BOSSARD
Proven Productivity



How We Are Bossard

柏泰行為準則

我們以
專業且合乎道德
之方式開展業務。

We talk real.

只有永續的成功才是
真正的成功。

若見違規，
勇於發聲！

我們尊重人權，
並期望我們的供
應商也能做到。

我們倡導安全、
健康的
工作環境。

柏泰致力於實現真實、
公平的會計與報告。

我們保護自
己的智慧財產權，
並尊重他人的智慧財產
權。

How We Are Bossard

避免利益衝突。
若出現，就解決。

我們在市場上
公平競爭。

以負責任的
方式使用
社交媒體。

只有持續不斷的改進，
才能實現卓越。

我們不容忍任
何形式的賄賂行為。

不得使用內部人
資訊進行交易。

每個柏泰員工都是
抵禦網路安全攻擊
的第一道防線。

資料隱私
權是關鍵。

柏泰提倡多
樣性和包容性。

柏泰行為準則

我們的企業文化

柏泰的企業文化可以由一棵樹表示：五項價值觀為根，五項指導原則為枝。



柏泰行為準則

目錄

簡介 5

致函 6

我們如何……

……開展業務 7

……促進企業的永續發展 9

……尊重人權 11

……溝通 12

……確保健康和安全 13

……保護智慧與實體財產以及機密資訊 14

……禁止使用內部人資訊進行交易 15

……確保真實、公平的會計與報告 17

……處理利益衝突 18

……確保資訊和技術安全 19

……在社交媒體上行事 20

……遵守競爭法 21

……防止賄賂和不正當利益 23

……確保資料隱私權 24

……聘雇員工 25

……改進 27

……提出疑慮 28

柏泰行為準則

簡介

柏泰成立於 1831 年，是瑞士楚格一家當地家族經營的五金店。近兩個世紀以來，我們已發展成為一家全球性的公司集團，致力於成為客戶值得信賴的專家品牌，為客戶提供組裝技術解決方案。如今，我們仍然是一家秉持相同價值觀的家族企業，並將業務推向全球。

我們未來的增長與成功取決於所有利害關係人的信任。編制此準則正是為了保護我們自創立以來所建立的信任。作為一家多元文化組織，我們的員工理解並遵守此準則對我們非常重要。此準則旨在建立並規範整個集團的最低合規標準。然而，這並不妨礙柏泰集團旗下的任何公司建立更高的標準，當地的法律可能也規定了更高的標準。因此，此準則應結合柏泰集團旗下公司的當地政策一同解讀。

我們的目標是持續成為受尊敬、有貢獻的社會成員，並透過我們的永續性舉措，不斷將對環境的負面影響降至最低。我們致力於成為有吸引力、公平的雇主。我們的準則不僅僅適用於員工 —— 我們期望客戶、供應商和業務合作夥伴都採取合乎道德的商業做法。

為了實現這一目標，我們要求員工以及與我們有業務往來的所有人都秉持誠信與專業精神。當您在柏泰開展日常工作時，請牢記我們準則中說明的關鍵原則和規定。請記住，We Talk Real —— 若您看到違反行為準則的行為，請暢所欲言。

柏泰行為準則

致函

全球各位同事與利害關係人，你們好：

作為 Daniel Bossard 領導的 Strategy 200 計劃成員，我們於 2021 年 2 月組成了這個跨職能的全球 Sprint Team，負責制定促進全球合乎道德之商業做法的指導方針。在我們相互學習的過程中，我們意識到，實現目標的最佳方式就是制定新的行為準則。我們認為，將柏泰的文化以及我們在現今世界應採取的行為方式記錄下來非常重要。在新的行為準則中，我們用不同的語言，以易於理解的方式，提供了可能面臨之挑戰的實際範例。隨著我們業務與文化的發展，我們致力於維持此文件的同步發展與變更。新準則的目標旨在為永續的長期成功奠立堅實的基礎。

我們感謝管理層團隊讓我們得以制定此準則，並介紹給各位同事。我們非常喜歡以遠端團隊的形式協同工作，並共同面對 2021 年的各項挑戰。在這個團隊中，我們分享了諸多歡樂，也曾奮力突破困境。彼此之間，We Talked Real。我們相信，此準則將成為您致力實現柏泰持續成功的有用指南。

Sprint Team，

Carina（柏泰瑞士）、Daniela（柏泰集團）、Line（柏泰丹麥）、Rihab（柏泰德國）、Severine（柏泰法國）、Jeff（柏泰北美）及 Brian（柏泰北美）



全球各位同事與利害關係人，你們好：

我們的 Sprint Team，包括 Carina、Daniela、Line、Rihab、Severine、Jeff 與 Brian，面對挑戰迎難而上，對此我們深感自豪。柏泰賦能予來自各個不同職能、業務單位與文化的員工，以便對柏泰未來的業務產生積極的影響。此行為準則體現了我們的價值觀，以及對公平且合乎道德的商業做法的理解。我們深信其將對我們的日常業務起到實際指導作用。請記住，若見違規，勇於發聲。

Dave Dean 博士
董事長

Daniel Bossard 博士
執行長

柏泰行為準則

我們如何開展業務

我們透過卓越的效能、知識與產品爭取競爭優勢。我們致力於以盈利方式經營業務，在維持強大財務基礎，並將風險控制在適當水準的同時，盡一切努力減少對環境的影響。盈利絕不應該成為不遵守法律、承擔不合理風險，或不承擔責任的理由。我們絕不容忍不恰當的商業做法。

期望

- 我們保護自己的商業秘密，也尊重他人的商業秘密。
- 我們公平地對待客戶、供應商與競爭對手。
- 我們不會透過不誠實的商業做法、操縱、濫用特權資訊或隱瞞資訊來利用不公平的優勢。
- 我們力求確保遵守所有適用的當地與國際法律。
- 我們力求確保遵守所有法律規定的貿易制裁與禁運。
- 我們絕不做不切實際的承諾，一旦做出，便信守承諾。
- 我們不會為了利潤而承擔不當風險。
- 我們以永續的方式開展業務，並期望我們的供應商也能做到。

問與答

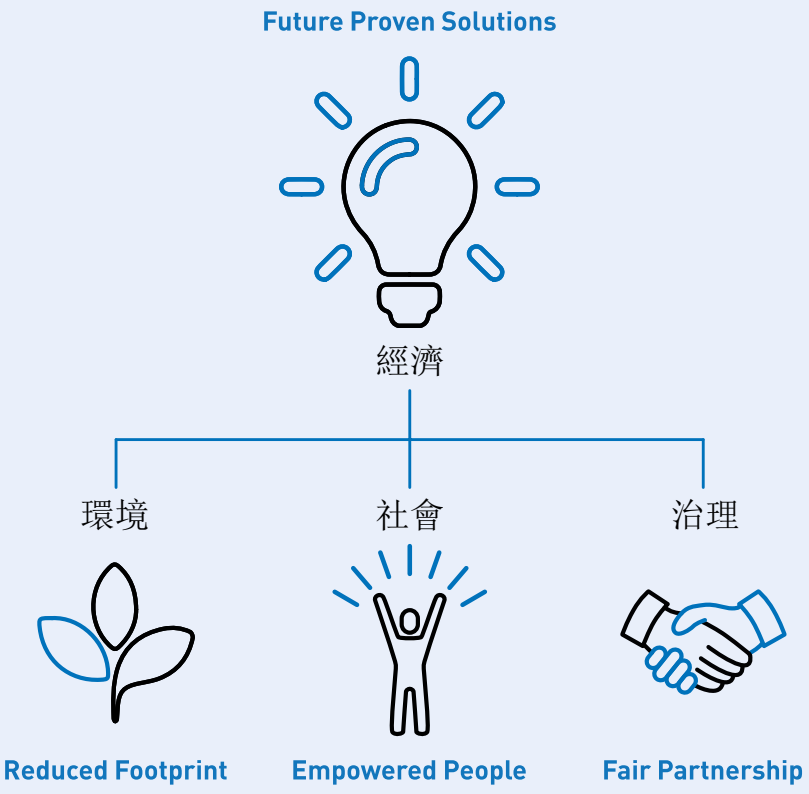
問：Brian 是一名大客戶銷售經理，有機會完成一項高利潤專案。該客戶要求按照適用歐盟指令提供「危害性物質限制指令」（「RoHS」）文件，以確保該專案零件符合國際法律與標準。這些零件的文件不容易取得。Brian 應如何處理這種情況？

答：RoHS 文件有時很難取得。絕不要做出無法兌現的承諾。對客戶保持透明非常重要，Brian 應告知客戶滿足此要求所需克服的障礙。Brian 須告知供應商，該零件需符合國際法律與標準，並且必須提供證明該零件確實合規的文件。若供應商無法提供適當的文件，則應對客戶保持透明。

請記住……

- 以專業且合乎道德的方式開展業務是我們的核心價值之一。
- 我們絕不容忍可能損害我們品牌的行為。
- 若您不確定在某種業務情境下應如何反應，請與您的同事討論回應客戶或供應商的最佳方式。

只有永續的成功
才是真正的成功。



柏泰行為準則

我們如何促進企業的永續發展

柏泰致力於企業的永續發展，並在我們的日常業務中遵循環境、社會和治理（「ESG」）原則。我們認為，ESG 是戰略性、源於內在驅動的首要事項。在維持獲利的同時，我們的商業模式也強調了與環境、社會和治理相關的需求。我們確保這些原則在柏泰內部得到實踐，並在內部和外部利害關係人之間達成共識。

透過 Future Proven Solutions，我們希望創造出能幫助我們的客戶、供應鏈廠商和我們自己的解決方案，以達到更永續、更高效且更公平的營運模式。

在 Fair Partnership 方面，我們支持社區參與以及所有利害關係人間的誠信。

問與答

問：Josip 希望成為其所在社區中的一名優秀成員，他可以做些什麼？

答：我們鼓勵 Josip 組織志工活動，以幫助滿足當地社區的需求。

問：剛開始在柏泰工作的 Karren 詢問工程服務部的 Johanna，如何幫助柏泰的客戶減少碳足跡？？

答：Johanna 回答說，柏泰的工程服務有助於減少成品的重量。成品的重量越輕，使用的能源就越少，從而減少了碳足跡。少，從而減少了碳足跡。

期望

- 我們理解，永續與獲利成長包含對自然、員工或合作夥伴的長期業務發展無負面影響。
- 我們透過創新來最佳化內部流程，並且使產品和服務越來越符合客戶的永續發展要求。
- 我們透過誠信經營並恪守核心價值觀，為企業的長期成功奠定了基礎。因此，我們勇於承擔責任，並支持持續投注心力如「碳邊境調整機制（CBAM）」相關事務。
- 我們在選擇供應商及與之合作時會將環境和社會方面的標準列入考量。與經過認證的供應商合作有助於在價值鏈中納入環境和社會方面的標準。
- 我們致力於透過社區參與為當地社區創造可觀的價值。

請記住……

- 當發現可能導致環境或社會危害的不當做法時，應追究相關同事的責任。
- 在自己的業務單位內尋找可促進永續發展和環境安全做法的專案與行動方案。
- 只有永續的成功才是真正的成功。



Let´s be(e) sustainable

柏泰行為準則

我們如何促進企業的永續發展

柏泰對永續發展的承諾延伸至減少環境足跡和賦權員工。

在 Reduced Footprint 方面，我們會優先考量透過創新做法和高效資源管理，最大限度地減少對生態環境的影響。

在 Empowered People 方面，我們的成功歸功於員工的奉獻精神和創造力，而另一方面，也是源於持續學習、包容和協作的企業文化。

期望

- 我們高效地使用能源，不斷增加再生能源所占的比例與總數，並致力於減少溫室氣體排放。
- 我們收集有關 ESG 影響的最新準確資料。
- 我們透過負責任的採購、擴大促進循環經濟的各種服務、減少包裝使用、正確進行垃圾分類，以及按照法律要求進行廢棄物處理，從而最大限度地減少浪費，並減少對環境的影響。
- 我們持續致力於加強員工保留，同時吸引新人才，以持續作為具競爭力的雇主。
- 我們致力於促進員工發展，以保持創新的企業文化，同時為應對各種變化以及新的工作需求做好充分準備。
- 我們反對歧視、宣導多元性和包容性，並致力於為所有員工提供平等的機會。
- 我們將員工的身心健康視為重中之重。

問與答

問：Fredrik 想知道如何為減少柏泰的碳足跡做出貢獻？

答：Fredrik 可以採取永續的做法，如儘量減少使用能源（如使用暖氣）、使用環保的通勤方式、減少浪費，並為其他環保行動方案做出貢獻，以幫助公司減少整體碳足跡。

問：Lin 想知道要在柏泰打造一個包容性的工作環境，可以利用哪些機會？

答：Lin 可以參加各種當地的行動方案，或是熟悉整個集團內適用的 DEI 策略，其側重於以下 4 個基礎：
工作環境/結構、多元性招募行動方案、管理參與，以及指導和贊助。此外，她還可以參加宣傳工作坊。

環境資料

2023 年，柏泰設立了以下氣候目標：
- 截至 2031 年，將範圍 1 和範圍 2 涵蓋的溫室氣體排放量減少 50%
- 截至 2040 年，將範圍 1 和範圍 2 涵蓋的溫室氣體排放量減少至淨零

您可在此處閱讀我們最新的環境資料

請記住……

- 在個人層面上，每個柏泰員工都有責任確保採取適當的措施，以促進並實踐ESG 原則。
- 我們積極致力於在營運和價值鏈中減少對環境和社會的負面影響。

柏泰行為準則

我們如何尊重人權

柏泰支援並尊重《聯合國工商業與人權指導原則》（**UNGP**）中內含的原則，及其他國際公認的人權原則。我們期望業務合作夥伴也能遵守類似的標準，尤其是，為所有員工提供平等的機會、絕不容忍工作場所的騷擾或虐待、尊重員工的隱私權、不參與或受益於任何強迫勞動、遵守適用法律規定的最長工作時間、承認結社自由、禁止童工，以及確保安全健康的工作環境。

期望

- 我們倡導促進人權，並尊重《聯合國憲章》所規定的人權，尤其包括以下內容：
  - 隱私保護。
  - 確保健康與職業安全，特別是保障安全且促進健康的工作環境，並避免事故與傷害。
  - 保護員工免受體罰，以及任何形式的身體、性、心理或言語上的騷擾或虐待。
  - 保護並保障言論自由與表達自由之權利。
- 我們不容忍違反以下國際勞工組織（ILO）核心勞工標準的行為：包括任何形式的童工或強迫勞動，或對員工權利的不尊重，以及對員工的歧視性待遇，特別是在我們供應鏈影響範圍內。
- 我們期望供應商及其他業務夥伴遵守同樣的標準，並進行盡職調查，以確保其遵守國際公認的人權原則。我們不容忍任何侵犯人權的行為，並將採取適當措施。

問與答

問：Ken 希望與一家供應商合作，其提供的產品非常有競爭力。然而，這家供應商最近被發現在使用童工。Ken 是否應該與該供應商簽訂合約？

答：Ken 不應該與該供應商合作。有競爭力的產品絕不是侵犯人權的理由。我們尊重人權，並要求我們的供應商也能做到。

請記住……

- 在日常業務中支援、尊重並促進人權。
- 定期監督供應商與其他業務合作夥伴的人權做法。
- 對侵犯人權的行為採取適當的措施。



柏泰行為準則

我們如何溝通

柏泰是一家全球性的家族企業，我們作為可靠業務合作夥伴的聲譽已鞏固建立了多年。我們的員工與利害關係人來自許多不同的國家、背景與文化。在內部和外部溝通中，我們都要維持最高的標準，以體現我們的專業性和責任感。從上級到下屬，從客戶到供應商，**We Talk Real!**

期望

- 我們必須熟悉並理解為維護柏泰的溝通標準而制定的各項內部指令與指導。
- 我們保護機密資訊，僅向授權方透露。
- 我們要求所有社交媒體貼文不得以任何方式對柏泰的聲譽產生負面影響。
- 我們致力於與相關人員消除所有的誤解，以確保 100% 的溝通透明度。
- 我們期望所有的討論都以尊重他人的方式進行。
- 作為一家多元文化的公司，在溝通時需使用不同的語言，並在不同的時區進行。因此，在溝通時我們需要注意語言、時間、通道及受眾。

問與答

問：Severine 和 Daniela 來自不同的部門，對 Daniela 闡釋一項內部程序的方式產生了分歧。Severine 應該怎麼說而不會冒犯她？

答：Severine 可以向 Daniela 解釋自己如何理解此程序。兩人應尊重對方的觀點，並嘗試進行討論，以尋找消除誤解的最佳方法，從而改進內部程序。

問：Franklin 是柏泰的一名員工，他不斷地向其團隊成員以負面的態度談論公司相關事宜，並就柏泰做出各種虛假陳述。Franklin 的團隊成員應該怎麼做？

答：其團隊成員應該有禮貌地向 Franklin 指出，他的行為是不恰當的。做為柏泰的員工，對於公司，Franklin 應該言行謹慎而恰當。Franklin 的言行將影響到公司的形象和聲譽，無論是公司內部還是外部。

請記住……

- 您的言行不僅直接體現您自己，也體現了代表您的人以及您所代表的人。
- 我們都會犯錯。當錯誤發生時，要勇於承認，進行溝通，並加以糾正。
- 在傳送電子郵件或外部通訊之前，應對其進行檢閱，以確保您的訊息措辭妥當。
- 及時回應是受客戶讚賞的關鍵。
- 應注意所使用的語言、時區，以及受眾的文化。否則，傳達的訊息可能會被誤解。
- 妥當的溝通是保護我們聲譽的一種方式。

柏泰行為準則

我們如何確保健康和安全

秉持 **Bossard**「卓越生產力」及永續實踐的精神，我們透過全面的預防措施，保護員工免受健康損害，並為員工及利害關係人提供安全且健康的工作環境。我們促進職業健康與個人健康，以確保員工在工作內外皆能維持健康生活。我們已採取完善且嚴謹的安全措施以降低風險。本公司致力於以適當方式規劃與建構組織及設施，使員工之健康與安全不致受到損害。為此，我們進行危害與風險評估，並定期對員工實施教育訓練。我們的首要目標是在工作場所以及與工作相關之出差與活動中，預防任何事故與人身傷害之發生。

期望

- 我們熟悉安全規定，並有責任在日常營運、上班通勤及出差期間遵守這些規定。
- 無一例外地，我們都應遵循與安全健康的工作場所有關的適用當地法律、政府法規與政策。
- 我們採取一切必要措施以消除危險做法。
- 透過排程檢閱並在必要時調整標準，我們不斷持續改進安全做法。
- 我們對訪客在我們設施內的安全負責。
- 我們尊重他人的當前與長期健康。
- 我們確保不會引起不必要的健康安全風險。
- 我們倡導工作與私人生活之間的健康平衡。

問與答

問：Rihab 發現 Brian 在接收作業中未穿戴適當的防護設備，儘管工作說明中提到「戴防護手套」。Rihab 應該怎麼做？

答：請記住，We Talk Real。Rihab 應該提醒 Brian 遵守安全規定。緊接著，她可以建議其參加關於安全說明的複習課程。

請記住……

- 健康和安全與每個人都息息相關。
- 遵守柏泰集團以及每個柏泰業務單位制定的規定，包括關於訪客的規定，以保護所有人免遭事故或傷害。
- 將健康與安全條件的改進視為一項權益，在此類條件缺乏時提高意識。

柏泰行為準則

我們如何保護智慧與實體財產以及機密資訊

在開展業務時，我們既可能處理自己的，也可能處理第三方的機密資訊與智慧財產。其中包括專利、商標、著作權，以及任何非公開資訊，如商業秘密、工程創意、設計，及財務資料。我們採取適當的措施以保護自己與第三方的智慧財產權與機密資訊。其中也包括保護我們自己與第三方的實體財產。我們的持續成功取決於對智慧與實體財產以及機密資訊的謹慎使用。

期望

- 我們透過適當的措施保護自己的智慧財產與機密資訊。
- 我們僅在業務需要時才會向員工及外部方透露機密資訊。
- 我們在選擇業務合作夥伴時非常謹慎。
- 當我們需要向第三方透露機密資訊時，會採取適當的措施，包括簽訂適宜的保密合約。
- 對於保護我們自己與第三方的智慧財產、機密資訊及實體財產，我們也採取了適當的措施（例如，電腦用密碼保護，在第三方實體財產上進行適當標記等）。
- 我們尊重第三方的智慧財產與機密資訊。
- 我們絕不容忍侵犯我們智慧財產權（例如商標權）的行為，並將採取適當的法律措施。
- 即使在合作終止後，我們仍會繼續遵守任何有關保密和智慧財產的義務。

問與答

問：Franz 與第三方有一個吸引人的業務機會，需要他透露柏泰的商業秘密。他接下來應該怎麼做？

答：在對第三方透露柏泰的任何商業秘密之前，我們必須與第三方簽訂適宜的保密合約，以確保依照預定目的使用機密資訊，並避免任何方式的濫用。無論如何，Franz 在選擇業務合作夥伴時都應該謹慎。即使簽訂了保密合約，若對方不是嚴謹的合作夥伴，則機密資訊的不當公開僅能透過採取法律措施來補救，而這些法律措施可能既成本高昂又難以執行。

請記住……

- 保護我們自己的智慧與實體財產以及機密資訊，並尊重第三方的智慧與實體財產以及機密資訊。
- 僅在業務需要時才透露機密資訊。
- 切勿在公共場所（如火車或飛機上）討論任何業務專案。
- 若您對智慧財產與機密資訊的處理有任何問題、疑惑或顧慮，請向集團法務部尋求建議。

柏泰行為準則

我們如何禁止使用內部人資訊進行交易

在工作期間，柏泰的員工可能接觸到內部人資訊。內部人資訊是關於柏泰或其上市業務合作夥伴的重大非公開資訊（如財務資料、公司收購等），若這些資訊公開，則可能對證券價格產生重大影響，或者合理投資者會認為這些資訊對於決定是否購買、持有或出售證券非常重要。內部人資訊在有效對公眾透露（如刊登於新聞稿、報紙，或柏泰（或我們的業務合作夥伴）的外部網站上）之前被視為非公開資訊。依據法律規定，不得濫用內部人資訊。違反這些規定可能導致受到紀律處分和處罰。

期望

- 我們對內部人資訊進行保密。
- 我們不會提供「祕密消息」，或以其他方式未經授權向任何非內部人透露內部人資訊，無論該非內部人是否在柏泰集團內部工作。
- 在接觸內部人資訊期間，我們不得購買、出售或以其他方式參與柏泰或我們業務合作夥伴的證券交易。
- 我們不得請求、影響或徵詢任何個人或公司，就我們擁有重大、非公開資訊之證券，予以推薦、買賣或執行交易。此外，應注意確保此類資訊之安全。
- 若在擁有或傳播重大非公開資訊期間進行交易，則對涉及此類非法行為的個人及其雇主而言，都將受到嚴厲的懲罰。

問與答

問：一名同事無意中將有關柏泰可能收購一家緊固件公司的文件轉寄給 Anna。Anna是否可以就柏泰或另一家公司進行證券交易？

答：不可以。此類交易很可能對證券價格產生重大影響，因此屬於內部人資訊。每個掌握內部人資訊的人，即使是無意中得到該資訊，也必須遵守有關內部人資訊的規定。

請記住……

- 切勿以任何方式透露內部人資訊。
- 切勿根據內部人資訊進行證券交易。
- 若您對在某種情況下，內部人規定是否適用有疑問，請聯絡集團法務部。


We talk real.



柏泰行為準則

我們如何確保真實、公平的會計與報告

柏泰準確記錄所有重大財務交易、資產與負債。這使我們得以真實、公平地報告財務狀況，並遵守制約我們會計原則與財務報告的相關法律和法規。其中包括遵守反洗錢法、適用稅法，以及海關貿易與出口管制。虛假、虛構或誤導性的會計帳務或報表會危及股東、債權投資者和資本市場對我們的信任，導致我們的聲譽和資產受損乃至喪失，並可能導致刑事處罰。

期望

- 我們確保所有商業交易都依據我們的會計原則進行記錄。
- 我們遵循授權規定。
- 我們不得偽造或銷毀會計紀錄或其支援文件。
- 我們針對可疑的交易予以舉報，並對可疑的電子郵件保持警惕，特別是那些有付款要求及要求取得財務資訊的電子郵件。
- 我們絕不在任何財務報告、費用報銷或投資計劃書中做虛假或誤導性陳述。
- 我們遵循經營所在每個國家/地區的稅務與合規規定。
- 我們絕不在未經適當授權的情況下向內部或外部各方透露財務資訊。

問與答

問：一家供應商要求 Namfon將下一筆款項支付到一個新的國際銀行帳戶，該帳戶位於一個眾所周知的避稅港。作為獎勵，他們提供 5% 的採購折扣。Namfon 應該付款嗎？

答：不應該。若 Namfon 在未作進一步調查的情況下付款，則可能會幫助供應商洗錢和逃稅。由於我們甚至可以得到折扣，這可能會給柏泰帶來嚴重的財務和法律後果。Namfon 需要在內部以可疑交易舉報此事。

請記住……

- 切勿在未經適當授權的情況下透露任何財務紀錄、資訊或資料。
- 要毫不猶豫地舉報可疑交易。
- 不得篡改、偽造或銷毀會計紀錄或相關文件。
- 我們股東、債權投資者和資本市場的信任對我們的戰略目標及取得財務資源至關重要。



柏泰行為準則

我們如何處理利益衝突

利益衝突不僅僅發生在員工的個人利益與柏泰的利益相衝突，或可合理視為相衝突的情況下。在這種情況下，員工可能很難仍然依據柏泰的最佳利益行事。因此，員工必須避免其行為可能造成利益衝突的情況，無論是實際、潛在或認知的衝突。利益衝突有多種形式。例如，可能干擾我們在柏泰履行職責的外部約定（如外部僱用、擔任顧問、外部委任等），或接受供應商、客戶和競爭對手的饋贈或其他好處，可能或可合理視為可能影響我們的業務決策。

期望

- 當存在實際或潛在的利益衝突時，我們須能予以辨識。
- 我們避免存在或可合理視為存在利益衝突的情況。
- 我們知道，利益衝突可能以多種方式出現。若有疑問，我們可在公司內部尋求建議。
- 我們不得利用自己在柏泰的職位，為自己謀取個人利益，或為自己的親屬或其他關係密切之人謀取利益。
- 若有任何利益衝突，我們必須立即予以公開。

問與答

問：Mila 及其團隊正在面試 Mila 的姐夫應聘其團隊內的一個職位。她應該怎麼做？

答：Mila 必須及時公開她與求職者的關係，並在內部討論後續步驟。

請記住……

- 避免個人利益與柏泰的利益相衝突或似乎相衝突的任何情況。
- 若有利益衝突，立即通知您的主管，以解決此類問題。
- 若您對是否存在利益衝突有疑問，請諮詢您的主管或集團法務部。

柏泰行為準則

我們如何確保資訊和技術安全

網路安全必須成為個人和企業的優先要務，這雖令人不快，但卻是現代生活中的事實。網路攻擊一旦成功，則可能致使企業停工，導致失業、無法交貨，以及留下永久的聲譽污點。好消息是，這個問題可以透過理解我們每一個人都有責任保護柏泰的安全，來大大地予以緩解。我們的員工必須保持警惕，並運用常識適當謹慎行事。

期望

- 我們保持警惕和謹慎。
- 我們在點按前三思而後行（尤其是批准登入、傳送或下載作業）。
- 我們不在其他地方使用柏泰密碼，也絕不向任何人透露。
- 當我們走開時，會鎖定電腦和裝置。
- 我們與 IT 部門合作，向公司引進新技術。
- 我們立即匯報可疑事件。
- 我們積極參與網路安全和使用者意識訓練。

問與答

問：Raphael 收到了一封偽造得非常好的網路釣魚電子郵件，並按下了其中的連結。他看到登入提示，便提供了他的柏泰密碼，並在 Authenticator 應用程式上予以批准。然後他意識到，該網站看起來很可疑，而他可能犯了一個錯誤。他該怎麼做？

答：Raphael 瞭解 We Collaborate 以及 We Talk Real 這兩條指導原則。他變更了密碼，並立即將此事通知了 IT 安全部門。這為柏泰提供了評估攻擊者是否已造成任何損害並防止損害的最佳機會。任何人都有可能犯錯。在這個案例中，We Talk Real 和 We Collaborate 這兩條原則便是補救之道。

問：在一次大會上，有人送給 Jana 一個嶄新的 USB 快閃記憶體。使用它安全嗎？

答：警惕性告訴她，應假設不安全。免費或撿到的 USB 快閃記憶體是攻擊者用來將惡意軟體傳播進入企業網路的最常見方式之一。

請記住……

- 您是抵禦網路安全攻擊的第一道防線。
- 大多數成功的攻擊來自於社交工程，即欺騙員工採取損害網路的行動（如開啟惡意附檔或連結、緊急要求變更銀行帳戶資訊等）。
- 電子郵件就像郵寄明信片：您不知道它在網際網路中會經過哪些地方，而所有路過的人只要願意，都可以閱讀它。



柏泰行為準則

我們如何在社交媒體上行事

柏泰認識到，社交媒體有許多有益用途，儘管與許多其他事物一樣，使用這些平台的方式有對有錯。若您選擇使用社交媒體平台，請以負責、尊重的方式予以使用。在如今這個瞬息萬變的世界，經過深思熟慮的貼文對於維護個人的線上誠信至關重要。請記住，無論是個人貼文還是專業貼文，您所張貼的內容將永遠跟隨您。

期望

- 我們始終以負責、尊重的方式在社交媒體上進行溝通。
- 在我們的個人社交媒體資料中，我們的言論始終代表個人。
- 我們要求所有社交媒體貼文，包括張貼的圖片，不得以任何方式對柏泰的聲譽產生負面影響。
- 我們依據價值觀與文化提高柏泰的能力。
- 我們在適當且有價值的情況下，及時回應對我們在專業網路上貼文的評論。
- 我們尊重著作權。
- 我們保護機密資訊。
- 我們使用社交媒體來建立網路並發展我們的專業形象。

問與答

問：Jack 想使用他的 Facebook 個人檔案，在其網路中推廣柏泰的 Smart Factory Tools。可以這樣做嗎？

答：若您在自己的專頁上張貼有關柏泰的資訊，則您會將其他個人貼文暴露在同事、客戶及供應商面前。我們鼓勵您使用社交媒體，但要求您將專業和個人檔案分開。請記住，您的個人意見和觀點可能會被誤解為柏泰的意見和觀點。

請記住……

- 柏泰的外部通道僅可由柏泰集團的管理層與行銷部門展示。
- 始終檢查您的貼文，以確保您的意圖表達正確，不會被誤解或曲解。
- 妥當的貼文是保護我們聲譽的一種方式。
- 由於社交媒體上有字元數限制，請注意，您的意見可能無法讓別人產生正確理解所需的聯繫或得出正確結論。確保透過詳細闡述您個人如何得出結論來驗證您的觀點。
- 第三方可能將您在個人社交媒體上表達的觀點錯誤地認為是柏泰的觀點。



柏泰行為準則

我們如何遵守競爭法

柏泰致力於遵守適用的競爭法。競爭法亦稱為反托拉斯法，旨在防止市場中的反競爭行為。這些法律將確保市場對消費者和生產者公平。反競爭行為具有阻止、限制或扭曲競爭的目的或效果。公司若出現這種行為，除了聲譽受損外，還可能致使其合約無法執行，有可能被處以重罰，並面臨訴訟。

期望

- 我們致力於遵守競爭法，以確保市場公平。
- 我們期望參與相關業務的每位員工都能理解競爭法的原則。
- 我們期望供應商能遵守競爭法。
- 倘若我們不能確定某種行為是否符合競爭法，我們將尋求法律指導。

問與答

問：Jeff 的朋友 Jumpy 在柏泰競爭對手的銷售部工作。柏泰和 Jumpy 的公司銷售相同類型的產品。Jeff 在一次非正式的午餐會上遇到了 Jumpy。Jumpy 想討論公司價格，並想說服 Jeff 提高這些產品的價格，以便其實現更大的銷售利潤。Jeff 該怎麼做？

答：Jeff 必須在透露任何價格或提價之前立即停止討論。競爭者之間不允許互相交換資訊，並就固定價格或提價達成一致。即使該「協議」並非以書面形式達成也同樣如此。根據競爭法，
「協議」不僅包括正式的書面協議，還包括任何口頭合約、非正式協議和君子協定。

請記住……

- 在與競爭對手、供應商、客戶、經銷商或其他貿易夥伴打交道時，時刻遵守適用的競爭法。
- 違反競爭法可能對柏泰和您自己產生重大的負面影響。
- 倘若您不能確定某種行為是否符合競爭法，則應主動在柏泰內部尋求法律建議。



我們以
專業且合乎道德
之方式開展業務。



柏泰行為準則

我們如何防止賄賂和不正當利益

柏泰不容忍其員工或業務合作夥伴以任何形式賄賂或給予不正當利益。我們不提供、承諾、給予、接受或索取不正當利益，以其作為非法、不道德，或違背信任，或可引起對柏泰員工個人誠信疑慮的行為之利誘（如禮金、饋贈、貸款、費用、獎勵或其他利益）。賄賂和不正當利益可導致對柏泰和相關員工的刑事和民事訴訟，以及使柏泰聲譽受損。

期望

- 我們理解，許多國家針對賄賂和給予不正當利益制定了嚴格的法律。
- 我們絕不接受任何形式的賄賂或不正當利益。
- 我們不與那些縱容賄賂或給予不正當利益的合作夥伴開展業務往來。
- 我們僅可在適當、合理的情況下給予或接受饋贈或款待，而且這些饋贈或款待不會或似乎不會影響接受者的決定。

問與答

問：柏泰的一家供應商送給柏泰員工 Max 幾張足球冠軍聯賽決賽的門票，這些門票價格昂貴且一票難求。是否可以接受這些門票？

答：不可以，Max 不應該接受這些門票。其已超出了合理饋贈的範疇。接受供應商或其他業務合作夥伴的此類門票很可能被視為賄賂或不正當利益。

請記住……

- 絕不容忍任何形式的賄賂或不正當利益。
- 拒絕任何可能影響您個人誠信或影響您決定的提議、饋贈等。
- 倘若您對某種情況是否屬於賄賂或不正當利益有疑問，請聯絡集團法務部。

柏泰行為準則

我們如何確保資料隱私權

個人資料是任何與個人相關的資訊，這些個人可直接或間接識別。其中包括其姓名、電子郵件地址、位置資料、IP 位址、性別或種族。資料保護法旨在控制組織、企業或政府使用個人資料的方式。在我們的日常工作中，我們遵循適用的資料保護法處理個人資料，例如瑞士資料隱私保護法、歐洲一般資料保護規定（**GDPR**）以及加州消費者隱私保護法（**CCPA**）。違反適用資料保護法可導致高額罰款或刑事訴訟。

期望

- 我們根據適用資料保護法收集、處理、轉移、提供、儲存或以其他方式使用個人資料。
- 我們也要求供應商、客戶及其他業務合作夥伴遵守適用資料保護法。
- 我們根據適用資料保護原則處理個人資料，如合法、公平、透明、目的限制、資料最少蒐集、準確、儲存限制、完整、以及保密和負責。
- 我們尊重個人的適用隱私權利。
- 我們透過採取適當的技術和組織措施，安全處理資料。
- 我們透過柏泰資料保護政策中規定的適當通道，立即匯報涉及個人資料的安全事件。
- 我們儲存個人資料的時間不超過收集目的所需、且適用法律要求的時間。
- 我們遵守關於將個人資料轉移到其來源國家/地區以外的適用限制。

問與答

問：Eric 的柏泰電子郵件帳戶密碼被盜。他該怎麼做？

答：未經授權之人可能使用被盜的密碼，存取儲存在 Eric 電子郵件帳戶中的個人資料。Eric 必須立即透過柏泰內部資料隱私政策中規定的適當通道舉報這一事件。

請記住……

- 熟悉瞭解資料保護法原則以及柏泰的資料保護法政策。
- 審慎使用他人的個人資料，根據適用資料保護原則處理此類資料。
- 遵守適用資料保護法。
- 倘若您有任何問題或疑慮，請聯絡柏泰集團資料保護長（group_dataprotection@bossard.com）。



柏泰行為準則

我們如何聘雇員工

信任、領導力、社會責任、企業家精神和可信度是柏泰文化的價值觀。其奠定了指導我們行動的指導原則之根基：「We Experiment」、「We Collaborate」、「We Empower」、「We Deliver Value」及「We Talk Real」。我們所有的員工都是企業文化的重要組成部分，而我們的企業文化正是透過價值觀和指導原則體現的。每個人都有責任使其得以踐行。

期望

- 我們遵守適用的地方聘雇法。
- 我們奉行長期人力資源政策，從招聘和入職開始，以整合式工作環境予以維持，並透過員工的持續發展予以支援。
- 我們創造平等的機會，不會因種族、宗教、膚色、性別、性別認同、性取向、國籍、公民身份、兵役服役狀態、懷孕、年齡、遺傳資訊、殘疾，或任何其他根據適用法律受保護身份等因素，而給予不平等的待遇。
- 我們透過價值觀和指導原則促進多樣性和包容性。
- 我們以尊重、誠實和公平的態度對待彼此。
- 我們不容忍工作環境中的歧視、騷擾和報復行為。
- 我們以門戶開放的方式清晰溝通，使每個員工都能理解各項決策，支援企業發展。
- 我們鼓勵建立健康的工作與生活平衡。
- 我們促進彈性工作和分享，以滿足員工的需求（居家辦公、兼職、壓縮日程），並給予其同樣的職業發展機會。
- 我們信任員工的才能，並允許他們發展個人和專業技能。

問與答

問：我的同事 Taylor 經常拿我的膚色開玩笑，我覺得受到了歧視。我該怎麼做？

答：我們不容忍任何形式的歧視行為。如果您認為受到了 Taylor 的歧視，或者您發現他對其他人有這種行為，那麼您應該根據此行為準則「我們如何提出疑慮」這一章中提供的指導，舉報這種不當行為。可以向您的主管匯報，也可以使用我們的舉報通道。

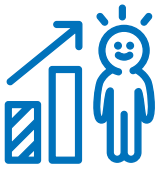
問：我的朋友 Matteo 在柏泰看到一個吸引人的工作機會，可以選擇每週工作四天或五天。他希望每週工作四天。他是否有公平的機會以兼職日程得到這份工作，是否還能建立自己的職業生涯？

答：我們根據工作機會的資格招聘人才，並且在符合合法業務需要的情況下，我們會考慮所有求職者，無論其願意全職或兼職工作。我們促進員工的發展，無論其工作日程如何安排。

請記住……

- 在日常工作中遵循並示範我們的指導原則。
- 以尊重、誠實和公平的方式對待彼此。
- 清晰、透明地進行溝通，並使他人能表達自己的意見。
- 絕不容忍工作環境中的歧視、騷擾和報復。
- 賦予人們能力，開發其潛力。


我們提倡
多樣性和
包容性。



柏泰行為準則

我們如何改進

我們致力於透過對做法、程序和技術訣竅的持續改進來實現卓越。我們將錯誤視為改進的機會。我們定期檢閱目前與過去的效能，包括學得經驗，以實現我們的共同目標。透過遵守此行為準則所列原則，我們致力於實現卓越。持續改進是柏泰集團的支柱。

期望

- 我們確保柏泰集團的每個員工都瞭解柏泰行為準則。
- 我們致力於確保整個柏泰集團一致遵守柏泰行為準則。
- 我們定期檢閱效能、做法和程序，以便予以改進。
- 我們持續為客戶改進服務與產品。
- 我們的改進有助於提高客戶滿意度、加強與供應商、公司內部以及同事之間的合作夥伴關係。
- 我們促進全球各個業務單位的跨文化團隊合作，以此認可文化差異。
- 我們共同參與日常的持續改進：透過團隊合作、協作，以及追求卓越。
- 我們培養一種踐行指導原則的文化。
- 我們鼓勵員工制定或改進程序，然後建立原型，以便與組織分享。We Experiment!

問與答

問：Severine 有一個改進品質程序的想法，但她不知道可以與誰或如何分享這個想法。

答：柏泰始終歡迎改進。Severine 可以透過電子郵件或在談話中向組織提出這個改進想法。之後，柏泰將決定是否組建一個特定團隊，以研究這個想法。

請記住……

- 將錯誤視為改進的機會。
- 與同事協作，以便改進我們的日常做法。追求卓越是我們的工作方式。
- 改進有益於我們的日常工作。

柏泰行為準則

我們如何提出疑慮

倘若您瞭解到或懷疑存在違反柏泰行為準則的行為，或違反任何法律的行為，則應該舉報該問題。您可將疑慮匯報給信任的主管，或透過電子郵件舉報，或者使用我們在內部網路中提供的其他途徑舉報。也可以匿名提交疑慮，我們將採取一切合理的措施來保護匿名舉報。

期望

- 若您秉持善意認為存在不當行為，我們鼓勵您提出疑慮。
- 我們尊重您的隱私權，而且您可匿名提交疑慮。
- 我們採取一切合理措施來保護匿名舉報。
- 我們不允許、不容忍對善意的不當行為舉報進行報復。
- 我們不容忍惡意舉報。
- 我們可能需要調查所舉報的道德問題。
- 若需要，我們將配合對不當行為的內部調查。

請記住……

- 我們踐行自己的價值觀。若見違規，勇於發聲。
- 我們不容忍違規行為。
- 我們不容忍對違規行為的舉報進行報復。
- 我們認真對待舉報。
- 我們將根據調查結果採取適當的措施。

問與答

問：Emia 無意中聽到 Brian 向客戶提供更低的螺栓價格，以換取週六 EV Zug 冰球比賽的上佳座位。Emia 是否應該報告這次談話？

答：向客戶索取禮物以換取更低價格是不可接受的。至少應向您的主管匯報這個問題。若您不願意向主管匯報，則可以使用我們提供的匿名舉報途徑。

問：Henry 是一名初級會計員，注意到他的主管進行了一系列可疑的電匯。Henry 想舉報這些轉帳，但擔心若這樣做，會遭到報復。他是否應該就其疑慮進行舉報？

答：是的。對舉報潛在違規行為進行報復違反了我們的價值觀。若您有所擔心，可使用熱線匿名舉報。若有必要，您可能需要參與調查，我們將採取措施對您的身份保密。

如何舉報

- 向信任的主管面對面匯報。
- 向柏泰集團舉報：group_integrity@bossard.com。
- 內部網路中提供其他舉報途徑。

若見違規，
勇於發聲！

此行為準則經董事會批准，於 2022 年 3 月 7 日生效，
本文件已於 2024 年 12 月 13 日及 2026 年 6 月 24 日進行審閱與更新。

Bossard Holding AG
Steinhauserstrasse 70
6301 Zug
瑞士

www.bossard.com
© 2022 Bossard