

行为准则

Melecs Group
于2023年4月出版

目标:

本行为准则声明的目的是为我们的员工和业务伙伴提供一系列关于预期行为的明确指导方针。本行为指南包含了员工在业务行为方面的职责和义务。

适用范围:

本原则声明根据公司使命、愿景和价值观从不同方面规定开展业务时所期望的行为准则。本文件适用于美乐科斯集团直接和间接合作伙伴的所有员工和业务合作伙伴。若不遵守本文件中规定的指导方针可能会导致相关人员受到制裁和后果，最坏的可能，甚至可能导致员工离职或与合作伙伴中断业务关系。

目的:

本文件的目的是为我们的员工和业务伙伴在业务上的行为制定明确的行为指南，包括:

遵守法律法规

反腐败

反垄断法

非歧视原则

骚扰

使用童工

工作时间

尊重结社自由

赔偿和福利

强制劳动

奴役

利益冲突

健康，安全和环境

与社区的关系

供应链

供应商行为准则

供应商质量要求

保密和知识产权

数据安全

举报不正当行为

行为准则介绍:

美乐科斯集团成功的一个基本要素是每一位员工为实现理想的工作条件和企业目标作出贡献，从而实现理想的结果。

我们共同成功的两个关键因素是：

- a) 在每一项单独任务中，遵守个人职业道德。
- b) 注重集体利益从而获得真正的工作兴趣。

我们对领导力的理解与以下行为是一致的：

管理原则是对所有负有管理责任的员工具有约束力的基础。对管理的理解符合以下价值观：

- 我们认为管理是实现盈利和提高竞争力的关键职能。
- 我们的管理通过被说服、价值承诺和承诺从而达成协议。
- 我们通过明确的框架和业绩目标来管理员工，并定期检查他们为实现目标所做的贡献。
- 我们基于透明的标准来尊重员工的业绩表现。
- 我们关注所有员工的发展，不受任何性别、年龄、国籍和社会地位的影响。

原则和行为宣言:

遵守法律法规

美乐科斯集团的直接和间接员工及合伙人应始终遵守公司经营的各个司法管辖区所制定的法律要求。通常情况下，公司需要遵守各种各样的法律要求，如财务、劳动、社会性质等。美乐科斯集团希望在任何时候都能在所属区域、国家和全球范围内遵守这些法律法规。

反腐败

美乐科斯集团始终遵守适用的反腐败法律。商业伙伴、分包商或代理人不得为从这些交易中获得利益而向相关公司的员工提供承诺或给予利益。同样，公司员工必须避免容忍和招致任何腐败或勒索行为，包括为实现个人目的发放或接收任何类型的付款、利益或礼物。

员工接受供应商促销或特殊庆祝活动(如节假日、周年纪念等)的礼品最高金额为50美元。如收到价值超过上述金额的礼品，必须通知其直接主管。

美乐科斯规定如下：

“利益”处理:

“利益”在日常用语中常被称为“礼物或礼品”。它们被定义为所有类型的物质和非物质服务，而接收者对这些服务没有要求权。这不仅包括“通常意义上的”金钱或物品等礼物，还包括一切对受礼人有用或使他处于更好地位的东西，即使这只是为了增加他的社会威望。“利益”还包括各种邀请(去餐厅和各种活动)、给予折扣、优惠券、捐赠，以及在某些问题上更快或更优惠的处理方式(向官方机构申请等)。

在什么情况下允许接受“利益”？

通常情况不允许要求利益——它只允许接受或被承诺的能被社会接受且合理的利益。对于不包括邀请在内的福利，以下规定是有效的：一般来说，只有在不被认为是不正当或不合理的情况下，才允许接受福利。如果是低价值的非货币支付的礼物——这只是一种礼貌的表达方式，同时经过深入思考和客观的考虑后，表明发送方不希望得到特殊对待或回报——且不得在频繁的时间段内收受礼物。

在任何情况下，哪些“利益”必须被拒绝？

利益

- 超过小价值的礼物或——有时即使是低价值，但不恰当或不合适的礼物。
- 当你批判性地、客观地考虑时，它会激励你做出某种行为的礼物。
- 你收到“因为将来你可能会付出回报”的礼物。
- 从你过去经常从他们那里得到好处的人那里得到的礼物-即使它们只是微不足道的。

员工不应该通过赠送礼物或娱乐活动来获得优待或做出被他人认为可能影响他们的决定。只有在习惯和适当的情况下才应赠予礼物或娱乐活动，但不能期望或认为与礼物或娱乐有关从而建立联系来获得相关利益。

反垄断法

美乐科斯竞争激烈，但公正并支持自由和公平的竞争。我们的业务将遵守所有在我们的司法管辖区适用的反垄断法。本政策也适用于所有代表美乐科斯的人，包括员工、官员、董事、顾问和代理人。

非歧视原则

在任何时候，美乐科斯集团的立场一直都是，员工无一例外地受到尊重和公平的对待。公司不允许员工参与任何形式的歧视。

必须遵循的一些关于不歧视准则如下：

- 提倡所有人机会平等，尊重每一位雇员的个人权利，不论其种族、年龄、性别、性取向、社会经济地位、政治或宗教信仰、国籍、残疾或与工作能力无关的任何其他特征。
- 考虑到员工的工作性质、所在工作区域和竞争对手的宏观和微观经济条件，为每位员工提供足够的薪酬。这样做的目的是保证不论你的种族、年龄、性别、性取向、社会经济状况、政治或宗教信仰、国籍、残疾或任何与你的工作能力无关的其他特征，都能给你提供高质量的生活条件。
- 报告员工可能察觉到的任何歧视或骚扰情况。

骚扰

美乐科斯集团在任何时候都力求避免无礼的行为、身体或心理骚扰、性骚扰或任何类型的心理压力。通过语言或非语言表达的行为，如对公司或商业伙伴的任何员工构成身体威胁或虐待的行为，将是不被容忍的。在任何时候都应在相互尊重和保护彼此尊严的框架下对待他人。

童工

在任何时候，美乐科斯集团都强烈反对使用童工。美乐科斯集团致力于遵守国际劳工组织(ILO)关于员工最低年龄的规定。我们不接受童工。

工作时间

美乐科斯集团的工作时间必须始终符合当地实体适用劳动法的相关规定，但也必须符合客户设定的期望(见文件中的供应商行为准则:美乐科斯供应商手册)。

尊重结社自由

美乐科斯集团承认并尊重所有员工的结社自由和集体谈判自由的权利。

赔偿和福利

美乐科斯集团将工作交换和人才的使用作为一个优先事项，以获得体面和公平的工资。它保证任何员工的工资都不会低于我们工厂所在国规定的最低工资。在给予员工福利方面，公司严格遵循不同地区联邦劳动法规定的最低福利。这既包括以定期付款的形式发放的福利，也包括任何雇员在任何最终情况下有权获得的福利。

强制劳动

在美乐科斯集团内，任何合作者都不会被迫在非自愿、威胁或制裁下进行工作。员工在良好的工作条件下自愿开展活动。公司不会强迫员工接受他们本不会接受的工作而做出虚假承诺。

奴役

禁止在美乐科斯集团内奴役、劳动剥削、非法监禁和人口贩运，因为这些都构成对雇员人权的侵犯。公司保护员工的自由、安全和尊严，保障他们的权利、公平待遇和公平报酬。加强保护制度，以保护公司员工，从而防止他们成为不道德情况的受害者。此外，美乐科斯集团确保其供应链中的任何成员都不会使用任何形式的奴役、强迫劳动、童工或人口贩卖，以维护公司的道德标准。

利益冲突

美乐科斯集团认为其所有员工都有责任和义务采取只对美乐科斯有利的行动。当出于某种利益或个人性质的关系时，就会产生利益冲突，它可能会妨碍员工保护公司的义务。

以下是一些常见的产生利益冲突的情况举例:

- 当有家庭成员在公司工作时，他们之间的雇佣关系会影响业务结果。
- 当与供应商、承包商或客户有家庭或爱情关系时。
- 当与在美乐科斯集团内的公司工作的人有家庭或爱情关系时。
- 公司的一名员工或其家庭成员(包括恋爱关系)与该公司有重大的经济利益，而该公司可视为该公司的竞争对手，甚至是其供应商或客户。
- 因其在公司的地位，当一个合作者被要求反复考虑决策，反复收受利益或礼物。
- 公司员工利用公司资源为自己或家人、朋友或爱人谋取利益。
- 当一名公司员工同时为多个雇主工作时，这可能意味着在保密信息或对公司利益的照顾方面存在风险。这包括在自己的公司工作，员工利用公司信息或资源为自己、家人、朋友或恋爱关系提供人利益。
- 当公司员工参与为公司购买任何消费者或房地产时，可能会产生个人或家庭利益。

在任何这些情况下，无论它是真实的还是潜在的利益冲突，所有合作者的义务是必须如实汇报。如果没有正式向人力资源部门汇报，可能会根据情况对员工进行处罚。

健康，安全和环境

健康:

健康问题也是美乐科斯集团考虑的一个重要方面。为此，我们提供了全面有效的安全和质量管理体系。

安全:

安全定义在美乐科斯安全政策中，并声明如下:

我们有义务做到以下:

- 收集和核对有关人士，特别是客户、社会、立法会议员和供应商对安全的期望和要求。
- 提供卓越的安全性能，建立并维持与利益相关者的长期关系。
- 在综合管理体系中纳入并保持安全管理体系的目标和过程。
- 建立和维护以过程为导向的安全生命周期，明确定义职责和任务。
- 对员工进行相应的安全教育和培训。
- 确保基于全面有效的安全和质量管理体系，我们的产品符合所有相关安全要求和现有的国家法规要求。
- 此外，我们利用现场收集的信息，内部经验和评估，以及我们业务领域的最佳实践知识，以不断发展我们的功能安全流程。

环境:

环境问题是美乐科斯集团的又一个重要问题。

美乐科斯集团的每一个成员都致力于遵守所有适用的环境法律和所有企业标准，以避免有害的环境影响。

其目的是通过这些措施可持续地保护和改善环境和气候，以符合以下企业社会责任可持续发展要求:

- 温室气体排放、能源效率和可再生能源
- 水的质量和消耗量
- 空气质量
- 可持续的资源管理和减少废物
- 负责的化学品管理
- 对自主供应商的可持续性发展要求

所有与可持续发展、环境和社会参与有关的活动都会在每年发布的美乐科斯企业社会责任报告中进行总结。

与社区的关系

美乐科斯集团积极参与其员工工作和生活的社区发展，并支持其附近地区的发展。这主要是通过捐赠、赞助或组织员工与其参与社区活动来实现的。每一财政年度每个工厂总金额超过2000美元的计划需要得到美乐科斯管理委员会的批准。

供应链

美乐科斯致力于在供应商手册中向其供应链传达供应商行为准则，并确保以下两个关键点:

- a) 向其供应商推广美乐科斯行为准则的内容。
- b) 在选择和与供应商合作时，遵守非歧视原则。

供应商行为准则

《供应商行为守则》界定了美乐科斯集团的原则和要求，并规定其货物和服务供应商在对个人和环境负责方面必须遵守。如果美乐科斯合规计划发生适度变化，美乐科斯保留更改本行为准则要求的权利。在这种情况下，美乐科斯希望其供应商能够接受这些轻微调整。

供应商质量要求

美乐科斯的供应商必须以有竞争力的价格提供高质量的产品，并通过增加产量和研发效果来实现年降。要继续采取积极的降价措施。其目标是将成本分解成各个要素，以便在某些方面和成本组成部分实现可能的改进措施。

保密和知识产权

美乐科斯集团认为所有合作者在任何时候都有责任和义务不披露或使用公司的机密信息，以及任何被认为是公司知识产权的文件，同时也包括公司员工由于工作性质而获知的不能公开访问的商业信息。如果竞争对手知道这些信息，它可能对公司的财务结果和商业方向构成风险，也可能对员工和合作伙伴自身的个人诚信构成风险。

数据安全

对于美乐科斯集团来说，公司机密信息的保护是非常重要的。详细定义见“公司机密信息保护”政策。这一政策的管理的方针和机密信息，都涉及公司利益，因此只能由选定的用户组处理。另一个重要问题是业务合作伙伴(客户、供应商等等)之间的数据安全性。此主题在“与业务伙伴的协作和数据通信”政策中定义。此政策规定了与业务合作伙伴合作时能否共享或公开美乐科斯内部信息必须遵守的规则。

举报不正当行为

Melecs 举报准则：

如有正当理由怀疑存在违反诚信的行为，Melecs 员工有义务通知现场的高级管理层成员。或将信息发送至相应地点的劳资委员会主席（如有）。

如有正当理由怀疑 Melecs 员工存在违反诚信的行为，Melecs 外部人员也可以自由使用上述举报渠道。

此类信息可以匿名（如通过匿名信件的方式）或在私下（如口头或通过电子邮箱）提供。收到此类信息的管理层成员和劳资委员会主席有义务通知管理层的其他成员和集团首席执行官，并对存疑事件进行调查或让其进行调查。调查必须在七个工作日内开始，并且必须尽快完成。在任何情况下都不得歧视举报者。

立法者已设立一个公共外部信息管理处，负责收集有关违反联邦法规的所有信息。

可通过主页轻松访问信息管理处：

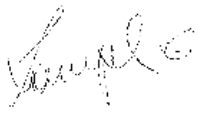
奥地利：	联邦预防和打击腐败机构 (BKA) www.bka.gv.at
匈牙利：	滥用权利举报系统 https://www.visszaelesbejelentes.com/
中国：	-
墨西哥：	-
美国：	-

内部和外部人员都可以自由向信息管理处提供信息，作为内部举报渠道的替代或补充。

Melecs EWS Management Board



Ernst Mayrhofer
CFO



Erich Lampel
SVP
Operations



Bernhard Pulferer
CEO



Willi Mrkonjic
SVP Global Sales,
Account Mgmt., R&D



Niklas Hanusch
SVP
Finance & Legal

