

1. 目标

BFC 以符合**业务**关系所在国家相关法律的方式开展**业务活动**和流程。
制定内部**指导方针**是为了遵守**这些法律**和当局的要求。

合规政策（道德准则）（以下简称 CP）描述了 BFC 在内部与**员工**以及外部与**业务合作伙伴**和其他利益相关方采用的原则。

2. 责任

CP 的**责任**在于公司**管理层**。

BFC 及其工厂的“**首席合规官**”是 Timo Staiber 先生。

他的**任务**是制定、**调整或补充规则**，与工厂沟通，以及向利益相关方**报告**。

工厂中**负责**的“**合规官**”**负责遵守**各自所在地的**规则**，并向“**首席合规官**”**报告**。

- 土耳其: E. Aslan
- 北美: N. Sheehan
- 中国: T. Han
- 西班牙: P. Arina

指定**人员**有**责任**满足第 4 项所述地点的要求。

3. 合规政策/道德规范的好处

CP 及其遵守的好处从根本上说是企业的可持续成功。

除其他事项外，这是基于对以下内容的认识：

- 遵守道德规则与公司的财务业绩之间存在直接关联，例如更高的收益
- 道德规则促进了管理层和员工之间以及与合同伙伴和访客打交道时行为得体的企业文化
- 减少了违反法定要求的罚款和责任
- 可以避免用于处理第三方索赔/投诉的员工资源
- 公司的良好声誉得以保持，
- 客户希望在与供应商的业务关系中遵守相关法定要求，以保持商定的交货时间、价格和产品质量，
- 保护环境和资源。对环境的负面影响降至最低，
- 通过信任合作可以降低供应链中的风险。

4. 原则和价值观

以下原则和价值观应该决定我们的思想和行动：

- 严格遵守我们保持业务联系的国家的法律法规。没有例外。
- 永远不要损害你的正直。不要利用你在公司的职位为自己、家人或朋友谋取任何利益。
- 不要提供或接受礼物或邀请。不要给人留下他们可能影响收件人商业判断的印象。
- 不要故意误导任何人。不要试图伪造任何文件。
- 公平、尊重地对待你的同事。基于种族、肤色、宗教、性别或性取向、年龄或残疾的任何形式的歧视都是不可接受的。

- 严格遵守我们保持业务联系的国家的法律法规。· 尊重我们的商业关系。始终公平、尊重地对待我们的客户和供应商
- 做个好邻居.
- 健康和安全法规和程序旨在保护您、您的同事和其他人。始终跟随他们.
- 保护我们的环境和节约资源.

如有疑问, 请随时提问。如果您不确定某个具体问题, 请与您的主管、合规官或人力资源部沟通。

BFC 已建立合规管理系统 (CMS), 以确保公司的运营及其员工的行为完全符合我们的原则和价值观。CP 是 CMS 的基本组成部分。

5. 合规主题

5.1 行为的基本要求

遵守法律法规:

BFC 的所有员工都有责任熟悉并严格遵守其所在法律体系的法律法规。无论法律可能施加何种制裁, 违反法律或法规的每个员工也可能受到纪律处分, 因为违反法律法规同时违反了雇佣合同规定的义务。

道德标准:

此外, 预计每位员工在 BFC 的内部合作以及与业务合作伙伴的合作中都应遵守适用的道德标准。这包括尊重、公平和诚实地对待所有内部和外部合作伙伴, 以及促进人权、良好的劳工标准和环境保护。

管理者应防止任何不可接受的行为。

公司声誉:

BFC 的声誉在很大程度上取决于其员工的行为以及他们表现和行为的方式。单个员工的非法或不当行为可能会对我们造成严重损害。因此, 我们希望每位员工的行为都能保持和促进我们公司享有的高度尊重。

5.2 反垄断法

一般的:

我们致力于按照公平竞争的原则开展业务。这包括严格遵守反垄断法律法规，努力保护竞争免受反竞争行为的影响

横向合作协议:

我们的员工不得与竞争对手或潜在竞争对手签订任何协议，也不得参与与竞争对手和潜在竞争对手的协同行为（统称为“横向合作协议”），这些协议的目的或效果是防止或限制竞争。因此，这是严格禁止的:

与竞争对手签订协议，以避免竞争，限制与供应商的交易，划分客户、市场、地区或生产，或与竞争对手谈论价格、生产数量、生产能力、销售、报价、利润、利润率、成本以及决定或影响 BFC 竞争行为的其他参数，目的是吸引竞争对手的平行行为。

纵向协议:

在欧盟和美国，尽管存在细微差异，但禁止许多类型的垂直安排和协议，即供应商和客户之间或专利持有人和被许可人之间的安排和协议。这些包括:

- 限制客户设定转售价格的自由,
- 限制客户为其业务合作伙伴设定交付条款的自由（如地理限制或客户限制），
- 受影响客户的某些最惠国条款,
- 某些排他性协议（如总要求条款）以及 竞业禁止协议

滥用市场支配地位:

就 BFC 在特定市场中具有主导市场地位而言，我们必须意识到，欧盟和美国禁止滥用主导市场地位（尽管存在微小差异）。例如，以下行为可能构成此类伤害:

- 在没有充分理由的情况下区别对待客户（禁止歧视），
- 拒绝交货，
- 选择性交付，
- 施加不合理的购买或销售价格和条件，
- 附加交付或服务的捆绑交易，没有客观原因。

公司并购:

BFC 的公司收购或合并须事先获得主管反垄断机构的批准。

由于 BFC 是更大的 Triton 集团的一部分，因此极有可能需要事先获得批准。因此，未经 Triton 法律部门的事先批准，BFC 不会收购一家公司或另一家公司的股份，也不会与其他公司合并。

不遵守的后果:

违反反垄断法不仅会使相关协议无效。这也可能导致巨额罚款和损害索赔，所有这些都可能危及 BFC 的存在。因此，我们决心奉行“零容忍”原则，对任何违反反垄断法的员工采取纪律措施（包括因故解雇）。

我们也知道，违反规定可能会导致人身伤害索赔和罚款（包括可能的监禁）

5.3 反腐败条例

一般的:

我们致力于公平竞争的原则。因此，在我们的日常业务中，我们通过产品和服务的质量和价格进行竞争，而不是向第三方提供不正当的优势或利益。

代表第三方（“利益相关方”）的人员也必须满足这一要求。

例外情况是象征性的礼物或合理支出和正常的商务餐。

从根本上禁止向第三方承诺、提供或授予利益…

- … 公职人员或与官员关系密切的人，他们可以影响官方指令或提供优势，
- … 负责人、雇员或政党代表，
- … 代表国家或公众履行公共职能的任何其他人，

- ... 不在公众视野中的人，如客户、供应商、其他商业伙伴、其员工和代表，
- ... 第三方，如经纪人、顾问、商业伙伴、经销商等。

好处可能包括:

- 提供现金或现金等价物，如支票、贷款、延期偿付、债务豁免、降价, ...
- 这也包括非官方付款（贿赂）或日常任务，如授予许可证或官方文件，
- 礼品、文化或体育活动邀请、饮料、餐饮、住宿, ...
- 使用设施、旅行等好处, ...
- 性利益或不道德利益, ...

5.4 政治捐款、捐赠和赞助

政治献金:

这些需要管理层的明确和优先批准。这意味着支持政治目标的所有类型的捐款。

例子包括地方或地区活动，或为政党或候选人提供商品或服务，在工作时间支付员工在政治活动中的工作费用，或支付政治竞选费用。

慈善捐赠:

我们的捐赠始终是自愿的。我们预计这不会带来任何好处。我们以适当和透明的方式记录我们的捐款，我们的每一笔捐款都经过管理层的批准。

赞助:

如果赞助对 BFC 有利并且已通过合同获得担保，我们允许赞助...

- ... 出资额,
- ... 这笔钱打算用于的活动,
- ... 以及公司的等值。

5.5 贸易管制条例

遵守贸易管制条例，因为不遵守规定会导致 BFC 受到严厉处罚，责任人将承担个人责任并被监禁。

可能的限制适用于货物、服务和技术的进出口以及金融交易。

5.6 利益冲突

每位员工都有责任将 BFC 的利益置于个人利益之上。

每位员工都必须避免任何可能出现的利益冲突。

如有任何利益冲突，应立即通知公司主管或人力资源部。

在做出决定时，不允许代表 BFC 做出决定，也不允许参与任何决策过程或影响第三方。

在雇佣期间，我们的员工不得参与与我们竞争的活动，也不得协助任何与 BFC 直接或间接竞争的公司。

在与 BFC 终止雇佣关系后，他们受竞业禁止义务的约束，在任何情况下都不得向第三方提供公司机密专业知识。

5.7 双控原理

为此，BFC 制定了组织指南“签名条例”。

5.8 资产处理（包括手机和电脑）

BFC 的所有员工都必须以负责任和勤勉的态度处理所有公司资产，以保护其免受损失、损坏、滥用和第三方使用。

这绝对适用于所有有形和无形资产。

运营资产——也适用于电脑、笔记本电脑、平板电脑、手机等——仅可用于公司目的和公司营业场所。该公司的软件不得复制到个人电子设备上。

5.9 保密

业务和技术专长对于我们公司的长期成功尤为重要。因此，尚未公开的公司专长应保密，并防止未经授权的外部访问。

如果出于商业利益必须向第三方（如客户或合作伙伴）披露机密专业知识，则应记录相应的保密协议。

第三方的专业知识将与我们自己的专业知识同等对待。

5.10 数据安全和个人数据保护

各自所在地的法定要求构成了我们行动的法律依据。

GDPR 现行有效版本应适用于德国工厂

5.11 内幕信息

BFC 的内部信息由管理层保密，不会传达给员工。

5.12 通讯

根据通信矩阵进行内部和外部通信。

与媒体的沟通完全由管理层进行。

所有员工在发送电子邮件时都应该像发送正式信件一样谨慎。

必须记住，电子邮件可以在发件人不知情的情况下转发给其他收件人。

我们也知道，被删除的电子信息通常可以被复制。

在发送电子邮件之前，必须认真检查收件人的联系方式和内容。

5.13 记录和财务信息

商业账簿和记录仅由管理层根据最新信息创建。它们是根据适用的法律法规要求创建的。BFC 不得设立或维持任何未记录或未披露的资金，无论其目的如何。

5.14 付款的基本规则

通常，付款是通过银行转账进行的。尽量避免现金支付。如果无法避免现金支付，则必须根据适用规则进行记录。

5.15 洗钱

各自所在地的法定要求构成了我们行动的法律依据。

对于德国公司，2017 年 6 月 26 日通过的《德国洗钱法》（Geldwäschegesetz-GwG）（《联邦法律公报》第 39 期，第 1822 页，自 2017 年 6 月 24 日起），2011 年 7 月 14 日版本。

5.16 人权、就业和职业安全

BFC 尊重并支持根据《联合国人权宣言》保护国际有效的人权，例如

- ... 国际劳工组织（ILO）”的原则，
- ... 在现行法律和法规范围内的结社自由，
- ... 对强迫劳动零容忍，
- ... 根据国际劳工组织第 138 号和第 182 号公约，对童工采取零容忍态度
- ... 基于资格和绩效的平等雇佣条件，
- ... 同工同酬，
- ... 不存在基于种族、文化、宗教、年龄、残疾、种族、性别、性取向或信仰的歧视，
- ... 禁止暴力行为和骚扰
- ... 符合适用要求的职业健康安全。

我们致力于及时调查有关上述各点的任何投诉。

5.17 产品安全

风险和机遇评估作为当前公司流程管理文件的一部分。这也包含了与产品和工艺相关的适用环境和职业安全要求的各个方面。

5.18 环境保护

我们致力于保护我们的环境和节约我们的资源。这一行为得到了管理层的积极支持。此外，我们致力于遵守法定要求，并努力改进我们的流程

5.19 与商业伙伴推广最佳商业实践

第 5.1 至 5.18 项中所述的原则将传达给我们的业务合作伙伴，并鼓励他们也遵守这些原则。
我们将根据这些原则的实施情况选择我们的供应商和服务提供商

5.20 问题；报告违规行为；制裁

问题:

如果员工对道德话题、相关法律或法规或员工不清楚该做什么的具体情况有疑虑，则应联系他/她的主管或合规官。

如果员工不确定他们是否按照 CP 行事，那么以下情况适用：先问，然后行动。

报告违规行为:

如果员工知道或有充分理由相信发生了与上述项目有关的违规行为，无论违规责任人的职位如何，都应向其主管或合规官报告。

这些将涉及主题，并记录事件的主题、人员、时间和地点。

每份报告都将立即进行评估。如有必要，将采取反制措施。

保护举报人:

不得对举报违规行为的员工施加任何限制。根据要求, 员工的身份可以保密, 除非法律另有要求。

后果:

违反《道德准则》或 BFC 任何其他指导方针的人必须承担后果。

6. 文档

管理层就各种 CMS 主题的适当指导方针达成一致。

然后, 这些将成为管理文档的一个组成部分。

7. 沟通/培训

管理层致力于 CP 的内容, 并在整个组织内传达这一理解。

合规性本身就是管理层议程上的一个标准项目。

因此, 讨论了当前的实施状况, 以及进一步发展 CMS 的必要措施。

我们的员工熟悉 CMS。培训课程有文件记录并经过验证。

合规主题的观察将作为内部审计的一部分进行检查。

如果错误行为变得明显, 那么将对这些行为进行相应的评估, 并采取适当的纪律措施。

General Management:

Alexander Schmid
CEO

Michael Hollidt
CFO

Timo Staiber
CTO