

1. 简介

forteq 集团董事会和集团管理层发布本行为准则，用以规定 forteq 的道德实践标准。

我们希望成为负责任的企业公民；因此，遵守本行为准则中规定的原则至关重要。

我们将：

- 遵守适用法律；
- 在我们开展业务的每个国家/地区，遵守当地公认的标准和良好的企业公民意识；
- 执行内部规程；以及
- 促进并保持有利于相互尊重、开放性和个人诚信的工作环境。

所有在 forteq 工作的人员（管理人员和员工）或代表 forteq 行事的人员（如顾问、外部员工、供应商、分包商）都有义务在其各自的任务和职责范围内遵守这些原则。

2. 记录保存

我们会根据法律要求和最佳商业惯例保留所有应保存的记录。这适用于我们业务的方方面面。我们不会保存不准确、虚假或误导性的记录。

3. 反垄断

我们欣然接受自由的商业活动，并将在适用的竞争法和反垄断法框架内公平竞争。

所有员工都应遵守所有适用的反垄断法，无论这些法律是由超国家、国家还是地方机构颁布。此外，员工不得参与任何反竞争运动，如非法定价、市场共享或其他违反适用反垄断法的阻止、限制或歪曲竞争的活动。

4. 利益冲突

我们会对公司全力以赴，忠心耿耿。我们会避免任何利益冲突，甚至避免出现利益冲突的表象，因为我们的个人或财务活动可能会影响我们对公司的客观性和忠诚度。我们不会亲自动参与任何直接和/或间接与 forteq 竞争的业务。若要接受和执行第三方与业务相关的任务，或接受有偿兼职，必须事先征得员工直线经理的明确同意。

不过，如果出现利益冲突，管理层成员或发现自己处于利益冲突中的员工有义务即时通知相关法人团体。

潜在冲突示例，涉及员工以下行为：

- 与由好友或家庭成员管理的供应商签订合同；
- 独立担任供应商或客户的顾问；
- 员工所有的私营企业从事的业务与员工在本公司从事的业务相似，或者与我们可能感兴趣的经营领域相似。

5. 健康、安全和环境保护

我们将安全以及保护人类生命和环境视为我们活动和流程的首要目标。我们致力于按照安全、健康和环境要求方面的行业标准来设计我们的流程和服务。

我们致力于与公共机构合作，采取行动以保护我们的员工、公众和环境。

我们希望通过我们的产品、解决方案和工艺，为减少整个价值链对环境的影响做出重要贡献，并积极促进气候保护。

6. 就业问题

forteq 员工可能会期望公司及时、正确地履行其作为雇主的职责，我们也期望员工尽其所能并遵守以下规定：

- 必须遵守当地的职业安全和健康法规。如果没有确定当地标准，则应适用最佳国际实践原则；
- 获取就业和晋升机会取决于个人技能和能力，而不是性别、种族或其他歧视性因素；
- 获取正常工作时间和加班的公平报酬以及福利，至少相当于适用法律规定的最低工资；
- 遵守关于工作时间和充足休息时间（包括节假日）的法律规定；
- 鼓励员工与管理层进行沟通；
- 不使用强迫劳动或童工；
- forteq 应保护员工的身心健康，尊重他们的人格。

禁止在工作时间和公司场所持有、分发和使用非法药物。

所有员工都必须严格遵守其工作所在国家/地区有关性骚扰的现行规定。

员工应拥有安全的工作场所。职场暴力（包括威胁、威胁行为、骚扰、恐吓、攻击和类似行为）不可容忍。未经相关法律实体高级管理层的事先书面批准，不得在任何 forteq 设施内携带枪支。

7. 数据安全和数据保护

forteq 集团意识到数据保护系统和安保的重要性，并根据 TISAX（可信信息安全评估交换）的要求建立了自己的系统。

8. 礼品和不正当支出

我们避免接受或向他人提供可能导致利益冲突或违反法律的礼品、礼金和款待。我们遵守所有法律要求和商业道德标准所规定的所有限制。在向他人赠送常规礼品、礼金和款待时，我们要遵守法律，不能违反涉及对象的标准。

9. 国际贸易限制和抵制

本公司在世界市场上进行商业交易的能力受到各国和国际组织（如联合国）颁布法规的限制。forteq 的政策是全面遵守所有国际贸易法律法规的禁令和要求。所有涉及这些领域的员工都必须熟悉 forteq 运营业务所在国家/地区影响商业行为的法律和法规。

10. 公司相关信息的保密/披露、与媒体的联系

我们始终将敏感数据和信息视为机密。我们将任何与个人相关的数据、商业和运营机密（无论是我们的机密还是第三方的机密）、财务数据和具有保密性质的信息均视为敏感信息。只有在事先获得授权的情况下，我们才会向第三方披露此类信息，并且接收方同样有义务对其保密。在与有关当局打交道时，我们会保持合作与公开透明。

机密信息举例如下：

- a) 有关当前或计划中的产品和/或工艺的技术信息；
- b) 采购计划、供应商名单和采购价格；
- c) 成本、定价、营销和服务策略；
- d) 非公开的收益报告和其他财务报告；
- e) 与资产剥夺、合并和收购有关的信息。

与媒体的任何联系都严格限制于在这方面获得特别授权的人员。

11. 纪律规程和处罚。

违反本准则的规定/条例，或对本准则规定的行为不作为，可能会导致无法履行雇佣关系中的义务。根据适用的法律规定和现行集体协议，可能产生的后果和处罚程度应视违规行为的严重程度而定，同时涉及雇佣关系的延续和任何损害赔偿要求。

对于不遵守本行为准则规定的供应商、业务合作伙伴和承包商，同样适用。

12. 举报不当行为

forteq 严肃对待所有不当行为，无论其是员工所为，还是客户、供应商、承包商或其他代理所为。

因此，forteq 鼓励所有员工直言举报在工作过程中发现的或与工作有关的任何不当行为。

作为总体控制系统的一部分，所有 forteq 员工都必须支持遵守行为准则，并举报违规行为。

每次举报后，监督机构都会启动内部调查，以核实和控制违规行为。

在任何情况下，如果对被举报的员工启动纪律处分程序，该员工都有权在合理的时间段内为自己辩护，并有权在纪律处分机构前进行听证。

举报涉及员工可能涉及以下方面的任何行为或不作为：

- a) 刑事犯罪；
- b) 未履行法律义务；
- c) 危害他人健康和安全的；
- d) 造成环境损害；
- e) 会计核算不准确或违反财务控制程序；
- f) 任何严重违反本行为准则规定的行为；
- g) 任何违反或涉嫌违反与组织模式相关的操作要求的行为；
- h) 隐瞒或删除有关举报的信息。

如果员工没有向其直接上级报告所关注的问题，或者已经报告所关注的问题但认为没有得到适当的处理，则可以向以下人员报告：

- Anton Affentranger, 董事会主席
e-mail: aa@aasa.com

- Daniel Keist, 董事会成员
e-mail: daniel_keist@outlook.com

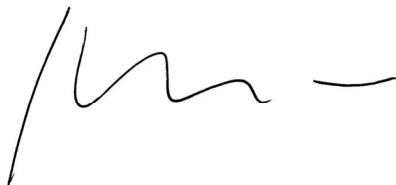
如果员工愿意，也可以匿名进行沟通。

13. 结语

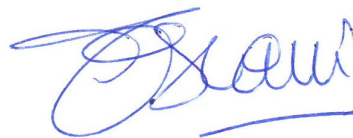
所有管理人员都有责任确保所有 forteq 员工熟悉本准则的各项规定。

我们致力于在信任的基础上建立合作关系。但是，如果发现本准则未得到全面遵守，我们将毫不犹豫地采取适当行动。

本准则自 2023 年 7 月 14 日起生效



Anton Affentranger
董事会主席



Lucie Toscani
首席执行官