

MIRKA

 **KWH LOGISTICS**

 **KWH FREEZE**

PREVEX

行为准则

2025年5月



目錄

1.	商业行为准则	3
1.1.	遵守法律法规	4
1.2.	商业关系	4
1.3.	反贿赂和反腐败	4
1.4.	商务礼品和企业招待	4
1.5.	政治活动和捐款	5
1.6.	竞争	5
1.7.	数据保护和隐私	5
1.8.	准确和完整记账	5
1.9.	反洗钱与资恐	5
1.10.	出口管制与制裁	5
1.11.	环境责任	6
2.	个人行为指南	6
2.1.	利益冲突	6
2.2.	外部雇佣和董事会成员	6
2.3.	公司财产和资产的使用	6
2.4.	保密和知识产权	7
2.5.	信息和社交媒体	7
3.	人权和工作环境	7
3.1.	尊重人权和劳动权	7
3.2.	不歧视	7
3.3.	强迫劳动和童工	8
3.4.	健康与安全	8
3.5.	客户与终端用户	8
4.	举报违规行为和提出建议	8
5.	违规行为的处罚	9

概述

KWH集团基于公开、诚实、可靠、理性和尊重的原则运营。本《准则》适用于所有涉及客户、供应商、当局和员工的关系，也适用于产品、服务和环境相关事项，以及构成我们开展业务时应予遵守的通用行为准则。

以下原则是关于KWH集团希望其下属公司和员工遵守之行为准则的指南。

本行为准则（下称“本《准则》”）已通过KWH董事会批准，适用于KWH集团下属四大部门的所有公司，即磨料磨具（Mirka）、物流服务（KWH Logistics）、冷冻储存（KWH Freeze）、战略控股（KWH Invest）和存水弯制造（Prevex）。各次级部门或子公司一级的细化准则与说明均须与本《准则》保持完全一致。

KWH董事会和集团总裁将负责明确划分各项职权，确保系统性遵守本《准则》项下规定。KWH集团管理层以及各次级行业和子公司的管理层均应以身作则，坚持按照《准则》规定行事，持续发扬榜样作用。

KWH的所有员工均应阅读、理解并遵守本《准则》中规定的指导方针，不仅仅是在工作过程中，而且在非工作情况下，例如在社交媒体上代表KWH发言时，也需要严格遵守。如果您对本《准则》或对其解释有任何疑问，请随时联系您的经理或公司或次级部门一级的任何管理团队、人力资源部门、内部控制部门成员，寻求相关指导。就本《准则》的具体适用问题，KWH集团合规团队始终可提供指导。若直属上级或管理层收到本《准则》相关事项之上报，或寻求指导时，上级领导或管理层对《准则》的具体适用有所疑问，此时，应主动将问题升级处理以获取明确指引。

KWH支持联合国全球契约关于人权、劳工标准、环境和反腐败的各项原则。KWH还支持《国际人权宪章》、《国际劳工组织核心公约》、《经合组织跨国企业准则》以及《联合国企业与人权指导原则》。本《准则》体现了前述各项原则，它们共同构成我们的运营准则之一，而且我们将继续致力于在整个集团内支持和执行这些原则。

本行为准则中凡提述“KWH”或“公司”之处均应指KWH Group Ltd., 包括其所有次级部门、子公司、分公司和KWH管理和控制的其他实体。

1. 商业行为准则

KWH集团始终倡导以道德决策、透明度和问责制为核心的企业文化。管理层应以身作则，塑造以诚信为基石的运营环境。KWH集团要求所有员工：秉持责任感行事；遵守法律法规；决策符合集团伦理原则。



1.1. 遵守法律法规

我们遵守所有业务所属司法辖区的法律法规。无论是否构成公司或个人的违法行为，我们均不会协助他人违法。本《准则》所设要求系企业员工行为底线。如果本《准则》项下要求比所适用法律法规更为严格，则在适用法律允许的范围内，以本《准则》的要求为准。倘若适用法律法规的要求严于本《准则》，应以法律法规为准。当本《准则》或法律未明确作出规定之时，仍应依循《准则》精神行事。

1.2. 商业关系

在与商业伙伴和第三方的关系中，我们秉持诚实和开放的态度，并且希望我们的商业伙伴及其供应商也能秉承同样的态度。我们信守承诺，尊重所签订的协议。我们希望合作伙伴采取与我们一致的商业原则。

1.3. 反贿赂和反腐败

腐败包括各种各样的活动。它不仅涉及金钱，也包括其他形式的偏袒，如任人唯亲和徇私舞弊等。我们对于任何形式的腐败和贿赂，无论是直接或间接性质，均采取零容忍的态度。

我们不会为了影响公职人员或任何第三方的作为或不作为，从而获取任何不当得利，而向其提供、许诺或给予任何有价值物品或不正当好处。无论是直接提供或通过中介提供的好处，均适用本款规定。所有咨询、代理及其他中介安排均应达成书面协议，协议应数额合理，且与实际完成的工作相匹配。

我们也不会要求、接受或接收任何可能直接或间接影响我们决策的不当好处。

1.4. 商务礼品和企业招待

商务礼品和企业招待能够促进建立双方关系，但前提条件是这些礼品和招待必须符合适用法律和当地公认的良好商业惯例，且也不会被合理解释为为了获得不公平的偏袒待遇而进行的贿赂。

不同文化中对于礼品和贿赂的区分标准各异；有些国家的文化是要赠送商务小礼品，而有些国家则不是。即使礼品看起来很合理，最好也考虑一下局外人会如何进行解读。礼品是可以公开谈论的，贿赂则不然。贿赂会被假定涉及好处回报，礼品则不然。收受主动赠礼的情形应满足以下各项要求：

- (a) 礼品是小件、偶然的、习惯性和常规性物品，如推广和宣传材料；
- (b) 个人礼品的货币价值不超过100欧元；
- (c) 礼品的频率和数量适中；
- (d) 接受礼品不违反任何适用法律；以及
- (e) 绝不能以现金或现金等价物形式赠送礼品。

通常是可以接受代表公职人员或商业伙伴发生的，与我们的产品或服务推广、演示或解释直接相关的合理招待费用（餐费、住宿费和娱乐费）。无论在何种情况下，礼品、招待或其他支出的目的都不能是为了促使接收者不正当履职。如果供应商、服务提供者或有意与我们建立业务往来的实体向KWH员工提供商业相关娱乐活动或其他企业招待，则同样适用上述原则。招待客户时，KWH代表必须始终在场作陪。



判断礼品/招待是否可接受的合规性测试关键标准：提供或接受礼品的员工能否坦然向公司管理层或公众说明该行为，且不会使KWH集团陷入不利境地。

任何价值超过100欧元的礼品和招待均应向上级报告并获得相应批准。如有疑问，务必咨询上级。若存在任何疑虑，则必须拒绝给予或接受相关利益。

1.5. 政治活动和捐款

我们尊重员工的政见自由。但所有员工均须确保其个人政治活动或观点不代表KWH的观点。禁止在KWH的办公场所和与工作有关的活动中开展政治活动和表达政治信仰。不得代表KWH向政党或公职候选人提供财务或其他捐赠。

1.6. 竞争

我们遵守所有适用的竞争法律。我们的《竞争合规政策》规定禁止进行旨在妨碍竞争的讨论、沟通、协议和信息交流，如价格垄断、市场共享、客户分配或其他非法限制性行为。

1.7. 数据保护和隐私

我们仅在遵守适用法律和法规的前提下收集和處理客户、员工和第三方的个人数据（即关于已识别或可识别个人的信息），并确保将安全维护此类信息。

1.8. 准确和完整记账

我们必须确保会计记录在所有重大方面的准确性和可靠性。所有资产和负债都必须正式记录在案，记录不得包含任何虚假、误导性或不实条目。我们遵守所有适用的防骗税和逃税法律。

1.9. 反洗钱与资恐

我们遵守所有适用的防洗钱法律以及反恐相关法律。

我们须明确识别商业伙伴的最终实际控制人：

股份或表决权的最终持有人；

能够对合作伙伴或其管理层施加控制的主体。潜在洗钱和资恐的风险预警指标包括：

现金交易；

隐藏真实受益所有人的不透明股权结构；

使用壳公司或离岸公司（注册于无所有权披露法律的国家）。所有此类风险警示须上报至对应部门的集团财务总监，以供进一步核查。

1.10. 出口管制与制裁



我们遵守出口控制和贸易制裁相关的所有适用法律和法规，其中包括但不限于欧盟、美国、联合国、或英国颁布的法律和法规。

1.11. 环境责任

我们遵守环境和环境保护相关的法律。我们致力于持续改进相关活动，降低温室气体排放和碳足迹，减轻对于气候变化的影响。

我们正在运营过程中大力推行循环商业模式，回收或再利用生产线产生的废料，尽量减少向垃圾填埋场输送的废物。如果确实无法回收和/或再利用，我们将会研究将相关材料出售给第三方进行后续加工，创造新的收入来源的可能性。

我们致力于在产品生产和服务提供过程中贯彻环境可持续发展原则，预测、降低和预防我们的运营、产品和服务对环境造成的危害。我们必须确定商业活动对环境的影响，在商业活动和产品规划和落实过程中考虑环境问题，从而系统性管理环境风险。我们的目的是全面降低我们的商业活动导致的负面环境和气候影响。

2. 个人行为指南

2.1. 利益冲突

我们希望员工能够尽忠职守，制定商业决策时秉承公司利益最大化的原则。员工必须避免一切利益冲突，即个人利益或家庭及其他效忠与公司利益相冲突的情况。例如，在下列情况下就有可能发生利益冲突：

- (a) 员工的密切关系人是KWH的供应商、客户或竞争对手，或此类公司的员工；
- (b) 员工或其密切关系人持有与KWH存在有业务往来的公司的大额权益；
- (c) 员工参与KWH存在竞争或存在业务往来的公司的外部工作或其他活动；
- (d) 员工与担任其直属或非直属上级或下属职位的同事存在私人关系；或
- (e) 员工试图通过不正当手段为其亲友谋取利益。

员工必须以书面形式向其上级披露所有潜在和实际利益冲突，而相应上级人员应确保公司能够确定是否存在冲突以及如何采取适当行动。存在利益冲突的人员不得参与相关事宜的决策。

2.2. 外部雇佣和董事会成员

如果员工有意参与外部雇佣或持有外部管理权益，则必须向公司披露其意向。员工进行此类活动前，必须事先获得其上级批准。

2.3. 公司财产和资产的使用

公司所有员工和其他代表均有责任保护公司及其客户、供应商和其他商业伙伴的资产和记录。未经KWH相关经理授权，禁止将材料、财务或其他资产或设施用于与公司业务无直接关系之目的。本款规定同样适用于未经许可搬走或借用公司资产的行为。



2.4. 保密和知识产权

非公开信息，如知识产权、创新理念、组织结构图、技术和工艺、制造方法、客户信息，以及市场营销、广告和业务发展研究与计划和其他非公开业务和财务信息，均属于必须要妥善使用和保护的宝贵资产。未经适当授权，KWH员工不得为除合法允许之目的之外任何其他目的访问、修改、披露或使用任何此类保密信息。

2.5. 信息和社交媒体

仅限经过明确授权之人员方可代表KWH公司发言。我们的员工必须明确区分其个人言论与代表KWH公司官方立场或观点发表的言论。我们将保持谨慎，不泄露KWH或他人的保密信息，但有正当理由需要了解并已获得访问相关信息的授权的人员除外。特别是在通过即时通信、社交媒体或其他外部渠道共享任何信息之前，我们必须保持谨慎，因为这可能会对员工个人、KWH及其商业伙伴或其他第三方造成深远、长久性的不利后果。

3. 人权和工作环境

3.1. 尊重人权和劳动权

KWH集团致力于在运营全流程及价值链各环节中维护和促进人权。我们认同尊重人权对营造可持续、公平公正的商业环境至关重要。

我们的员工及其代表在工作场所应当诚信，相互尊重。我们认可员工享有自行是否由其选择的工会代表的基本权利，我们将为员工及其合法认可的工会提供参与集体谈判的权利。

我们支持并鼓励员工表达自己的意见，并自由与其管理人员探讨相关问题。

我们的惯例做法将以国际公认的劳工标准为基础，同时兼顾我们所开展业务的各个司法辖区的适用习俗和法规。

我们致力于公平提供达到或超过国家法律标准、集体协议或我们所涉行业的公认标准的薪资和其他福利。本款规定也适用于工作时间（包括加班和加班补偿）相关的法律、集体协议和标准，以确保员工能有充足的休息和休闲时间。

3.2. 不歧视

我们致力于营造包容性的工作文化。我们赞赏并认可所有人都是独一无二的，我们应当尊重其个人能力和观点。我们在做出员工相关的决策，如在做出招聘、培训、薪酬和晋升决策时，仅限以业绩、资历和其他专业标准为依据。在做出此类决策时，不得考虑员工的性别、年龄、宗教、性取向、政治倾向、民族或人种背景或其他类似特性。



我们不接受任何形式的歧视。我们将公平、无偏见地对待所有在职员工和准员工。我们绝不容忍直接或间接、肢体或口头的欺凌、骚扰或报复行为。

3.3. 强迫劳动和童工

我们不允许在我们的设施内或任何商业伙伴的运营过程中使用童工或强迫劳动。我们绝不容忍我们全球组织内的任何部门涉嫌人口贩运，我们将在商业实践中保护人的尊严。在雇佣伊始或雇佣期间的任何时候，均不得要求员工缴纳招聘费或上交财务或个人证件。

3.4. 健康与安全

我们致力于为员工、承包商和访客提供健康安全的工作环境。我们力行制定相关行动方案预防事故和降低健康与安全风险，所有行动都把安全放在首位。我们要求根据内部准则和适用法律的规定报告事故、问题和危险情况。严禁在工作时间使用、持有违禁药物或酗酒或在服用违禁药物或酗酒后参与工作。

我们支持员工的身心健康，并且认可工作和私人生活之间保持适当平衡的必要性。

3.5. 客户与终端用户

KWH集团坚定保护产品与服务消费者及终端用户的权益。

我们绝不接受任何产品安全方面的妥协。我们的产品和服务必须符合人类和环境安全性。我们始终严格遵守产品设计、生产及分销全流程的安全标准。

我们优先保障透明度，就产品原料采购实践及安全措施提供清晰易懂的信息。

市场营销与广告行为须保证内容准确真实且符合适用法律。我们珍视客户的个人尊严、言论自由及隐私权利。KWH仅依据适用法律允许的范畴处理客户的个人数据。

4. 举报违规行为和提出建议

每位员工均有责任确保全球所有KWH公司均遵守本《准则》项下规定的原则。如果任何员工发现或有合理理由怀疑涉嫌违反适用法律、本《准则》或任何其他公司准则或政策的行为（“违规行为”），则应立即上报其直属上级。如果员工认为有任何不妥之处，或其直属上级参与了违规行为，或存在任何其他方面的冲突，则应将违规行为上报更高一级的管理人员，或公司或部门管理层的其他成员。如果受问题性质限制，确实无法上报，则必须向公司、部门或KWH集团内部控制、人力资源、法务、合规或可持续发展职能部门的适当人员举报可疑的违规行为。如有关于违规行为举报和举报地点的疑问，可随时发送邮件联系KWH集团合规团队（电子邮箱：kwhethics@kwhgroup.com）。如果您的经理要求您不要举报潜在违规行为，您应立即上报合规团队。



如果您认为其他渠道不妥，您可以通过KWH集团的保密举报系统“道德热线”举报您担心的问题（链接和其他说明请访问如下网址www.kwhgroup.com/en/whistleblowing/chinese）。道德热线系由第三方托管的保密沟通渠道，在当地法律法规允许的前提下，员工和外部利益相关者可通过该渠道以保密和匿名的方式举报涉嫌不当的行为。

涉及欧盟举报指令及其相关国家法律的问题，也可通过KWH在欧盟和欧洲经济区的部分公司所采纳的当地举报渠道进行举报。更多关于欧盟举报的信息，可访问相关公司的内部网或网站查看。KWH各部门或旗下公司可根据适用法律要求或自身判断，设立其他报告渠道。

KWH坚持严格禁止报复的政策。任何根据合理理由的人员善意报告可能的违规行为或参与相关调查，均不会因此遭受骚扰、报复或解雇。

5. 违规行为的处罚

如果发生任何不遵守或指示或强迫其他员工或商业伙伴违反本行为准则的情况，均应立即采取纠正措施，并根据相应违规行为的严重程度，给予适当的纪律处分，情节严重的可能会解雇、终止合同并要求支付损害赔偿金。某些构成犯罪性质的违规行为也可能导致刑事处罚。

