

DIC 集团商业行为准则

ビジネス行動指針



关于商业行为准则的说明...

在全球 60 多个国家和地区，DIC 集团通过印刷油墨、有机颜料和合成树脂在内的多元化产品为汽车、电子、食品、住宅和其他行业提供了“色彩”和“舒适”，践行了其使命。

一家公司的业务活动可以视为一项团队运动。每个队员都需要具备必胜的态度、技术和技能；他们作为一个团队进行比赛分析；制定并执行战术计划。

对于公司的管理层来说亦是如此。制定并实施商业计划 and 政策，解决与产品和服务相关的重要问题以及公司面临的挑战。每个员工作为团队成员都扮演着特定的角色，以执行业务计划并交付预期的结果。

商业活动和团队运动的共同特征之一是团队成员分工负责，共同努力实现一个目标。另一个特点是参与的最低要求是理解并遵守规则。如果违反规则，将会受到处罚。适用于商业活动的规则包括各种法律、法规、社会规范和内部规定。本准则规定了全球行为标准，以便 DIC 集团和 Sun Chemical 集团的所有员工在开展业务活动时理解并遵守规则。

我希望 DIC 集团能够践行自己的企业价值观；得到客户、业务合作伙伴、股东和其他利益相关者的信任；赢得并保持作为一个值得合作的企业声誉。在不断变化的商业环境中，利益相关者的需求和期望变得更加复杂和多样化。为了应对这些挑战，我们必须具备适应性，但同时必须在道德和法律行为的框架内行事。在处理任务和挑战时，我们应该尽一切努力与他人分享我们高度重视的价值观，同时具备本准则中所概述的“正确行事”的良好意识和责任感。

DIC 集团还致力于成为一个值得信赖的企业公民，享有引以为傲的声誉，并因此成为联合国全球契约的参与者。此外，DIC 集团在开展业务时还考虑到 ISO26000 和全球社会责任标准。遵守本准则的负责任行为有助于社会的可持续发展和环境保护，并促进 DIC 集团的可持续发展。

2014 年 7 月

Yoshiyuki Nakanishi 代
表董事，
总裁兼首席执行官
DIC 株式会社

目录

i	关于商业行为准则的说明	
1	The DIC Way	
2	我们的价值观	
4	什么是商业行为基础？	
	这是全部吗？	4
	如何处理国家差异？	5
	谁必须遵守这些标准和指导原则？	5
	什么构成了合规性？	5
	如果发现违规问题或可能存在的违规问题，我该怎么办？	5
	在任何调查中如何配合？	6
	谁能解答我的疑问？	6
7	①您作为员工的权利：享有尊重、尊严、隐私	
	平等机会	7
	反骚扰和无歧视	7
	不得打击报复	7
	举报骚扰、歧视或报复行为	8
	工作场所的隐私	8
9	②环境、健康和安全	
	集团员工如何保护他人的环境、健康 和安全？	9
	责任关怀精神与产品生命周期	9

	通过设定目标持续改进	9
	遵守相关的法律和法规	9
	教育和培训	9
	检查与监督	9
	遵守化学材料管理法规	10
	质量保证和质量管理	10
11	③您有责任避免潜在利益冲突 并保护集团财产	
	什么是利益冲突？	11
	我应如何使用集团资产？	12
	我应如何保护集团的机密信息？	12
	知识产权	13
	对交易文件和记录保存的要求 是什么？	13
	电子邮件、电话和互联网的使用和访问政策 是什么？	13
15	④反腐败和反贿赂政策	
	什么是贿赂？	15
	一些贿赂的示例	15
	与代理商、供应商、顾问、分销商、合资企业 或财团进行交往	15
	本准则还适用哪些方面？	15
	处罚	15
16	⑤您与政府和政府官员的关系	

在什么情况下向政府官员和政府承包商赠送礼物 和支付是不正当的？	16
--	----

17 6与客户、供应商和外部第三方的关系

保持客户满意度	17
与第三方交换礼物和参加活动的政策 是什么？	17
赠送：向客户或其他第三方赠送礼物或促进业务 的规则是什么？	17
接受：从供应商或其他第三方接受礼物或宣传品 的规则是什么？	17
折扣和回扣政策是什么？	18
哪些做法是反垄断/竞争法 所允许的？	19
管理我与竞争对手关系的规则是什么？	19
什么是贸易限制？	19
管理竞争信息的规则是什么？	20
什么是诋毁？	20
对于 Sun Chemical 集团员工 和在美国运营的集团公司	21
如何应对贸易限制？	21
什么是反抵制法？	21
国际贸易管制对我有何影响？	21

23 7洗钱和反恐怖主义

针对洗钱和反恐怖主义的规则 是什么？	23
-----------------------------	----

24	8 强迫劳动、童工、冲突矿产	
	禁止强迫或强制劳动	24
	禁止雇用童工	24
	冲突矿产	24
25	9 内幕交易	
	管理内幕交易的规则是什么？	25
26	10 与财务报告相关的适当会计和内部控制	
	什么是 J-Sox？	26
	关于会计和报告您需要做什么	26
27	附录 A：举报违规行为的联系信息	
30	附录 B：对于 Sun Chemical 集团员工	

The DIC Way

- **使命**

通过不断创新，DIC 集团力争为客户和社会创造更高的价值，并为可持续发展做出贡献。

- **愿景**

通过化学实现多彩与舒适

- **精神**

进取、诚信、奉献、协作、和谐



The DIC WAY 代表了 DIC 集团的基本管理理念，包括“使命”、“愿景”和“精神”三大要素。

- **使命：** 我们的使命定义了 DIC 集团的最终目标。我们所努力创造的增值是“尊严和信任”、“顾客满意度”以及“与社会和谐”。

- **愿景：** 我们的愿景定义了 DIC 集团业务必须朝着何种广泛的方向发展，以实现我们的使命。这基于我们的历史、企业文化以及 DIC 集团员工所具备的能力。

- **精神：** 我们的精神规定了 DIC 集团员工始终应遵守的具体行为原则，并将其作为实现我们使命的路标，包括鼓励员工在采取行动之前独立思考和判断问题。除了“进取”、“诚实”、“奉献”这三个基本原则以外，根据时代要求，我们还增加了“协作”与“和谐”。

- 进取 推动员工思考和采取行动的力量
- 诚实 保持道德态度，以理性和责任感直面问题
- 奉献 具有主人翁意识和抱负，对手头的任务采取热情的态度
- 协作 在尊重每一位员工的个性和多样性的同时，通过凝聚全球 DIC 集团的集体力量来解决问题
- 和谐 作为优秀的企业公民履行社会责任，始终保持对合规性问题的意识

我们的价值观

在执行工作时，必须遵守以下 DIC 集团价值观和方法。

追求卓越的激情。我们以自豪感为动力以达到最高标准并做到最好。我们积极主动，不断努力持续提高质量，相信学习和成长的激情是卓越的关键。我们致力于以充满热情、坚持不懈和有目的的紧迫感以及胜利者的态度追求我们的目标。

诚实。我们在与客户、供应商、承包商以及彼此之间的交往中保持诚实、坦率且合乎道德。我们努力与彼此建立信任，并严格遵守管理我们业务的法律规定，这不仅是法律义务，更因为这样做是正确的。

创新。我们不断寻求先进的解决方案，为我们的客户和社会增加价值。我们支持员工在开发这些解决方案时的创造力、战略思维和毅力。我们通过调整当前的流程以及研究和开发务求不断进步。我们不仅从成功中学习，也从失败中汲取经验教训。

尊重安全和环境，增强社区精神。从社会责任的角度来看，对于化学产品制造商而言，最重要的优先事项之一是通过安全操作来“确保安全”。我们必须维护工作环境，重视员工和邻里居民的健康与安全。我们开发的产品能够以对环境负责的方式制造、使用和处理。我们节约资源。我们鼓励员工在其居住和工作的社区中发挥积极作用。

问责制。无论是在办公室、实验室还是在工厂车间，无论是个人还是公司，我们对自己

的表现承担全部责任，并对我们的工作成果持主人翁态度。我们承认我们对自己所做工作的最终结果负有责任，并认识到我们的表现对我们的同事、客户和公司的成功有直接影响。

团队精神。我们相信共同努力的无限可能性。我们通过将集体目标置于个人利益之前来实现卓越。我们相互激励，相互鼓励，支持来自不同背景和专业的同事之间进行有意义的合作。我们尊重个体差异，珍视多样性，并在整个集团中共享我们的知识。

尊重个体。我们相信所有人的尊严、价值和创造潜力。我们认识到工作/生活平衡的必要性，并公平、始终如一地对待所有员工。我们奖励和认可成就，珍视专业知识，并积极寻求员工的参与和贡献。我们投资于个人成长和发展，为员工提供一个所有人都能产生影响并获得成就感的环境。

领导力。我们是所在行业的长期合作伙伴和全球领导者。无论是作为公司还是个人，我们不断努力，在工作中做到最好。我们信奉个人领导力的品质——能力、自信和超越期望的热情，并激励他人做到同样。我们为客户提供最优质的产品和服务。

忠诚。我们感受到与集团的紧密联系，并对客户和彼此展现出承诺和奉献精神。我们毫无保留地分享我们的智慧，为同事提供我们最好的建议和鼓励。我们开诚布公地解决问题。我们为成为集团的一部分感到自豪，并

我们的价值观

以个人的方式关心集团。我们相信，我们将长期团结在一起。

勇气。我们珍视并鼓励各个层面的创新和深思熟虑的冒险精神。我们倡导变革并努力克服通往成功道路上的障碍，同时保持灵活性和适应性。虽然我们的动态环境通常需要快速反应和大胆行动，但我们并不畏惧采取主动或犯错误，因为我们知道试错是学习不可或缺的一部分。

以客户为中心。我们的目标很简单——为每一个客户，无论是内部还是外部的，提供极致品质的产品和服务，每一次都准时、无误。我们调整我们的活动以提升客户价值并使其最大化。我们通过预测客户的需求，超越其要求，并不断努力改进来做到这一点。

沟通交流。我们支持并鼓励来自不同背景和专业的同事之间进行公开交流和有意义的合

作。我们让自己充分了解并参与业务。我们自由地共享信息，信任我们员工的合作精

神。我们相信在内部和外部都能自由且诚实地交流意见。

人权。我们相信尊重人权是现代可持续社会的基本要素，并致力维护支持人权。本集团不容忍或助长侵犯人权的行为，并尊重其员工的人权。

供应链的合规性。集团公司期望其原材料供应商（包括分销商）遵守 DIC 集团供应链 CSR 部署指南以及适用法律，包括旨在消除奴隶制和人口贩运的法律，以及旨在消除合同中的贿赂和腐败行为的法律。

可持续性。DIC 集团旨在以“在满足当前需求的同时不损害未来世代满足自身需求的能力”的方式发展，并成为为一个为可持续增强社会和全球环境做出贡献的集团。

这些标准和指导原则是针对个人和商业行为的政策声明，不以任何方式生成任何合同或其他就业权利或任何继续就业的保证。

而且，对 Sun Chemical 员工而言，除非书面合同另有具体规定，否则您或 Sun Chemical 可在任何时候随意终止雇佣关系，无论有无原因，无论有没有通知。

什么是商业行为基础？

作为 DIC 集团公司的员工，您有义务了解并遵守与集团价值观一致的行为准则。没有人期望您成为法律专家。因此，重点是“做正确的事情”。这些标准和指导原则对于制定一套共同的价值观来运营我们的业务非常重要。

本《商业行为准则》中使用的“集团”、“集团公司”指 DIC Corporation 及其子公司，包括 Sun Chemical Group Coöperatief U.A.、DIC Asia Pacific Pte. Ltd.、DIC (China) Co. Ltd.，以及在任何地方受 DIC 集团公司管理控制的子公司及合资伙伴。

以下是集团公司所有员工应遵守的标准概述：

- 遵守管理我们业务的所有适用法律。
- 在所有交往中，努力做到诚实、公平和值得信赖。
- 避免在工作和个人生活之间的所有利益冲突。
- 珍视多样性，与所有同事一起遵守公平的就业惯例。
- 努力创建安全的工作场所并保护环境。
- 尊重集团公司的同事及您代表集团公司与之打交道的其他个人的权利、尊严和隐私。
- 确保我们的工作环境不存在任何形式的骚扰和歧视。
- 保护集团的专有和机密信息，防止不正当披露。

- 不得向任何客户、供应商、政府官员或第三方收受或提供任何不当支付、礼品或酬金。
- 未经适当授权和法律审查，不得接受他人或公司的任何机密信息，也不得签署有利于第三方的保密协议。
- 未经适当授权和法律审查，不得承担任何合同义务。
- 确保集团公司的财务记录准确、完整，充分反映所描述的交易，并符合适用的法律和会计准则。
- 确保您与集团的客户、供应商、竞争对手和政府之间的业务关系符合所有适用法律，包括竞争法、反垄断法、反贿赂法、金融交易法、税收和反恐怖主义法。
- 对组织的犯罪集团、鼓吹仇恨犯罪的团体或恐怖分子等反社会组织的任何要求采取坚定立场，不要屈服。

这是全部吗？

本页的简要概述不限制或约束《商业行为准则标准和指导原则》。它只是为了介绍支持集团价值观的一些重要概念。具备常识以及对法律和道德原则的基本理解应该是您履行职责、保持高标准行为和维护集团的声誉所需要的。请仔细阅读本手册中的标准和指导原则。这些解释将帮助您识别出现的法律和道德问题，并帮助您解决这些问题。

什么是商业行为基础？

如何处理国家差异？

集团公司是全球性的公司，因此我们拥有一套全球性的标准和准则。本集团意识到不同国家和地区的法律各不相同，员工必须遵守适用于其所在地和所进行交易的法律。然而，这只是一个最低标准。在《商业行为准则标准与指导原则》较当地法律更严格的情况下，集团要求遵守此处所述的更高的全球商业标准。通过这种方式，我们可以确保全球员工、客户和供应商得到公平和一致的待遇。

谁必须遵守这些标准和指导原则？

这些标准和指导原则适用于全球范围内的集团公司的所有员工（包括董事、主管人员、兼职员工、临时员工、派遣员工、借调员工以及代表 DIC 集团公司行事的顾问）。

什么构成了合规性？

这些标准和指导原则反映并要求集团公司及其员工共同承担责任，遵守管理集团公司全球业务活动的法律规定，坚持最高的道德标准，并在我们业务所在社区中扮演负责任的成员角色。这些标准和指导原则旨在为全球范围内的集团员工提供必要的基本指导，以实现集团公司在追求全球业务关系方面的目标和目的。所有员工都有责任遵守这些标准和指导原则及适用于集团活动的政府法律和法规，以及其所在集团公司制定的其他政策和程序。

每位员工都有责任在其集团公司的协助下，确保自己理解并遵守这些标准和指导原则。集团在履行其法律和道德义务方面的成功取决于我们每个人能否在问题发生之前寻求建

议，并报告可能违反本商业行为准则的事件。无论员工是否出于其个人或他人利益，或是为了给集团公司带来利益受到误导而从事非法或不道德的行为，都没有区别。简而言之，不道德或非法行为是不可接受的。

如果发现违规问题或可能存在的违规问题，我该怎么办？

您有责任尽一切努力确保您所在的集团公司始终遵守本《商业行为准则》。因此，所有员工都必须向附录 A 中所列出的人员之一报告已知的或疑似不遵守安全、法律或集团政策的行为。在报告过程中，举报人不得擅自进行调查，因为这可能涉及复杂的法律问题，这一点至关重要。即使您不确定某项行为是否构成违规，仍请您及时报告。

所有关于可能违反法律或集团政策的报告将在尽可能的情况下对其进行保密处理，并将由适当的公司高管进行公正、及时的评估。该高管将采取必要的纠正措施。通过迅速及时的报告，DIC 集团可以快速解决合规问题。

集团的政策是支持和保护任何善意举报疑似违规问题的人员。根据调查结果，即使所举报的活动被确定为不存在任何违规问题，只要报告是出于善意而非恶意（例如故意诽谤他人），该举报人不会因此而被追究责任。

禁止对任何举报违规问题或参与此类举报调查的个人进行报复，这是严重违反本《商业行为准则》的行为。任何参与此类报复行为的人都将受到纪律处分。

在任何调查中如何配合？

什么是商业行为基础？

所有员工都必须配合任何对涉嫌违规行为的调查。如果确定需要采取纠正措施，相应的集团公司及其高级管理层将决定应采取何种步骤来纠正这种情况并防止其再次发生。

谁能解答我的疑问？

这些标准和指导原则无法对在集团工作过程中遇到的所有问题提供明确的答案。为此，我们必须依靠自己的常识和良好的判断力，了解遵守集团高标准需要遵循的要求，包括在适当的时候寻求有关正确行为准则的指导。

如果您对这些标准和指导原则、您工作所在集团公司的相关政策或程序、代表您工作所在集团公司管理您活动的法律存有疑问，或者如果您觉得有必要就法律或道德问题寻求指导，可以联系以下任何资源以寻求指导或报告任何关注的问题：

- 您的经理或主管
- 在举报管理部门中的更高级别经理
- 附录 A 中列出的联系人

如需举报违反本《商业行为准则》的行为，请务必联系附录 A 中列出的任何联系人。

您作为员工的权利：享有尊重、尊严、隐私

平等机会

集团认识到其最大的优势在于员工的才能和能力。我们应以最高的专业标准对自己负责，相互尊重是所有专业关系的基础。其中一个重要方面是摆脱歧视、恐惧、骚扰和其他负面社会问题。因此，集团致力于确保我们的员工拥有尽可能积极和自由的工作环境。尽管具体的人力资源计划和政策可能因公司、部门、经营单位、子公司或关联公司的具体情况而有所不同，但已制定了总体目标，以指导集团在员工关系方面的活动。本集团的政策是：

- 在招聘、雇用、发展、晋升、薪酬以及所有其他就业条款和条件方面为所有个人提供平等机会，不考虑种族、宗教、性别、肤色、年龄、婚姻状况、性别、性取向、身体或精神残疾、退伍军人身份、国籍或适用法律保护的任何其他特征，并依照适用的法律及其管辖区域执行。
- 保持一个专业、安全、无毒品、无歧视的工作环境。
- 根据员工的表现，对其进行表彰并给予酬金，提供一系列具有竞争力的福利。

反骚扰和无歧视

本集团的政策和许多国家的法律禁止在工作场所或任何公司或与业务相关的职能、活动或会议上进行任何形式的歧视、骚扰、欺凌、恐吓和报复。被禁止的行为包括但不限于：

- **言语骚扰**：包括族裔、种族、宗教或性方面的诽谤、贬损性评论、威胁或恐吓性语言。
- **视觉骚扰**：包括展示、发送给他人或提供给他人查看的具有贬低、冒犯性、威胁性或侮辱性的书面、印刷或电子材料、手势、图片或实物，其内容具有冒犯、族裔、种族、宗教或性的性质。
- **人身骚扰**：包括不受欢迎的触碰、欺凌行为，或对他人的财产的人身或物理干涉。
- **性骚扰**：包括不受欢迎的性挑逗，无论是否存在就业、晋升或其他福利的暗示或明示条件，或者如果拒绝此类要求就会受到负面就业行动的威胁。
- **歧视**：包括就业中基于性别、年龄、国籍、种族、肤色、民族、宗教、信仰、社会地位、出身、婚姻状况、性取向、身体或精神残疾或任何其他受适用法律法规保护的属性的歧视，例如在雇用、晋升、薪酬、工作分配、工作时间和解雇等方面。
- **体罚**：包括言语虐待和心理或身体上的约束。

不得打击报复

报复包括对提出内部或外部申诉或提供支持性证据支持歧视或骚扰指控的员工采取不利行动。严禁报复行为，任何违反本政策的人员都将受到相应的纪律处分。

举报骚扰、歧视或报复行为

有关骚扰、歧视或报复的投诉应直接提交给附录A中所列的联系人。

工作场所的隐私

集团的政策是遵守有关工作场所隐私的适用法律要求。然而，员工和承包商应意识到，除了人力资源部门维护的信息或文件以及法律明确规定的情况外，对于任何由集团和/或您所在的集团公司维护、传输或存储于计算机系统、语音邮件、电子邮件或其他技术或电子资源中的信息或文件，他们可能拥有有限的隐私权。

为了检查、调查或搜索员工的计算机文件或传输、语音邮件、电子邮件或任何其他储存或传输信息的集团媒体，您所在的集团公司可能会重置适用的计算机密码。（在欧盟，特定的法律和指令保护和控制被视为个人隐私的信息，即使这些信息存储在公司系统中，本集团的政策是遵守此类法律和指令。）

在许多国家/地区，与雇员的个人非公开信息有关的隐私法正发生重大变化，以应对通过电子和其他通信手段广泛获取信息的情况。

集团的政策是遵守所有适用于和其员工相关

的非公开的可识别个人身份信息的隐私法和欧盟指令。由于这些法律比较复杂，这些标准和指导原则无法详细说明集团和您所在集团公司所要求采取的所有具体行动。

一般情况下，集团政策要求：

- 根据适用法律的规定，遵守有关内部或外部披露任何集团员工非公开的可识别个人身份信息的适当程序。
- 对非公开的可识别个人身份信息的访问仅限于需要了解这些信息的集团内部员工和第三方服务供应商，以便正确管理公司的健康福利计划、项目和其他福利，以及与您的工作相关的人力资源职能。
- 如果拟与集团外的任何第三方共享员工非公开的可识别个人信息，则在披露前须征得员工的书面同意，但适用法律要求作为医疗、养老金福利或其他福利计划或方案管理的必要部分而共享的信息，或法律允许或要求的其他情况除外。
- 前雇员的信息将与现任员工的信息受到同等保护。

2 环境、健康和安

集团员工如何保护他人的环境、健康和安

作为负责任的企业公民和一家生产和销售化学材料的企业，DIC 集团认识到员工和设施的健康、安全与保障以及爱护环境是集团管理的根本。DIC 集团恪守可持续发展原则，通过企业与包括生物多样性在内的全球环境之间的持续和谐以及提供无害于环境的产品和技术，为社会做出贡献。

负责任关怀精神与产品生命周期

负责任关怀是在 DIC 集团化工产品的整个生命周期中（从产品的开发、原材料采购、制造、分销到使用、最终消费和处置）主动实施并持续改进保障健康、安全和环境的措施。DIC 集团积极参与这些活动，员工需要：

- 理解并意识到责任关怀的精神。
- 了解新产品或制造过程在从开发到整个生命周期中对环境、健康和安全的影

通过设定目标持续改进

DIC 集团开展业务活动的方式是 (i) 将员工、业务合作伙伴和当地社区的安全与健康置于首位；(ii) 朝着可持续发展的方向前进；(iii) 通过减少环境负荷创造价值。为了实现这些目标，DIC 集团设定目标并实施计划，旨在改进。

作为 DIC 集团的员工，您应该：

- 配合 DIC 集团有关安全和健康的计划。

- 配合 DIC 集团保护地球环境的计划。
- 了解您所在的 DIC 公司制定的应急准备计划，并在发生紧急情况时按照适用计划采取行动。

遵守相关的法律和法规

DIC 集团将遵守促进保护和维护环境的相关法律法规；促进员工、客户、当地邻里和社区的健康与安全；以及与健康、安全和环境相关的其他方面。

如果认为任何相关国家/地区的健康、安全和环境法律法规不够完善，则 DIC 集团的政策要求 DIC 集团公司应采用与本准则所表达的价值观一致的标准。DIC 集团应尽最大可能尊重所有受影响国家在环境、安全和健康方面的商业规范和惯例，即使在法律上并没有强制要求遵守。DIC 集团员工必须遵守所有适用的法律、法规和 DIC 集团政策，因为它们适用于安全、健康和环境。

教育和培训

DIC 集团为员工提供有关安全、健康和环境的教育和培训。所有员工都应了解 DIC 集团公司提供的教育和培训，提高个人知识和能力，为 DIC 集团公司在安全、健康和环境方面的承诺做出贡献。

检查与监督

DIC 集团的每位员工都必须向其所在 DIC 集团公司指定的人员报告任何由政府机构要求进行的与环境、安全或健康问题相关的调查，并且

在该人员的监督下，必须配合 DIC 集团进行的任何此类外部调查或内部调查。

遵守化学材料管理法规

每个国家和管辖区都可能严格的法律和法规来管理化学物质的生产、进口、出口和/或使用。各集团公司不仅必须遵守其所在国家的法律和法规，还必须遵守其他契约方和产品用户所在国的法律法规。员工必须始终调查并了解有关化学材料的现行法律法规，包

括注册新化学材料的法规以及现有化学材料的用途和数量的规定。

质量保证和质量管

集团认为质量保证和质量管是业务管理的根本基石。员工必须努力提供符合客户和市场要求的产品、服务和信息，同时不断努力提高质量并加强质量保证。

⑨ 您有责任避免潜在的利益冲突并保护集团财产

作为集团公司的员工，您有责任按照集团的最佳利益来履行自己职责。至少必须避免利益冲突，保护集团的机密信息免遭未经授权的使用或披露，并遵守所有适用的集团政策，包括您对集团财产的使用以及您与其他员工的互动。

什么是利益冲突？

在任何情况下，如果您的个人利益和/或第三方的利益与您对集团的义务之间存在潜在的忠诚度分歧，就会产生利益冲突。通常情况下，在员工利用其职位来谋取个人经济利益或在其所在集团公司之外从事工作时，就会出现利益冲突。当一个人的私人行为与集团的商业利益不一致时，就会发生冲突。实际上存在利益冲突的活动是绝对不可接受的。而且，貌似存在利益冲突的活动也必须避免。

利益冲突的示例包括：

- 从任何竞争对手、供应商或客户那里获得个人利益，为其执行任何工作，或担任其顾问、咨询师、员工或董事。
- 销售任何与集团公司所提供的产品或服务存在竞争性或类似的产品或服务。
- 经营外部营利性业务，除非得到集团公司首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监的明确书面授权。
- 利用集团设备、资产或时间从事非集团活动，除非得到集团公司首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监的明确书面授权。

- 与任何竞争对手、客户或供应商进行任何金融交易，或者持有或控制任何与其相关的金融利益，持有在证券交易所公开交易的任何公司不超过 5% 权益的情形除外。
- 私自利用本应属于集团公司的商业机会。
- 在未经集团公司的首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监事先书面批准的情况下，为了自己或任何伴侣或家庭成员的个人利益或利润，直接或间接地参与集团的商业交易。
- 雇佣家庭成员或伴侣，或者有家庭成员或伴侣在您所管理的业务单位中工作，除非得到您所在集团公司的首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监的批准。
- 因您代表所在集团公司提供的服务而接受第三方的报酬或任何有实质价值的物品。
- 接受与集团公司有业务关系或拟与集团公司建立业务关系的第三方的报酬或任何有价值的物品。
- 同时为两个或多个雇主工作，或从任何外部营利性企业中获得个人利益，为其执行任何工作，或担任其顾问、咨询师、员工或董事，除非得到集团公司首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监的明确书面授权。除非存在利益冲突或对您的工作带来产生不利影响，或者甚

至貌似存在冲突或可能带来不利影响，否则通常会给予此类授权。

违反此利益冲突政策的员工可能会受到纪律处分，包括终止雇佣关系和其他处分。如果出现可能存在利益冲突的问题，在从事此类不确定的活动之前，员工应向附录 A 中列出的适当人员提交相关事实。

我应如何使用集团资产？

集团的资产在购置和维护方面成本高昂。员工必须仅将这些资产用于其预期目的，并保护和维持其价值和有用性。错用、滥用或破坏集团财产严重违反了您以负责任的态度仅为商业目的使用集团财产的义务。

委托给员工的机械设备、移动电话和其他便携式电子设备、设备、计算机、软件、车辆及其他集团财产均为商业用途。员工必须根据集团及其所属集团公司的政策，以及管理此类设备操作的所有适用法律、规则、条例和安全管理规定来使用这些设备和其他集团财产。员工必须限制个人对这些设备和集团其他财产的使用，不得将这些设备或其他集团财产用于谋取私利或从事非法活动。

员工不得出于自身利益或目的出售、租赁、借出、捐赠或以其他方式处置集团公司的设备或财产。

我应如何保护集团的机密信息？

集团公司的专有和机密信息是其最有价值的资产之一。通常公众不能自由获取的任何涉及集团公司、其产品、计划或业务的信息均属保密信息。不正当或未经授权披露这些信

息可能会严重损害本集团的竞争地位并浪费宝贵的资产。不正当披露或使用这些信息甚至可能构成犯罪行为，违法者将面临罚款、法律诉讼，甚至可能被监禁。

同样，客户名单、财产记录和其他业务信息，即使是从公共来源汇编的，也是集团的财产，不得为个人利益而获取或使用。集团专有信息必须标记为“机密”，对此类信息的访问必须仅限于“需要了解”此类信息的人员。

您有责任保护任何机密信息，不得向任何第三方披露此类信息，或将其用于谋取私利或与任何集团公司竞争（除非得到所在集团公司事先书面同意和许可）。此规定不仅适用于您在职期间，也适用于您离职后。

此外，作为一名员工，您对所有商业信息的完整性和保护负责，包括您的电子记录和语音邮件。您必须采取措施保护委托给您的信息。例如，您不得对信息进行不适当的修改，或破坏、损毁或泄露信息。

您还有责任确保集团的所有机密信息均得到适当的安全保护或电子保护，使未经授权访问的人员无法获取这些信息。您必须防止通过使用未受拦截保护的无线或蜂窝式通信，以电子方式无意中泄露信息。

员工只能访问被授权访问的文档、文件或程序，无论是否是电脑化的。未经其所属集团公司指定负责处理此类事项的人员的许可，员工不得访问或下载机密信息（无论是属于集团的还是第三方的）。

对电子和电子邮件记录具有独特或特殊访问权限的员工，在未经适当授权的情况下，不得在支持或管理这些系统的正常过程之外访问这些记录。未经授权审查、复制、传播、删除、损坏或更改文件、密码、计算机系统或程序，或不正当使用通过未经授权的方式获得的信息，可能会受到纪律处分，包括终止雇佣关系。

知识产权

集团的政策是为我们的业务保留、维护和利用集团的知识产权，包括专利、注册设计、商标、专有技术、技术数据和版权。集团公司必须遵守与其他各方签订的所有许可协议的条款和条件。

例如，员工使用软件程序进行文字处理、财务报告、数据管理和其他应用。您所属的集团公司购买的大部分软件产品都受到某种形式的许可协议约束，其中描述了使用条款、条件和允许的用途。

国际版权法对非法复制和使用授权软件规定了民事和刑事处罚。每个用户都必须了解对软件使用的限制，并且必须遵守这些限制。如果您有具体疑问，应联系当地的 IT 系统代表以获取更多信息。

未经其所在集团公司相关负责人的事先书面同意，员工不得在集团提供的设备和/或硬件上安装任何个人软件或未经授权的软件。员工不得下载、安装或使用盗版软件。

此外，您在工作范围内开发的任何工作成果、信息或发明属于您所在集团公司所有。

所有这些工作成果必须及时披露并归属于您所在的集团公司。

对交易文件和记录保存的要求是什么？

代表您所在集团公司进行的所有付款、支出及其他财务交易都必须经过批准、记录，并明白意识到此类支付的全部金额将仅用于支持付款文件所描述的目的。

所有收支情况必须在您所在集团公司的账簿和记录中完整、准确地描述，并且必须有适当的文件支持，正确描述其目的。严禁虚假会计行为、小金库、“账外”或秘密账户、给个人回扣以及对政治团体和人物非法捐款。

您还必须严格遵守您所在集团公司开立和关闭银行账户的既定程序和政策，还需要建立适当的签署权限以确保对资金支出进行适当的控制。

电子邮件、电话和互联网的使用和访问政策是什么？

本集团提供互联网接入和其他信息服务，以支持促进我们的业务目标和宗旨。互联网将被用作业务和学习工具。偶尔短暂访问互联网以获得有益于集团的教育、发展或培训是可以接受的，通过改善工作/个人活动使您在工作中更有效率。

然而，在工作期间和工作之后的任何时候，您都应限制使用您所在集团公司提供的互联网服务或设备来访问个人娱乐、个人利益或其他个人用途的互联网网站。此外，严禁使用该互联网服务或设备上网参与赌博、观看和/或参与色情活动、访问具有攻击性、煽动性或其他非专业内容，或参与违反性骚扰或其他政策的活动。

您所在的集团公司有权对互联网和电子邮件活动进行监控和记录，屏蔽攻击性、非法和非业务相关网站以确保遵守集团政策，或者拒绝或限制互联网访问。如果互联网用户不确定某个网站是否违反了集团政策或法律，他或她应该联系适当的 IT 系统部门或人员。

互联网活动以及移动电话网和其他无线媒体的使用被视为公开的，用户必须相应地进行其活动。

根据适用的电子邮件和互联网政策，您所在的集团公司控制下的互联网电子邮件系统可用于某些机密事项。对于敏感、保密的通信，需要在发送前确认收件人的地址。

只要符合所有适用的法律、法规和集团政策，就可以使用电子通信媒体进行沟通和交换信息，包括：

- 管理技术、软件和数据进出口；

- 管理跨境数据传输，特别是涉及受隐私法保护的个人的个人数据；
- 与版权法、商标法和广告法相关；及
- 根据适用的集团公司政策，对内部公司使用进行规范管理。

未能遵守适用的法律和政策可能会危及您在集团公司利用电子媒体自由运营业务的能力。因此，通过正确使用来保护这些资产至关重要。

此外，您应该知道，集团业务中使用的所有电子和/或语音邮件通信均被视为集团和/或您所在集团公司的记录和财产。根据适用的隐私法以及在标题为“您作为员工的权利”一节中更为具体的规定，集团保留在任何时候监控和访问通过其系统创建、发送或接收的信息和其他材料及数据内容的权利。

❖ 反腐败和反贿赂政策

集团对贿赂和腐败行为采取零容忍态度。我们的政策是遵守我们业务所在司法管辖区的所有适用法律。这项反腐败和反贿赂政策适用于我们在所有国家的业务往来和交易。合规性是不容商量的。集团公司不会容忍其董事、经理、员工、代理人或供应商参与（直接或间接）任何形式的贿赂或腐败。

什么是贿赂？

贿赂被定义为：

- 提供、承诺或给予；或
- 要求、同意接收或接受：
 - 向其他人或实体（无论是公共部门还是私营部门）
 - 提供或从其收取金钱或其他好处
 - 意在导致他人不正当履行相关职能或活动，或奖励这种不当的表现。

“不正当履行”是指违背了对他人真诚、公正或按照信任的立场行事的期望的行为。

一些贿赂的示例

贿赂的定义非常广泛，不仅限于现金支付。例如，以下情况可能构成贿赂行为：

- 向客户支付现金或赠送礼品，期望或希望这有助于集团中标；
- 为了加速许可证的发放而向公职人员支付任何形式的款项（无论数额多小），或确保或加快履行常规的、非自行决定的职责或行动（有时称为“疏通费”或“润滑金”）；

- 为政府官员访问某地提供头等舱位和/或五星级住宿。

本集团禁止支付“疏通费”或“润滑金”。

与代理商、供应商、顾问、分销商、合资企业或财团交往

在与代理商、供应商、顾问、分销商或其他为集团公司提供服务或与合资/联营合作伙伴进行任何交易时，相应的集团经理必须确保他们了解集团的零容忍政策，并确保他们已制定并遵守类似的有力的政策。

在与集团公司代表和业务伙伴的交易中，“睁一只眼闭一只眼”或遵循“最好不要问”的原则是绝对不可接受的，因为其行为可能会使您和/或集团公司面临刑事责任。因此，您必须对代表集团公司行事的潜在代理商、供应商、顾问、分销商、合资伙伴和其他业务伙伴进行适当的尽职调查。

本准则还适用哪些其他方面？

您还应参阅《商业行为准则标准和指导原则》中标题为“您与政府和政府官员的关系”以及“您与客户、供应商和外部第三方的关系”部分，这两部分均构成本政策的一部分。

处罚

除了因违反本政策而受到纪律处分外，适用的集团公司及个人如果被判定犯有贿赂罪，将面临严重的刑事处罚。如果您知道或怀疑有任何贿赂行为发生，您有义务按照本《商业行为准则》中详细说明了的程序进行举报。

⑤ 您与政府和政府官员的关系

集团坚信与监管其业务和运营的各政府及机构保持良好的关系；然而，在任何时候都必须严格遵守所有适用法律和集团的诚实与诚信政策。重要的是不仅要遵守适用法律，还要建立和维护集团公司与其合作的政府官员之间的信任和合作关系。

在什么情况下向政府官员和政府承包商赠送礼物和支付是不适当的？

绝对禁止向任何政府官员提供、出借、提议、承诺或劝诱任何有价值的物品，意在导致该政府官员或任何其他人员不正当履行相关职能或活动，或奖励这种不正当表现，协助任何集团公司保留或获得业务，或获取不当优势。此类不当支付可能以贿赂、返利、礼品、佣金、疏通费或回扣的形式向任何公职人员或政府官员提供。例如，即使是向政府采购官员提供象征性的佣金或便宜的餐饮，也可能是不适当或非法的行为。即使是最低的金额，在一些执法机构看来也可能被视为不当行为，并被解释为行贿或回扣。

这些法律得到严格执行，集团公司和相关个人将受到严厉处罚。这些法律可能适用于在世界任何地方代表任何集团公司行事的人员。

这些法律的涵盖范围比最初出现的范围更广，它们可能同样适用于不一定被视为政府

官员的其他人员，例如国际委员会或组织的成员，以及政府所有或控制的商业企业的董事、高管或雇员及其亲属。

绝对禁止直接或间接地向任何政府官员、与政府有关的其他人员（如上所述）、政治职位候选人或其亲属提议、承诺或提供任何支付或其他有价值的物品，包括娱乐或餐饮，无论其金额多么微不足道。

然而，作为对上述原则的例外，只有在满足以下所有条件并符合各集团公司制定的礼品和娱乐规则及价值限制的指导原则的情况下，您才能偶尔向政府官员提供适度的餐饮和礼物：（1）与商务会议或商务目的相关；（2）价值合理（不奢华）；（3）无意对任何行为或决定产生不正当影响，且不会被视为有此类影响；（4）符合商业关系和当地风俗；（5）在您所在国家和接受方所在国家都是合法的；（6）不违反接受方雇主的政策。

适度且符合文化习俗的礼物（例如带有集团公司标志的T恤衫或马克杯）以及符合当地习俗的礼物（例如在节假日赠送饼干或糖果）是上述例外情况下可以允许的示例。

对于SUN CHEMICAL 集团员工：SUN CHEMICAL 禁止向政府官员、政府承包商和政府实体赠送任何礼物，没有例外。

6 您与客户、供应商和外部第三方的关系

保持客户满意度

集团员工必须始终高度重视在业务各个方面满足和履行客户的需求，并继续加强我们的持续合作关系。集团员工必须分析顾客需求，并及时将分析结果整合到组织实践中，实施这些实践以提高产品和服务的质量。集团员工应努力了解客户的未来需求，并达到超出客户期望的质量水平。

与第三方交换礼物和参加活动的政策是什么？

在人与公司的商业往来中，彼此交换小礼物、支付彼此与业务有关的餐费以及相互招待是一种惯例。交换的适当性（一份礼物、一顿饭或某种形式的娱乐活动，如戏剧或体育赛事）取决于此人所处的环境和习俗。一般来说，接受或提供此类赠品在以下范围内是可以接受的。

赠送：向客户或其他第三方赠送礼物或促进业务的规则是什么？

公司赞助的旨在促进公司业务或涉及少数人的活动是可以接受的。如果一些活动（例如体育赛事、礼物和宣传活动）进行得当，可成为有效的促进方法。而且在正常的商业活动过程中，在适度 and 适当的情况下，允许为客户提供餐饮。与第三方建立牢固的关系是非常有价值的，而适当的推广活动有助于实现这一目标。

这些标准和指导准则确保了此过程的透明度和适当性。相比之下，向与集团有业务往来或寻求业务往来的任何实体或个人提供任何贷款、行贿、回扣、支付、免费服务或价值较高的物品都被视为商业贿赂，是不允许的。

为确保合规性，本集团禁止通过代理或第三方直接或间接向客户、潜在客户或其代理、员工、亲属或受托人支付或赠送价值较高的礼品、服务或宣传品。

可以请求例外，但需要事先获得您所在集团公司总法律顾问、首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监的书面授权。任何时候都必须避免以现金或现金等价物作为礼物。集团员工也禁止向任何第三方提供任何奢华的礼物或娱乐活动（例如费用已付的度假、珠宝、昂贵的运动器材、免费住房或交通工具）或其他价值较高的物品或服务。

接收：从供应商或其他第三方接收礼品或宣传品的规则是什么？

本集团严禁集团公司的任何员工、代理、顾问或咨询人员直接或间接接受或接收集团供应商、潜在供应商、客户、潜在客户或其代理人、雇员、亲属或受托人提供的任何超过名义价值的礼物、酬金或服务。

在接受任何超过名义价值的物品或服务时，必须获得您所在集团公司的总法律顾问、首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监的批准。集团员工无权以任何理由接受来自第三方的现金或任何其他有价物品，这些物品带有明示或暗示的义务，即集团公司将与该人员或其关联方建立或维持业务关系。

只要是在符合常规商业往来的情况下，集团员工可以接受与我们有业务往来或寻求与我们开展业务的企业和个人提供的合理、适度的餐

饮。由供应商、潜在供应商、服务提供商、潜在服务提供商和其他第三方赞助的郊游、体育赛事、娱乐活动和其他类似活动，如果此类活动与双方之间的业务合作关系发展相关，则可以参加或参与。

未经集团公司总法律顾问、首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监书面批准，员工不得接受由当前或潜在供应商、当前或潜在客户或其代理人、员工、亲属或受托人赞助或出席的会议、研讨会或其他活动相关的免费交通、免费住宿、酒店房间或费用已付的旅行。如果您所在集团公司的总法律顾问、首席执行官/总裁或首席财务官/财务总监事先批准并认为该活动对您所在的集团公司有价值，则您的费用将由该集团公司支付。否则，员工必须自行支付差旅费和酒店费。

集团公司支持与第三方建立关系，这一政策将成本与活动联系起来，确保净收益透明。

折扣和回扣政策是什么？

只有在符合以下情况时，才能向任何客户、供应商、分销商、承包商、代理商或顾问（以下简称“实体”）支付任何费用、折扣、预付款、回扣、退款或其他任何类型的款项：

- 向该实体的集团客户账户发放信贷，该账户在与客户或供应商的日常业务过程中维持；
- 签发集团公司支票，抬头为与集团公司保持业务关系且因特定商业交易而应收款的实体；或
- 集团公司通过银行电汇，向该实体在与集团公司有业务往来的国家的银行账户进行付款。

不允许使用其他付款方式。尤其不得支付现金或现金替代物，不得转账到离岸账户、匿名账户或第三方账户，不得超额计费并收取回扣或收取超额部分的退费，不得向有业务关系的公司实体的所有者、主管人员或董事的个人账户付款，或使用其他可能不慎被外部人员利用的方式，让外部人员能够隐瞒或掩盖可能会进行、利用或采用的某笔付款，从而规避公司政策进行付款。

付款必须仅由与实体保持其账户或让实体提供服务或产品的集团公司进行。

若该实体指定与其有业务往来的集团公司向该实体的子公司或联属公司，或该实体以外的任何其他实体或个人付款，则不得向前述其他实体或个人付款，除非集团公司收到该实体的书面授权和指示以进行此类付款，授权书必须包含该实体的信件抬头，并由该实体中具有表面权限的主管人员、经理或董事签署。必须事先以书面形式获得相应集团公司具有适当级别权限人员的付款批准。

支付任何及所有折扣、回扣、退款，或向任何实体付款，都必须事先获得相应集团公司的首席财务官/控制人或其指定人员的书面批准。与此类付款有关的任何问题，都应提交相应集团公司的具有适当级别权限的人员。

哪些做法是反垄断/竞争法所允许的？

大多数国家具备管理卖方/客户关系的法律，尤其是客户作为分销商转售产品的情况。以低于成本的价格销售，或以限制客户竞争能力为目的的而定价的做法通常是违法的。在与客户交易

时，应避免以下做法，并在参与或同意实施任何促进以下做法的计划之前应寻求法律建议：

- **维持转售价格**：禁止要求任何为转售而购买产品的客户以特定价格出售产品，或不得低于规定价格出售产品。
- **转售限制**：除非出于合法商业原因，否则禁止对转售条款或条件施加限制。施加地理限制、禁止向某些客户销售、达成不竞争协议等类似做法都有潜在风险，在达成任何协议之前必须经过法律顾问的仔细审核。
- **搭售**：不同产品可以“搭配”在一起出售，只要其中的单个产品也以合理的价格单独出售。禁止要求客户购买一种产品或服务才有资格购买另一种产品或服务。
- **价格歧视**：基于总量、数量、性能、特殊要求以及其他合理因素的正当销售价格差异是允许的。这是为客户提供差异化价值的基础，也是营销和销售的一个基本部分。然而，某些法律可能禁止卖方在销售交易中进行某些形式的价格歧视和通过促销补贴进行的歧视；除非根据这些法律，这种歧视是合理的，例如价格差异反映了制造或交付成本的差异，或价格差异旨在匹配竞争对手的价格。这一领域的法律非常复杂，尤其是在美国。如果两个客户处于竞争关系，且销售可能对其中一个客户有利或不利，则相关问题必须与法律顾问讨论。
- **误导性宣传**：禁止对产品的制造商、原产地、内容或质量进行有误导性的或可

能有误导性的设计、标记、广告宣传或其他任何行为。

- **卡特尔**：禁止参与任何卡特尔或卡特尔协议。

管理我与竞争对手关系的规则是什么？

与竞争对手的互动是商业的一个重要方面。激烈竞争并不意味着必须回避正当合作和正当利益。通过贸易、标准、慈善和教育组织与竞争对手合作是有益的且值得鼓励的。但是，我们必须确保我们与竞争对手员工的接触是道德且合法的。

什么是贸易限制？

几乎每个国家的反垄断和竞争法都限制可能与竞争对手达成的协议类型。试图限制贸易或价格竞争是违法行为。此外，只要参与有关此类限制的讨论，即使从未采取所讨论的行动或行动不成功，即构成非法共谋限制贸易。

与竞争对手达成非法协议的例子包括：

- 设定价格、与价格相关的条款、折扣或其他情况，例如信贷和支付条款、回扣或免费产品、服务或运输。
- 分配数量、客户或销售区域，或同意不在某些市场、不与指定客户或不在指定地点进行销售。

- 限制产品的开发或生产。
- 拒绝与特定客户或供应商交易，或将业务交给偏好的特定供应商。

违反竞争相关法律法规的行为性质极其严重。在竞争对手在场时，参与甚至被动聆听有关此类主

题的讨论就可以被推断为存在协议，因此永远不应当与竞争对手的员工讨论具体价格、客户、供应商或产品计划。如果参加任何有竞争对手在场并讨论非法话题的活动，您必须立即坚持要求停止谈话，或离开谈话发生的场所。如果证实存在违法行为，您可能面临的后果包括罚款、法律诉讼、甚至监禁，而集团公司则可能面临巨额罚款。

管理竞争信息的规则是什么？

合法获得的竞争信息对于集团公司在其所服务的市场中保持强大的竞争力非常重要。市场研究、产品评估和测试、对公开信息（包括竞争对手公开发布的信息）的研究以及使用第三方顾问获取有关自身所处的市场和行业的信息，这些做法都是合法的商业手段。

然而，禁止通过不道德或非法手段获取信息，例如工业间谍、不当访问、窃取、贿赂竞争对手的员工或使用其他任何非法手段获取竞争对手的机密信息。如果您收到或获悉任何可能通过不道德或非法手段获得的信息，请立即联系集团公司的相应人员或法务部。

什么是诋毁？

公司的声誉是一项宝贵的资产。诋毁是指损害公司、其产品、业务、管理层或员工的声誉，使他人对其产生错误看法的行为。您不得对外做出有关竞争对手的产品、管理、运营或该公司其他任何方面的虚假或欺骗性陈述。您所做的任何陈述都必须真实，并基于相关事实和数据。不应在任何情况下评论或猜测任何公司的商业声誉、财务状况或法律问题。

对于 SUN CHEMICAL 集团员工
和
在美国运营的集团公司

其他 DIC 集团公司员工：请联系 DIC 法务部，了解适用于您所在集团公司的出口管制规则。

如何应对贸易限制？

Sun Chemical 及其国际子公司和联属公司（“Sun Chemical 集团”）以及在美国运营的其他 DIC 集团公司在世界市场上进行贸易的能力受到美国政府和欧盟颁布的法规的限制。例如，美国公司，由美国公民担任经理、主管人员或董事的非美国公司（例如一些在美国运营的集团公司）以及所有转售或使用美国制造产品作为原材料的公司都被禁止参与针对友好国家的经济抵制，或与某些可能将产品销往禁运国家的公司进行贸易。

什么是反抵制法？

反抵制法旨在防止公司支持一国对另一国实施的抵制。Sun Chemical 集团开展业务的许多国家都有此类法律。美国和欧洲政府有严格的法律来管理这些行为。这些法律禁止相关公司和员工因种族、宗教或国籍而拒绝与任何人开展业务，从而配合未经批准的抵制活动，或向客户或潜在客户提供这些方面的信息。

这些法律还禁止提供有关集团公司与被抵制国家可能存在的关系的信息。根据规定，参与抵制活动的请求必须及时向相关政府执法机构报告。这些请求有可能在几乎任何商业文件中找到，包括合同、投标申请书、

信用证、采购订单和收集潜在供应商信息的调查问卷。

应当注意禁止从某些国家进口货物或要求使用能够进入特定国家港口的船只运输货物的规定。如果您认为任何文件包含可能与抵制相关的用语，请在进一步进行交易前立即联系 Sun Chemical 法务部寻求建议和帮助。

国际贸易法规对我有何影响？

美国政府、欧盟及其成员国不时对其认为是“国家敌人”的国家实施经济禁运。这些国家通常实行或支持恐怖主义、违反人权标准或参与其他不容接受的行为。作为良好的企业公民，Sun Chemical 集团和其他在美国运营的 DIC 集团公司严格遵守这些禁令。例如，美国商务部和财政部监管并在某些情况下禁止与美国以外的一些国家的贸易。

美国目前对古巴、伊朗、朝鲜、苏丹、叙利亚和塔利班（包括塔利班控制地区）维持全面经济禁运。**这些经济禁运截至 2014 年 2 月仍有效，并且可能随时发生变化。请联系 Sun Chemical 法务部获取最新列表。**

作为执法工作的一部分，美国财政部外国资产控制办公室（“OFAC”）公布了一份由目标国家拥有或控制，或为目标国家行事或代表目标国家行事的公司和个人名单。这份名单还列出

了非特定国家项目下指定的个人、团体和实体，例如恐怖分子和贩毒人员。这些个人和公司统称为“特别指定国民”或“SDN”。其资产受到封锁，美国人通常被禁止与其进行交易。点击以下链接获取更多相关信息：

<http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Pages/default.aspx> 和

http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/SDN-List/Pages/program_tags.aspx

这些禁令也适用于转售或使用美国制造的产品作为原材料，或董事会或管理人员中有美国公民的美国公司的国际联属公司。与这些国家或实体进行贸易可能会使公司受到严厉处罚。在直接或通过代理商、经纪人或分销商间接与以上任何国家发起或建立任何商业联系之前，应与 Sun Chemical 法务部讨论您的意图。Sun Chemical 法务部可以帮助您获取有关禁运的具体信息。

此外，美国商务部还监管向美国以外国家的商品、服务和技术出口。这些管制侧重出口商品、服务或技术的类型，而不是出口到哪些国家。与技术转让和敏感货物（包括许多化学品和化学制剂）相关禁运规定类似，相关规则限制这些物品在美国境外的销售或转让。

应仔细查明源自美国的技术信息或高科技产品是否可以出售或转让至美国以外的地区。由于该领域的法律不断变化，在直接或通过第三国的代理商、分销商或经纪人间接开展涉及销售或出口美国制造或美国原产商品的

业务（包括将这些商品并入本地制造的产品运往禁运国家或实体）之前，应咨询 Sun Chemical 法务部。

欧盟及其成员国维持与多国贸易有关的禁运和贸易制裁。所有现行要求的最新列表可见 www.eunion.org/legislat/sanctions.htm

对以下国家保持某些针对特定货物和特定购买者（如军事相关使用者）的制裁：安哥拉/安盟、波黑、缅甸、刚果（金）/扎伊尔、克罗地亚、海地、利比里亚、前南斯拉夫马其顿共和国、塞拉利昂、苏丹、塔利班/基地组织和津巴布韦。

欧盟还就与古巴和伊朗的贸易执行针对美国的阻断法令。简而言之，位于欧盟公司的公司和欧盟居民不得遵守美国对古巴和伊朗的制裁。然而，在与古巴进行任何交易时需谨慎，因为美国公民和前往美国的人员可能会因允许、协助或进行与古巴之间的贸易而被逮捕和起诉。欧盟居民及其直系亲属可能因参与此类活动而被永久禁止进入美国。由美国公民担任高管、经理或董事的公司，或向古巴和伊朗销售美国制造的产品的公司，可能会使其身为美国公民的员工或其美国联属公司在美国受到起诉。

禁运和制裁的范围可能会在无另行通知的情况下迅速改变，因此最好的做法是在开始涉及上述任何国家的贸易之前咨询 Sun Chemical 法务部。

❖ 洗钱与反恐怖主义

针对洗钱和反恐怖主义的规则是什么？

美国、日本以及许多欧盟国家和其他经济合作与发展组织 (OECD) 国家最近颁布了相关法律，正在努力制止使用避税港国家、秘密银行账户和空壳公司进行非法金融交易，以“清洗”非法交易（例如企业贿赂、逃税计划和毒品交易）所获资金的行为。此外，实施经济制裁、追踪国际支付以及查明支持恐怖活动的渠道组织等举措，使国际恐怖组织的资金供应受到打击。

在集团公司不知晓交易对方及其受益所有人的情况下，与世界上任何地区的个人或实体之间接收、支付或转移现金或现金等价物（支票、电汇、汇票、信用证等），不论金额大小，都可能会使集团公司面临协助洗钱活动的风险，这在大多数国家属于刑事犯罪。

必须小心谨慎，确保仅与已知的合法商业实体以及信誉良好的银行和金融机构进行金融交易。在通过或与中间方、匿名方或“未知实体”（之前没有过关系且不易识别所有权或控制权的实体）完成任何交易之前，应对交易进行彻底调查，以确保没有任何集团公司被用作洗钱渠道。

如前所述，除了普遍禁止与某些国家进行贸易外，还禁止与特定名单上的支持恐怖活动的个人和公司进行交易。集团员工禁止采用、发起、协助或完成与外国恐怖组织名单或特别指定全球恐怖分子名单上的任何个人或实体之间的任何交易。上述名单每月更新，发布于美国财政部（见 www.ustreas.gov - 进入网站地图中的 Office of Foreign Assets Control）、联合国、欧盟和英格兰银行官网。在国际上和在美国，违反反恐法都将导致集团公司和相关个人受到严厉的刑事处罚，最高可达终身监禁，在某些情况下甚至可能面临死刑。

集团公司必须确保交易不被用于援助或支持恐怖分子、恐怖组织或支持恐怖主义或恐怖活动的团体或组织。

9 强迫劳动、童工、冲突矿产

禁止强迫或强制劳动

禁止强迫或强制劳动，以及任何与之相关的行为。强迫或强制劳动是指以惩罚相威胁，强使任何人从事其本人不曾表示自愿从事的所有工作和劳务。最极端的例子是奴役劳动、监狱劳动和债役劳动，但债务也可以用作让工人维持强迫劳动状态的手段。扣留身份证件、强制要求缴纳押金，或者以解雇相威胁强迫工人在事先未同意的情况下加班，都是强迫劳动的例子。

禁止雇佣童工

禁止使用童工以及任何与之相关的行为。“童工”应根据国际劳工组织 1973 年通过的《准予就业最低年龄公约》（第 138 号）或当地法定最低劳动年龄进行定义，以较高者为准。

冲突矿产

集团公司希望其材料供应商遵守适用的法律，包括旨在消除奴隶制和人口贩运以及旨在消除合同中贿赂和腐败的法律。若适用，供应商应尤其遵守 2010 年《加州供应链透明

度法案》(CTSCA)，2000 年联邦《人口贩运和暴力受害者保护法》(VTVPA) 及其任何修正案，1977 年《反海外腐败法》(FCPA)，以及其开展业务所在国家的所有适用的反贿赂法律。

此外，如果任何供应的货物含有任何数量的锡、钽、金或钨，供应商必须遵守 2010 年《多德-弗兰克华尔街改革和消费者保护法案》中的冲突矿产条款，并证明这些矿产并非原产于刚果民主共和国或任何毗邻国家。DIC 集团正在认真处理冲突矿产问题，并将通过我们的供应链与供应商共同解决这一问题。DIC 集团关于冲突矿产的基本方针如下：

DIC 集团避免使用被归类为“冲突矿产”的金、钽、钨或锡，即在刚果民主共和国 (DPR) 及其邻国的武装冲突和侵犯人权情况下开采的矿产。此外，如果在从第三方供应商采购的原材料中发现冲突矿产，DIC 集团将立即终止采购。

9 内幕交易

管理内幕交易的规则是什么？

“内幕交易”是指由受雇于上市公司或与该公司有保密关系，并因此能获取机密信息的人员，或在公司向公众发布有关该公司重要信息之前接收或有权访问该信息的人员购买、出售或以其他方式交易该上市公司的公开证券（股票、债券、期权、看跌期权、看涨期权等）。

DIC 是一家日本上市公司。因此，所有集团公司的员工、咨询顾问、审计师、律师以及以任何集团公司有保密关系并能够接收机密信息的其他人员都必须遵守内幕交易法。

因为重要事实可能与上市公司的子公司有关，所以利用有关任何集团公司的重要非公开信息进行 DIC 证券交易违反了内幕交易法。您在集团公司工作期间，可能会获得有关 DIC、另一家集团公司或另一家上市公司的非公开信息。

所有集团公司的员工在为自己或他人做出投资决策时不得使用此类信息。根据此类非公开信息进行投资可能构成“内幕交易”，并可能使您承担民事和刑事责任。此类信息必须始终保密，直至与该信息相关的公司向公众披露该信息。告诉他人此类信息，使他人能够根据该信息做出投资决定，或促使他人根据该信息进行证券交易也是违法行为并构成内幕交易。您和他人都有可能因此类活动而受到民事和刑事处罚。

所有员工必须采取一切适当措施，包括在根据可能属于保密、重要和非公开的信息购买或出售任何 DIC 股票或 DIC 其他证券，或与 DIC 有业务关系的其他上市公司的任何证券之前咨询 DIC 法务部。

10 与财务报告相关的适当会计和内部控制

什么是 J-SOX？

J-SOX，即日本金融和工具交易法，为了禁止欺诈性报告和财务报告错误而实施，根据美国萨班斯-奥克斯利法案制定，并要求管理层对内部控制进行评估。J-SOX 适用于所有日本上市公司及其合并集团公司，要求管理层对财务报告的内部控制进行评估，并由注册会计师进行审计。由于 DIC 是日本的上市公司，因此 J-SOX 适用于所有集团公司。

关于会计和报告您需要做什么

为了帮助 DIC 始终遵守 J-SOX 有关财务报告内部控制的规定，作为集团公司的员工，您必须：

- 努力了解您所在集团公司的操作程序和内部控制体系的目标和目的，并配合确保这些程序和机制有效运行。

- 绝不忽视任何有关操作程序或内部控制体系的欺诈、串通或隐瞒行为。
- 采取合理措施确保所有账簿和业务记录（包括财务、业务、开支和其他相关报告）准确完整。
- 立即向适当人员报告财务文件或业务记录中的任何错误、错报或违规（包括对此类情况的怀疑）。
- 遵守本商业行为准则以及您集团公司的会计规则和操作程序。
- 如果您意识到需要改进整体操作程序，请思考并提出改进建议。

附录 A

举报违规行为的联系信息

如您要举报违反本商业行为准则的行为，或对此标准和指导原则、DIC 集团的相关政策或程序、管理您代表集团的活动的法律有疑问，或您需要寻求有关法律或道德问题的指导，请通过电话、电子邮件或其他方式联系以下人员。

DIC 日本

首席合规官

DIC Building

7-20, Nihonbashi 3-chome

Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan

电话：81-3-6733-3000 传真：81-3-6733-3022

ComplianceOfficer@ma.dic.co.jp

法务部

DIC Building

7-20, Nihonbashi 3-chome

Chuo-ku, Tokyo 103-8233 Japan

电话：81-3-6733-3000 传真：81-3-6733-3022

legal@ma.dic.co.jp

Kyowa-sogo Law Office & Kyowa-partners Law Office（仅限日语）

Umeda Hankyu Building Office Tower 34

8-1 Kakuda-cho, Kita-Ku, Osaka 530-0017

电话：81-6-6311-8850

diccompliance@kyowa-sogo.gr.jp

DIC 总部举报委员会：compliance@ma.dic.co.jp

DIC 中国

法务部

中华人民共和国上海市

娄山关路 555 号

长房国际广场 12 楼（邮编 200051）

电话：86-21-6228-9922 传真：86-21-6241-9221

legal@dic.com.cn

DIC 中国举报委员会：whistleblower@dic.com.cn

DIC 亚太地区

法务部

78 Shenton Way, #19-01

Singapore 079120

电话：65-6224-0600 传真：65-6224-3313

legal@dic.com.sg

DIC 亚太地区举报委员会：compliance@dic.com.sg

道德热线

要报告疑虑或举报可能违反法律或 DIC 政策的行为，我们鼓励您拨打 DIC **道德热线：00531-121520 / 0066-33-112505**（日本），或前往以下网址：www.EthicsPoint.com，选择语言，点击“提交新举报”，并在出现提示时输入组织名称“DIC Corporation”，然后按照说明进行操作。该网站还列有日本以外国家的电话号码。

举报违规行为的联系信息（续）

SUN CHEMICAL

举报违反本商业行为准则的行为

James R. Van Horn, 副总裁、总法律顾问
兼秘书

电话：973.404-6550（直拨）

传真：973.404-6439

电子邮件：jim.vanhorn@sunchemical.com

Kevin Michaelson, 首席财务官

电话：973.404.6310（直拨）

传真：973.404.6898

电子邮件：

Kevin.Michaelson@sunchemical.com

Myron Petruch, 总裁兼首席执行官

电话：973.404.6400

传真：973.404.6807

电子邮件：

myron.petruch@sunchemical.com

要报告疑虑或举报可能违反法律或 Sun Chemical 政策的行为，我们鼓励您拨打 Sun Chemical 道德热线：**1.866.730.7932**（美国、加拿大和波多黎各），或前往以下网址：www.EthicsPoint.com，选择语言，点击“提交新举报”，并在出现提示时

输入组织名称“Sun Chemical”，然后按照说明进行操作。该网站还列有美国、加拿大和波多黎各之外其他国家的电话号码。请将所有书面信函寄往：

Sun Chemical Corporation
35 Waterview Boulevard
Parsippany, NJ 07054
U.S.A.

有关歧视或骚扰的投诉

有关歧视和骚扰的投诉应直接联系您的主管、人力资源部、Sun Chemical 法务部或道德热线。

环境、健康或安全问题

有关任何实际或潜在的环境、健康或安全问题的报告，或该领域的员工责任或政策相关的任何问题，应立即提交给您的主管或公司环境事务副总裁。

附录 B

对于 Sun Chemical 集团员工

美国员工

这些标准和指导原则是针对个人和商业行为的政策声明，不以任何方式生成任何合同或其他就业权利，或任何继续就业的保证；因为除非书面合同另有明确规定，无论是否有原因，也无论是否提前发出通知，所有雇佣关系都可由您或 **Sun Chemical** 随时随意终止。



Color & Comfort by Chemistry