

CONTENTS

前言

我们的价值观

简介

第 1 章

提出问题和疑虑并获得指导

第 2 章

尊重他人

第 3 章

公司资产和创意的正当使用

第 4 章

个人与商业诚信

第 5 章

环境、健康和安全卓越成果

第 6 章

与政府的互动交往

第 7 章

开展商业活动 - 合法和诚信原则



前言



亲爱的各位同仁,

Koch 及其员工的卓越成就始终植根于人类进步中久经证明的原则。我们对这些原则理解得愈发深刻、应用得愈发广泛，就愈能造福他人从而获得成功。近 60 年来一直如此，通过应用我们的框架，即 Principle Based Management™（以原则为基础的管理模式™），来不断提高我们对原则的理解和应用能力，这便是未来成功的关键。

Koch 行为守则是我们向您以及我们的合作伙伴传达这些原则的重要方式，并能帮助您做出符合法律、法规、内部标准和原则的决策。因此，当您在职责范围内处理各种情况时，该守则将为您提供指导和见解。该守则还就提出问题和顾虑的时机和方式提供了指导。

我们希望每一位员工，不论职位或经验，都能遵循我们的价值观，并将 Principle Based Management（以原则为基础的管理模式）付诸行动。无论您是刚加入 Koch 几天还是已工作几十年，您都需要不断学习和加强个人对 Principle Based Management（以原则为基础的管理模式）的应用，这是您的责任。无论员工的头衔或职位如何，阅读、理解并按照行为守则行事是支持我们企业文化的关键部分，同时也是对每位 Koch 员工的期望。

我们鼓励您与主管讨论您对行为守则的任何疑问或顾虑，以及该守则如何适用于您和您的职位角色。记住 - 停顿、思考和提问。

谢谢，

Charles Koch

Chairman and Co-CEO

Dave Robertson

Vice Chairman and Co-CEO



我们的价值观

我们的价值观

在所有人类进步中久经证明的原则中，这八项原则是我们文化的基本价值观，因此也是我们所有人每天都要践行的最重要价值观。这些原则是构成我们美德和才能的一个重要方面。它们定义了我们作为一个组织的身份，对 Koch 和我们每个人的长期成功不可或缺。

1 **诚实正直** - 有勇气坚持诚实正直，始终不渝。

2. **管理与合规** - 行事时适当尊重他人的权利，尤其是关于安全和环境方面。遵守所有法律法规。停顿、思考、提问。

3. **Principled Entrepreneurship™ (有原则的企业家精神)** - 成为客户、员工、供应商、社区和其他核心支持者的首选合作伙伴，互惠互利，构建良性循环。若能充分将 Principle Based Management™ (以原则为基础的管理模式) 付诸实践，您便能不断地发现并缩小现状和潜在可实现目标之间的差距。

4. **转型** - 改变自己，同时帮助公司和其他员工作出改变。制定愿景和战略，开发能力、产品和服务，使我们能够满足未决需求，创造卓越价值。

5. **善用知识** - 从一切来源中寻求和获取最好的知识，这将使您能够实现创新并改善结果。积极主动地分享您的知识。以尊重的态度坚持不断地发起和寻求挑战。

6. **谦虚为怀** - 虚怀若谷，谦虚待人，实事求是，建设性地面对现实。根据自身的优势、局限性和所做贡献，培养准确的自我价值感。勇于担当，同时帮助他人也承担起应有的责任，来达到这些标准。

7. **彼此尊重** - 以诚实、自重、尊重和体谅的态度对待每个人。包容和接纳不同的观点、经历、才能、知识和技能，以便我们能够利用多元化的力量。

8. **自我实现** - 竭尽所能，成为最好的自己。发现、开发和运用您的天赋和激情，这样才能以对自己最有意义的方式做出最好的贡献。终身学习。



简介

公司承诺守法处理所有事务并诚实正直地行事。作为一家全球性的机构，无论我们在哪里从事商业活动，都信守此承诺。我们的员工有责任遵守最严格的法律及道德规范。诚信和守法需要具备正确的判断力，严谨的思考能力以及做正确事情的勇气，即使为此错失商机也在所不惜。

我们公司不仅以达成的结果进行自我评估，还评估达成结果的方法。遵循重要及必要的程序不是最终目标。而是我们必须始终着眼于改善我们的合规结果。因此，我们做出的每个决定皆须恪守诚信原则及遵守适用的法律和法规。

我们希望所有的员工、主管和官员能熟悉本《员工行为守则》（“守则”）的内容并力行不悖。除非本守则的适用条款被本地法律或法律义务所取代，违反本守则的员工可能受到纪律处分（如理由充分），严重者可能会遭致终止雇佣关系。依据公司开展业务的所在国家的地方、州/省或联邦法律，违反本“守则”的员工还可能会受到民事和/或刑事起诉。

该版本的“守则”替代所有先前的版本。受雇于公司的员工应该熟知并遵守本更新守则。

“以原则为本、赋予员工权力、成为首选合作伙伴以及不断变革转型，我们互惠互利、构建良性循环。这些努力不仅让我们对他人的贡献以及我们的成果最大化，还为个人成长创造了机会。”

– Charles Koch

守则的适用范围

当本《守则》旨在持续与适用法律和法定责任的一致，包括集体谈判协议。当本《守则》与任何适用法律或集体谈判协议有所冲突时，我们将优先遵守法律或协议。

对于美国境外的业务地点，我们将会遵守适用于美国境外的美国法律，以及所在国家的所有法律。如果您认为本“守则”的内容与任何国家的法律相抵触，请向法律部门咨询。

除本“守则”外，寻求可能适用于您职位的法律、规范、政策、程序、惯例、指导方针和公司规则的更多信息是您的责任。

本“守则”的任何内容皆不构成任何一名员工的雇佣合同或续聘保证。

员工应负的责任

本《守则》是我们公司整个合规及道德规范计划中的重要部分。这是你们在出现疑问或面临困境，以及无法做出正确选择时的基本工具。然而本守则既不可能涵盖所有可能发生的情况，也不可能明确指出每个工作场所的适用法律。因此，我们十分期待和欢迎员工提出有关本守则的疑问、在诠释时可能产生的歧义以及法律相关问题。

在任何情况下，您都无权做任何违反法律或道德规范的事情，即使这些活动能为公司带来最大的利益，也无论您的上级主管或其他员工是否指使您这样做。

每名员工均负有以下责任：

- 始终依照适用法律、本守则、我们的框架以及公司其它规范、政策、程序、惯例、指导方针和工作规则行事。
- 避免任何有可能导致违法或不道德的活动。
- 希望您全面了解适用于您职位的合规要求、风险及关键控制措施。逐字熟记各项政策或规范固然不可能，但您仍须对适用于您职位的各项政策及规范有所了解。
- 当您产生疑问时，请从现有的多种资源中选择合适渠道寻求协助。一旦察觉任何可能或实际违反法律、公司政策或规范的行为，或者任何违反法律、公司政策或规范的要求，请立刻报告。
- 若您认为某个问题未得到圆满解决，即使必须要动用其它可行资源，也要立刻报告。
- 充分配合并诚实对待公司所展开的调查活动。

对出于善意而提出有关道德行为或合规责任问题和疑虑的员工进行报复、惩罚或骚扰，是公司政策绝对不允许且明令禁止的。

领导应负的责任

除了前述责任以外，领导尚须承担下列责任：

- 以身作则，成为所有员工的行为表率。
- 提供教育和工具，促进员工对行为规范的了解与重视。

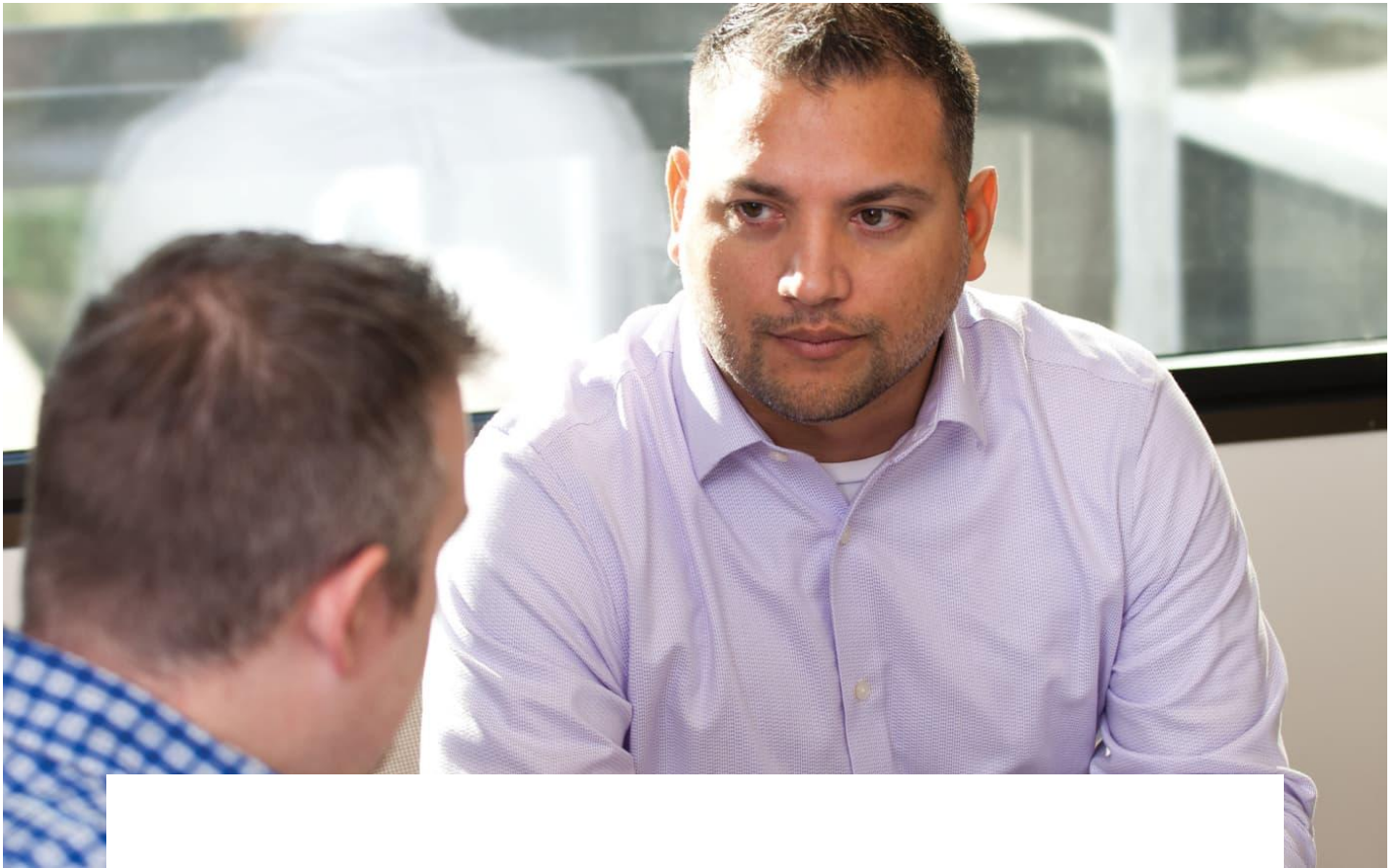
- 培养一种重视合规的企业文化，鼓励员工提出疑虑，并禁止报复行为。
- 迅速消除员工对于犯错的担忧。
- 对恪守并倡导遵守法律和道德规范的员工给予肯定和奖励。



第1章

提出问题和疑虑并获得指导

我们担负着明确的责任，必须敢于提出合规或道德规范方面的问题和疑虑。当您知道或怀疑可能有违规行为时，您有责任善意地向自己的上级主管汇报有关情况。若是因为任何理由，您感到自己不便向上级主管报告，或是确信自己的上级主管无法圆满解决问题，仍有其他途径供您选择。当您无法确定自己的行为是否妥当时，请通过任何可行的途径寻求帮助。



“我们的挑战流程取决于是否愿意以谦恭的态度参与开放、诚实和客观的辩论。我们每个人均须挑战现状，并谦虚地思考我们自己的信仰、建议和行动所面临的挑战。这一点既适用于挑战者，也同样适用于被挑战者。”– Charles Koch

提出问题和疑虑并获得指导的途径

- 直接主管
- 管理层人员
- 当地或总公司人力资源部领导
- 合规及道德规范部门的代表
- 法律部门的律师
- 拨打 **GuideLine** 热线

您可访问 www.mykochguideline.com 在线报告疑虑。如果您选择拨打 GuideLine 热线，只要您选择科氏公司和国家位置，就会显示国际免付费电话号码。还会在您的工作场所张贴印有 GuideLine 热线国际免付费号码的海报。

GuideLine 热线由独立的第三方机构进行保密操作。这条热线全年无休并保持 24 小时畅通，随时欢迎您提出问题和疑虑（您也可以选择匿名报告，并获得当地法律允许）。此外，该热线亦提供多语种服务。GuideLine 热线专员通知合规及道德规范部门，由后者进行评估并决定适当的行动。

GuideLine 热线正确地使用、保留、转移、披露以及保护内含的个人信息，包括负责对其进行合法收集和处理。

问题及回答

管理层真的希望我们能遵守本守则中的内容，即使错失商机、收益减少也在所不惜吗？

是。管理工作应推动正确的决策。我们的诚信、管理与合规价值观是我们成功的关键。

若我认为上级主管要求我做的工作违反了《员工行为守则》、公司政策、甚至法律条文，请问我该怎么办？

不管谁要求，您都不能做任何违法的事情。如果您认为被要求做违反《员工行为守则》或公司政策的事情，在行动前您必须“停顿、思考、提问”。如果您的疑虑没有被恰当地消除，则必须通过可行的途径提出报告。

反报复政策

对出于善意而提出有关道德行为或合规责任问题和疑虑的员工进行报复、惩罚或骚扰，是公司政策绝对不允许且明令禁止的。“善意”并非意味着您提出的疑虑必须正确，但确实要求您在提出问题或疑虑时，必须确定自己提供的是完整和真实的信息。

问题及回答

若我拨打 GuideLine 热线或向管理层提出与道德有关的问题，但事后证明并非如此，是否会给我带来麻烦？

不会。只要您出于善意提出问题，公司政策禁止提出疑虑的人员遭受报复。任何形式的报复都违反我们的政策。因此，我们希望您通过可行的途径，提出您在合规及道德规范方面的疑虑及问题。

无论是在举报别人还是被人举报时，所有员工都应该遵循尊重和诚信原则。如果您感觉遭到了报复，请通过可行的途径举报。

我报告了一个道德问题，不久之后我被安排到一个新的工作区域。我认为自己遭到了报复。我该怎么办？

若您认为自己成为报复的对象，请向您的主管反映，或通过其它可行的途径报告。

公司内部对员工举报展开的调查活动

公司一向致力于识别和纠正任何不当行为，无论发生地点在何处。我们会尽快评估所报告的疑虑，并且根据调查结果的适当等级做出裁定，给出答复。所有员工在接受调查时均须全力配合。其中包括始终提供真实、准确和完整的回答，即使这些答案会令人感到不自在，甚至造成更多的问题。考虑独立性和公平性的要求，调查必须由适合调查疑虑的部门进行。为兼顾法律及道义责任，我们会尽可能为当事人保密。

纠正措施及员工处罚

凡是违反法律、本守则或其它公司政策、规范或工作规则的员工，将根据适用的法律、雇佣合同或集体协议接受适当的处罚，包括开除。

具体的处罚办法将依据一系列因素来决定，包括但不限于：

- 违规的性质、严重性及发生频率。
- 员工对违规行为的知情程度及相关责任，以及该违规行为对公司内外所造成的影响。
- 员工直接卷入违规行为的程度。
- 员工是否主动报告违规行为并承担责任。
- 员工的过往记录，包括绩效相关因素。

诚信地做出决策

在特定的商业或工作环境下判断何为道德的或“正确”的，有时并不是件容易的事。虽然有时法律或政策明确地指出了后果，但更常见的情况是，员工必须独立分析情况，才能采取公正、合理的行动。

独自思考做出的决策质量可能与征求他人意见后做出的决策有差异。让其他有见识的人员参与决策过程，会增加考虑所有事实备选方案的可能性。

在做出决策时，应提出以下问题：

- 是否有能做出贡献的其他部门？
- 是否符合这一守则以及我们的价值观？
- 这样做是否正确？

有许多现有的资源可帮助您解决问题。您可以询问您的上级主管、管理层成员、当地或公司人力资源部门领导、合规及道德规范部门或法律部门律师。

问题及回答

我何时需要向他人寻求帮助？

牢记“停顿、思考、提问”。认真思考下列问题：您的行为是否让自己感到沉重？您的信息是否正确和及时？您是否在合理化自己的行为？您是否对自己说“所有人都这样做”？他人如何看待您的行为？

任何不安都应该促使您停下手上的工作，退一步思考自己正在做什么，并向他人寻求建议，并在适当情况下重新调整行动方向，以确保自己做的事情是正确的。

风险管理系统七点要素

公司实施系统性管理，以确保员工在进行商业活动时能遵守合法诚信原则。

这些管理项目通常强调以下要素：

- 领导层承诺
- 员工主人翁精神
- 合规和风险评估
- 合规和风险管理
- 沟通和培训
- 变革管理
- 持续性改进

还有科氏公司制订的具体规范、政策、程序、惯例、指导方针、工作规则及其它工具监管您的行为及特定类型的活动。如果您对此有任何疑问，请联系您的上级主管或合规及道德规范部门，了解有关风险管理系统和已在科氏公司实施的其他项目或工具的更多信息。

审查和督导行动

公司致力于确保员工主动遵守法律、我们的价值观、本守则、公司规范、政策、程序、惯例、指导方针和工作规则。审查和评估的目的是检验合规性,改善整体风险管理,识别出改进的机会并教育员工。所有人都必须全力配合审查活动并且采取适当的纠正行动。我们希望您提供准确和完整的答案,即使这些答案会令人感到不自在,甚至引发更多的问题。



第2章

尊重他人

我们致力于提供一个充满尊重的工作环境，以自重、尊重、诚实和体谅的态度对待所有员工，以符合我们的价值观。公司非常欣赏多元化所带来的价值。若因为非法歧视或骚扰而否定某位员工对公司的贡献，不只是对该员工不公，还会同时损害公司的公平性，我们决不能容忍这种行为。

在我们开展业务的部分国家，当地法律会对公司政策提出特定的要求，以禁止歧视和骚扰的发生。若您对自己所在国家的特定适用政策有任何问题，请与当地的人力资源部领导联络。



“企业要想对社会做出巨大贡献，我们必须以诚实、自重、尊重和体谅的态度对待他人，欣赏多元化所带来的价值。给予诚实的反馈至关重要，如若不然，往往会给对方带来不良后果，从而失去尊重。非法和不合法歧视及骚扰违反所有此类规定，是严格禁止的。”– Charles Koch

无歧视

以诚实、自重、尊重和体谅的态度对待员工，才是良好的运营方式和健全的经营理念，这符合我们的价值观。我们对所有人员提供平等的工作机会，坚决避免违反法律的歧视行为。

严格禁止非法的歧视行为。

根据适用的法律，公司基于任何受保护准则禁止非法歧视，包括但不限于肤色、种族、宗教信仰、性别或性别认同、性取向、原始国籍、公民身份、民族、年龄、残障、妊娠、资历、遗传信息或其它受法律保护的要素。

若您感到自己成为被歧视的对象，察觉周围有违反法律的歧视现象发生，得知或有同事私下向您表示他/她成为被歧视的对象，**请立即通过下列渠道举报**：您的直接上级主管、管理层成员、当地或公司人力资源部门领导、合规及道德规范部门、法律部门律师或 GuideLine 热线。

禁止骚扰

严格禁止非法骚扰行为。

公司致力于提供一个没有非法骚扰的工作环境。公司政策禁止基于肤色、种族、宗教信仰、性别或性别认同、性取向、原始国籍、公民身份、民族、年龄、残障、妊娠、资历、遗传信息或其它受法律保护的要素的骚扰。骚扰包括基于某位个人属于某受法律保护的群体而对该个人或群体的任何口头或其它具有冒犯性、恐吓性、威胁性或侮辱性行为。公司也禁止基于认为某人是此类群体的一员，或与属于或被认为属于某受保护群体的一员的人有关而对其实施非法骚扰。所有此类骚扰均属非法。公司政策禁止对参加公司营运的人员实施骚扰，并禁止非法骚扰，不论这种骚扰是针对员工、求职者还是生意上的合作伙伴，如厂商、承包商或客户。

禁止的行为，包括但不限于：

- 口头行为，例如绰号、诋毁、贬损和 / 或色情的玩笑或话语，讨论或询问自己或他人的性行为，或不受欢迎的性要求、主张、挑逗、邀请或话语。
- 视觉画面，例如贬损和 / 或色情海报、照片、色情陈列品、卡通、绘画或标志等。
- 传播贬损和 / 或色情语音邮件、电子邮件、图案、下载材料或网站。
- 不受欢迎的性接触、手势、故意妨碍正常活动或者针对性别、种族或基于任何其它受保护的准则而进行的干扰。
- 威胁或要求，作为继续雇佣条件或避免其它损失提出性要求，将其作为雇佣的交换条件。

本公司绝不容许任何员工通过任何媒介（包括电话、电子邮件、即时消息或因特网）对别人进行非法骚扰。

员工的期望

我们要求每位员工遵守我们的政策，反对非法歧视和被禁止的骚扰行为，让公司注意到那些不符合政策或不符合我们对平等雇佣机会的承诺的行为。上级主管和经理必须留心任何违反政策的迹象，并且必须及时汇报可能的违规行为，即使无人提出投诉也应如此。任何有关非法歧视或被禁止的骚扰行为的举报，公司均会对其展开调查并做出响应。

若您感到自己成为被歧视或骚扰行为的对象，察觉周围有此类行为发生，得知或有同事私下向您表示他/她成为被歧视的对象，请立即通过下列渠道举报：您的直接上级主管、管理层成员、当地或公司人力资源部门领导、合规及道德规范部门、法律部门律师或 GuideLine 热线。对任何善意报告非法歧视行为或被禁止骚扰行为的员工进行报复是违反公司政策的，属于违禁行为。

问题及回答

一名同事开的玩笑常常令我和其他成员感到受辱。另一个同事给别人发送不恰当的电子邮件。请问我要如何避免这种情况继续发生？

公司推崇受尊敬的工作场所。尊重的价值观指出：所有员工都应该以诚实、自重、尊重和体谅的态度对待他人。如果同事做出冒犯或让其他人不愉快的行为，您应该直接要求他 / 她停止这种行为。若您觉得亲自向骚扰者提出这一问题让您不太舒服的话，您必须通过可行的途径报告此类行为。

我注意到在我工作区有一些冒犯性的乱涂乱画，并且有时听到我的同事使用种族蔑视的言词。他们的行为并非针对我，但我觉得自己应该说些什么。我害怕如果我提出来他们会以此拿我出气。我该怎么做？

依据我们的无歧视和禁止骚扰政策，您有义务报告自己的所见所闻，即使您不是被冒犯的对象或受害者。如果您不愿意向您周围的人员报告，请通过其它可行的途径举报。

我部门的主管习惯在公开场合批评其下属的表现。她经常在他人面前对员工大吼或蔑视员工。我觉得这非常失礼，并且我的同事会非常尴尬，但这与我有关系吗？

尊重的价值观指出：所有员工都应该以诚实、自重、尊重和体谅的态度对待他人。没有员工应该遭受不雅或失礼行为，例如大吼、尖声喊叫、使用侮辱性语言等。虽然此类行为可能并不违法，但此类行为不符合价值观的规定。如果某个员工做出这类不雅或失礼行为，如果您不介意，应该直接找该员工，并要求他 / 她停止这种行为。若您觉得亲自向骚扰者提出这一问题让您不太舒服，那么您必须通过可行的途径报告此类行为

承诺实施合法的雇佣

我们公司努力通过我们制造的产品、支持我们工作和生活的社区、保持优质的工作环境和负责任的采购来改善人们的生活。我们承诺遵守我们开展业务的所有地区适用的雇佣和劳动法律。这包括遵守关于童工、强迫劳动、人口贩卖、工资和劳动时间以及结社自由的法律。除了本守则所包含的其它期望之外，我们承担的社会责任还具体包括以下内容：

童工

公司将严格遵守适用的童工法，决不雇佣未成年人。公司不会雇佣实际年龄低于该职位法定就业年龄的人员。

强迫劳动

公司不支持强迫劳动或非自愿性的监狱劳工的使用。招聘和选拔活动均遵照适用法律，以及任何适用的集体合同进行。

工资和工作时间

公司遵守所有最低工资标准，并遵守与最长工时、最低工资、延长工作时间和加班补偿支付有关的集体合同。

公司将采取以下措施：

- 根据适用法律或集体合同承认员工享有用餐时间和休息时间的权利，并且公司还会根据法律规定为这些休息时间支付报酬。
- 根据适用法律提供员工的所有休假的权利。
- 根据适用法律为员工提供所有福利。

自由协会

公司遵守员工选择加入或不加入任何法律认可的协会或组织的相关适用法律。

违禁物品

我们致力于提供一个没有毒品和酒精等违禁物品的安全工作场所。滥用酒精，使用非法药物、误用处方药或其它管制药品可能会危害我们的安全、出勤、工作能力、生产力、态度和可靠程度等。

根据当地法律和集体合同条款，我们严格地执行以下几点：

- 履行工作职责时，您不得处于受酒精、非法药物或误用处方药影响的状态。
- 履行工作职责时，您不得非法生产、分销、出售或持有酒精、药物或其它管制药品。
- 如果您受雇于一个安全敏感职位，或者在受雇期间需要操作机床或机动车辆（包括租用汽车），那么若有任何违反酒精或药品管制条例的犯罪行为发生，则您必须在事发五日之内通知公司。在某些我们开展业务的国家/地区中，此类报告会受到当地法律的禁止。若您对此类法规在自己所在国家/地区的适用性存有任何疑问，请联络当地的人力资源部门领导。
- 不得在公司拥有、租赁或使用的财产范围内饮用酒精饮料。在极为有限的条件下可能存在例外情况，但必须满足科氏公司的事先批准要求时才被允许。

公司将采取适当步骤以确保遵守这一政策，包括依据适用法律和集体谈判协议条款对求职者和员工进行测试。

问题及回答

当我代表公司进行商业活动时，例如在商务晚宴上与客户同乐，或是参与公司赞助的活动时，饮用酒精饮料是否无妨？

请您运用良好的判断力并且遵守所有相关法律。这些法律包括不得酒后驾车以及不得向未成年人提供酒精饮料等。此外还需注意，若您在饮用酒精饮料之后回到工作场所，而公司出于合理的怀疑认为您受到酒精的影响，这时您可能必须配合接受检测，并且有可能受到纪律处分，甚至包括解雇。

无暴力工作场所

我们致力于建立一个没有暴力、恐吓和其它破坏性行为的环境。威逼、暴力、恐吓、骚扰、胁迫和其它破坏性行为是不能容忍的。这些行为包括直接或间接威胁要伤害对方身体的口头语言、书面文字、肢体语言或表情。

为了有效推动这项政策，以维护工作环境的安全，请所有员工务必全力配合。请勿姑息暴力、恐吓、骚扰、胁迫等破坏性行为。

一旦收到这类举报，我们会慎重评估和处理。若您在公司拥有、租用或占用的场所中察觉或经历上述行为，无论对方是员工、承包商、客户还是访客，请立刻向各种可行资源中的一个报告。

如存在需要立即处理的恐吓或人身伤害，您应该向自己的主管、人力资源或安全联络人或警察报告。

禁止携带武器

禁止员工携带枪支或其它武器（包括但不限于弹药和爆炸物）进入公司拥有、租用或占有场所。此外，您也不得在上班时间内将您的个人车辆或公司付费的交通工具（如公司拥有或租用的车辆）私自携带或运载任何武器。

本政策的例外是您已事先获得业务领导或合规及道德部门书面批准，或适用法律许可的情况下。获得授权携带的武器必须妥善安置，以防被偷窃、误用或意外走火，并且在使用过程中要符合适用法律。

这项政策不适用于行使法定职权的执法人员、政府或军队当局，或者代替他们行使国家权力的机构。本政策不适用于必要的、经批准的或由公司依据工作分配提供的刀具或其它切割工具。

问题及回答

梅斯喷剂和胡椒喷剂是否被视为武器？

梅斯喷剂和胡椒喷剂是主要的防卫装备，公司并不禁止。如果觉得工作场所不安全，您有权通过可行的途径提出您的疑虑。

搜查权利

公司保留当地法律许可范围内的搜查权利，亦即公司有权对拥有、租用或占用公司场所内的员工或其个人所有物品进行检查。执行此类搜查无须事先通知。这项权利包含但不限于搜查和检查所有设备、办公室、家具、电脑、储物柜、私人物品、交通工具、容器、公文包、背包、钱包和衣袋的权利。在适用法律允许的情况下，任何非法、未经授权、盗用或违反规定的物品可能被公司没收，和/或呈交相关的执法机构。

隐私权和资料保密

公司承诺遵守我们开展业务的所有国家 / 地区的所有适用隐私权和资料保密法律。本承诺表明我们在管有员工、客户、供应商、消费者及其他人的个人资料时，对赢得及保持他们的信赖的高度重视。

不同司法管辖区对个人资料有不同的界定。可识别个人的信息或资料组合，如姓名、人员编号、地址、出生日期或其它识别信息都可能属于个人资料。个人资料必须妥为保管，避免遗失、被盗以及被不当使用或搜集。如您的部分公司职务是管理个人资料，请确保采取步骤适当保管这些资料，并仅允许有正当业务需要的人员获得此类信息。

您的科氏公司隐私权政策和员工隐私告知提供了关于我们保护个人资料的做法（如个人资料的通知、使用、获得、保留、选择、搜集、转移、个人资料的安全性和数据完整性）的更多信息。如您怀疑个人资料遭到不当使用、更改或披露，或可能已经发生有关个人资料的违规行为，请通过可行途径报告您的疑虑。



第3章

公司资产和创意的正当使用



“有人曾问过我，我从著作《做大私企》(The Science of Success)中得到了多少版税。我解释称，由于这本书是在工作时间内使用公司资产和资源写成的，因此全部版税均付给公司，而非我本人。在这一方面，没有任何人可免于遵守我们的规则。”— Charles Koch

谨慎沟通

进行所有沟通时，都必须以负责的态度进行，并且考虑想达到的商业目标。沟通还必须与我们的价值观和本守则保持一致。

在所有的沟通中，必须实事求是，避免使用夸大、不合适的语言，以及有损人格的言辞或描述。这一要求适用于所有类型的沟通，无论是书面的还是口头的，且包括电话中的对话、电子邮件、即时消息、语音邮件、日程计划表记录以及其它非正式的记录或备忘录。

认真思考下列问题：

- 确定最佳沟通方法。电话会议或面对面会议是否更好？
- 明确表达沟通的目的。扣紧主题。
- 内容是否属实？请不要使用可能被认定为有冒犯、煽动、骚扰或其他不恰当嫌疑的语言或呈现类似的信息。
- 不要仅通过结果、结论或情景进行推断，除非有明确商业需求。
- 除非您有资格，否则不要做出法律结论。只有在律师指示或寻求律师的合法忠告时，可要求律师/当事人之间的信息披露豁免权。
- 只有经过授权才能代表公司发言，并且注意发言时不能带个人观点。如果您在公共论坛对公司产品、品牌或服务表示个人支持或认可，您必须披露您与公司的从属关系，并在您的个人说明中明确指出您以个人名义发表意见。
- 请考虑在没有上下文的情况下所传达的信息给他人的感觉如何。以须知为准提供信息。适当时给通讯内容标记上机密。
- 发送之前三思而后行。就说什么、如何说做出良好判断。

问题及回答

有一个博客，在那里我会和一些与我从事同样职业的人交流信息。我发现有些人的回复中包含了他们所在工作场所的自动签名，这些自动签名反映出他们的姓名、头衔和公司信息。我可以使用该博客吗？

在寻找或发布信息时您应该尊重事实，并且牢记保守公司机密和谨慎沟通要求。在外部博客或其它论坛发布的信息是向一般大众公开，并且可能保存很长一段时间。此外，自动签名的内容可能被人误解为代表公司，而事实却并非如此。您不可以做任何可能被误解为代表公司的事情。

隐私权的相关规定

用于公司业务电子通讯工具须在法律许可的范围内受到公司的监控。公司有权访问这些工具，并将其内容用于合法目的。

在我们开展业务的某些国家 / 地区，有关用于公司业务的电子通讯工具的隐私权问题，当地法律要求出台更具体的公告和政策。如果您所在的地方有此类要求，我们会在本守则之外把它们单独列出提供给您。

公司不担保私下使用公司提供的电子通讯工具的可靠性。如果您需要传输个人敏感信息，您应该考虑使用公司提供的电子通讯工具以外的通讯方式。

电子通讯工具的正当使用

公司提供多种电子通讯工具，供员工日常使用。这些工具能够提升我们在市场上的竞争优势。技术的不断变革将使公司批准供员工使用的通讯工具的数量和类型增加。

无论您使用何种公司批准的通讯工具，我们希望您以可接受的方式，并出于正当目的使用这些工具。本政策适用于关于公司业务或涉及公司员工的所有通讯。

适当和可接受的使用公司准许的通讯工具包括：

- 内部（同公司其他员工）和外部（同客户、供应商和生意伙伴）的业务通讯。
- 出于适当的业务、技术和研究目的获取信息。
- 有限的私下使用，前提是**不能影响您常规的工作责任、不过度使用或者没有导致不适当或未经批准的开销。员工和上级主管应根据员工的角色、职责以及具体情况讨论什么属于不可接受的开销，以及向公司报销是否合适。

不适当和不容许的使用包括：

- 没有经过适当授权或同意就披露公司专有或机密信息，无论这种情况是无意还是有意，也无论是发生在公司内还是公司外。
- 存取、分发或储存可能对其他员工不道德、不适合、冒犯性、无礼、骚扰或人身攻击的资料。
- 从事公司之外的业务。
- 在未获法律部门许可的情况下传送法定机密信息。
- 假冒他人或公司的身份。
- 从事非法活动。
- 违反版权法发送、接收、转发或复制信息。
- 使公司网络负载，如过度使用音乐和视频流。

问题及回答

我即将购买一栋房子，因此必须立即将文件发送给我的经纪人。我是否可以公司设备，还是必须离开办公室去做这件事情？

请正确地判断自己是否可以使用公司的设备。偶尔将公司资产拿来作为个人使用，是可以酌情接受的。若您对这类情况有任何疑问，请与您的上级主管讨论。

我即将和家人前往外地度假。请问我可以利用公司的因特网进行预定吗？

可以。简短、偶尔且适当的因为个人目的而使用公司设备是可以接受的。

我可以使用公司提供的移动电话拨打私人电话吗？

员工有限度地将通讯工具用于私人用途是可以接受的，前提是不会导致不适当或未经批准的支出，例如长途电话或其它使用收费。

攻击性或骚扰性通讯

不容许查看、获取、传输或转发不当内容，如潜在冒犯性的笑话、图像或者其它资料，这些资料描述裸体、性或肤色、种族、宗教信仰、性别或性别认同、性取向、原始国籍、公民身份、民族、年龄、残障、妊娠、资历、遗传信息或其它受法律保护的要害或与之相关的内容。

如果您收到有不适当内容的电子邮件，请马上将其删除。请不要将该其转发到内部或外部电子邮件地址。作为进一步的防范，如果您认识寄件人，则应告知其不要向您的商业地址发送类似邮件。如果类似资料由未知寄件人发送，通常您不应联系寄件人，但应联系 IT 支持部门或您的主管。

问题及回答

我使用电子邮件和即时消息处理业务，有时给我的朋友或同事发送笑话。允许这种情况吗？

幽默感对于我们的工作和生活固然重要，但请记住，电子邮件和即时消息系统属于业务用通讯工具。对其他员工可能具有冒犯性的不恰当的笑话或言辞不允许在工作场所出现。

电子数据和系统安全的相关规定

信息系统和电子数据是重要的资产，支持着整个公司的业务运营和决策制定。

每个员工在确保我们的信息系统和电子数据的总体安全方面扮演着重要角色，包括：

- 遵守科氏公司关于公司信息系统和数据安全的政策和惯例。
- 保护好密码，仅在经过良好判断的有限情况下共享这些密码。
- 采取防范措施，保护电脑工作站和移动设备不被窃取或丢失。
- 确保根据信息的敏感和保密程度实施适当的信息访问控制并定期进行审查。
- 不得试图修改、规避或破坏公司信息安全保护措施或流程。
- 确保交换、储存、处理或管理公司数据的第三方信息系统时，都接受过科氏公司适用的信息技术风险评估。
- 安全使用电脑。能够敏锐地识别可能出现的获取或取得对公司电子数据的访问权的欺诈行为。
- 向可行途径报告任何可疑或已知的系统安全事件。

如您不确定该如何履行这些责任，请联系您的 IT 支持部门。

问题及回答

如果我在出差时需要在笔记本电脑上传输他人（例如公司员工、客户、供货商、供应商、求职人员）的个人资料。我应该怎样做才能保护好数据？

请谨慎考虑是否需要在任何移动设备上存储和传输个人资料。如果您必须这样做才能完成工作，请限制传输的个人资料的数量，并确保采取了公司提供的信息技术安全预防措施（例如加密）。

如果我的移动设备遗失或被盗，请问我该怎么做？

如果储存或能够访问与公司业务相关信息的任何移动设备（例如笔记本电脑或智能手机）遗失或被盗，必须向科氏公司的适当部门报告此事。

使用非公司提供的技术

将非公司提供的通讯工具用于业务目的可能导致公司信息泄露、信息遗失或被盗、未经授权访问信息以及不符合公司信息管理规定的风险有所增加。

您必须遵守科氏公司的批准流程和科氏公司实施的有关将非公司提供的技术用于开展公司业务的任何其它要求。当获批准使用非公司提供的技术时，采取所有适当预防措施并尽快将业务记录转移到获批准地点。

公司财产的安全和正当使用

保护我们的人员和财产是全体员工的共同责任。这样做时，员工必须诚实地管理资产，避免误用、欺诈、盗窃、挪用或其它不正当或非法转移公司资产的行为。这包括误用公司签发的信用卡或提交欺诈性报销申请。通过可行的报告途径报告任何企图或实际违反访问控制或财务控制的行为。

对设备、用品和材料进行防盗保护或避免未经授权的使用可减少损失。向您的经理、安保人员或您的合规及道德规范部门报告可疑人员或活动可进一步避免安全事件的发生。

问题及回答

如果我发现自己想购买的一宗商品，但没带个人信用卡，是否可以使用公司签发的信用卡，只要我返还这笔费用就行？

不行，您不能使用公司的信用卡用于个人消费。

我的上级主管要求维修人员在工作时间内离开岗位去修理他家的电器设备。我该怎么办？

您应该通过可行的途径报告自己的疑虑，以便得以讨论该事件。

我的主管给我一张发票，并要求我将此发票计入我的公司信用卡上，然后交给她批准和报销。我应支付这张发票吗？

不行。每名员工都要为支付的费用负责。在此情况下，能证明这笔开销的您的上级主管应支付该张发票，并递交给她的上级主管批准，即使总额是在您的上级主管批准范围内也是如此。

我看到有人无陪同人员的情况下四处走动并对公司设施进行拍照。我该怎么办？

只有得到相关业务部门领导或当地现场管理部门的批准才能对公司资产进行拍照。未经授权即对公司资产进行拍照可视为监视行为，该行为应为可疑行为。此外，这种拍摄行为可能会导致知识产权损失。如果您看到有此类行为发生，请立即报告相关安全部门或管理层成员。

我平常会将公司分配给我的笔记本电脑带回家，并带去出差。请问我可以将电脑放在无人看管的车内吗？

如果遗失笔记本电脑或任何便携式通信设备，后果将不仅仅是丢失公司资产，还会导致机密信息或个人资料的丢失。您应该在家中保管笔记本电脑以防遗失。如果您在到家之前需要停留一下，小心储存笔记本电脑或任何其它财产，把他们放在从车外无法看到的地方。

知识产权和机密信息

创意、创作、创新和信息（统称为“知识产权”）的价值通常超过实物资产。我们必须依靠公司巨大的知识产权资产，才能研发出新的产品、促成新的商机，同时在激烈竞争的商业环境中保持公司既有的商业优势。

您或他人代表公司创建的，或与公司业务相关的知识产权归公司所有。若我们无法妥善保护并珍视自己的知识产权，等于是放弃这些知识产权的相关权利，并将因此失去这些知识产权带来的竞争优势。

所谓的知识产权包括：

- 商业秘密以及机密和专有的业务信息。
- 商标和商品名称
- 拥有版权的信息

- 拥有专利或尚未申请专利的技术

公司的知识产权可能是机密的，并且包含专有信息。勿将机密和专有信息透露给公司内部或外部的其他人，除非这些人基于合法要求必须知悉这些信息，且已同意保密。在披露之前必须经过适当的授权和协议。

这类机密和专有信息的典型范例包括：

- 商务流程和系统
- 公司策略
- 客户名单
- 金融资料
- 法律和法规事宜
- 制造方法
- 营销策略
- 商业模型建构技术以及其它分析和/或管理技术
- 组织结构图
- 未公布的专利申请或可取得专利的，或潜在可取得专利的发明
- 价格信息
- 产品配方
- 销售资料和策略
- 由公司研发的软件
- 技术性数据、流程和设备
- 技术性产品和流程信息
- 商业机密和技术信息 (Know-How)
- 某些司法管辖区内员工的个人信息

问题及回答

参观某些非本公司场所时，我被要求在进入前填写访客登记或签署保密协议。我该怎么办？

在参观前，请接待方先行提供一份您需要签署后才能入内的协议文件。这样，您在抵达后就不会太过惊讶。许多机构要求访客进行登记，有时可能要求签署保密协议后方可入内。如果不会使您或公司承担超出本守则中表述的尊重他人知识产权要求的话，那么您可以签署访客登记或保密协议。公司法律部门必须审查所有可能进一步约束公司的协议。最好确认必要的协议已事先签署好。否则，倘若您不能满足这些机构的要求，您可能只能谢绝进入该机构或者取消该会议，直到您能签署适当的协议为止。

保护公司的知识产权

凡是公司的知识产权，均不得用来谋取个人或公司以外人员的利益。

务必小心不要将机密信息丢失、错放或遗留在无人看管或其他人容易获取的地方，例如开放的计算机文件、无限制的共享驱动器或将文件遗留在复印机或办公桌上。保护机密信息，并在用完后正确处置这些材料。在以电子方式发送公司机密信息时，只能使用经过公司授权的硬件和软件。不要随便在其他人可能无意听到的地方谈论机密信息，例如使用视频会议、免提电话、手机和在公开场合谈话时。您必须始终遵守科氏公司已建立的特定安全性措施或程序。

当雇佣关系终止时，保护公司机密信息和知识产权的义务仍然持续。请将所有物品、文档、资料 and 文件（包括计算机资料和数据库）悉数归还公司。离职员工不得以任何形式私自保留属于公司的机密信息或知识产权的副本。

问题及回答

我周一到周五晚上要前往大学进修，因此想要引用公司的部分信息来完成我的作业。请问这么做违反公司政策吗？

有可能。在职期间我们所制作、使用或掌握的信息多半属于公司的机密及专有信息。有一部分信息固然属于公开信息，可以在各种场合使用，可能也适合用作作业数据，但员工仍不应大胆假设任何公司信息属于公开信息。在您将公司信息用于公司职责以外的任何目的之前，请先向您的主管确认。

搭乘商务飞机时，我偶然听到有员工在讨论公司内部商业信息。请问我是否应该采取任何行动？

若您相信对方正在讨论的内容具有敏感性或机密性，请向对方指出他们的谈话内容可能会被别人听见。确保公司的机密和专有信息不会在公开场合泄露是所有员工共同的责任。

我在会议室发现别人留下一份可能是公司机密信息的文件。我该怎么办？

首先保护信息，然后请想办法找出这份文件属于哪位员工，并将文件归还给他。如果您不能这样做，请联系合规及道德规范部门或法律部门寻求帮助。

将公司的知识产权发布到网上（例如互联网公告栏或博客）可以接受吗？

不能。除非获得法律部门的授权，否则不得发布公司的知识产权。如果知识产权属于机密信息，不得向公司以外的任何人披露，除非这些人基于法律要求必须知悉这些信息以开展公司业务，并已同意保护这些信息的机密性。

非公司网站出现有关我们其中一款产品的信息，而我认为不准确。请问我是否应该代表公司发表声明纠正错误的信息？

唯有获得授权后方可代表公司这样做。如果您对错误信息感到担忧，则应联系上级主管，以便获得授权的部门对发布的信息做出适当回应。

从公司离职之后，我是否仍然必须保护公司的机密和专有信息？

是。根据法规，即使您已从公司离职，您仍然不能使用或泄露公司的机密和专有信息。

商标的使用

向我们的客户和社区呈现统一形象具有重要的内在价值。我们的企业品牌和其它商标是珍贵的资产，妥善使用我们的商标并遵守公司品牌指引或标准至关重要。使用、保护和行使我们的权利，维护我们的品牌及企业身份的优势和价值同样十分重要。

我公司商标举例：

- Principle Based Management™（以原则为基础的管理模式™）、Market Based Management®（以市场为基础的管理模式®）、Principled Entrepreneurship™（有原则的企业家精神™）和 Koch® 标识等标志都是 Koch Industries 的商标。
- Brawny® 纸巾和 Quilted Northern® 面纸等品牌都是 乔治亚 - 太平洋消费产品 的商标。
- Mini-Fit® 连接器和 Picoflex® 连接器等品牌都是 莫仕 的商标。
- Gold Diesel® 燃料和 Sure Sol® 特种溶剂等品牌都是 弗林特·希尔斯能源 的商标。
- Agrotain® 氮素稳定剂和 Nitamin® 肥料等品牌都是 科氏农艺服务 的商标。
- Intalox® 规整填料和 Flexiring® 散堆填料等品牌都是 科氏 - 格利奇 的商标。

不得以任何不同于公司品牌指引或标准的形式复制商标，且相关商标必须符合所有适用法律。

专利和商业秘密

保护公司的知识产权对确保公司获得其技术创新的全部价值至关重要。由于专利和商业机密性质复杂，您应联系您的科氏公司的法律部门，从而采取适当措施来保护新开发的技术。

如果您发觉第三方可能侵犯或滥用公司的专利或商业机密，您应联系您的科氏公司法律部门进行分析。

他人的专利和商业秘密

公司通过避免侵犯或滥用相关权利或者获得许可的方式，以尊重世界各地其他人的合法可行的专利权和商业秘密。由于专利和商业秘密性质复杂，您应联系科氏公司的知识产权法律资源，其将与企业合作以确保采取适当措施来保护新开发的技术。

公司自行开发的软件应用程序、程序代码和文件

由员工开发的软件应用程序是公司的财产，通常由公司独家使用。公司禁止任何员工在未经授权的情况下复制或分发这些应用程序。

问题及回答

我利用非办公时间研发了一些产品或服务。请问我可以销售这些产品或服务吗？

视这些产品或服务的内容而定。和大部分的公司一样，在法律许可的范围内，公司主张与公司业务合理相关的产品或服务的所有权，即使这些产品或服务是您利用非办公时间研发的。恪守诚信原则，并确保自己已履行了法定的义务，这就需要您开始在市场销售这种产品或服务前得到法律部门的批准。

他人知识产权的正当使用

正当使用并保护公司的知识产权是所有员工共同的责任。同样，您也有义务尊重他人的知识产权。这是正确的做法，如果您不当使用他人的知识产权，可能会给您个人和公司带来很严重的法律后果。

他人的机密和专有信息

通过合法的公开的来源收集竞争对手的相关资料，藉以评估对方的产品、服务和营销手法的相对优点，通常是适当且必要的行为。然而，取得这些数据的方式可能会受到限制。例如，试图向曾为竞争对手工作的新员工套取竞争对手的机密信息、假冒他人身份藉或以其它途径以从竞争对手处取得机密信息，或与潜在并购的相关实地调查过程中获得的他人公司机密信息被披露或适用于评估并购以外的目的，同样是被禁止甚或非法的行为。

如果信息属保密协议范围，或公司需向其他个人或公司（例如技术许可证颁发者）承担使用受限义务，那么共享和使用这类信息将受到与相关方签署的协议条款的制约。

问题及回答

我过去致力于一项并未实现的并购，而另一个团队现在正致力于一项类似的并购。我能共享项目信息吗？

视情况而定。就潜在并购而言，公司通常须在接收信息前签署保密协议。协议的条款可能禁止披露该信息及 / 或将其用于其它项目。请联系法律部门提供问题分析。

有供应商因为疏忽给我发送了包含有关竞争对手的业务计划的机密信息的报告副本。我可以将其交给营销部门吗？

不能。您不应该阅读该报告，也不应该保留或复制报告。将此事报告主管和法律部门，以便正确处理。

版权

员工在工作时所使用的资料大多受到版权法的保护。这些资料包括音乐、电子及印制图像、其它公司的徽标和设计、数字内容、扫描文件、行业杂志文章、工程图、在线视频和文章等。外部顾问或组织所提供的演示幻灯片、培训资料、管理模型或其它资料也受版权保护。

因此，在取得版权所有人或其授权代理人的事先许可或有效授权之前，请勿复制、分发或修改软件、文件或其它资料。

若要分发受版权保护的资料，请考虑采用下列方式：

- 通过登录网站 www.copyright.com，确认这些资料是否已为我们的跨国公司在版权交换中心（Copyright Clearance Center，简称 CCC）立案的授权协议所包括。
- 传阅原始打印格式的材料，如果材料仅有网络版，传阅该资料的链接。
- 向版权所有人取得复制和分发许可。

问题及回答

我想使用一段在某网站上找到的与工作相关的视频或文章，作为团队演示的一部分。可以吗？

视情况而定。相关因素可能包括视频或文章的来源、共享的方法及目的。视频的创作者或文章的作者是原始版权所有人。视频或文章发布在网上并不代表您有权进行复制。许多网站只允许您下载视频或打印文章副本，而且仅供个人使用。寻找分享知识的适当方法。你的选项包括提供网站链接、在视频中插入链接或获得版权所有人的许可。

软件授权协议

授权在公司计算机上使用的软件通常是由其它公司制作的版权软件，可能具有使用和分发方面的限制。公司通常是在与对方达成授权协议之后，方能取得并使用这些软件，因此并不具有软件的所有权。在未经授权的计算机上复制或使用软件可能违法，甚至违反授权协议。

因此，使用这些软件时，请务必遵守软件授权协议中的详细条款。了解并遵守科氏公司的软件政策以及所有软件授权协议的内容是所有员工共同的责任。若您对特定软件授权协议的内容怀有任何疑问，请与当地的 IT 部门联系。

复制、使用或分发未经授权的软件

在任何情况下，请勿制作、使用或散布任何未经授权的软件备份。

问题及回答

我是否能在公司计算机上安装免费软件或共享软件？

若未经您公司IT部门主管批准，不得在公司的计算机上安装任何软件产品，包括您可能购买供个人使用的软件。负责人可以帮助确认所有授权规定是否得到满足，并且该软件是否适合在此计算机上使用。

软件授权是否能在不同的公司员工或代理人之间进行转让？

所有授权转让皆须通过 IT 部门来完成。部分授权禁止在不同的员工之间进行转让，其它授权则需要经过特殊处理才能完成转让。

有关软件采购的政策是什么？

软件采购要与您的 IT 资源部相配合，并且必须遵从科氏公司的软件采购政策，以确保公司对软件授权进行整体管理和审查。

管理公司记录和信息

信息是一种宝贵资产，不论信息创建的方式或储存的地点，确保公司业务的相关信息从创建到最终决定均得到有效和高效管理是所有员工共同的责任。

公司的记录和信息管理规定如下：

- 遵守要求保留特定类型记录的适用法律和法规。
- 根据科氏公司制定的保存政策管理和保留记录。
- 只在获批准地点创建或储存公司记录。
- 保存所有可能与任何进行中的或预期的诉讼、稽核或政府调查相关的记录或者法律规定保留的记录。
- 保留对公司有重要历史意义的档案信息。
- 确保对公司运营至关重要的那些记录得以识别和免于破坏，及在出现灾难时仍可获得。
- 对保留期限已满，法律未规定保留且已不再有商业价值的记录进行处理。

准确的业务记录

公司要求准确和完整的业务记录。包括所有业务记录，例如环境、安全、运营、人员和财务等记录。

为确保这一点，您必须：

- 准备准确和完整的记录。
- 只签署或批准准确和完整的记录。
- 只有在公司政策允许时，才能公开记录。

决不公布虚假信息，或实施欺诈行为。其中包括在公司帐簿和记录中登录虚假信息，未经授权销毁文件、篡改文件、提供或请求虚假证词，或从事旨在掩盖、混淆、误导或隐藏欺诈性交易或行动的任何行为。

问题及回答

我发现有位同事正在申报她并未工作的时数。我该怎么做？

员工弄虚作假申报其并未工作的时数是一种缺乏诚信的表现，这是一个严重的问题。这样造成了更高的业务成本，是一种盗窃行为。通过可行的途径报告您的疑虑。

我的主管要求我不得申报加班时间，我该怎么办？

相关法律和公司政策在这一领域的规定相当清楚。您必须准确地申报所有的工作时数，不能有例外。您必须通过可行的途径报告您主管的行为。

我应该在每次交接班时检查一台设备上的测量仪器。昨天我却忘记查看。我几乎每次都得到相同的测量结果。将今天的数据当作昨天的读数填上可以吗？

当然不可以。本公司所做的每件事都是基于诚实和准确的测量结果及可靠的资料。通过承认您的错误来体现您的诚实正直和谦逊行事。如果员工企图掩盖错误，错误可能变得特别严重。

外部信息索取请求

为确保妥善处理，请将外部查询交由适当的部门或人员处理。

- 将所有行政机构的询问交由法律部门或公司内部相应部门处理，例如人力资源部门或环境、健康和安​​全部门专家。
- 将所有来自新闻或商业媒体的需要公司回应的询问交由政府及公共事务部门处理，他们将确定合适的发言人。
- 将所有关于现职或离职员工的查询交由当地的人力资源部门领导处理。

问题及回答

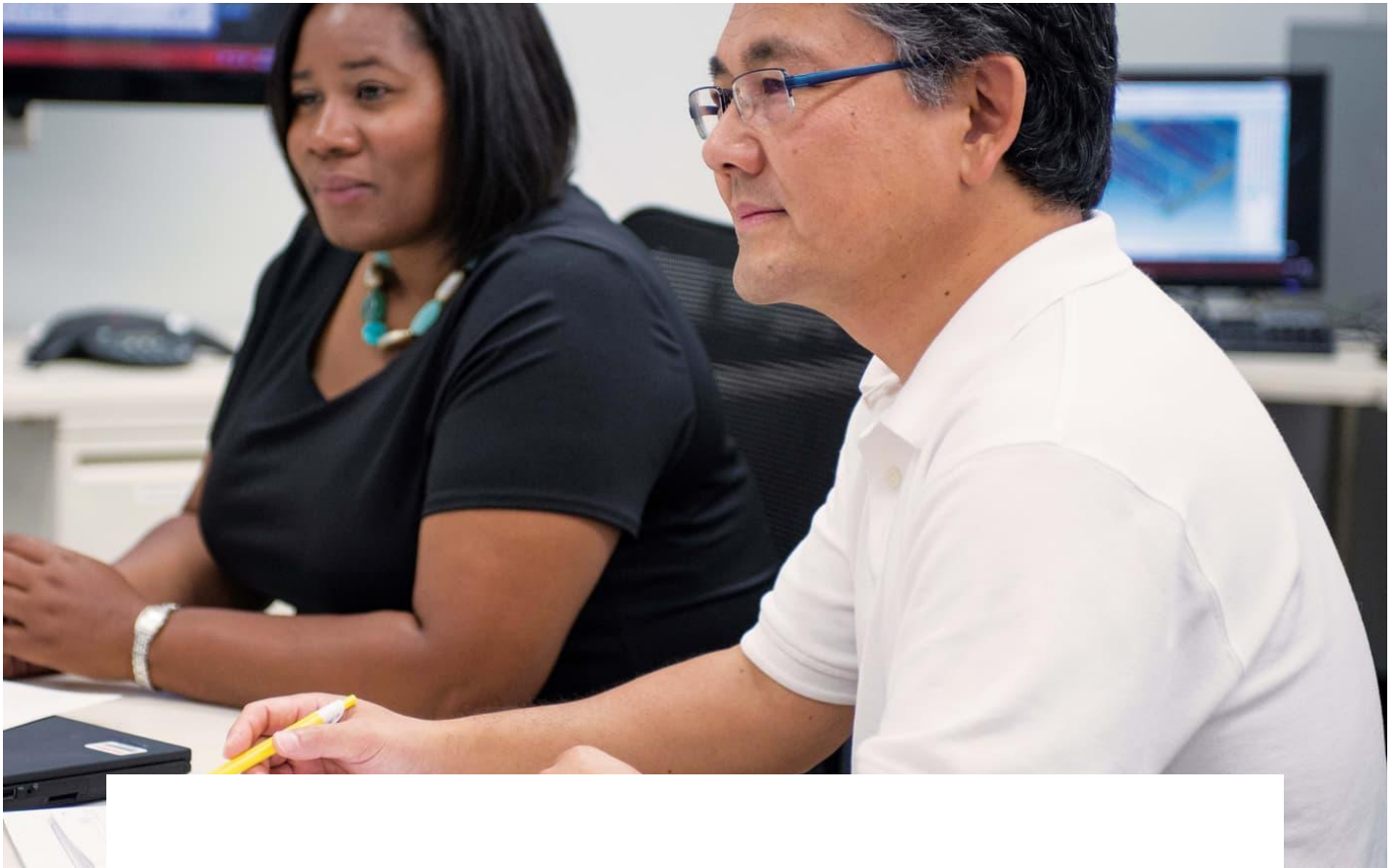
我接到政府机构代表的电话，向我询问关于公司的运营和商业活动的问题。我该怎么做？

您应礼貌地告知该代表，配合政府的工作是公司的政策，但您需要稍后回复他。您应立即联系法律部门寻求指导。



第4章

个人与商业诚信



“我父亲曾建议一群商学院学生‘始终和值得尊敬的人士进行业务合作。’他告诉他们‘即使在信奉基督教的国家里，一纸合约和律师亦不能使不诚实的人规矩行事。’当我们考虑一种业务合作关系时，不论与员工、合作伙伴、供货商还是客户，我们的第一个问题始终是他们是否诚实正直？”– Charles Koch

回避利益冲突

回避利益冲突

当个人、社会、财务或政治活动影响到员工对公司应负的责任时，就形成了所谓的利益冲突。实际冲突必须避免。潜在的冲突也有破坏性因而也应该避免。所有员工都应把自己对公司的责任放在第一位，并尽量避免参加妨碍或可能妨碍您履行责任的任何活动。

以下部分是可能导致利益冲突的情况。

利用公司业务机会

凡是通过公司职务得知或创造的业务机会或潜在业务机会，均不得以个人身份加以利用。无论受益者是您本人、其他人或其它公司，均须遵守这项规定。

同时为其它公司工作

虽然公司并未明文禁止员工为其它公司工作，但出现这种情况时，绝对不可以干扰到自己对公司负有的责任，包括利用上班时间和滥用公司资源。若您同时兼任公司的竞争对手、客户、供货商或服务商的职务，就形成了实际且显而易见的利益冲突。同样，若您为某家公司工作、咨询或指导，而这家公司正谋求成为公司的客户、供货商或竞争对手，这时也会形成利益冲突。在接受其它公司的第二份工作时，您应该和自己的上级主管商议以确定这样做是否会形成利益冲突。

与公司进行交易

除非得到特别许可或批准，否则您和您的近亲不应该与公司进行任何交易。这类范例包括租贷、购买、销售、转移或使用财产或者提供服务。

此外，当您的亲属或朋友为公司的竞争对手、客户或供货商工作，并代表该公司直接与您或您的团队接触时，也会导致利益冲突。如果您不确定自己的情况是否会引发利益冲突，请询问您的上级主管。

在其它公司的所有权或投资

您和您的近亲不应在我们的客户、竞争对手或供货商那里拥有巨大的利益。您应该将自己在任何外部企业已经拥有或正在考虑拥有的这种性质的商业利益告知您的上级主管。除了有可能违反内幕交易法之外，此种所有权和投资还有可能削弱您代表公司客观地做出商业决策的能力，并且可能导致您转移自己对公司主要责任的注意力。

直系家属的雇佣

聘用亲属必须事先获得您任职的科氏公司的人力资源部执行领导的批准。

个人活动

在办公时间，员工必须全神贯注于公司本身的商业活动。请不要让个人活动（包括与个人事务有关的事情）分散您的精力或干扰您对公司事务的尽责。

问题及回答

公司的某个电器承包商提供给我一个周末兼职工作。请问这么做会造成问题吗？

有可能。根据公司政策，即使某种行为只是形成潜在的利益冲突可能性，所有员工亦应全力避免利益冲突。

我姐姐在本地经营一家办公用品商店。她表示如果我能帮她与我们公司开展业务往来，她将能为我们公司节省不少开支。请问我是否可以从她经营的商店采购办公用品，或是将她的商店推荐给公司内部的其他员工？

这种做法有可能被认定为是利益冲突或“照顾”。您应该表明关系，并于寻求业务关系前或向公司内部他人员推荐之前先取得当地管理部门的意见。

我在一家不是公司客户、竞争对手或供货商的公司有投资。我的投资使我有时不得不在工作时间内接收并回复电子邮件和电话。请问这样做会导致利益冲突吗？

视情况而定。很多因素都可能导致利益冲突。您应该联系自己的主管就您的投资情况进行讨论并决定处理方式。

我们的家族企业可以向公司销售产品或提供服务吗？

除非您已经从当地管理部门或合规及道德规范部门那里得到许可，否则公司的诚信原则将要求您的家族企业避免与公司进行任何业务往来。

我是否可以在午餐时间利用公司计算机上网浏览我感兴趣的话题？

可以，但有一些限制条件。如果您只是偶尔、短时间地使用网络，并且不浏览不适当的网站，通常是可以接受的。如果有任何疑问，请向您的上级主管咨询。您也可以参阅本守则中有关电子通讯工具的正当使用部分。

我的儿子放学后必须独自待在家中等候我回家。我可以让他从学校返家之后打电话给我，好让我知道他已经平安到家了吗？

可以。在不妨碍公司正常运营的情况下，偶尔、简短地使用公司电话进行私人交谈是可以接受的。

我与工作场所中的许多人员互动交往，我认为这是一个绝佳机会，不但能介绍我所出售的新款化妆品，还能询问他们是否愿意参与我孩子学校的筹款活动。这些行为是否会造成利益冲突，或违反其他政策？

任何员工都不得在公司场所内利用上班时间或公司资源（例如电子邮件）向同事兜售商品。您还应禁止向您所监管的任何人员兜售商品。联系您的上级主管或人力资源部门领导，确保您了解适用于您所在国家的非招揽政策。

我们可以参与投注池吗？

通常用于在体育赛事结果上下注的办公室投注池属非法。就这点而言，公司资产和资源不得用于赞助或参与该类活动。如果根据州法律特定投注活动合法，那么在工作时间进行此类一切活动，或利用公司资产（例如电子邮件或复印机）进行该类活动被视为不适当。

本守则禁止同事之间恋爱吗？

本守则并未涉及同事之间的私事。但是，在工作场所与他人之间的恋爱关系可能造成本守则禁止的其他情况。例如，存在监管关系、工作关系密切的同事之间，或者可能影响彼此薪水、业绩评定、工作待遇或其他雇佣条款与条件的同事之间必须避免建立恋爱关系。如果您认为自己与某位同事发生恋爱关系，并导致潜在或实际的利益冲突，建议您向自己的上级主管或人力资源部门提出疑虑。

我是公司的软件程序设计人员。我打算成立一家专为小型企业研发并维护个人计算机软件的公司。这样做是否会造成利益冲突？

这取决于诸多因素，例如您的产品与您在本公司任职期间所研发的程序是否雷同，以及您是否利用公司的时间、资料、设备或专有信息来研发、销售或维护您自己的产品。在您成立自己的公司之前，您应该与自己的主管进行讨论，以确认您的创业行动不会造成利益冲突，而且也没有涉及到公司的任何专有信息或商业机密。

我一直收到邀请去担任一个非盈利性组织的董事会成员。这样可以吗？

您必须向您的上级主管咨询。您的委员会活动不能与工作时间冲突，并且作为外部非盈利委员会成员时不能使用公司资源与他人通讯。为盈利性公司委员会工作会有额外风险并且需要额外审核及事先批准。

礼品、酬金和款待

我们为能与客户、供货商、政府官员及其他商业伙伴建立稳固的关系而感到自豪。在法律允许的情况下，偶尔和商业合作伙伴适度交换礼品或互相款待也许无可厚非。良好的判断和常识对决定礼品或款待是否适当也至关重要。避免建立会出现不当表象，或以其它方式影响或左右您的良好业务决策能力的任何关系。严格禁止提供、赠与、索要或接受任何形式的贿赂或佣金。

礼品的定义非常宽泛，包括任何有价值物，例如现金或现金等价物、旅游、交通、住宿、餐饮、款待、不对公众开放或提供的公司资料、设施或设备的使用、就业机会、承诺未来提供业务机会、奖学金和慈善捐献等。

一般而言，对于与本公司有业务往来或寻求与本公司进行业务往来，或与本公司有竞争的任何个人、组织或政府官员，请勿赠予或从其那里接受任何种类的有价值物或给予任何特殊待遇，除非：

- 这样做是合法的、道德的，且价值适度，并且支持正当的商业目的。
- 不会带来真实的或被认定的企业责任。
- 交易的公开不会置公司于不利境地。
- 获得适当批准。

赠予或接受任何有价值物时还适用以下条件：

- 禁止赠与或接受任何现金。
- 禁止赠与或接受任何（包括只能兑换店内商品的）礼品卡、礼品券或其它现金等价物。如果可兑换，则可能导致接收方将礼品兑换为其它偏好物品，甚至使用该礼品兑换现金。在极为有限的条件下可能存在例外情况，但必须满足科氏公司的事先批准要求时才被允许。该例外情况不适用于美国政府官员或美国境外的外国政府官员。
- 禁止向任何客户、供货商、政府官员或商业伙伴索要任何有价值物。
- 对于向任何客户、供货商、政府官员或商业伙伴不当要求任何有价值物的行为，必须上报。

- 赠与或接受价值超过 100 美元的有价值物必须获得员工上级主管的批准。
- 任何有价值物必须仅限于向直接负责该业务的人员提供，除非其他参与人员有合理正当的商业目的需要产生此项费用。
- 赠与或接受礼品、款待或其他酬金可能要求您提供证明文件。赠与或接受礼品也可能导致您和/或接收方纳税。您应该确保了解该要求，并采取相应行动。

与政府或国有企业的合乎道德的交易往来需要以下指引，尤其向政府官员提供任何有价值物时。其它政府互动交往信息（包括对“政府”的定义）见“政府互动交往准则”部分。请勿直接或间接授权、提议给予、提供或给予任何有价值物，以达到酬谢或对任何政治官员或政府官员，或者他们的承包商或代理商造成不当影响的目的。

以下其它规定适用：

- 某些司法管辖区的政府官员和国有企业可能须遵守远低于 100 美元限额的具体礼品限制。当向政府官员提供任何有价值物时，必须遵循您的科氏公司的事先批准、文件记录和跟踪要求。
- 当提供任何有价值物时，非美国政府官员或美国境外的国有企业员工须遵守您的科氏公司的独立审查规定。

关于提供任何有价值物（尤其向政府官员或国有企业员工）的规定可以很复杂，且可能需要您的合规和道德部门、政府和公共事务办公室或法律部门参与其中。您应该确保您理解这些规定并且采取适当的行动。

与腐败和商业贿赂有关的其它信息见“反腐败和商业贿赂准则”部分。

问题及回答

批准的 100 美元礼品限值是以一年为限吗？

不是。该限值是指每一次提供的礼品的价值。然而，经常性接受或赠予礼品可能会违反此项政策。

和我们公司合作过的一个厂商要组织一场慈善活动。我是否可以自费参加活动呢？如果我赢得奖励，我可以接受吗？

通常可以，但是您应该征求上级主管的意见，确保没有任何不恰当之处。通常来说，您可以接受该奖励。但是您应该向管理层报告此问题，以避免潜在的利益冲突。

我也可以接受邀请与家人一同前往客户的山庄度假吗，即使客户不在？

既然您不会与客户讨论业务或在其他方面促进彼此的关系，或许就没有充分的业务目的证明此项款待的正当性。您可以在征得主管或合规及道德规范部门的同意后，以山庄的公平市价向该客户支付费用。

如果因为我不接受超过 100 美元限值的礼品而伤害了客户的感情怎么办？

通常只要礼貌地解释公司政策不允许您接受这样的礼品就已足够。

我是否可以接受客户或供货商的商务宴请？

您可以接受客户或供货商以讨论业务为目的而安排的宴请。然而，让客户或供货商经常出钱宴请或许并不恰当。

我负责通过外面的职业介绍所招募临时雇员。其中一家职业介绍所在假期时寄送礼品给我。我可以接受吗？

如果符合以下所有条件，您可以接受礼品：礼品是主动提供的；礼品价格少于 100 美元；礼品不是现金或现金等价物；礼品不会影响或被认定会影响您的商业判断能力。如果您不能确定，请与您的上级主管或合规及道德规范部门进行讨论。

有位客户邀请我参加在某个主要度假地举办、并由其公司赞助的为期三天的会议。会议的议程包括一些商业活动，但也提供休闲活动。我是否可以接受邀请，参加这个由客户付费的会议？假使同样的邀请来自供货商，我可以接受吗？

在任一情形下，只有在您合理预期您参加这一活动能为您的业务创造价值，这项活动在您的行业很典型并且您的上级主管事先同意时，您才能参加。参与此类会议有助于同客户或供货商建立良好的关系。不能为公司带来重大商机的活动则不宜参加。

某供货商及其夫人邀请我携我的配偶参加他们的周末高尔夫球练习。我的夫人是否可以参加？

必须能合理预期参加此类活能给公司带来某些商业利益。您和配偶的旅行与所受款待应视为礼品，并且如果行程的价值超过 100 美元，您必须在接受邀请前先征得同意。

在款待政府机构或国有企业的人员时，礼品、酬金和款待要求是否不同？

视情况而定。提供任何有价值物（例如款待）必须与相关国家的适用法律保持一致，符合本守则中的礼品、酬金和款待部分的要求，以及科氏公司实施的任何特殊要求。如果您有任何疑问，请在采取行动之前寻求法律部门的意见。

解决利益冲突

如果您认为您可能遇到冲突，不论事实如此或只是察觉到，都将所有相关的细节报告给主管、合规及道德部门或法律部门。大部分的利益冲突能以双方都认可的方式解决，但必须提出来并加以处理。

内幕和个人交易

在您的日常工作中，您可能会接触与公司业务或第三方（例如客户、供货商、收购目标公司或合资方）有关的机密信息。

禁止公司及员工在掌握了与某发行者或其有价证券有关的非公开性关键信息时购买、出售或转让该发行者的有价证券。此外，您不得向其他人“暗通消息”；也就是说，您不得向其他人披露此类信息。如果这些人依您提供的信息进行买卖，那么你们双方都可能违反法律，并遭受严重的处罚。

在您购买或出售某发行者有价证券时掌握非公开性关键信息违反内幕交易法。您实际上是否利用了该信息进行证券买卖无关紧要。

以下为若干“有价证券”范例：

- 公司普通或优先股股份、有限合作关系利益或其它所有权利益。
- 债券，例如公司债券。
- 衍生性金融商品，例如与公司普通股有关的期货、期权、权证或掉期。

“关键”信息通常是由理智投资者在决定买卖或持有有价证券方面视为重要的信息。不论是正面或负面的信息都可能是关键的。

以下为若干可能的关键信息范例：

- 未来利润或亏损的预测。
- 关于可能或提议的合并、剥离、并购或合资的信息。
- 重要管理层的变更。
- 重大新产品或发现。
- 即将发生的破产或财务流动性问题。
- 重大诉讼。
- 获得或损失重要客户或供货商。
- 信誉评价或信用状态的重大变更。

信息在对投资大众公开，且在投资大众有足够的时间进行评估之前，皆被视为“非公开性”的信息。

如果您违反了有关内幕交易的法律，则您自身及接受您披露信息的人士可能受到严厉的刑事和民事处罚，包括巨额罚款和入狱。此外，您还可能导致公司支付价值不菲的罚款。

个人交易限制

除了遵守内幕交易法之外，在个人交易活动中您还必须遵守下列限制：

- 如果您获知有关发行者的有价证券禁止买卖，请勿购买、出售或以其它方式转让该发行者的有价证券，例如公司股份或债券。
- 请勿购买、出售或以其它方式转让任何实物商品、您的科氏公司已禁止买卖的实物商品的期货或衍生性金融商品。
- 个人交易不得产生利益冲突，例如交易您科氏公司的主要客户、竞争对手或供货商的有价证券。

这些限制也适用于您的家庭成员和住在家里的其他人。您必须确保这些人能确实遵守。这些限制还适用于您拥有控制权或自主交易权的任何账户，即使此类账户不在您的名下亦然。如果您是被指定为具有敏感信息使用权限的员工，您必须遵守您科氏公司的交易前报关要求。

问题及回答

我发觉公司和某家公开上市交易的公司正在计划建立合资企业。这一消息尚未公开宣布。我可以买卖那家公司的证券，或将该信息透露给其他人吗？

不可以。既然您察觉到关于该上市交易公司的非公开性关键信息，就不得买卖该公司的任何证券或将此类信息透露给别人。

我发觉了关于某位公司客户的财务信息，显示其财务状况比大部分人所知的还要好？

不可以。在投资大众得知该财务信息之前，您不可以购买此股票。该信息可能已由客户秘密委托我们保管，以帮助我们确定最能满足客户需求的方式。为了个人利益而使用或向其他人泄漏此信息，会违反内幕交易法，以及本公司关于使用机密和专有信息的政策。

我在公司的附属公司上班，获悉公司将于下周宣布收购一家上市公司。在向投资大众披露该收购之前，我可以购买这家上市公司的股票吗？

不能。您知道的预期收购属于非公开性关键信息，就不得买卖该公司的任何证券或将此类信息透露给别人。

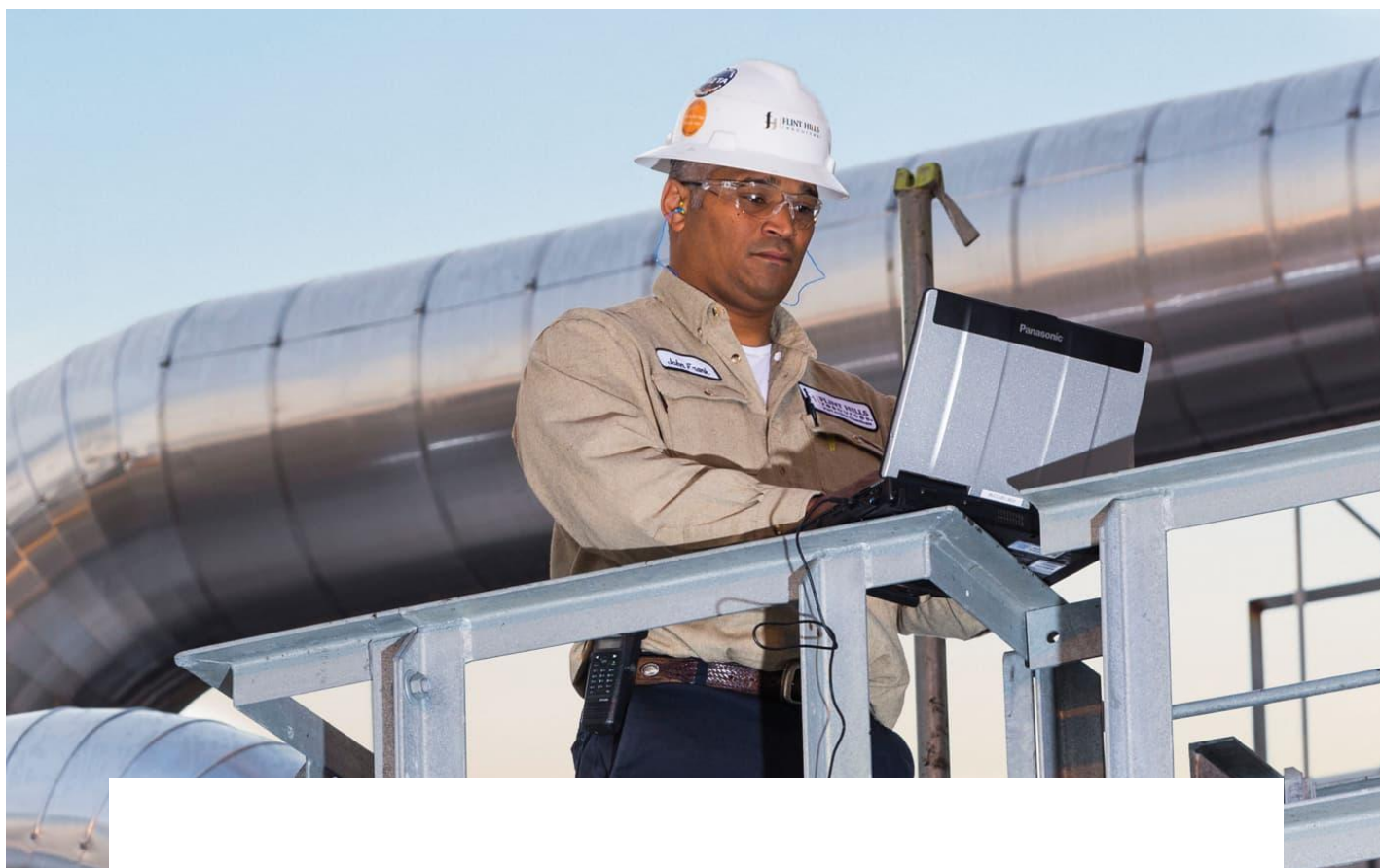
我想购买我的业务组中某位主要客户的证券。我可以用个人帐户购买该客户的有价证券吗？

如果您知道关于该客户的非公开性关键信息，并购买了该客户的有价证券的话，那么除了违反公司政策以外，则您还会违反内幕交易法。然而，如果您不知道关于该客户的非公开性关键信息，且如果购买有价证券的行为并不引起实际的或被认定的利益冲突的话，那么您就可能获准购买该客户的有价证券。有关利益冲突的问题应报告给合规及道德规范部门或法律部门。



第5章

环境、健康和安全卓越成果



“实现 EHS 卓越成果并非易事，但却是我们生存和成功的关键。通过 EHS 卓越成果，即超越合规，以确保我们保证人员的安全并保护环境。必须优先确认会给人们、环境或企业带来最严重伤害的风险。”– Charles Koch

环境、健康和安​​全卓越成果

我们全球各个公司将以正当地尊重他人的权利、将员工和他人的安全放在首位、推动实现卓越的环境表现、并遵守所有法律法规的方式经营管理业务。

对员工的基本期望：

- 无论工作多么急迫，始终将保护员工健康、安全和环境的作为首要任务。
- 不接受因生产或财务目的而采取不合规，不安全的行为，或不健全的环保措施。
- 努力了解关乎自身职责的关键EHS风险，并寻求最佳知识以理解EHS问题。
- 遵守适用的法规、规定和作业程序。
- 报告所有事故和未遂事故、提出疑虑及挑战现状，以防止事故发生并推动 EHS 业绩持续改善。
- 若您认为有 EHS 问题未得到圆满解决，请立刻报告，即使必须动用本守则第一章所述的其它可用资源。
- 组织上下全力实现这些EHS要求，并努力参与达成业绩。
- 以尊重他人权利的方式，负责任地管理您的行为和托付给您管理的资源。

任何故意违反适用的环境、健康和安​​全政策、法律和 / 或法规的员工将受到惩戒，其中最严重的惩罚包括解雇。

本公司的承诺：

- 正当地尊重他人的权利、首要保护健康安全以及环境、并使员工能够在工作场所有效地工作。
- 要求在我们公司工作的承包商、供应商、访客和其他第三方达到和我们员工同等程度的表现。
- 识别并管理 EHS 风险，优先考虑会给员工、环境或企业带来最严重伤害的风险。
- 在所有业务和产品规划决策中，将对 EHS 绩效的考虑纳入其中。
- 有效利用材料、自然资源和能源来创造价值并减少对环境的影响。
- 如果发生 EHS 事故，请立即作出正确应对；从事故中吸取教训并采取措施防止未来再次发生同类事件。
- 定期审核和评估我们的绩效和实践，并在必要时采取适当措施来持续改进我们的 EHS 绩效。
- 鼓励员工、客户和供货商、政府官员、社区及非政府组织提出促进健康和安​​全，及环境保护的有效方法。
- 确保所有产品均以符合适用法律、法规和客户、消费者、员工和环境安​​全的相关规范的方式制造并在市场销售。

问题及回答

我发觉，公司目前没有遵守一则适用于我工作所在地的当地法律。我已经与几位同事谈论了我的疑虑，他们认为，该法律与当今的制造流程无关，该地区的其它公司同样没有遵守，而且监管人员也很少强制执行，因此我们也不必遵守。我同事的观点与公司的期望一致吗？

不一致，公司期望遵守所有适用的法律规定。我们对合规的承诺不仅限于其它公司如何管理其合规义务或执法的力度。您必须立即通过可行的途径报告您的疑虑，以便适当的资源能够协助对有关情况进行评估，且有助于做出符合公司期望的决定。

我在一个小车间中工作，我发现了某个可能要花很多钱来解决的安全问题。如果公司必须花这笔费用，恐怕有损工厂利润。我是否还应该报告这个问题？

是。通过可行的途径报告该问题。无论如何，保护人身健康、安全和环境必须为首要任务。安全远比利润更重要。

我在高噪音的区域工作，但有些同事拒绝戴规定的听力保护装置。我不想找麻烦，但我很担心他们。我该怎么做？

如果不介意的话，与同事分享您的疑虑并鼓励他们戴规定的听力保护装置。不带规定的耳罩或任何其他规定的个人防护设备违反我们的政策，也可能违法。您还应该通过可行的途径报告这种情况，以便让公司了解这一问题。也许听力保护装置戴起来不舒服，需要重新设计，或者他们可能需要额外的培训。

我们刚刚实行了若干新的安全工作练习。我从事此类工作已超过二十年，并且从未受过伤。我为何要改变自己的做事方式？

公司重视您的安全。公司无意增加您的工作难度。这些程序对于鉴别危险很有必要，以便您和其他同事得到应有的保护，并且确保符合法规和 EHS 政策。人人必须遵守这些程序，但如果您对这些程序有所顾虑，或者如果您认为它们还有待改善，请您与上级主管或当地安全专家交流。



第6章

与政府的互动交往

对于有交易往来的政府，本公司有义务熟悉其适用的法律和道德标准。这些法律和标准可能比适用于非政府客户和供货商的法律和标准还要严格。一般来说，这些法律确保准确、及时和完整地向政府披露信息，且以合乎道德的方式与政府的互动交往。

所有向政府提供的通信和信息必须准确、及时和完整。决不对事实做出不实陈述、谎报或遗漏，与政府机构或其官员、职员或承包商互动时应避免出现不正当的行为。出于某种目的向政府实体或官员的付款或提供有价值物必须根据公司的政策和惯例进行记录。这适用于直接由公司提供的支付，也适用于由代理商或代理人代表公司提供的支付。

违反这些规定可能导致公司及个人的刑事和/或民事责任。



“我们相信社区和政府更希望让遵守 EHS 和其它法规的公司发展和繁荣。当通过践行 **Principled Entrepreneurship™**（有原则的企业家精神）而带来更新、更好的工作时，所有的人都将从中受益。”— Charles Koch

与政府的互动交往

“政府”的定义可以很宽泛，包括：

- 人们很容易就可以识别的政府官员或机构，例如立法、司法、执法或行政管理部门的成员，或者其他经选举产生的或指派的政治领导人及其各自的工作人员。
- 市政当局及其应急应变部门，例如执法部门、消防部门及紧急医疗服务。
- 在某些情况下，政府雇员的亲属。
- 代表政府机构的非政府代理人。
- 代表政府机构或按照与政府机构的合约运营的总承包商。
- 公立或国家资助的医院、大学或研究机构。
- 政府“部门”，包括政府所有权或控制下的公司官员和员工。

法律可以将与政府拥有的公司员工的互动交往认作是与政府的互动交往，即使这些公司像私有公司一样运营，或者这些员工不认为自己是政府的代理人。

政府送审资料及通信

政府送审资料及通信可能包括对政府官员所做的口头或书面声明，或者其它应政府规定或要求所做的书面报告或声明。

如果您或公司的代理商或代理人与政府实体或其代理人有互动交往：

- 确保所有文件和报告皆准确、及时和完整。包括所有需要的支持性文件。
- 任何有意或无意的谎报、误解、重大遗漏或其它错误都要立即向主管报告，以便根据法律和公司政策解决问题。

您必须得到适当管理层的授权才能在政府的送审资料和通讯中代表公司。如果您未被特别授权向政府提交信息，那么您无权采取这样的行动。

政府送审资料及通信可能包括：

- 代表公司向政府做出承诺。
- 证明合规。
- 允诺法律尚无规定的许可、经营或其它业务条件。

政府合约

与政府机构签约和与其之间的商业关系同与其它机构的签约有本质的不同。在商业性合约的订立中，在特定限制下，各方都有权改变其条款、条件和补救措施。非官方的当事人和政府之间的合约订立则不是如此。政府合约的条款、条件和补救措施主要是根据法律制定而成。

基于这些原因，本公司只授权特定人员与政府协商或订立合约。

对政府官员做任何不实声明或无确实根据的要求、在投标中相互勾结，或对尚未执行的工作要求报酬是非法的。可能还有其它一些文件或业绩证明的要求，这些在法律中已做规定而在合约条款中未做陈述。此外，您必须留意政府合约要求或条款和条件，合约可能是来源于政府的总承包商，公司是分包商。如果提供的酬金或奖励（例如未来的工作机会、旅行或甚至是宴请）可能影响或试图影响公职人员履行职责，则该行为也是不合法的。

如果您有理由认为某位员工从事上述任何行为，或在其它方面违反政府合约的条款，请联系您的主管、合规及道德规范部门、法律部门，或拨打 GuideLine 热线。

政治参与

公司鼓励员工行使权力投票并参与政治过程的任何权利。如果您参与政治，必须确定您仅代表个人看法，而非代表公司。通常，任何个人的政治活动或捐款都须在个人的时间进行，并由您个人支付，而不得使用公司的用品或设施。禁止由公司报销员工的个人政治捐款。

和所有负责任的公民一样，公司也可能参与政治活动。但是，公司的政治参与活动非常复杂，并且受到严格的约束。因此，公司只能在法律许可，且事先获得合规及道德规范部门、政府和公共事务部门或法律部门的批准之后，才能使用公司资源或向任何政治党派、候选人或活动支付款项。这包括竞选公职的候选人参观公司场所。

问题及回答

我有位朋友正在竞选本地的政府官员。我想帮他在竞选活动中造势。这应该没问题，对吧？

对。个人的支持是私人的事。只要确定您未使用公司资源（如办公室设备或用品等）、公司的工作时间，或以公司名义为选举活动造势即可。

我想在我的社区设立公共办公室。允许这种情况吗？

如果您打算担任或者竞选公职，务必咨询上级主管和合规主管，他们将帮助您在当地法律允许的前提下获得相应审核和批准，以确保不存在任何利益冲突，并确保您接受适当指导和培训，且遵照所有的报告要求。

镇长委派我为某个特别小组工作以研究有关交通的问题和重点。允许这种情况吗？

如果您想为政府委员会、考察团或任何类型特别小组（例如公众融资的教育委员会、大学委员会、城市规划考察团等）工作，务必告知您的主管和合规及道德规范部门，他们将通知政府和公共事务及法律部门中的适当人员。这些部门将协调审核，确定是否有任何潜在或已知的利益冲突，确定您是否已经或将要接受相应指导和培训，以及是否遵照了所有报告要求。

游说（提倡政府政策）

游说活动可包括直接和间接与政府机构官员或雇员互动，意图影响目前或未来的政府活动。在大多数国家，这种活动受到严格的控制。本公司所从事的游说活动与公司的框架和价值观相符，并遵守法律。本公司所从事的游说活动与公司理念和指导原则相符，并与法律保持一致。此类活动必须经合规及道德规范部门政府和公共事务部门或法律部门的授权并在其指导下方可进行。

问题及回答

我的表亲是我们镇上的市长，我们每周日都见面，和全家共进晚餐。她经常询问如何能够给公司提供帮助。在什么情况下会被视为说客？

这取决于地方和/或您所在州的法律规定，不同地区的法律，针对和政府官员的哪类交往可以构成游说行为的定义差异很大。请向合规及道德规范部门、政府和公共事务办公室或者法律部门寻求指导。

我与州及联邦机构员工在影响到我们公司的政策问题上有所交流，但是我并不涉及谈论即将出台的立法事项。我算是说客吗？

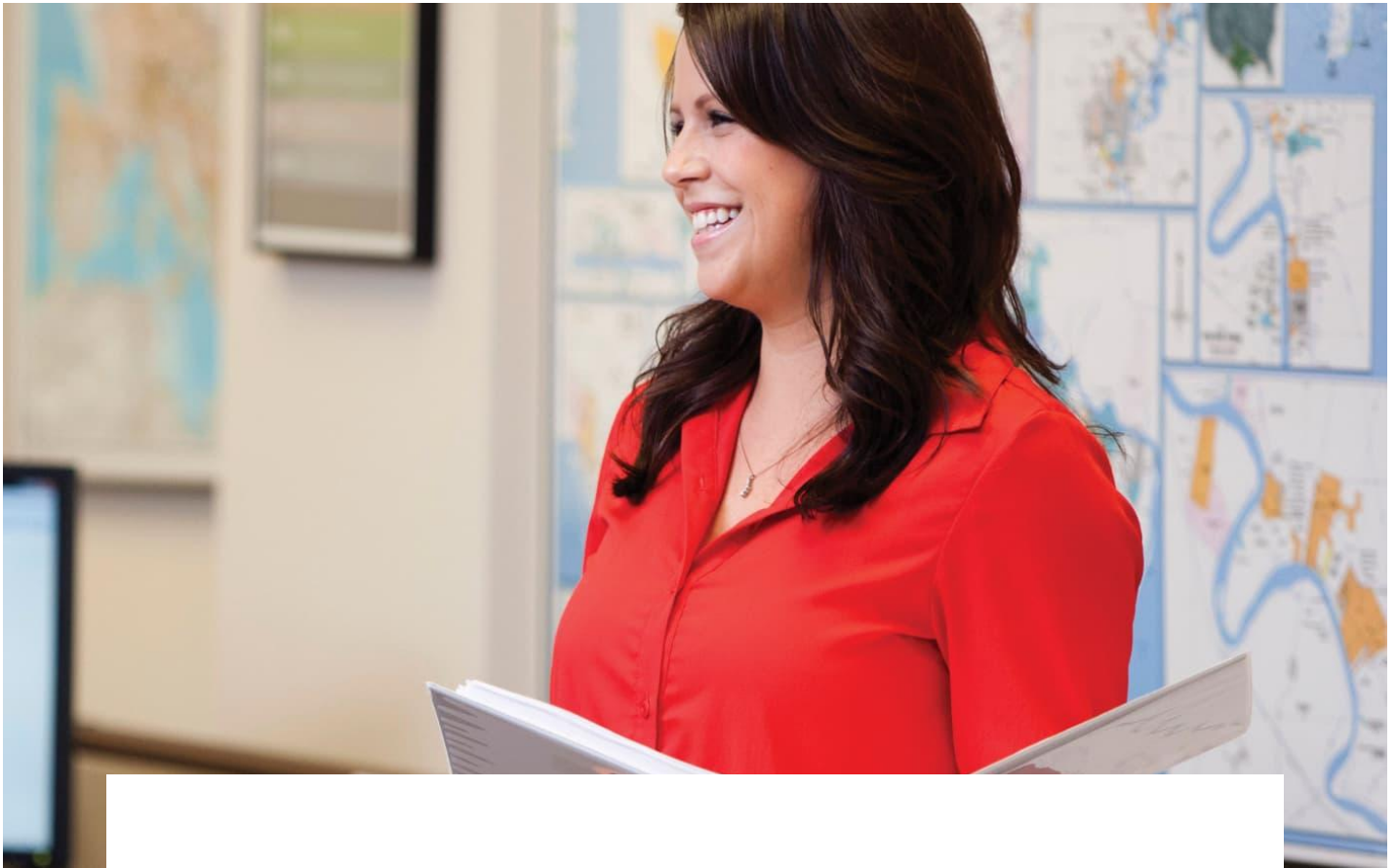
联邦和州游说法适用于与某些行政部门官员和员工就很多主题进行接触，包括法律、法规或政府政策和计划。这部法律还可能适用于与这些联系人相关的某些活动，例如背景调查。请向合规及道德规范部门、政府和公共事务办公室或者法律部门寻求指导。



第7章

开展商业活动 - 合法和诚信原则

本守则阐述了若干管理本公司商业活动的法律的主要领域，然而本守则无意涉及所有可能适用于本公司活动的法律，也不必为所涉及的哪些法律提供完整的指导。您应该始终确保自己理解适合自己职位的法律和业务要求。



“我们的目标是帮助迈向一个每个人都有机会实现自己潜质的社会。这需要建立在平等权利和互利基础上的社会，人们通过帮助他人改善生活而取得成功。”—Charles Koch

反腐败和反商业贿赂法

我们开展业务的大部分国家皆已制定严格的反腐败法和规定，及国际反腐败公约。公司政策规定，员工须完全遵守美国《反海外腐败法》、英国《反贿赂法》、《巴西企业腐败防治法》及所有其它适用的反腐败法律。这些法律禁止向 / 从任何人索取、接受、主动提供、给予或批准提供任何有价物，包括政府官员、商业伙伴或其直系家庭成员，以达到不当获取或保持业务、取得任何不当优势或致使某人不当履行职责，或回报此类行为的目的。

这些法律适用于本公司和员工，同时在某些情况下，我们还可能需要为本公司的代理商和代理人的行为承担责任。

通融费

除紧急情况外，严禁支付任何通融费。紧急情况指有充足理由相信重大的人身伤害危险迫在眉睫，且无任何其它稳妥的替代办法，或出于紧急安全或保安应变而需采取方法获取政府服务。此外，依据当地的适用法律，支付通融费通常属非法，且可能带来巨大的法律风险。

绝对不允许：

- 未经授权即向外国政府官员提供、承诺、支付或批准款项（现金或其它方式）。
- 引诱政府官员从事不法行为。
- 别有目的地建立未经记录的基金。
- 发放付款而不进行正确的记录。
- 在公司财务或会计记录中做假帐。
- 劝诱他人违反这些法律，或在可能存在违反行为时不加理会。
- 在任命前，在没有经过核实及文件的情况下，代表公司同可能与外国政府官员或国有企业的员工有生意往来的代理、合作伙伴、分销商、顾问或其他代表做生意。您必须确保他们理解我们公司期望在行为上符合道德规范，并遵守这些法律。

如果您获悉支付或要求的款项可能违反任何国家的反腐败法，请立即通过可行的途径报告您的疑虑。

本守则中的礼品、酬金和款待部分所述的额外要求可能适用。

问题及回答

我一直在为中国的一个空缺职位面试候选人。工厂的一位经理建议我聘用某一名特定人员。他们向我表示，此人将为公司带来额外价值，因为此人是一名中国政府高官的子女。我应该担心吗？

是。雇用此人可被视为一种贿赂且违反反贿赂法，反贿赂法禁止直接或间接向外国政府官员提供任何有价值物，以达到获取或保持业务的目的或任何不当目的。您必须立即通过可行的途径报告您的疑虑。

我听说可以雇用顾问，帮助本公司获得外国政府持有之公司的合同。他要求 4 万美元的聘用订金，并表示会使用这笔钱将所托之事办好。既然我们不十分清楚这笔钱的去向，还需要担心吗？

当然。公司要求我们采取措施，以帮助确保这笔钱不会被用于贿赂或其它不正当的用途。您必须寻求法律部门的意见。

假设我们有一批货物滞留在国外的海关，而报关行建议我们只要支付 250 美元给当地的海关官员，就可以加快通关程序。我们可以支付这笔款项吗？

不行，根据当地国家法律和美国法律，这笔付款极有可能属于非法。如果有人提出这种付款建议，您必须在做出回应或采取任何应对行动之前，通知法律部门。

反垄断和竞争法

我们以原则为基础的框架大力支持自由市场。本公司认为市场的自由竞争能使所有消费者受惠。反垄断和竞争法的存在是为了保护自由公平的竞争。我们借助经济手段取得成功，在于我们能在市场竞争中获得成功，我们为顾客的付出提供了显著的价值。

一般来说，竞争公司之间制定不合理限制交易的协议是非法的。因此员工永远不得与竞争对手达成如下协议：

- 固定价格或其它销售或购买条款。
- 分配或瓜分客户或市场。
- 限制产品或服务。
- 竞争投标或招揽合同。
- 抵制客户或供应商。

反垄断法还涵盖了可能限制劳工实践的协议。您绝对不可以同意拒绝雇佣来自其它组织的员工，除非该协议乃是与服务提供者依据已经过法律部门审核的合约达成的。

并非必须总是采取书面或口头的行动，才会被视为是出于反垄断目的而达成的协议。在某些情况下，非口头的行为，例如在竞争对手之间讨论不当项目时不表达任何意见，也可被误解为构成协议。

在某些情况下，还有其它类型的行为也可能不合法，因此需要法律部门进行事前审查，这些行为包括：

- 整体规定合约。

- 协议设定酬劳、津贴或工资。
- 排他性商业往来约定。
- 捆绑不同的产品和服务。
- 同样的产品在同一时段内和同一批量下以不同的价格销售给处于同样境地的客户。
- 非竞争和非招揽协议。
- 直接向竞争雇主索取酬劳信息。

永远不得与竞争对手讨论诸如价格、销售额或其它折扣、服务的人员和市场，或任何其它相关方参与竞争的商务主题。在确实会与竞争对手接触（如同业公会）的情况下，请将话题限制在允许的范围内。在参加任何竞争对手参加的会议之前，请先确定自己熟悉反垄断法。当出现不适合的话题时，时刻作好表示反对的准备，并离开会议和讨论。

本公司会积极执行反垄断和竞争法。如果您认为任何员工与竞争对手有不正当接触，或者某竞争对手提出了违反竞争法的建议，您必须立即联系法律部门。

问题及回答

在制定营销策略方面，有关竞争对手动向的足够信息将会有所帮助。只是给竞争对手打电话，询问其价格清单或关于生产成本的信息可以吗？

不可以，您应该从市场（客户、供货商以及公共来源）获得“竞争信息”，而不是从竞争对手那里获得。将从横向竞争对手（包括竞争雇主）那里收集信息或向他们发布信息的任何“基准”研究，必须经过法律部门的批准。无论这种研究是由内部进行，还是通过第三方进行都须如此。

我们的竞争对手往往是客户或供货商。在买卖关系中，该与竞争对手讨论什么才合适？

讨论真正的买卖关系即属正当讨论。例如，您可以为既是竞争对手同时又是某产品的潜在客户提供该产品的信息。请注意，与竞争对手讨论的内容须限制在您要购买或销售的产品或服务范围内。若有可能，应限制参与讨论的对象，例如，公司销售代表就不应参与大多数关于采购讨论。您不应谈及零售价格、利润，或具体由谁来销售。在与任何既是客户或供货商又是竞争对手的对象打交道时，最好先咨询法律部门。在与同该客户或供应商有竞争的其它科氏公司，共享关于或来自您的客户或供货商的信息时，也请咨询法律部门。

某位竞争对手对我说：“我们试图通过低价来抢走对方的长期客户，无异于自相残杀。”她建议，如果两家公司都盯紧各自的客户，双方的业务都会更好。我认为她可能是对的。我应该怎么办？

您不得与竞争对手在分配客户、市场或产品方面达成任何协议。如操纵价格之类的协议可能导致刑事起诉。即使建议竞争对手操纵价格或分配客户，也可能导致刑事调查。必须立即明确予以拒绝任何关于此类协议的提议。直接联系法律部门报告竞争对手的请求。

下周我将参加一个竞争对手可能出席的贸易协会会议。如果谈话内容转向市场状况和人们期望的价格，我可以参与讨论吗？

如果竞争对手在会议中讨论当前或未来价格，则您不应参与或继续留下。明确表达您对此类讨论的异议，如果讨论不因您的异议而停止，就离开会议，并将该事件报告法律部门。在较大的贸易展览会上可能有这种情况，独立的第三方（例如顾问或行业分析师）也许被获准可以就当前或未来价格发表讲话，但前提是他们是代表自己讲话，而并不代表任何有竞争能力的生产商。在参与贸易协会会议之前，科氏公司可能提出要求，例如培训或事先批准。如果您不确定科氏公司的具体要求，请联系合规及道德规范部门或法律部门。

我们已经加入的某个协会，想从会员那里收集历史信息，我们可以参加吗？

协会收集历史数据有一些已获得批准的方法。在为协会提供任何公司商业资料之前，请联系法律部门获得指导。

我是某工厂的经理，我的邻居在同一城镇经营小生意。在昨晚的一个邻居派对上，他批评镇上的初级工人的薪水很混乱。他问我，公司是否同意制定相同的起始薪水。公司可以这么做吗？

不可以。就像不能同意操纵销售价格一样，您也不可以与那些购买类似产品或服务的人达成协议，规定我们要购买的商品或服务的价格。酬劳、工资或福利都属于劳工服务整体购买价格的一部分。

我收到一家行业贸易刊物发来的电子邮件，要求我提交公司的历史销售数据。请问我可以提供该信息吗？

任何当前、未来或历史竞争信息（例如定价、收入、成本、产能、销量或停工期）都必须事先获得法律部门的批准。不得批准发布有关未来定价或产量的信息，因为如果其他生产商取得我们的未来市场计划，会降低我们的竞争力。

业务奖励

与销售相关的佣金、回扣、折扣、赊帐和津贴都是惯用的业务激励手段，必须谨慎行之，以避免非法或不道德的款项支付，并确保遵守各种货币兑换管制和税收规定。此类业务奖励的款项价值必须合理、在竞争性上有正当理由、有充分的文件记录，并支付给达成原始销售协议或开具发票的公司。这些款项不得支付给此公司的个别主管、员工、代理人或相关公司，并且必须只在此公司业务所在国家支付。

同样地，与公司的商品和服务采购有关的佣金应只支付给业务所在地或产品和服务提供国家的卖方或供货商。

市场营销与广告

许多我们在其中开展业务的法律管辖区域已经针对市场营销、广告、促销宣传材料以及使用这些材料促进产品和服务销售的方法颁布了相应的法律和法规。我们统称这些为“促销活动”。这些法律通常与向公众描述公司提供的产品和服务时的真实性和准确性有关。这些法律也可能涵盖相对于竞争对手产品和服务的比较声明、欺骗做法、得体标准以及保护个人隐私或个人资料的要求的惯例。这些法律和法规适用于各种表现形式，包括书写、打印、画面、音频或电子形式。

您必须确保促销活动符合适用法律，并且这些活动不包含：

- 虚假或误导宣传或夸张，包括画面或口头。
- 无法反映所涉及个人实际观点的不实证词。
- 进行比较导致不公正地诋毁竞争对手产品或服务。
- 可能被认为冒犯潜在听众的内容。

您还必须确保促销活动中的性能宣传或其它产品表述在公司外部发布前已经获得批准，确保有据可查，且备有证明文件。一如既往，我们公司的知识产权必须得到保护，并且他人的知识产权必须得到尊重。

反洗钱法律

洗钱是指通过将非法活动的收益在合法的企业和全球银行系统之间流动，以掩护其非法来源的程序。有必要设立反洗钱内部管控。确保金融交易来源合法，不涉及非法活动。

我们的反洗钱内部控制的目标是确保公司收到的付款应来自客户银行帐户，或来自交易相关方的银行帐户，且在其它方面亦无可疑行为。

看似异常的交易，例如来历不明的付款或向未知账户作付款、现金支付、付款中有非正常的项目、要求向不同的姓名或不同国家的无关联账户付款、紧急且原因不明的变更请求，或使用公司注册地点以外的银行账户等均是警示信号，应在接受资金前进行处理。

我们必须核实资金来源并对已识别来源加以甄别，以确保交易合法。这可能包括取得背景信息，尤其是关于收入来源、预期的活动程度及活动原因的信息。

海关法

海关法要求公司确定所有进口货物的类别、价值和原产国。这些法律适用于公司内部转移，也适用于同第三方的交易。作为进口商，我们必须能够通过备有证明文件的、可审核的记录来证明公司尽到了合理关注的职责，确保进口货物符合所有的适用法律。这至少要求提供有关任何进口产品、关税类别、原产国及海关估价的准确和完整的信息。法规义务可能根据每次交易的实际情况和环境而有所不同。本公司开展业务的所有国家实际上都有同样的要求。

出口管制和贸易制裁措施

许多国家包括美国有出口管制和贸易制裁措施，严格限制与某些特定国家、个人和实体的经济活动，并且限制某些特定产品或技术的出口或转口贸易。这可能是出于对国家安全、不扩散核武器、缉毒以及常规外交政策等原因的考虑。法规义务可能根据每次交易的实际情况和环境而有所不同。某些美国法律禁止或限制美国个人和公司（某些情况下包括它们在国外的子公司）与受到制裁的国家、个人和实体从事贸易活动。

必须对所有的交易方进行甄别以遵守这些法律。

商品及衍生性金融商品交易

商品及衍生性金融商品交易指实物商品或商品衍生品（包括期货、掉期和期权）的购买或销售。此等交易越来越受到当地详尽法规约束，即使是某些非正式的远期交易。公司在某些司法管辖区内与对手的单次交易或活动，也需要遵守当地的法规。因此，交易前的尽职调查是持续合规的关键。

向公司外部的任何人告知商品或衍生性金融商品价格，同样受到商品和反垄断法，以及公司规范的制约。除非您已接受相关培训或指导并得到特定授权，否则不能向外部人员透漏价格。

反抵制法

我们公司在很多国家开展业务。其中有些国家参与了另一个国家的不被美国支持的国际抵制。在这些情况下，最典型的是对于阿拉伯联盟抵制以色列，美国禁止美国人参与相关抵制，且如果哪些美国人的海外子公司参与了相关抵制，美国会对相关人员征收惩罚税收。

这些法律及法规本质上极其复杂且具技术性，并规定，员工应审核所有商业文件，确保其中不含任何参与不被美国政府批准的抵制性请求，尤其是涉及抵制以色列政府或以色列国民。商业文件（例如信用证、租船合同、采购订单及一般性条款和条件）可能包含被禁止的抵制请求。公司有义务向美国政府报告抵制请求。如果收到参加不适宜的抵制活动的请求，所有员工必须立即通知法律部门。

问题及回答

我是否可以应阿拉伯联合酋长国客户的请求提供商品原产地证明书，确认在我们的产品中不含原产于以色列的元件？

如果您提供此类证明，就违反了美国反抵制法，这类证明被称为“负面证明”。您还需将此类要求报告美国政府。反抵制法非常复杂。如果您收到此类要求，必须请教法律部门。

This is the optional page

行为守则涵盖拥有世界在运动，象征着变化，往往不稳定，不确定的全球业务性质。清晰度增加近指向北方的箭头，标志着守则在创建连续性和稳定性以实现科氏工业集团的愿景中的角色。科氏公司的稳定带，插图中居中，代表了我们共同承诺以合乎道德的，合规的方式无处不在，我们经营开展业务。