

公司 《我们的宗旨》  
和 《行为准则》

价值观和行为守则



---

公司《我们的宗旨》  
和《行为准则》

亲爱的员工,

自1936年成立以来, Blaser Swissslube在业内享负盛名。这归功于我们专业的员工、我们与客户的密切关系以及我们高质量的产品和服务。我们珍视并致力于维护我们的声誉。

客户、合作伙伴、股东、政府机构和社会公众都相信我们每一个人会以负责任并符合法律要求的方式行事。这种信任对于本公司的声誉和成功至关重要。

虽然Blaser Swissslube的业务遍布世界各地, 但我们共享同一个成功的基石——诚实正直。我们的行为是基于公司文化以及长久以来的价值观和原则所形成的。不管是在公司内部还是外部, 我们都坚持公正和公开的做法。我们致力于秉持高尚的道德准则并遵守适用法律。

本公司的核心价值观与我们的宗旨紧密契合。《行为准则》是我们在日常工作中正确行事的指引。

我们每一个人都在为Blaser Swissslube的成功贡献自己的力量。感谢你们践行了本公司的价值观, 正因如此我们才能享受为Blaser工作, 并为我们的公司自豪。

Peter Blaser  
董事长

Marc Blaser  
首席执行官





我们是通过客户的满意程度来衡量我们的成功 - 这需要感谢于以下在思想和行动方面的企业哲学。

---

我们为所有利益有关者追求成功。

我们共同的目标就是整个公司的成功。

我们的目标始终是获取盈利以便在未来投资并获取相应的投资回报。

我们为每个人创造所需条件，使其能更有效地工作。

---

我们是通过客户的满意程度来衡量我们的成功。

我们生产出类拔萃的高质量切削液和润滑液。我们与客户紧密联系以开发产品，并把它们销往全世界。

我们为产品的不断发展提供所有所需途径。与此相关，我们也为非常规性的解决方案留有空间。

我们根据市场需求和目标群体的特定要求开发新产品。

不论在思想还是在行动上，我们都始终认真关注环境保护。

---

我们通过团队合作来达到我们的目标。

作为团队成员，我们每个人都应该为了达成公司共同的目标而尽自己的全力。这些目标也需在道德上让人信服。

我们永远忠诚于公司和我们的共事者。

我们都渴望一个建立在合作、信任、开放和相互尊重基础上的良好的工作环境。我们开放性地讨论矛盾和冲突，判断它们的原因并尽一切努力去解决。

我们不畏惧批评。它给我们进步改善的机会。我们从错误中学习。







---

### 人力资源的发展和培训对我们来说非常重要。

我们深信以协商一致为基础的目标管理方法。

我们透过工作中和工作外的训练来鼓励个性的发展和指导。

我们认为定期的人员鉴定会谈极为重要。它可同时促进员工和管理人员两方面发展。

我们定期提供明确的信息。欢迎大家提出问题。

我们提倡自我责任感；这就是我们主张自主管理而不主张由他人监督的原因。

---

### 我们的组织明晰并易于理解。

我们的组织必须对每一个人都始终是简单明晰的。在我们的组织内，所有的能力、权利和权力都与工作密不可分。

我们允许行动上最大可能的自由，为了让公司所有阶层达到其最佳的企业精神状态。

我们对工作的任命选派是建立在专业水准和团队能力的基础上的。

薪酬是根据个人在其责任感、工作表现、能力以及企业业绩等方面而定的。

我们的所有厂房 - 设备, 设施和建筑物都与我们产品的高质量水平协调一致。

我们的宗旨为我们指明了继续保持优秀企业的道路。

关于本公司宗旨,如有任何问题, 欢迎提出。

我们渴望不断的进步, 共同朝未来继续迈进。







《行为准则》是对本公司宗旨的有力补充，为我们正确处理日常工作事务提供了最为重要的行为规范。

# 1 主旨、范围和责任

## 1.1 主旨

我们在评估人员表现时，不仅关注其取得的成绩，也会依据其取得成绩所使用的方式。《行为准则》载明了公司对我们的期望，并对我们具有约束力。

合作伙伴、客户、股东、政府机构和社会公众都相信我们会以负责任并符合法律要求的方式行事。这种信任对于本公司的声誉和成功至关重要。因此，我们希望所有的员工积极践行和遵守《行为准则》，并且在《行为准则》的推行过程中承担起自身的责任。诚实正直是本公司企业文化中非常重要的一点。因此，合乎道德标准且符合法律规定的行为决定了我们日常如何行事，也决定了我们彼此之间以及我们与外部各方之间如何互动。

我们决心并且致力于按照高道德标准和适用法律开展业务。因此，如果有任何疑问，请记住合规和正直的重要性始终超过任何潜在的重大业务。任何不法或者不当行为，即便只是一个员工有这样的行为，也会对公司历经多年打造起来的声誉造成严重危害。

我们极其重视个人责任、相互信任、开放性以及相互尊重所构成的企业文化。我们无惧直接批评，因为直接批评使我们取得进步。每个员工都可以通过保持开放的对话和积极的参与对公司作出积极的贡献。每个人都有权发声。

## 1.2 适用范围

《行为准则》适用于全球范围内所有实体的董事会成员、管理层成员、上司以及一般雇员（统称为“员工”），并且是员工行为应当符合的最低标准。

## 1.3 责任

管理层负责介绍合规性要求并对合规性的执行进行监督。上司必须发挥其榜样作用，并表现出高标准的社交能力和道德水平。因此，他们有责任确保《行为守则》在其职责领域内得到遵守和执行。他们应当在公司内部倡导合规性文化。他们应当告知其下属其应当承担的法律和合同义务，以及与其以适当标准履行职责相关的内部规定。每一年，他们都要确保每一位下属均熟悉《行为准则》及其内容。

每位员工都有责任和义务了解并且遵守与其工作相关的外部 and 内部规定，以确保其行为符合《行为准则》的要求；在产生疑问或遭遇模糊而难以判断的情况时，公司员工应当咨询同事、直属上级或者《行为准则》相关事务的负责人，并坦率地进行沟通（参看5.1条）。





我们遵守《行为准则》。  
如有疑问，我们会将寻求建议和帮助。

## 2 一般指导原则

### 2.1 合规性

我们承诺遵守所在地、所在国和国际性的法律、法规、合同以及公司内部标准（如政策、指引、指示和流程）。作为一家跨国公司，我们应该尊重各地的本土文化和规则，只要其不与《行为准则》相抵触。

诱导第三方从事非法活动或者明知是非法活动而参与亦是被禁止的行为。

### 2.2 行为不当——个人责任和报告义务

《行为准则》并未穷尽公司对员工行为的全部要求。如果法律规定、公司标准或公司惯例中没有明确的要求，我们应根据自己的最佳判断和常识行事。为确保行为符合《行为准则》，员工可以通过尝试回答下列问题获得帮助：

- 我的行为是否符合法律、《行为准则》或者其他公司标准的要求？
- 我的行为会给我本人、公司、公司员工或者第三方带来负面后果吗？
- 如果我的行为被刊登在当地报纸上或者被上报给检察机关，我会有什么感觉？

如果我们对自己的行为或者其工作环境中存在的任何法律或道德上可疑的程序有任何疑问，我们应直接向直属上级寻求建议和帮助，如有必要，还应向《行为准则》相关事务的负责人寻求建议和帮助（参看5.1条）。因此，忠诚、开放和责任感至关重要。报复行为在任何情况下都不被允许。

### 2.3 账目和汇报的准确性

记录和报告（包括内部的和对外发布的）都必须准确、完整，并且尽我们所知是真实的。必须遵守适当的会计原则和资产负债记录原则。尤其需要注意的是，每一笔会计记录都必须以符合事实的文件材料为基础。此外，所有交易都必须记录在案。所有财务资金和财产都必须入账。严格禁止非法资金和非法账目。



## 2 一般指导原则



我们以认真负责的方式处理数据和资产。

### 2.4 保密和数据保护

我们的核心竞争力：保密信息和知识产权，是在其他因素以外，使本公司在市场上脱颖而出的重要原因。保密信息和知识产权必须得到保护，避免遭到滥用或不当披露。

我们必须确保保密信息在内部流转时，仅提供给需要使用该保密信息以履行职责的人员，且该等人员必须获得授权以接收该保密信息。此外，在向第三方提供保密信息时，必须签署《保密协议》。本保密要求适用于公司及公司员工的所有内部保密信息或保护信息，并且在每一位员工的雇佣或服务关系期间及结束后均保持有效。

来自或有关供应商、客户、顾问或者其他合作伙伴的机密信息同样必须根据法律规定和合同约定（如适用）予以保护。仅在和相关方协商并获得其书面同意后，方可进一步使用该等信息。

### 2.5 保护公司资产

我们致力于保护公司的有形和无形资产以及财务资源，以防其遭受窃取、损失、滥用或浪费，并且应谨慎处理公司的前述资产。一般而言，所有资产的主要用途应限于业务活动。

因私使用任何公司资产必须获得提前批准。







我们致力于创造良好的工作氛围。我们的合作建立在信任、开放和相互尊重的基础上。

## 3 工作环境中的行为

### 3.1 合作

每一位员工都应当能够在良好的工作氛围下完成其工作。这要求员工（在符合其他相关要求的同时）以信任、得体、开放和相互尊重的态度对待彼此（对待上司和下属也应采取同样的态度）。我们要求以公开透明的方式处理紧张关系和冲突，探索并努力解决这些问题。我们同样期待本公司员工致力于携手合作，并对其被分配到的工作负责。

### 3.2 工作场所和机会均等

我们希望为员工提供安全健康的工作场所，为他们的表现给予合理的报酬，并确保机会均等。我们努力支持所有员工的个人和职业发展。

### 3.3 骚扰

我们对骚扰、歧视以及其它形式的恐吓采取零容忍的政策，并对这些恶劣行径予以惩处。

### 3.4 在公共服务机构和组织中任职

公司欢迎员工在公共服务机构和社会组织中任职。如果我们希望从事有报酬的兼职（比如担任雇员或董事会成员或基金理事会成员）或者担任政府职务，则必须提前告知我们的直属上级，并获得相关批准。前述活动以及在公司以外的组织或机构中担任荣誉职位，均不得与公司利益相冲突，也不得影响该员工履行其在与公司的雇佣合同或其他合同项下的义务。

### 3.5 因私开支和因公开支

公务费用和私人费用应当严格区分，不得混同。除了符合当地公司的标准（费用指引）以外，所有的公务费用均应符合清晰、透明、可核实（提供票据）的原则。

### 3.6 沟通

为了保证各个层面的沟通均公开有效，所有沟通必须做到准确、完整、真实和及时。该等要求适用于内部及外部沟通，包括与利益相关者的沟通（如员工、上司、客户、合作伙伴、社会公众以及政府机构）。

社交媒体（比如脸书、领英、Instagram）使得与多个沟通对象的即时沟通成为可能。在使用这些社交媒体时，我们必须确保没有违反当地适用的劳动法规和数据保护法规，并且符合公司标准。







我们致力于公平竞争，  
坚决杜绝不公平的商  
业行为。

## 4 与合作伙伴的交往

### 4.1 与供应商和客户的关系

必须根据客观标准，在比较价格、质量、绩效和适用性的基础上选择合作伙伴。与合作伙伴的协议必须以明确和清晰的形式作出，并与后续变更和添加整合形成文档。

### 4.2 贿赂/贪污/礼物

禁止在与合作伙伴交往时发生贪污和贿赂，尤其是通过中间人完成的贪污和贿赂。我们对任何形式的贪污和贿赂（包括贿赂/“疏通费”等）均采取零容忍态度。禁止同意以任何形式影响决策，包括通过非法给予好处或者索要或给予不当优待的方式进行影响。

除下一段中所规定的例外情况以外，上文所述的“不当优待”指的是：由任何公职人员或第三方，为了任何其他第三方之利益，直接或间接（即通过中间人）地向员工提供的任何礼物、邀请或其他现金等价物（也即，由员工接受优待），或者由员工为了该员工、本公司或其他第三方之利益，直接或间接（即通过中间人）地向任何公职人员或私人提供的任何礼物、邀请或其他现金等价物都将被视为（也即，由员工给予优待）。

数额较小的、符合社会习俗的好处，比如符合当地习俗的小礼物和邀请，被认为是合作伙伴之间常见的礼节性互动，这些都明确记载在礼物和招待指示上。

### 4.3 与竞争对手有关的行为

我们致力于和竞争对手、客户以及供应商的公平竞争。不允许向客户或者供应商散播关于其本身、其产品和雇员的谎言和谣言。我们遵守适用的竞争法和反垄断法律，包括但不限于：

- 不与竞争对手达成协议以固定价格或者销售条件；
- 不与竞争对手达成协议以分割市场和/或者客户；
- 不与竞争对手达成协议放弃投标，或者在投标过程中以特定价格投标或以明显劣于竞争对手的方案投标；
- 不得将诸如现行价格、未来价格趋势、毛利、成本、出价、市场份额、销售情况、条件、发展或生产计划、投资情况，或者其他商业秘密等敏感信息提供给竞争对手；
- 不得就绝对性的地区性保护达成协议，不得就最低或固定价格达成协议；
- 在与客户及供应商订立合同时，不得滥用市场支配地位。

此外，我们接受并遵守各国和国际组织（如联合国）制定的相关国际贸易限制和规范。如存在疑问，则包含可能阻碍竞争或者违反国际贸易限制的内容或条款的行动或者协议必须经专家审查。







当个人利益影响到公司的商业活动时，我们会进行披露。

## 4 与合作伙伴的交往

### 4.4 兼职和持股

禁止在与本公司存在竞争关系的企业（客户、供应商、合作伙伴、竞争对手）兼职。任何例外情况都必须经由管理层成员予以批准。

不允许与本公司的竞争对手、客户或供应商存在任何财务方面的关联（买卖上市公司的股票除外）。

### 4.5 因私人目的接受合作伙伴的服务

为了避免公司和私人之间的利益冲突，员工不得接受合作伙伴的服务。任何例外情况均应当由上司或者人力资源经理提前安排。

### 4.6 利益冲突

不管在公司内还是公司外，均应当避免我们的个人利益或者第三方的个人利益与公司利益发生或可能发生冲突。任何确定的或者怀疑可能发生的利益冲突都必须予以披露并且立即向上司汇报。如有必要，我们应就如何采取进一步行动（如：离职）取得书面批准。

如果我们希望公司招聘与我们关系密切的人士，即与我们存在密切私人关系的人士（如：家庭成员、共同居住的其他人员或者密友），我们应当告知上司，上司将和人力资源部门共同决定如何处理。







我们坚守自己的价值观和原则，  
并将上报任何与之背离的行为。



## 5 举报不当行为和提出问题

### 5.1 基本原则

当已经存在或者可能存在违法活动时，员工应表达其疑虑，而不应保持沉默或者视而不见。在这种情况下，或者当我们存在疑问或者不确定时，我们应当向所涉及的人士直接提出或就该等情况进行讨论，或者我们应当与上司或者《行为准则》相关事务的负责人沟通。

如果上述措施因某些原因无法实现，则员工还可以通过匿名方式表达其顾虑或者提出疑问。“举报流程”介绍了相应的程序。相关信息亦可在内网中查询。

### 5.2 保护举报人

对已经存在或可能存在违反内部或者外部规定的情况进行善意举报的员工，应当受到保护，不得对他们进行任何打击报复。

但是，我们亦不允许员工滥用其举报权力进行与其所知事实不符的举报。进行不实举报的相关员工必须接受相应的处罚。







我们将《行为准则》的要求融入日常判断和决策。我们鼓励所有员工遵守《行为准则》。

## 6 最终条款

### 6.1 执行与培训

公司员工承诺遵守《行为准则》。公司保留对《行为准则》进行必要修订的权利，前提是这符合其发布指示文件的权利。目前版本的《行为准则》适用于所有情况。对《行为准则》的任何修订将会及时予以通告。

我们已经通过培训课程和进一步文件指导了解了其应采取的正确行为。我们的上司和《行为准则》相关事务的负责人将在我们对《行为准则》提出问题和疑惑时提供支持和建议。

### 6.2 违规和处罚

公司员工有义务积极配合《行为准则》的执行。任何故意的不当行为、违反法律规定或公司标准（如本《行为准则》或其他政策或指令）的行为，均不被允许，无论该员工在公司担任何种职位，其都可能根据违规的严重程度和具体类型受到纪律性处罚（如：警告、训诫）或承担法律后果（如：终止合同关系、赔偿损失、罚款、监禁）。所有违规行为都将遭受调查。

### 6.3 发布

每位员工都可以在企业内网上找到当前有效版本的《行为准则》。

### 6.4 生效

本《行为准则》已经管理层成员于2018年12月批准通过。





**Blaser Swisslube**

[contact@blaser.com](mailto:contact@blaser.com)



[blaser.com](http://blaser.com)