

• APTIV •

intercable
AUTOMOTIVE SOLUTIONS

道德业务行为准则

始终以正确的方式做正确的事

总裁兼首席执行官寄语

亲爱的安波福同事:

我们的核心价值观是安波福高绩效文化的基石,这些价值观包括“志在必赢”,“团结协作”,“主人翁精神”,“带着紧迫感行动”,“业绩导向”以及“互相尊重”。

所有价值观的背后都是我们对于“始终以正确的方式做正确的事”的承诺。这意味着我们每个人,每一天,在每个地方都有义务以绝对正直的方式行事。

安波福的《商业行为道德规范》是我们企业价值观的延伸,为您理解什么是“以正确的方式做正确的事”提供了指南,请务必仔细阅读本规范,以理解我们对您的行为举止的期望。

安波福以遵守道德规范而知名,这也使我们与众不同,在我们履行提供安全,绿色和互联技术,从而推动未来移动出行的使命的同时,,您将通过遵守本规范来帮助我们保持这一声誉。

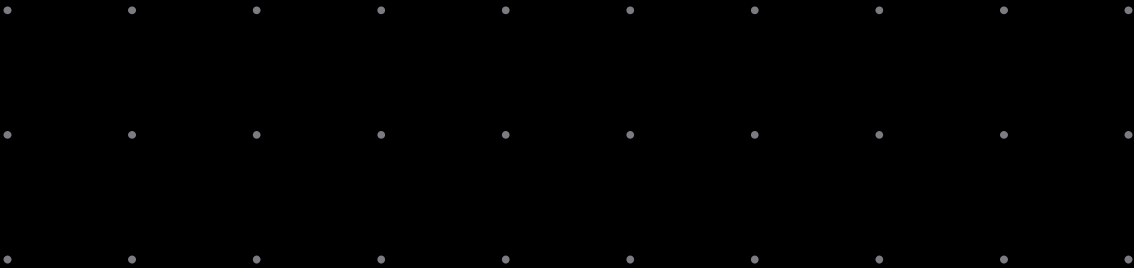
感谢您一直以来对“以正确的方式做正确的事”的承诺。



谨此

A handwritten signature in orange ink that reads "Kevin P. Clark". The signature is written in a cursive, flowing style.

KEVIN CLARK
总裁兼首席执行官
安波福



首席合规官寄语

欢迎阅读第四版安波福《商业行为道德规范》。

此规范是我们价值观的延伸 – 它可以帮助您理解什么是带着紧迫感行动,团结协作,主人翁精神,志在必赢,以及最重要的一始终以正确的方式做正确的事。

此规范的设计旨在方便您的使用和实践.规范包含了有关的法律要求和公司对您的期望等重要信息,并为处理棘手的情况提供有用的指导。

即便您已熟悉以前的版本,也请仔细阅读此版规范.阅读时,请思考这些规范如何应用于您的工作,以及当您发现任何行为与我们的规范或价值观有冲突时提出疑虑的义务。

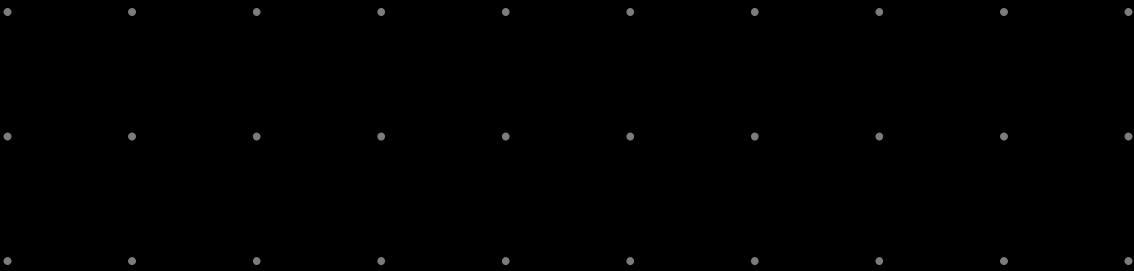
感谢您为维护安波福作为一家以诚信至上的公司的持久声誉所做的贡献。



谨此,

KATE RAMUNDO


高级副总裁, 首席法务官, 首席合规官兼董事会秘书
安波福



目录

总裁兼首席执行官寄语	1	主人翁精神	31
首席合规官寄语	2	保护公司资产	32
我们的价值观	4	切勿利用安波福财产或信息来谋取私利.	32
您对正确之举的个人承诺	5	保护信息	33
准则概述	6	遵守网络安全和隐私政策及标准	34
我们为什么制定准则?	6	尊重个人信息	34
《准则》与我的切身关系如何?	6	创建并维护准确的业务与财务记录	35
哪些人员必须遵守公司准则?	6	准确的业务与财务记录	35
应该如何使用《准则》?	6	提供完整准确的公司披露信息	36
《准则》是否会修改? 其中的规定是否可以有豁免的情况?	7	防止欺诈	36
违反《准则》有什么后果?	7	谨慎地进行沟通交流	37
带着紧迫感行动: 提出问题与疑虑	8	响应政府问询与调查	38
我应该何时坦率地提出问题或疑虑?	9	记录保存与销毁	38
我可以前往何处寻求帮助?	9	代表公司发表言论	39
我们决不会采取报复行动	10	社交媒体	40
安波福 DRIVE 热线	11	尊重他人	42
团结协作	13	我们对企业社会责任 (CSR) 的承诺	43
全球劳动原则	14	适当的公司治理	43
确保免受骚扰和欺凌	15	道德与合规	43
保持安全和健康的工作环境	16	全球劳动原则	43
绝不容忍职场暴力	17	尊重并保护环境	44
严肃对待滥用药物	17	教育与慈善	45
诚信至上	19	环境、健康与安全	45
避免利益冲突	20	政治参与	46
避免不正当支出与腐败行为	22	始终以正确的方式做正确的事	48
了解我们何时可以提供或接受礼品和款待服务	23		
赠送和接受礼品	24		
款待服务	24		
公平竞争	25		
绝不私自公开或利用重要的非公开信息	26		
致力于卓越的产品质量	27		
与供应商合作	28		
遵守贸易限制与管制	29		

道德业务
行为准则

本文档中的符号  表明您在何处可以了解对自身适用的法律与政策. 参看本文档中标识的更多资源, 询问主管, 或者联系法务或人力资源部工作人员。

我们的价值观

安波福的价值观和行为规范是我们工作中行事的基础.它指导我们做出的每个决定和我们采取的每个行动,并代表了我們个人和集体对于诚信至上的承诺.本《商业行为道德规范》便是建立在我们企业的价值观基础之上,并为我们理解如何“以正确的方式做正确的事”提供了重要的指导.



我们志在必赢

- 勇于领导
- 超越预期
- 庆祝胜利,从失败中学习



我们团队协作

- 团队胜于单兵
- 提升他人
- 止于至善
- 团队优先
- 多元价值



我们充满主人翁精神

- 密切关注安波福的成功
- 交付成果,而非仅仅开展活动
- 不找借口
- 直言不讳



我们带着紧迫感行动

- 快速学习,快速失败
- 果断行动
- 防患未然
- 化繁为简



我们渴求成果

- 敢梦想,能实现
- 成为客户首选伙伴
- 影响力优先
- 提供高股东回报率



我们以尊重的态度进行运作

- 行动之前,积极倾听
- 富有同理心
- 始终值得信赖
- 以行动激励他人
- 坦诚直率

始终以正确的方式做正确的事.

您对正确之举的个人承诺



本《准则》是对做正确之举的承诺

您在安波福工作即代表您同意坚持这一承诺.理解并遵守与工作相关的标准及指南.未遵循这些标准或未遵守所有适用法律的员工会将自己和安波福置于危险境地.员工还会遭到纪律惩处,其中包括终止雇佣关系.

如果您对适用于您的行为之法律存有任何疑问,请联系您的主管或人力资源部工作人员,或拨打安波福 DRIVE 热线进行咨询.

<https://driveline.apativ.com>

—
道德业务
行为准则
—

准则概述

我们为什么制定准则？

安波福承诺在开展业务时遵守道德行为准则,并且我们亦要努力遵守法律条文与精神,我们的《准则》是这一承诺的根基,行使日常工作职责时,以其为指导。

安波福为我们每个人提供详细的道德与合规可用资源信息,并在我们需要确定正确的行动方针有关的建议时,为我们提供指导。在我们履行工作的过程中,我们能够做的最重要的事情即是秉承诚信原则行事。我们的责任就是遵守行为规范,遵守安波福价值观以及公司的各项政策。

《准则》与我的切身关系如何？

此规范旨在帮助您辨别和避免在不熟悉领域中遇到的道德及法律问题,当您在工作中遇到棘手的道德问题时,也可将其作为行事参考,从而帮助您做出正确的决策。此外,还包括当您存有疑问或疑虑时应向何处求助的参考信息。

哪些人员必须遵守公司准则？

公司准则适用于安波福公司全体员工,其中包括分公司与控股公司。准则还适用于董事会成员和安波福业务外包方,例如临时员工和顾问。

应该如何使用《准则》？

您一开始应该阅读《准则》,熟悉其中的概念。① 该符号提醒您还有其他资源可协助您解释《准则》。请记住,如果您还有其它问题或意见,可以随时联系您的主管,法务部或人力资源部的员工。

注: 主管,法务部或人力资源部的员工具有特殊职责。

若安波福员工对此规范有任何问题,请咨询其主管,法务部或人力资源部人员。而如果您是主管,法务部或人力资源部人员,则您负有以下责任:

- 了解《准则》: 可能有员工随时咨询《准则》相关问题,让您暂停手头工作,因此请做好准备。如果有《准则》解释相关问题,请向首席合规官 Kate Ramundo 提出。
- 以身作则: 秉承诚信原则领导员工并展示何为秉承诚信原则行事。
- 即时回答: 如果有员工询问《准则》相关问题,应快速回答或者把问题转发给最适合回答问题的人员。
- 实行《准则》中确立的标准
- 防止提出有关合规与道德问题或疑问的员工遭到报复。



准则概述

《准则》是否会修改? 其中的规定是否可以有豁免的情况?

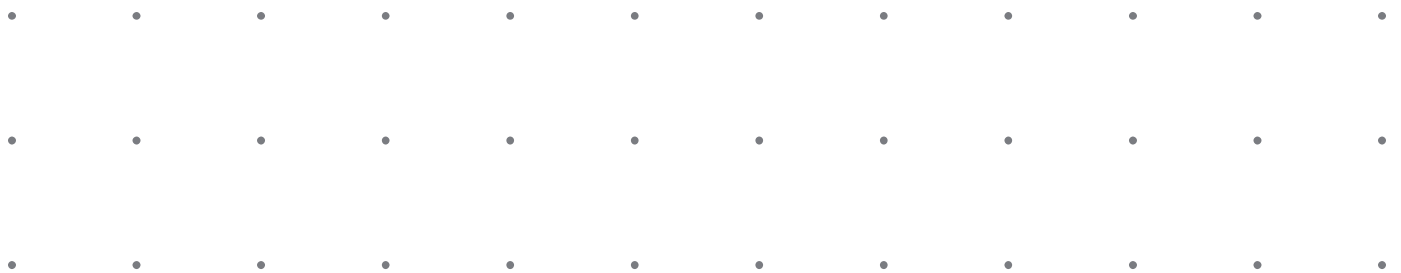
是,本《准则》可能不时更改,以解决影响我们业务开展方式的新问题或以体现最新法律情况.只有经过适当批准,才能授予对本《准则》中条款的豁免权利.如果对豁免有任何疑问,请联系首席合规官 Kate Ramundo.

违反《准则》有什么后果?

违反规范以及相关政策可能导致严重后果,最严重的后果可能包括终止雇佣关系.在某些情况下,违反规定的员工甚至需要承担民事或刑事责任.

考虑事项

我们在全球各个地方开展业务,并遵守不同国家及监管机构的相关法律.我们有责任遵守适用于我们的法律.如果您不确定哪些法律适用于您,请联系您的主管,也可以联系法务或人力资源部工作人员.



—
道德业务
行为准则
—

带着紧迫感行动： 提出问题与疑虑



—

我们有责任理解开展业务活动需要遵循的法律与政策。如果我们怀疑有人违反了法律或者公司政策，我们也有义务让公司知悉。无论何时，只要员工对于某种行动有所犹疑，或者有理由认为发生了违反现象，敢于说出，都非常重要。

带着紧迫感行动： 提出问题与疑虑



我应该何时坦率地提出问题或疑虑？

本《准则》对安波福的期望进行了概述,并且为我们的行动提供了概括指导.但是,《准则》无法预料到您可能遇到的每一种情况.因此,您在下列情况中敢于提出问题或疑虑,就非常重要:

- 您不确定哪个是正确的行动方针并且需要建议
- 您认为某人以安波福的名义采取一些违反法律或公司准则的行动或可能将要去做某些违反法律或公司准则的事情.

我可以前往何处寻求帮助？

我们重视开放,坦诚的沟通环境.我们提供许多资源帮助您做出正确的决策并报告疑虑或违规行为,这些资源包括:

- 您的直接上级主管
- 其他管理人员或者您的部门领导
- 职能专家,如法律工作人员,内部审计服务工作人员, 公司安全部或人力资源部工作人员
- 区域合规官员或法律总顾问和首席合规官
- 安波福 DRIVE 热线
<https://driveline.aptiv.com>

考虑事项

对于可能违法或违反道德的事情,您有义务大胆指出.但是,您怎样知道是否存在问题呢? 对自己提出以下问题:

- 是否有什么事情感觉不妥?
- 行动是否不合法?
- 行动是否违反我们的《准则》与政策?
- 如果行动公之于众,您是否感觉不自在?

上述问题中,只要有任何问题回答为“是”,就应该大胆说出来.寻求进一步的指导,或者举报相关行为.沉默不语,从来不是正确的解决办法.如果有人触犯了法律或违反安波福规范,他们的行为可能会导致严重的后果,因此,任何人在发现问题时应该立即提出,来达到防微杜渐的效果.您的积极参与以及我们每个人的共同努力将有助于我们建立一个重视道德的工作环境,以免公司需要承受不当行为的后果.



带着紧迫感行动： 提出问题与疑虑



我们会认真对待报复申诉.我们会调查所有的报复指控,酌情采取纪律措施.

我们决不会采取报复行动

任何真诚寻求建议,提出疑虑或举报违规行为的员工均在采取正确之举.对提出疑虑的任何人员进行报复,我们绝不容忍.任何人员对其他人员诚实举报问题进行报复,即违反了本《准则》,会受到纪律处分,最严重情况可包括解雇.若您身边的人举报了他人不合规或诚信的问题,并且您怀疑举报者遭受了他人的报复,请立即联系您的主管,法务部或人力资源部员工或致电安波福Drive Line热线.

问题 _____

“诚实”举报问题的含义是什么?

_____ 答案

蓄意虚假指控或报告是违反公司准则的行为.“诚实”举报问题是指您相信自己举报的信息真实,准确(即使您认为的真实信息最后证明是错误的).我们会保护坦诚,公开举报问题的员工.

如需更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看具体反报复准则: [→](#).



带着紧迫感行动： 提出问题与疑虑



安波福 DRIVE 热线

如果您不确定该诉诸何处或对使用本《准则》中列明的其他资源感到不安,安波福还提供另一个帮助资源:安波福 DRIVE 热线。安波福 DRIVE 热线是一个向公司匿名举报(如果要求并符合当地法律)有关道德和合规问题的途径

安波福 DRIVE 热线由一家独立公司运营,每周七天,每天 24 小时可用,并且可以随时提供翻译服务。

您可通过电话或互联网联系安波福 DRIVE 热线:

电话

查看您所在工作处张贴的 DRIVE 热线海报,或者访问 <https://driveline.aptiv.com> 获得您所在地区的相应热线号码

互联网

<https://driveline.aptiv.com>

问题 _____

若我致电安波福 DRIVE 热线会如何?

_____ 答案

如果您致电安波福 Drive Line 热线,话务员(非安波福员工)将接听您的来电并将向安波福合规团队提供您所描述情况的详尽的总结。

该信息将受到严格保密,您的身份也会受到保护。如果地方法律对此有所限制,话务员会给予相关说明。

如果您通过互联网联系安波福 DRIVE 热线,则可以报告疑虑并提供详细信息。就像电话举报一样,该信息将受到最大程度上的严格保密,您的身份也会受到保护。互联网门户会为您提供任何可能适用的地方法律相关信息。

无论问题的举报方式如何,安波福 DRIVE 热线都会给每个举报的个案分配跟踪号。举报员工可以查阅个案状态或提供更多信息。如果员工愿意告知自己的姓名,该员工将受到公司严格的反报复政策保护。

所有报告都会经过安波福合规团队审阅。

若调查行动得到保证,问题会由经过训练的调查人员或者专家及时处理,并视情况实施补救措施。





带着紧迫感行动：提出问题与疑虑

概要

- 您有义务举报可疑的违法或违背道德的情况。
- 对您来说安波福 DRIVE 热线是一项非常重要的资源。
- 您的身份受到保护。
- 不容忍任何对道德违反情况举报人的报复。

—
道德业务
行为准则
—

团结协作

—

安波福不断取得成功,取决于我们作为个人以及团队所取得的成绩。安波福认为,我们的差异,是力量的源泉。一个重视尊重和包容性的工作环境将帮助我们实现目标。





全球劳动原则

员工是安波福最宝贵的资源.我们承诺以诚信和尊重对待员工,坚守以下原则:

禁止歧视,相互平等

我们为不同背景和经验丰富的人提供同等的就业机会.我们不会因种族,民族,肤色,性别,性取向,宗教信仰,年龄,来源国家,障碍/残疾,遗传信息,工会活动,政治信仰,兵役状态或伤残退役身份,婚姻状况,妊娠状态或特定司法管辖区受法律保护的任何其他状态而歧视员工或申请人.

童工

安波福在我们开展业务的每个司法管辖区均遵守相关法律,并且依据国际劳工组织的相关标准,我们不会在任何地方雇佣未满 15 岁的儿童.

奴工/贩卖人口

我们不使用,不容忍强制或奴役劳动或任何形式的人口贩卖.

工作时间

我们承诺将根据适用的工资法(包括最低工资和加班费)提供公平的工作环境.

结社自由

我们承认员工有权按照适用法律组织和参与集体谈判.员工可随时就工作环境与公司管理层进行坦诚的沟通,而无需担心受到报复或恐吓.

考虑事项

根据工作成果和技能,而不是性别,种族,宗教,年龄或任何其他具体人口特征,对全体员工进行评价.敲定人事决策前,与人力资源部工作人员协商.

如果您需要阅读或了解更多信息,请翻阅“道德与合规”页面中的《多样性,平等与人权政策》[→](#).





确保免受骚扰和欺凌

我们的公司重视诚信及相互尊重。我们致力于营造一个无骚扰,无霸凌,无歧视行为(包括玩笑,诽谤以及其它攻击性言论)的工作场所。同样,明示或暗示的威胁,恫吓,恐吓和暴力行为也是不被允许的。

可能被视为骚扰的行为包括:

- 不受欢迎或不当的评论,笑话,身体接触或手势
- 性要求或要求性欢愉
- 任何言语或肢体上的威胁
- 显示或散布色情或诋毁的图片或文字
- 讲述与种族,宗教,年龄或性相关的笑话或侮辱性言论
- 基于个人特点的人身攻击等恶意行为

问题

我所在地区的一些工作人员经常讲不雅的笑话,使用粗鄙的语言。这并没有困扰到我,但我看得出我有一位同事对此并不高兴,尤其是笑话和言语是针对她的时候。我是否应该说点什么?

答案

是的,这种行为已给您的同事造成了不自在的工作环境。条件允许的情况下,您可以自己要求您的同事停止此类玩笑;若条件不允许,您可以将此情况告知主管,人力资源部,或拨打 Drive Line 热线。



若您发现或遭遇任何形式的骚扰,向您的主管,人力资源部员工报告或致电安波福 DRIVE 热线。请谨记,公司政策严禁对诚实举报者采取报复行动。任何对其他员工采取报复行动者将受到纪律处分,最高处分包括予以解雇。如需更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“反骚扰”和“工作场所适当行为”政策: [→](#)





保持安全和健康的工作环境

员工的健康和安全是安波福的首要任务。我们相信任何因工受伤或患病都是可以预防的。我们绝对不会损害安波福任何员工的健康或福祉。在全球所有的工作场所当中,我们都将遵守各项安全法律,法规和政策。

安全是每个人的责任。安波福对安全做出的承诺意味着在工作中,我们每个人都需要时刻警惕安全隐患。这也意味着主管拥有最终责任,要以身作则并支持安全工作规范。

考虑事项

我们的工厂向员工和访客展示安全相关信息时十分自豪。我们的自豪有理有据: 我们有着卓越的安全纪录。但是,我们必须确保安全记录数精确无误。如果发生事故,我们必须承认,理解并纠正安波福决不允许任何安全事故漏记的情况。

问题

走过工厂时,我看到有员工以很莽撞的方式开着叉车。我在总部工作,对于这个工厂和工厂员工没有责任,所以什么都没有说。现在我想知道自己做得对不对。

答案

您应该告诉某个相关人员。安全是每个人的责任。举报不安全的做法有助于安波福采取预防措施,避免事故。您的行动对保护工作场所及同事的安全非常重要。您应向主管或当地的健康与安全代表报告此类事件。

如需更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“工作场所适当行为”和“环境,健康与安全 (EHS)”政策: [➔](#)





绝不容忍职场暴力

安全,无危险的工作环境还意味着工作场所里没有暴力行为.对于威胁(无论明示或暗示),恫吓和暴力行为,绝不容忍.不得将武器带入公司场地,即使旨在用于运动用途.

严肃对待滥用药物

工作时头脑要清醒,还可能要求反应迅速,因为这关系到他人的安全.酗酒或滥用药物(包括不当使用药物)会削弱员工发挥其最佳水平的能力.安波福严禁任何非法药物的使用.公司也严禁在工作场所或开展安波福业务时饮酒,但《工作场所适当行为政策》中所述的少数情况除外.任何违规行为公司都将严肃对待.





团结协作

概要

- 安波福致力于营造一个重视多样性,团结协作,奖惩分明,多元化和相互信任的安全,专业的工作环境.

—
道德业务
行为准则
—

—
道德业务
行为准则
—

诚信至上

—
安波福以公正,诚信的方式在全球各地开展业务,无论是与客户,供应商还是竞争对手的往来,我们都能做到这一点。我们无论在何处开展业务,都致力于遵守所有相关法律。





避免利益冲突

当个人利益或活动妨碍到或似乎妨碍到您诚实履行对安波福的义务时,便产生了利益冲突.我们必须时刻避免利益冲突并防止利益冲突的发生.

潜在的利益冲突示例包括:

- 对供应商,客户或竞争对手进行重大投资
- 收受由供应商,客户或竞争对手提供的个人服务或付款
- 如果您的亲属在为供应商或客户工作且他的工作可能会影响到您在安波福的决策
- 未经部门主管批准,在安波福以外的地方工作,尤其是在与安波福核心业务相关的行业中
- 从使用或利用公司财产,公司信息或公司职权中获益
- 由于您在公司的职位而获得借款或债务担保
- 担任公职或参加一些慈善组织

若您认为自己处于或注意到任何可能会导致实际或潜在利益冲突的情况,须向您的主管,人力资源部员工披露此事,或致电安波福 DRIVE 热线.

主管在确保消除任何利益冲突方面负有更为艰巨的责任,同时必须及时针对任何可能导致实际或潜在利益冲突的情况向适当的管理人员报告.

问题

我是供应链管理中的采购员.我的丈夫刚刚接受了我们一家供应商提供的职位,担任工程经理.这是否有冲突?

答案

亲属在客户或供应商那里任职,并不总是构成利益冲突,但您是安波福采购员,而丈夫又在供应商那里任职,这就可能造成问题.您需要将相关情况透露给主管或法务部工作人员,以便管理层能够全面了解您丈夫的职责是否影响您的采购决策,并采取适当的预防措施.





考虑事项

在衡量某个特定情况是否可能会造成利益冲突时,问您自己:

- 该情况是否有可能影响到您做出业务决策?
- 您自己或者亲属是否有可能从中获利?
- 您是否需要在个人和安波福的利益之间取舍?

如果对以上问题中的任何一个回答为“是”,那就可能出现利益冲突,您应该立即透露

如需更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“利益冲突”政策: [→](#).





避免不正当支出与腐败行为

安波福员工在任何情况下都要严格遵守各种禁止贿赂的法律法规,因此,全体员工必须严谨行事,以免做出被视为提供或接受任何形式的贿赂之行为。安波福的员工应始终以开诚布公的方式开展业务,与他人公平竞争,以不仰赖非法或不道德的手段这就意味着您不能为获取不正当利益,获取新业务,保持现有业务等目的,提供,赠送,授予或承诺提供任何有价值的物品。

我们绝不:

- 直接或间接向政府或工会官员赠送或提供任何有价物,从而影响其在执行公务时的决断
- 支付“疏通费”,也就是“加速事务进程”的费用,例如为加速原材料进口批准,给海关当局支付的费用
- 因公司不宜直接出面而要求第三方支付任何款项或做出任何其他行为
- 与供应商或客户代表参与任何回扣或类似不当交易

根据适用于安波福的反腐败法,安波福员工或代理给国外政府官员的贿赂款,是非法的。根据上述法律要求,安波福应对其员工及代理之行为负责,并且不受该员工或代理的国籍,雇佣地点或其他因素影响。并且很多情况下,各方之间向非政府商业交易的不当付款(比如回扣)也可能违反反腐败法。如果有人索要贿赂或回扣,请立即拒绝,并且将索要行为报告给法务工作人员。

对于差旅或娱乐相关开支报告,员工有责任保持其精确详尽。

问题

安波福正在一个新的国家建厂,但进程缓慢从而花费了很多时间。建筑检查员跟我们说,只要付他一小笔钱,他就可以“省掉一些繁琐程序”,加快许可处理进程。这可以接收吗?

答案

不可以。这就是所谓的“通融”或者“打点”付款。即使政府官员的行动产生的影响并没有因为付款还有所不同,也是不妥当的。

根据我们的指导方针或国家及国际法律,如果您对贿赂法律或某项礼品或付款是否恰当有任何疑问,请与您的主管或法律部门成员交谈。如需更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“反腐败”政策: [➔](#)





了解我们何时可以提供或接受礼品和款待服务

我们与供应商和客户的关系必须完全基于合理的商业决策和公平交易.您不得接受或提供任何可导致出现下列情况的礼品和款待服务:

- 影响或疑似影响诚信的业务关系
- 使您或他人置于危险环境(例如酒类礼品或与酒相关的活动)
- 造成潜在的尴尬或损害您本人或公司的声誉(例如在任何情况下均禁止接受成人娱乐服务场所的邀约)

若对所提供或接受之馈赠是否妥当有任何疑问,请咨询您的主管或人力资源部工作人员.

问题

某家供应商邀请我去玩高尔夫球,得到了我经理的批准.玩了一轮后,举行了一次抽奖,我赢了一套高尔夫球棒(价值大概几百美元).我接受了奖品,因为这是随机抽奖,而不是有意馈赠.但是有位同事跟我说,我不应该接受球杆的.谁是对的?

答案

您的同事是对的.比赛,抽奖或者抽彩中得到的奖品应该视为馈赠.如果价值超过 250 美元,那么不经主管批准,就会被视为违反《准则》.您必须归还高尔夫球杆.





赠送和接受礼品

在赠送和接受馈赠时,请谨记下列规定:

- 不得经常提供馈赠,且馈赠不能具有重要价值
- 不得提供或接受现金或现金等价物,例如礼品卡
- 一般来说,礼品的价值不应超过 250 美元.如果有充分的理由该礼品须超过 250 美元,请就礼物与主管进行审议,并获得书面批准.
- 不得索取馈赠
- 始终在开支报表中公布馈赠的采购和接收人的身份
- 给政府官员,国有机构工作人员或国际公共机构(例如红十字会)的馈赠,由于涉嫌违反反腐败法律,受到严格限制

款待服务

与业务相关的款待服务或其他有限的,且不存在铺张浪费的社交活动,则视为适当.员工应确保款待服务的性质经得起公众的监督.

允许的款待服务包括如下示例:

- 商务会议之前,期间或之后的小吃
- 在商务会议之前,期间或之后或在举行其他与业务相关的活动时提供的餐点
- 与业务相关的非经常性活动邀约,例如在供应商或客户代表的陪伴下观看体育赛事,文化活动或共进晚餐



考虑事项

如果收到商务礼品,您是否愿意给送礼人回复一封“感谢函”,并愿意将“感谢函”的副本发送给您的主管? 接受馈赠或款待服务,是否会造成对您客观性的质疑?

如需更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“礼品和款待服务”政策 [➔](#).





公平竞争

公平、自由和开放的市场令我们获益匪浅,并且我们也力争以公平、诚信的态度在竞争中脱颖而出,公平竞争不仅是我们公司价值观的问题,同时也是法律问题。安波福已开展业务的大多数国家/地区均已经制定了各自的正当竞争相关的法律法规。

我们素来凭借产品和服务的优势参与竞争,且从未试图抑制或限制贸易。

尤其是:

- 我们从不与竞争对手讨论价格,定价策略,产品规划,营销策略或销售条款,若在竞争对手在场的讨论或会议期间出现严禁讨论的主题,则您应退出讨论,如果您参与了进去,或者被要求参与上述讨论,则告知主管或法务部工作人员
- 我们不与竞争对手订立有关价格,产量,客户或销售地区的协议
- 我们不会将一种产品的采购与另一种挂钩,也不会为了保持安波福的业务来迫使供应商购买我们的产品
- 我们不会以不诚实方式描述竞争对手的产品或服务
- 我们不会诱导客户以非法方式与竞争对手解约
- 我们通过正当的公开或其他合法渠道收集竞争信息,我们不会使用他人以非法或不当方式获取的信息,包括通过虚假陈述,侵犯财产或隐私,或胁迫方式等方式

问题

我最近参加了一场行业会议,跟大学期间的一位朋友一起吃了午饭,这位朋友目前在安波福的竞争对手那里工作,我的朋友讨论了他们公司对某件产品的定价策略,安波福也有类似产品,她还问了安波福的定价,这是否妥当?

答案

不妥当。您应立即停止任何相关的对话,并将其报告给您的主管,法务部或人力资源部人员。除了不当要求透露安波福保密信息之外,这场对话还会被视为价格操纵,违反了大多数国家的法律,并且对公司和参与人员都会导致严重罚款。

若您有任何疑问或需了解更多信息,请向您的主管咨询详情。如需更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“公平竞争”政策 [➔](#)。





绝不私自公开或利用重要的非公开信息

不得与外部人士探讨或向其披露重要的非公开信息,此类披露被视为违法行为,若公众知晓后,将对公司的股价产生影响.此项规定适用于关于安波福,供应商,竞争对手,客户或业务伙伴的信息.

若您知悉关于某一公司的重要非公开信息,则在此类信息对外公布和完全被市场接受之前,您不得买入或卖出该公司的股票或其他证券,进行与该公司相关的其他投资.即使您不是该公司的员工,这些关于内幕交易的规定仍然适用.此外,向他人(如家人或朋友)披露非公开的内幕信息或“秘密消息”亦属违法行为.若您对买入或卖出证券的规定有任何疑问,请与法律部工作人员联系.

些关于重要非公开信息的示例可能包括:

- 计划的收购或兼并
- 财务信息,例如收益预计,销售额的增加,分红或减少或资金流动性等
- 经营的大幅扩张或缩减
- 针对公司进行的政府调查或诉讼 - 或解决调查或诉讼的方案
- 重要的新技术或商机
- 重要管理人员的改变

您应始终确保与安波福或业务伙伴相关重要非公开信息的机密性

•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•

问题

我知道安波福在考虑收购一家小公司.我把这件事告诉了我弟弟,之后他跟我说买了这家公司的股票,希望安波福宣布收购交易时,这家公司的股票能上涨.我是否做错了什么?

答案

您和弟弟可能都有麻烦了.提供有关这项交易的重大非公开信息可能被视为“透露内情”,违反了证券法,尤其是当您有理由认为您弟弟可能会将信息用于个人得利.利用这种内情,您弟弟也可能违反了证券法.

如需更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“严谨的通讯”政策和“内幕交易”政策 [→](#).





与供应商合作

我们的供应商均是值得珍视的合作伙伴,我们必须与其维持诚实,公平的业务关系.我们根据质量,服务,技术,价格以及对相同道德价值观的承诺来选择供应商.

我们通过下列方式来公平地对待供应商:

- 在请求报价流程期间,与供应商就界定我们与其关系的条款和条件进行沟通
- 在开展业务之前,与其达成条款和条件,或签署经全球供应管理或法务部批准的修订条款
- 包括标准条款与条件,其反映了我们的付款相关政策,保密,知识产权的使用,劳工政策,守法义务等

我们还希望供应商秉承与我们共同的道德价值观,以及对合规的承诺.我们要求供应商遵守《供应商行为准则》,其中详述了安波福在几个关键方面的期望,其中包括劳工与人权,健康与安全,环境,公平竞争与反腐败.



问题

安波福有家供应商提到,一家为其提供原材料的公司在其本土是一起使用童工案件的重点调查对象.鉴于我们并没有直接与这家公司打交道,安波福是否应该关注这件事?

答案

是.我们供应链中的所有公司都有可能影响安波福的声誉.我们要求供应商遵守法律与人权标准,并且我们希望这些供应商对其自己的供应商也做出同样要求.在这种情况下,请通知您的主管或者全球供应管理.

如需关于供应商的更多信息,请访问安波福的供应商门户网站: <https://aptiv.com/suppliers/>





遵守贸易限制与管制

许多国家会对涉及特定国家,实体及个人的出口及贸易往来实施限制.违反这些法律可能会受到严重处罚,包括罚款,废除出口许可以及监禁.

贸易限制有多种形式,包括:

- 直接或通过客户或分销商向禁止国家出口的禁令
- 禁止从受制裁国家进口商品,或从事与源自受制裁国家之财产相关的交易
- 往返至任何受制裁国家
- 向受制裁国家注入新投资
- 涉及受制裁国家或指定个人及实体的金融交易
- 对于面对政府终端用户的产品销售限制,以及将产品改造为军事用途的限制
- 禁止支持抵制活动的相关法律

这些限制还针对某些特定的产品,技术的出口,提出了相关许可要求.受禁国家及限制清单会随时更改.如果您的工作涉及产品跨国界销售或运输,请确保您已理解现有条例;如果您无法确认,请与您的主管进行核实.您还应查阅与向其他国家转移任何技术或运输任何产品相关的出口政策.

“出口”还可包括通过以下方式向受限国家之公民传输受禁信息:

- 电子邮件
- 电话
- 面对面交谈
- 参观安波福工厂
- 访问共享驱动器或协作系统

“联合抵制”相关法律禁止公司及员工进行任何可被视为参与违法海外贿赂行为的活动,包括采取任何此类措施,提供任何此类信息或发表任何此类声明.确保您了解并遵守所有出口管制及贸易限制,并留出足够的时间以获取必要政府许可,从而确保发往供应商的货物不至于中断.

如果您需要阅读更多的信息,请联络公司海关部门或法务部门人员,或查看“贸易合规”页面上的《全球贸易政策》[➔](#).





诚信至上

概要

- 我们努力不懈地在所有业务往来中做到诚实,公平.
- 我们绝不会采取那些会折损我们的成功,损害安波福市场名誉的行动

—
道德业务
行为准则
—

—
道德业务
行为准则
—

主人翁精神

—
作为一家领先的技术公司,安波福的信息与财产对于我们持续取得成功非常重要,我们必须努力保护这些信息,确保其准确可靠。





保护公司资产

我们必须保护安波福的公司资产,确保这些资产受到合理维护,并仅用于为公司赢得商业利益之目的。盗窃,疏忽以及浪费可对安波福的利润率产生直接影响。若您发现疑似欺诈或盗窃事件,应立即将其报告您的主管或致电“安波福 DRIVE 热线”以进行调查。

不可将公司资产用于个人目的。在某些情况下,允许将公司资产用于偶然及有限的个人目的。对于公司资产的私人用途,请务必先与您的上级主管讨论。

切勿利用安波福财产或信息来谋取私利。

您不可以利用公司财产,信息或所在职位之便来谋取个人利益或与安波福竞争。“与安波福竞争”可包括从事与公司相同的行业,或窃取公司的机会以进行产品,服务或利益销售或购买。

考虑事项

如果您将公司资产用于非商业目的,以为您自己节省资金,这势必是不恰当的。如果存在疑问,请与主管讨论相关事宜。





保护信息

我们会定期生成珍贵的非公开的创意,策略及其他商业信息.这叫做“专有信息”,意味着安波福拥有这些信息.

我们的专有信息

因为这是我们公司员工辛苦工作的成果,所以多部法律都可以为我们保护这些专有资料不被外部人员使用提供依据.专有信息包括但不限于:

- 销售,定价,营销,财务及其他公司数据库
- 工程设计及其他技术资料
- 非众所周知的生产方法,技术或知识
- 营销策略及计划
- 招标或提议书
- 新产品开发

所有员工都必须保护我们专有信息的机密性,以确保我们的辛苦工作可获得其应得的利益.在某些情况下需要与外部人员分享专有信息 - 例如在与业务合作伙伴的商业关系中,但是,即使有正当理由来分享专有信息,在未得到管理层的提前批准,以及经法律部门核准的协议之前,不可披露任何相关信息.

公司知识产权

原创作品(例如设计与其他创意),技术进步以及我们对业务问题独到的解决方法即“知识产权”,可能受专利,商标,著作权,商业机密的保护.我们必须辨别并保护自身的知识产权.如果您认为有知识产权资产需要保护,或者怀疑有人未经授权使用安波福专利,商标,著作权或商业机密,请联系法务部工作人员.

他人的专有信息

正如保护我们自己的机密信息一样,我们尊重他人的专有及机密信息,包括书面材料,软件及其他知识产权.应采取与保护我们自身专有信息同样的谨慎程度,来保护此类信息的机密性.

如果您对知识产权有任何疑问,请联络法律部门工作人员.如需了解更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“知识产权”政策: [➔](#).





遵守网络安全和隐私政策及标准

我们每个人都应遵守安波福的网络安全和隐私政策及标准。安全漏洞可能导致数据丢失,业务中断,并对员工的权利和自由以及公司的声誉造成损害。信息系统及其中的数据均为安波福的资产,因此必须加以保护,以防止意外或未经授权的访问,披露,修改或破坏。为确保公司资产的安全性,我们必须:

- 仅将安波福信息及系统用于适当目的。不得修改,禁用,移除系统中已激活的任何安全或数据保护功能
- 保护所有移动设备,例如智能手机和笔记本电脑。始终将这些设备存储在安全地点。若发现任何盗取,请立即举报
- 保护您对安波福系统的访问权限。不要把密码告诉任何人
- 请用安全的方式使用便携/外部驱动器- 利用加密手段,且不要将个人信息与公司信息混杂并存储。
- 任何情况下都不要将个人帐户用于邮件,社交媒体或者文件共享来存储或交换安波福的信息

如需查阅有关的更多信息,请查看我们的《网络安全政策》,可在此文件中获得, [→](#) 或发送电子邮件至 informationsecurity@aptiv.com 联系网络安全团队。如需了解有关安波福处理员工个人数据的更多信息,请参阅《员工隐私声明》[→](#)。如需阅读个人信息保护办公室对个人数据处理的更多建议和支持,请联系您的当地隐私联络团队,或直接发送电子邮件至 privacy@aptiv.com, 联系个人信息保护办公室。



尊重个人信息

安波福尊重个人隐私并保护员工,供应商和客户的数据。仅获得适当授权并有明确业务需要的员工才能访问此类信息,并且该等员工须遵守有关使用此类信息的最高保密性标准。

全球范围内的数据隐私

个人数据保护受企业业务所在国家/地区的各类法律法规的约束。在安波福,我们会尽力确保个人数据处理在全球范围内的合规,并会维护个人数据的机密性,完整性和可用性。数据的收集,使用,存储,保留和传输(至任何其他国家/地区或第三方)都必须遵守每个国家或地区的法规。为此,个人信息保护办公室采用集中式流程来评估风险,就隐私要求提供建议,确保“设计隐私”并创建个人数据处理记录。个人信息保护办公室也得到了整个安波福的隐私联络网络的支持。

问题

一家新供应商的一名工程师为正在开发的一款产品索要产品图纸。我提供了图纸之后,意识到我并不清楚这家供应商是否签订了保密协议。我应该怎么做?

答案

您应该告诉经理这件事,然后联系法务部门以确认保密协议已签订。向任何第三方透露保密或专有信息之前,都务必要确认该第三方已同意保护相关信息。



创建并维护准确的业务与财务记录

安波福依靠公司各级所记录信息的精确性进行决策,并根据这些信息进行公告.我们有责任维护所有信息和记录的公正与准确,迅速识别并更正任何错误,并将错误报告相关管理人员.

准确的业务与财务记录

安波福的账簿,记录,账目和财务报表都必须:

- 经合理仔细维护
- 妥当反应安波福的交易
- 符合适用法律与会计要求以及安波福内部控制系统要求

我们有责任维护准确的公司记录.如果您认为某项记录不准确,错误或存在误导性,您必须立即将其报告给您的主管,法务部门人员或致电安波福 DRIVE 热线.

问题

我的经理要求我把某些开支的入账推迟到下个季度.她告诉我,这样做终究是不要紧的,因为所有开支在年底前都会入账.这样可以吗?

答案

不可以.每一项业务与财务交易,不管有多么微不足道,都必须准确,诚实地报告.创建虚假或误导性的公司文档或记录是严重渎职,可能会导致解雇.

如需了解更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“记录管理”政策: [➔](#).





提供完整准确的公司披露信息

除了创建并维护准确的记录,我们有责任在公开信息披露中(包括所有形式的材料),针对公司的财务状况及经营业绩提供完整并准确的信息.我们的记录及文件都将递交证券交易委员会,并经其备案,而我们的其他公共传播内容中必须包含完整,公正,准确,及时以及可以理解的信息披露.安波福已建立由高级管理人员组成的信息披露委员会,以协助监控此类披露事宜.

防止欺诈

我们有责任识别并报告欺诈,记录伪造或其他对数据或信息的蓄意篡改行为.欺诈可表现为多种形式,并可发生在公司各个级别.欺诈还可发生在与我们的外部合作伙伴及供应商相关的事宜中.欺诈行为包括但不限于:

- 歪曲财务业绩
- 蓄意提高或篡改开支报表
- 不当使用业务资源或公司资产

欺诈或其他形式的不诚信行为可严重损害安波福的利益及声誉,并可能构成违法行为.如果您存有任何疑问,或怀疑安波福公司内部,或与任何供应商或合作伙伴之间存在任何实际或潜在欺诈行为,请联络您的主管法务部人员或致电安波福 DRIVE 热线.

考虑事项

尽管欺诈通常十分微妙并且很难被发现,但也存在一些“危险信号”警示着欺诈的发生.如果发现以下任何的情况,请考虑将情况报告给合适的公司代表

- 文档缺失
- 重复付款
- 发票金额刚好在审批限额之下
- 过度采购
- 开支报告缺少收据
- 某些员工生活方式大变

所有公开透露都需要仔细审查.有关更多信息,请联系财务或法务工作人员.





谨慎地进行沟通交流

我们为我们写下的内容(包括电子邮件,社交媒体帖子,正式通信或手写记录)负责。书面沟通对我们运营日常业务非常重要,但同时也具有以下用途:

- 作为诉讼证据
- 政府监管机构使用
- 供内部部门使用,如人力资源,法务或审计部门作为以往行为规范或事件调查的一部分
- 供媒体报道我们的商业活动及决策使用

通过谨慎的交流方式,您可以保护安波福声誉不合适的交流,非良好的沟通,特别是当此类交流被恶意断章取义时,可能会因为被虚构矛盾和阴谋,歪曲捏造不实评述或被冠以某种虚假的观点让安波福蒙受损失。

考虑事项

时愤怒或受挫而发出不恰当的电子邮件,导致公司与个人遭遇严重问题的事例,不胜枚举。发送情绪激动的电子邮件之前,先停下来考虑一下电子邮件的语气和内容。更好的做法是,与对方当面或电话交谈,而非发送电子邮件。发送电子邮件之前,请您问问自己:您是否希望在媒体报道中看到您的交流内容?或者,您是否愿意向相关调查人员解释您的交流内容?

如需了解更多信息,请联络法务部工作人员,或登入以下“道德与合规”政策页面,查看“谨慎交流”政策: [➔](#)





代表公司发表言论

在与媒体、政府官员以及公众打交道时,我们必须保持诚信的态度,并提供准确的信息。我们已选定数名发言人,他们获得授权可以代表安波福发表言论。公司的企业沟通部门负责在各种争议事件中声明公司的立场。问询、媒体问题与访谈请求须一概交给公司交流部门,与政府官员的全部往来活动也需要交给政府关系部门工作人员处理。对于发表演说的请求,您应该征求上级主管或公司交流部职员的意见。

只有投资人关系部及首席执行官、首席财务官等高层管理人员才有权与投资人、金融分析师、媒体或潜在投资人来往。

问题

名记者刚刚与我联络,向我打探公司某个新品的信息,我应该怎么做?

答案

请立即通知您的主管以及企业传播部的职员代表,或发送电子邮件至 mediarelations@aptiv.com, 以确保最为恰当的人员或团队能够对于您的情况进行回复。



如需查阅更多相关信息,请联系政府关系部人员,或发送电子邮件至 mediarelations@aptiv.com, 来联系企业传播部。请登录以下“道德与合规”政策页面,查看“严谨的通讯”政策和“与政府官员往来指南”: [→](#)。





社交媒体

每位员工都代表安波福的品牌形象,我们希望每位员工都受到教育,并且能够将这些网站发挥最大用处.我们希望每位出于个人或工作需要而使用社交媒体的员工都能理解并遵循以下简单而重要的准则.

- 我们的客户与业务属于机密
- 理解并遵循员工行为标准
- 您对自己的行为负有责任
- 公开透明
- 做好品牌的形象代表
- 尊重并遵循个人社交媒体网站的准则



问题

有人在 Facebook 上发布了一条有关安波福的负面评论(并且我认为是不对的).我希望写一条回复,为安波福辩护,陈述事实.这样可以吗?

答案

首先考虑以下各条,然后如果您在相关主题上是专家,那么从专业角度陈述事实是可以的.

- 在讨论安波福或安波福相关问题时,必须在您的帖子中明确表明您是安波福员工,同时声明这些仅是您的个人观点,并不代表安波福.
- 您平日处理人际交往的原则也适用于网络社区,运用常识和判断力来指导您在社交网络上的言论和行为.
- 如果有疑问 - 发电子邮件到 social@aptiv.com 询问安波福的社交团队.

如需了解更多信息,请联络企业沟通部门员工,或登入以下“道德与合规”政策页面,查看“谨慎交流”政策: [➔](#), 社交媒体政策链接: [➔](#).





主人翁精神

概要

- 我们通过创造卓越的财务业绩来创造价值. 我们必须准确地报告我们的财务业绩, 保护公司资产及资源, 并在未获得许可之情况下绝不代表公司发表任何言论.

—
道德业务
行为准则
—

—
道德业务
行为准则
—

尊重他人



—
道德, 合规与可持续发展影响我们做出的每一项决策, 而社会责任则是我们业务总体成功的核心所在. 安波福重视与社会各界, 员工, 环境和客户 及供应商的关系.



我们对企业社会责任 (CSR) 的承诺

我们了解公司所在的社区给予我们的支持意义重大,公司有责任把企业社会责任和社会、环境及经济需求保持一致,安波福承诺遵守以下企业社会责任原则。

适当的公司治理

安波福有独立董事会监管公司的管理事务。

道德与合规

通过本《准则》及各种其他沟通渠道与计划,我们将继续向员工和业务合作伙伴传达我们从事经营活动所遵循的高标准诚信与道德价值观,我们也希望业务合作伙伴尊重并采纳这些价值观。

全球劳动原则

安波福承诺以诚信和尊重对待员工。针对工作时间,结社自由,健康与安全,反歧视和骚扰,雇佣童工或强制劳动等各方面,安波福都有相应的具体原则,旨在保护并发展我们最宝贵的资源,也就是员工。





尊重并保护环境

我们的环境政策都基于国际公认的标准和管理体系,每个安波福场所都必须遵循既定规范,包括环境相关的要求,即所有的(100%)制造场所都必须通过 ISO 14001 认证(一项超越法律义务的自愿性规范)。

- 我们会一如既往地采取积极的行动,以减少我们在每个运营地区的排放量,废物量和耗水量
- 我们将继续采取行动,通过增加共享的可再生能源来减少碳足迹,采购节能设备,减少能源消耗,植树,鼓励创新和采取最佳做法来减少能源消耗和温室气体排放,从而实现减少温室气体排放的目标
- 我们致力于在各个地区,特别是缺水地区,减少耗水量。
- 我们已实施了一个强大的系统,以消除,减少,隔离和正确地处理废物
- 我们的产品所用的原材料(包括铜,橡胶和塑料)均已经采取了提高材料效率和减少排放的举措

考虑事项

保护环境不仅限于预算额度巨大的重要项目,从小处做起,也会有意义重要的影响,尤其是在我们都做好自己分内之事的时候,每一位员工都应该考虑到对资源的使用,比如电,水,纸产品,还要考虑是否有可能降低使用量,或者循环利用。

如需了解更多信息,请联络企业沟通部门员工,或登入以下“道德与合规”政策页面,查看“慈善捐助”政策: [→](#)





教育与慈善

我们致力于改善我们工作和生活所在的社区,围绕我们的使命开展我们的工作:

- 安全: 儿童道路安全教育
- 绿色: 植树造林
- 互联: 儿童 STEM 教育

此外,我们鼓励每个安波福基地为社区中的本地组织提供支持,并鼓励我们的员工代表安波福或以其自己的名义参与帮助改善社区的志愿者工作。

安波福基金会同时也会支持我们的社区开展活动。它采用自筹资金的运营方式,以独立于安波福公司之外的法律实体存在,其董事会负责分配基金。它的优先资助对象主要为面向科技领域的教育机构。

环境,健康与安全

健康与安全是公司的核心原则之一。安波福利用强健的管理体系与政策,不断在全球安全方面超越行业内的其他公司。但是我们的安全目标,并不在于统计数据。主要目标是保护我们的人员。在实现我们零事故的最终目标之前,我们决不止步。

如需了解更多信息,请联络公司交流部职员,或登入以下“道德与合规”政策页面,查看“慈善捐助”政策: [➔](#)

如需了解更多信息,请登入以下“道德与合规”政策页面,查看“环境卫生与安全(EHS)”政策: [➔](#)





政治参与

公司政治活动

在全球范围内,安波福从不得以任何直接或间接的方式资助或支持任何政治候选人或政党.我们的政策禁止公司做出下列资助行为:

- 购买政治筹款活动券
- 向政治候选人或政党提供货品或服务
- 在办公时间为竞选活动提供人员服务
- 为广告及其他政治竞选经费买单

若地方法律允许,公职候选人允许在竞选期到访安波福工厂,但对于其在工厂可以做哪些,仍然有一定限制.任何公职候选人的到访,都必须有该地区的公司政府关系部职员协调并事先批准.

安波福遵守所有的政治游说相关法律..任何可能参与游说活动并与政府官员接洽的员工必须遵守所有的游说法,包括公开披露要求.未经公司政府关系部或法务部明确许可,任何员工不得以公司名义参与游说活动.

个人政治活动

安波福鼓励员工参与政治活动.不过,您应该确保在私人时间里利用自有资源参加政治活动.我们严禁任何员工利用办公时间,公司财产或设备从事私人的政治活动.

问题

我的邻居以候选人的身份参加了竞选活动,并且我十分支持他参选.我是否可以在办公时间张贴宣传海报?

答案

不可以.安波福鼓励员工积极参加政治活动.但是,员工应该充分利用自己的私人时间从事此类活动.在安波福办公场所中,禁止进行任何关于产品,服务或其他个人活动的游说.

如需了解更多信息,请联络企业沟通部门或登入以下“道德与合规”政策页面,查阅我们的政治参与及游说政策: [→](#).





尊重他人

概要

- 我们承诺遵守企业社会责任原则,这些原则有助于我们与社区及往来机构建立并维持有效关系.

—
道德业务
行为准则
—

始终以正确的方式做正确的事



我们必须共同努力,以确保在面对触犯本准则的违规行为时能够迅速而恰当地采取行动.在有些情况下,您可能无法确定是否应该遵循本准则中的各项原则,请您时刻谨记下列措施:

确保您已掌握全部真相.

为了选择正确的解决方案,我们必须完全了解情况.

请问问您自己: 根据要求,我应该采取哪些具体措施? 这是否会被视为不道德或不当的行为?

提出此类问题可令您专注于当前特定难题及您拥有的替代解决方案.请充分利用您的判断力与常识;如果某行为看起来似乎不道德或不恰当,那么,它很可能就是不道德的.

辨明您的责任和角色.

在大多数情况下,员工需要共同承担责任.您的同事是否知情? 如果让他人参与讨论问题,这可能十分有帮助.

与您的主管,人力资源代表,法务部职员或任何管理人员讨论问题.

在大多数情况下,上述人员可能会对某个问题持有其他见解或看法.协助解决问题是我们的共同职责.

向其他的公司资源求助.

您可以通过打电话,电子邮件或访问以下网址(<https://driveline.aptiv.com>)使用安波福DRIVE 热线访问以提交疑虑.本地员工也可通过以下网站查询本地DRIVE热线号码:
<https://driveline.aptiv.com>.

您可以通过保密方式报告道德违规行为或疑虑,无需担心遭到报复.

如果您要求对自己的身份进行保密,那么,我们将在当地法律允许的最大范围内保护您的匿名状态.安波福严禁针对善意报告道德违规行为的员工实施任何种类的报复活动.

先询问,再行动:

在任何情况下,如果您不确定应该怎么做,那么,请您在采取行动前务必向相关人员寻求指导.

—
道德业务
行为准则
—

• APTIV •