交货国家/地区，且
- 我们了解交付产品的最终用途。

这些详细信息可在自动化和集中化过程中对照禁运/制裁名单核查。

相关核查程序（包括临时和定期）详情请参阅海关和出口管制部门发布的工作说明。其中还涵盖如何完整、正确地填写海关发货文件。

部门：全球海关与出口管制

与供应商的业务关系

我们要求供应商认可我们的价值体系。我们的《业务合作伙伴行为规范》描述了我们对于供应商及其供应链的期望。以下是 Zumtobel Group 希望供应商奉行的价值观：

- 遵守所有适用法律；
- 拒绝腐败行为；
- 尊重员工人权；
- 拒绝任何形式的强迫劳动和童工，并遵守相关法律；
- 对员工的健康和安全负责；
- 遵守环境法律和标准；
- 支持结社自由与集体谈判权；
- 反对任何形式的腐败、勒索和贿赂。

我们将向每家潜在的新供应商提供这些行为准则，并与其开展相关讨论。只有当供应商以书面形式接受《业务合作伙伴行为规范》的内容后，Zumtobel Group 才会与其建立业务合作关系。

我们会持续追踪发现的任何违规行为，如果违规情节严重，我们将终止相应业务合作关系。

《业务合作伙伴行为规范》
部门：全球采购部

02 接洽业务合作伙伴和第三方

公平 竞争

我们相信我们产品和服务的竞争力。我们和我们的客户都能从公平竞争中获益。Zumtobel Group 不会加入同业联盟，不会与违反反垄断和竞争法规定的竞争对手签订协议。这一规定尤其适用于涉及价格、市场或客户共享、放弃竞争及产量或投标期间任何其他操纵行为（如虚假投标）的协议。

Zumtobel Group 员工不得与竞争对手交流有关价格、未来价格变化、参与投标以及客户和供应商关系或我们的计算或计划的保密信息。此外，如果接洽联络可能引起非法安排或协议的误解，则须避免此类行为。

员工只能从公开来源获取竞争对手的信息。前雇主的保密信息不得在 Zumtobel Group 内部使用。Zumtobel Group 员工不得接收第三方提供的上述保密信息。

参与公开招标会受到法律的严格监管，且从初步讨论到订单履行均需满足极其严格的形式要求。

参与招标期间，Zumtobel Group 员工必须熟悉这些要求，且仅限受过培训的员工与外部机构联系。

03 避免利益冲突

忠诚以及出于公司最佳利益行事，是对 Zumtobel Group 员工的基本价值观要求。

如果员工任职 Zumtobel Group 期间出现以下行为，则会产生利益冲突：

- 出于自身利益而非公司利益制定业务决策；
- 以 Zumtobel Group 名义，为 Zumtobel Group 与自身或直系亲属或生活伴侣所涉公司开展业务；
- 运营一家公司，持有一家公司的股份，或在与 Zumtobel Group 构成竞争关系的公司任职，或参与对 Zumtobel Group 构成竞争的活动；
- 参与可能对 Zumtobel Group 构成竞争的副业活动；
- 对同为 Zumtobel Group 员工的直系亲属承担人力资源责任。

Zumtobel Group 员工应避免任何可能产生利益冲突的活动。如果 Zumtobel Group 员工在履行职责时出现可能影响决策的家庭或个人行为（如副业活动），则必须向其主管汇报。副业活动必须获得书面授权。与 Zumtobel Group 利益存在冲突的副业活动不会获得授权。

主管应采用技术和组织措施，以恰当的方式解决潜在的利益冲突。买方适用补充行为说明（《买方道德宪章》），获得书面确认后方可阅读相关内容。

**我们尊重人权，
谴责一切形式的歧视行为。**

**我们的行为应具备以下特点：
尊重、诚实、
透明和可靠。**

04 处理信息

内部交易

Zumtobel Group AG 在维也纳证券交易所上市，因此受主要为保护股东和金融市场利益而出台的法规约束。

为确保市场参与者获得同等公平待遇，Zumtobel Group 全体员工均应以保密方式处理公开后可能严重影响证券交易所或 Zumtobel Group 股票⁴ 市价的特定非公开信息（内部消息）。应假设这些信息可对证券交易所或市价产生影响（若有理智投资者认为这种情况可能发生）。

保密信息包括财务业绩、新产品、关键职能变更、重大合同和业务关系、战略计划、主要订单收购和尚未发布的经营业绩详情。

这些非公开信息不得告知 Zumtobel Group 内外部第三方，除非出于业务目的必须告知，且已采取适当保密措施。

前述第三方包括家庭成员或生活伴侣和朋友，以及雇佣期间不了解前述信息的 Zumtobel Group 员工。

掌握内部信息、有权访问前述信息或因与 Zumtobel Group 开展业务活动而意外获得前述信息的人员，不得自行或代表他人利用前述信息买卖股票和其他证券，不得根据内部信息推荐或影响证券买卖。

同时，未经授权不得与他人共享内部信息或提供前述信息的访问权限。

项目和日常业务活动期间持续产生的信息需评估内部相关性。如有疑问，必须第一时间联系投资者关系部门，避免信息意外泄露。这一规定同样适用于可疑的违规行为。

⁴ 以及这些股票的衍生品和其他非投资证券。
部门：投资者关系部

04 处理信息

数据保护与安全承诺

保护员工、客户和供应商的个人数据是我们的首要职责。求职者的数据同样受到保护。这些数据的处理受到法律管辖，尤其是在欧洲，前述法律目前主要是指《通用数据保护条例》。根据欧盟《通用数据保护条例》定义，“个人数据”包括已识别或可识别自然人的任何相关信息。本文提及的“处理”包括收集、记录、整理、存储、修改、查看、使用、出版、整合和清除前述数据。

数据保护和数据安全均为广义术语，几乎涉及公司的所有领域。Zumtobel Group 了解，这一问题日益重要，对未来的业务部门也是如此。

因此，集团制定了严格的指南，确保遵守法律规定。法律规定及其解释发展迅速，仅在一定程度上实现了标准化。几乎所有国家/地区都有自己的特定法规和解释。因此，地方管理层应负责关注法规发展，并在必要时做出相应调整。

对员工的实用性建议：

- 了解地方法律（特别是关键定义）和内部公司指南，并遵守相关要求。
- 仅出于法律允许的特定目的处理个人数据。
- 确保数据主体了解个人数据的处理有法可依。
- 保护所用数据（参见“信息安全”章节）。
- 仅出于特定目的收集少量必要数据。
- 将任何可能涉及违反数据保护行为/数据泄露行为及时上报主管，以便与公司合规部门开展进一步的调查和评估。
- 为了进一步处理而保存的数据，该数据的存储时间不得超过必要期限。

手机以及电子邮件账户与互联网的访问权限由 Zumtobel Group 出于业务目的提供。员工可在内部规定的框架内使用，但在任何情形下均不得损害公司利益。

员工应清楚标记其私人信件/文件，并在离职时彻底删除。

04 处理信息

保护商业秘密 - 保密责任

创新产品和服务是我们成功取得竞争优势、打败市场竞争者的原因之一。我们通过专利、商标、注册设计和版权等保护知识产权，同时尊重第三方的有效保护诉求。

保护我们的知识产权，防止泄露和未经授权访问，这对实现公司长期成功至关重要。有关 Zumtobel Group 组织和设施、价格、收入、利润和市场、制造信息、研发过程以及尚未公布的内部报告系统数据和外部报告系统数据的各类详细信息，同样较为敏感且应保密。这一规定也适用于来自/有关业务合作伙伴（如，客户、供应商、顾问和其他第三方）的保密或非公开信息。

所有员工均有义务对属于其工作场所的信息保密，避免未经授权访问。业务交易产生的敏感信息必须保密，即使劳动关系终止，Zumtobel Group 全体员工也需履行保密义务。

业务合作伙伴应通过标准保密协议正式确认我们的信息保密利益。员工不得在未签订协议的情况下披露相关信息。

部门：IP 管理、法务和公司合规部

信息安全

我们确保遵守相关 IT 安全标准，保证我们收集的个人信息完整、可用、保密。随着网络犯罪的数字化和大幅增加，网络数据保护需求日益迫切。

Zumtobel Group 员工：

- 不得共享密码；
- 应确保仅在使用公司网络内的门户时输入用户名/密码；
- 应仅使用授权应用；
- 应了解常见的网络犯罪攻击媒介（如，“CEO 欺诈”、网络钓鱼、欺骗攻击等）；
- 应谨慎核实联系人的身份和文件真伪，特别是业务交易期间未与相关人员取得直接联系的情形。

如有任何疑问或发现任何异常，必须报告 Zumtobel Group IT 安全经理。

部门：公司 IT 和公司合规部

04 处理信息

社交媒体与外部沟通

Zumtobel Group使用社交媒体进行外部沟通。我们注重构建公众形象和声誉,努力给外界留下一致的印象。为此,仅指定员工可以公司名义进行沟通。仅这些员工可在公司社交网络上发布相关内容、发表评论、构建新公司渠道,或评价财务业绩、公司前景、危机情境、并购交易和股票发展等。

所有其他员工应通过社交媒体实现下列行为:
(即使在私人使用中)

- 展现忠诚;
- 避免泄露任何保密信息;
- 评论有关 Zumtobel Group 的问题时(如在论坛上),使用真实身份并表明员工身份;
- 表达观点时加入免责声明,说明仅为个人观点,而非公司官方意见;
- 评论时遵守下列基本规则:
 - 避免情绪反应
 - 接受不同观点
 - 以事实为依据如有任何疑问,不得自行回应,而应上报相关部门。

05 使用公司财产

物理访问控制对于保护公司及其员工必不可少。我们会沟通并监督面向位置和特定任务的概念。

所有员工均须保护 Zumtobel Group 财产免受损害、丢失或滥用。

公司财产原则上不得用于非业务目的。这一规定的例外情形必须以书面方式列出。在任何情形下, 公司设备均不得用于收集或传递支持或煽动犯罪活动或包含文化冒犯内容的信息。

所有人员(包括外部访客)均须严格遵守访问规则, 任何违规行为均须上报。

除非主管授权, 否则 Zumtobel Group 员工不得将公司财产用于个人目的。

责任部门: 地方管理部

我们不接受任何形式的腐败行为。

我们始终出于公司最佳利益行事。

我们珍视所有财产。

我们致力于实现公平竞争。