

• APTIV •

行为准则

以正确的方式，做正确的事



欢迎辞

总裁兼首席执行官寄语

作为创新者，我们拥有共同的承诺：打造更安全、更环保、更互联的未来。我们一起努力，携手改变世界。这是我们的根本，是我们所做一切的核心。

但我们的行事**方式**——恪守我们的价值观——永远不会改变。我们的价值观是我们的基石，是公司行为准则（“准则”）的框架。

我们的准则展示了如何在日常活动中践行我们的价值观，为如何诚信行事提供了指导，让我们得以确保所做的每一项决定都符合我们的价值观以及适用于公司的法律法规。本准则是一份宝贵的资源，让我们坚持正确的路线，按照一贯的方式——公平、诚实且合乎道德——不断创新。

我鼓励大家经常阅读和参考我们的准则，并在遇到困难时随时向它求助。请始终记住：我们如何开展工作、如何取得成功具有重要意义。感谢你们对安波福、对遵守准则和实现共同愿景所付出的努力。同心协力，专注于**以正确的方式做正确的事**，我们就能无往不利。



Kevin P. Clark

总裁兼首席执行官



我们始终**以正确的方式做正确的事**

首席法务官兼首席合规官寄语



安波福致力于为我们的员工提供必要的工具和培训，使他们能始终**以正确的方式做正确的事情**——即使面临不确定性。

我们的企业文化是建立在团结员工的价值观和信念体系之上的。安波福的《行为准则》是这一文化的基础，它有助于确保我们遵守所有适用的法律要求，也是我们驾驭复杂多变的商业环境的指南。此外，您还应查看准则中提及的政策并了解其他的政策和标准，以获得额外的详细指导，进一步确保您的行为符合道德规范和我们的价值观。

感谢您抽出时间详细阅读本行为准则，感谢您每天兢兢业业的工作，感谢您始终坚持**以正确的方式做正确的事**。如果您不确定什么才是正确之举，如果您心存疑问，请联系我们寻求帮助。全球法务和合规团队随时为您服务，确保您和整个公司都朝着正确的方向前进。



Kate Ramundo

执行副总裁、首席法务官、首席合规官兼公司董事会秘书

我们的价值观



志在必赢

- 勇于领导
- 超越预期
- 庆祝胜利，从失败中吸取教训



带着紧迫感行动

- 快速学习，快速失败
- 果断行动
- 防患未然
- 化繁为简



团队协作

- 团队胜于单兵
- 提升他人
- 止于至善
- 团队优先
- 多元价值



我们渴求成果

- 敢梦想，能实现
- 成为客户首选合作伙伴
- 影响力优先
- 提供高股东回报率



充满主人翁精神

- 密切关注安波福的成功
- 交付成果，而非仅仅开展活动
- 不找借口
- 直言不讳



以尊重的态度进行运作

- 行动之前，积极倾听
- 富有同理心
- 始终值得信赖
- 以行动激励他人
- 坦诚直率

我们的价值观是公司准则的基石，指导着我们的决策和行动，督促我们每天都**以正确的方式做正确的事**。



目录

欢迎辞：总裁兼首席执行官寄语

我们始终**以正确的方式做正确的事**：
首席法务官兼首席合规官寄语

我们的价值观

我们带着紧迫感行动

- 06 共同的承诺
- 07 我们的责任
- 08 直言不讳、严禁报复

我们团队协作

- 10 反骚扰
- 11 平等工作机会和反歧视
- 12 工作场所安全
- 13 数据隐私

我们志在必赢，诚信至上

- 14 反腐败、礼品和招待
- 15 公平竞争
- 16 内幕交易
- 17 质量与安全
- 18 全球贸易

我们充满主人翁精神

- 19 利益冲突
- 20 财务诚信
- 21 机密信息
- 22 知识产权
- 23 人工智能
- 24 谨慎沟通

我们以尊重的态度进行运作

- 25 人权
- 26 可持续发展和环境管理
- 27 政治参与和慈善捐助

共同的承诺

信任是我们成功的基础。安波福享有合法经营、道德行事的声誉，维护这一声誉是每位员工义不容辞的责任。

哪些人员必须遵守准则？

准则适用于安波福公司（包括分公司和控股公司）的全体员工，包括高管、管理人员、董事会成员，以及与安波福签订了业务合同的人员，如临时员工和顾问。

我们也希望供应商能履行合同义务，按照准则的规定行事，并遵守法律和我们的[《供应商行为准则》](#)。

违规行为会影响到每个人。

违反准则、公司政策或适用法律的行为可能导致纪律处分，最严重的后果可能包括终止雇佣关系。在某些情况下，涉事人员和安波福公司甚至需要承担民事或刑事责任。

我们的准则将帮助您：

- 熟悉适用于您的工作的法律法规和相关政策。
- 了解安波福对您的期望。
- 当您在工作场所遇到棘手的麻烦时，请寻求帮助。
- 查阅政策和资源，了解更为详细的信息。



我们的责任

我们以高标准严格要求自己。无论是什么职务、在哪里工作，每位员工都有责任：

- 践行安波福的价值观
- 了解并遵守我们的准则、政策和法律法规
- 完成所有必要的培训，如有任何不明确的地方，提出疑问
- 报告任何疑似不道德或不合法的行为
- 全力配合对不当行为的调查
- 如果您不确定什么是正确之举，或心存疑问，请联系全球法务与合规团队寻求帮助。



主管还负有特殊的责任：

- 以身作则，言行一致，恪守我们的价值观和准则。
- 保持开放态度，能够随时与员工沟通，营造可让下属敞开心扉、坦诚交流的工作氛围。
- 执行准则和公司政策，就任何不明确的规定咨询全球法务与合规团队。
- 倾听并迅速行动，针对员工的关切事项采取对应措施，并在必要时通过适当渠道上报不当行为。
- 绝不对提出问题或参与不当行为调查的任何人员实施报复，也绝不允许他人报复。

我们是一个全球性的组织

安波福承诺遵守我们运营地所在的所有国家和地区的法律法规。如果准则中的任何规定与当地法律或要求相冲突，请咨询您的主管或全球法务与合规团队成员。

做出正确的决定很重要，但知易行难。

有时您可能无从判断什么才是正确之举。面对这种情况时，考虑以下一系列问题会有所帮助。

问问自己

这样做是否合法？

是否符合公司的价值观、
准则和政策？

是否有利于安波福、我们的客户
以及我们服务的其他利益相关者？

如果我的决定或行为被公之于众，
我会感觉坦然自如吗？

如果安波福的高层管理人员和其
他同事知道此事，我会感到坦然
自如吗？

如果所有这
些问题的答案都为
“是”，那么继续
下一步的决定可
能是安全的。

但是，如果任何一个
问题的答案为“否”
或者“不确定”，那
么请停下来，咨询
之后再继续行动。

如有疑问，
行动前请先咨询。

直言不讳、严禁报复

“带着紧迫感行动”意味着我们要防患于未然。如果您发现或怀疑存在违反准则、政策或法律的行为，请随时举报。

聚焦提出疑虑

通常而言，最好先咨询您的直属上司——他们往往最了解您面临的问题，并且最有能力加以解决。如果您不愿与您的上司沟通，或者您已与其就此事交流过，却没有见到任何行动，该怎么办？您可以联系：

- 另一位上级或主管
- 人力资源团队成员
- 全球法务与合规团队的成员
- [安波福 Drive Line 热线](#)——我们的道德帮助热线

当您联系 DRIVE LINE 热线举报时：

- 您可以匿名举报，除非法律不允许匿名。
- 您可以在线举报，也可以与访谈专员交流——将会有翻译协助您使用自己的语言讲述事由。
- 通过 Drive Line 热线提供的信息将通过网络表格（若您在线举报）或由第三方访谈专员（若您电话举报）进行详细记录，并转至全球法务与合规团队。
- 您提供的信息将得到最大程度的严格保密。

安波福 Drive Line 热线 我们的道德帮助热线



直言不讳，以正确的方式做正确的事。

拨打安波福 Drive Line 热线举报任何不道德行为，包括欺诈、盗窃、腐败、不准确的财务报告、工作场所骚扰行为等。

driveline.apativ.com

THE RIGHT THING THE RIGHT WAY

- 便于使用，24/7 服务
- 由公正的第三方接受举报
- 举报人可选择匿名
- 对举报予以保密处理
- 保护举报人免遭报复

直言不讳、严禁报复

举报之后会发生什么？

- 您的举报将被分配一个跟踪编号，供您查看举报处理状态或补充额外信息（如您愿意）。
- 您的举报将由全球法务与合规团队审阅，他们负责确保 Drive Line 热线收到的举报被分配给适当的人员，以进行彻底公正的调查。
- 如需进一步调查，训练有素的调查员或特定领域的专家将及时处理，并在必要时采取纠正措施。
- 无论您选择以何种渠道举报，安波福都会对您举报的事由开展彻底调查，并且将仅向出于解决问题的目的而必须了解信息的人员披露信息。
- 安波福严肃对待所有举报。

安波福对报复行为零容忍。

我们禁止对发起投诉或提出问题的任何人员实施报复。有关潜在不当行为的举报必须本着诚实原则。

“诚实”举报意味着真诚地尝试提供诚实、完整和准确的信息，即使这些信息后来被证明是没有根据的或者是一场误会。



想要进一步了解？

[直言不讳、严禁报复政策](#)

聚焦报复行为

问问自己：

这属于报复吗？

报复可以体现为多种形式，包括：

- 解雇、辞退某人或将其调至其他部门
- 不予晋升
- 将其排除在会议或重要项目之外
- 绩效考核时不给予公平的评价
- 制造充满敌意的工作环境



反骚扰

我们相信，每位员工都有权受到尊重、享有尊严。

在安波福

- 以尊重的态度进行运作是我们的核心价值观之一。
- 我们提倡人尽其才、才尽其用的企业文化。
- 我们禁止任何形式的骚扰。

您掌握主导权

- 维护积极向上、安全、无骚扰的工作环境。
- 始终以专业、尊重的态度行事，并与我们的价值观和政策保持一致。
- 如果您目睹、怀疑或遭遇了骚扰或其他不当行为，请直言不讳。
- 如果您是主管或上级，在目睹或获悉涉嫌骚扰的不当行为后，请立即采取行动。



案例分析

我的上司曾多次约我出去，我都拒绝了。这一次，我的上司说，如果我同意约会，晋升时就会优先考虑我。这算性骚扰吗？

是的。如果与雇佣相关的决定（如晋升）是基于员工是否愿意建立恋爱关系或提供性服务来换取优待，这被视为性骚扰，应当立即报告。

想要进一步了解？

[反骚扰政策](#)

聚焦骚扰行为

问问自己：

这属于骚扰吗？

骚扰包括任何造成缺乏尊重、令人畏惧或反感、充满敌意的环境的不当行为。

谁在实施骚扰，谁在遭受骚扰？

骚扰并非总是发生在上司与下属之间。任何人都可能成为受害者，无论其从事什么类别的工作或担任什么职务。

骚扰发生在哪些场合？

不仅是工作场所，在与工作相关的活动、商务会议和商务旅行中也严禁骚扰行为。

平等工作机会和反歧视

我们推崇让每位员工都能发挥最佳水平的工作场所。

在安波福

- 我们珍视多元化、敬业勤奋的全员工队伍。
- 我们提倡平等的工作机会。
- 我们禁止基于任何受法律保护的身份歧视员工或求职者。

您掌握主导权

- 打造并维护相互尊重、彼此包容的工作场所。
- 认同并尊重个体差异和独特的能力——正因如此，安波福才会变得愈加强大，发挥更积极的影响。
- 如果您代表安波福做出雇佣相关的决定，请根据业绩和其他适当因素来评估员工和求职者。
- 如果您发现或怀疑存在歧视，或出现任何有违多元和包容精神的情况，请直言不讳。



我们团队协作

案例分析

我正在为部门面试一名新员工，他需要能适应我们快节奏的工作环境，融入充满活力的团队，团队成员目前大多是二三十岁的年轻人。发布招聘信息后，我可以根据求职者的年龄来进行筛选吗？

不可以。只要求职者的资质符合职位要求，您就必须安排面试。根据一个人的年龄来决定录用或不予录用违反了公司政策，也违反了大多数司法管辖区的法律。此外，如果不考虑具有不同背景、经历和文化的合格候选人，也可能意味着错失建设多元团队并增强团队力量的机会。如有疑问，请咨询您在人力资源部的联系人或全球法务与合规团队成员。

聚焦歧视

问问自己：

我是否知道哪些身份受法律保护？

受法律保护的身份包括：

- 种族
- 民族
- 肤色
- 性别
- 性取向
- 宗教信仰
- 年龄
- 原国籍
- 遗传信息
- 身心障碍
- 工会活动
- 政治信仰
- 婚姻状况
- 怀孕状况
- 退伍军人或伤残退伍军人身份
- 受公司运营所在地法律保护的任何其他身份

想要进一步了解？

[平等工作机会和反歧视政策](#)

工作场所安全

我们维护安全、可靠、高效和专业的工作场所。

在安波福

- 在安波福内部场地，无论是开展公司业务，还是操作公司车辆或设备时，都严禁：
 - 使用违禁药物 / 毒品
 - 在药物 / 毒品或酒精的影响下工作
 - 实施工作场所暴力
 - 持有武器或危险装置，除非法律准许

您掌握主导权

- 切勿从事任何会让工作环境变得令人畏惧、充满威胁、暴力和敌意的行为。
- 遵守所有与酒精和药物 / 毒品相关的规定。
- 如果您正在服用任何可能妨碍您安全、胜任地完成工作的处方药，或您存在会对您的工作造成类似影响的健康状况，请告知您的主管。
- 如果您认为自己或同事可能存在影响工作或安全的物质滥用问题，请直言不讳。

案例分析

我的一位同事负责在工厂驾驶叉车，现在突然变得心不在焉。她最近老是犯错，还差点酿成事故，和她平时的表现判若两人。我不知道是什么导致她如此反常，但我不想干涉或卷入其中。我应该把这事憋在心里吗？

不应该。您同事的异常行为明显影响了她的工作，并可能对安波福其他人员的安全或工作造成影响。即使这些异常可能是暂时的，也应让您的主管或安波福相关部门的人员了解这些变化，以便他们跟进处理或在必要时通过我们的员工援助计划（EAP）提供支持。在险些发生事故的情况下，这样做尤其重要。

想要进一步了解？

[工作场所适当行为政策](#)

聚焦工作场所安全

问问自己：

如果您发现威胁行为、目睹暴力行为或认为有人在安波福工厂内携带武器，您该怎么办？

您必须立即向您的主管或人力资源团队成员报告这些行为。

如果您认为某个问题是迫在眉睫的紧急情况，应立即联系公司安保部和 / 或当地执法部门。



数据隐私

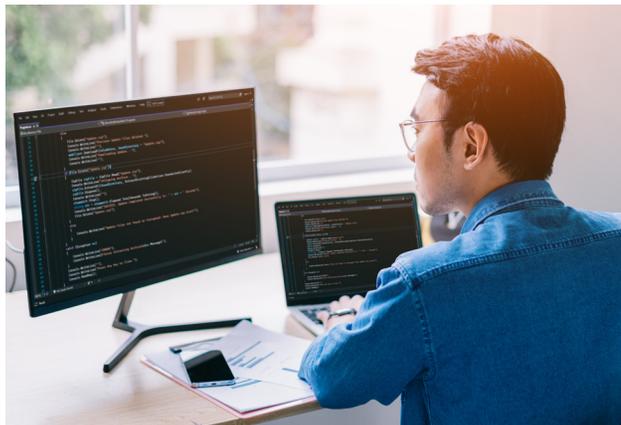
我们致力于保护个人数据的隐私和安全。

在安波福

- 我们依据所有适用的数据隐私和数据保护法律法规来收集、存储、使用、共享、传输和处置个人数据。
- 我们确保所收集和处理的个人数据是适当的、相关的，并且仅限于实现合法商业目的所需的最低限度。

您掌握主导权

- 了解哪些类型的数据被视为个人数据。
- 仅在法律和公司政策规定的范围内使用数据。
- 不得将这些数据向安波福内部或外部的任何人披露，除非他们获得授权并且是出于合法的业务目的而需要查看。



我们团队协作

案例分析

我收到了一封别人不慎发送的电子邮件，其中包含员工姓名和工资信息。我不想给任何人带来麻烦，但我知道这些信息是个人数据，不应发送给我。我该怎么办？

您不应阅读这封邮件，也不能将其分享给其他人。请让发件人知道这封电子邮件没有发送给预定收件人，然后将其删除。联系人力资源团队、全球法务与合规团队或安全事件响应团队的成员，向其报告此事，以便他们在必要时采取进一步的纠正措施。

想要进一步了解？

[员工隐私声明](#)

[Aptiv.com 隐私声明](#)

聚焦隐私

问问自己：

这属于个人数据吗？

个人数据是能够直接或间接地识别一个人的身份的任何信息，包括：

- 姓名和电子邮件信息
- 雇佣和工作相关的数据
- 薪酬和福利
- 家庭数据
- 个人财务信息
- 个人手机或移动设备相关的信息
- 出行相关的记录
- 生物识别信息
- 移民或护照信息
- 健康数据
- 种族

反腐败、礼品和招待

我们遵守反腐败法律，在赠送或接受特定礼品之前会事先征得批准。

在安波福

- 在我们的业务或任何商业活动中，我们禁止一切形式的贿赂、回扣或不当利益。
- 我们要求所有的费用支出和相关文件都得到妥善记录，不得违反法律和公司政策。

您掌握主导权

- 切勿出于不正当地影响行为或决策的目的而直接或间接地准许、索要、提议、给予或接受金钱或任何有价值物品。
- 不得指示或放任代表我们行事的第三方从事我们自身不允许从事的行为。
- 安波福禁止为加快或确保非自由裁量的、常规的政府行动能够落地执行而向政府官员支付好处费，无论金额多少。
- 谨慎送礼。如果您不确定什么样的礼物是适当的、什么是不妥的，请咨询您的主管或全球法务与合规团队。
- 确保您遵守任何涉及政府官员或商业伙伴的礼品和招待规定。
- 在提供或接受任何宴请、礼物或招待之前，请获得任何必要的批准。

- 切勿向政府官员（包括国有企业）赠送任何物品，无论价值多少，除非事先获得批准。
- 避免任何不当行为，哪怕仅仅是造成不当的表象。

案例分析

安波福在一场本地筹款活动中预订了一桌席位，我想邀请我的客户出席。我知道一个座位的费用超过了 250 美元。这样做是否妥当？

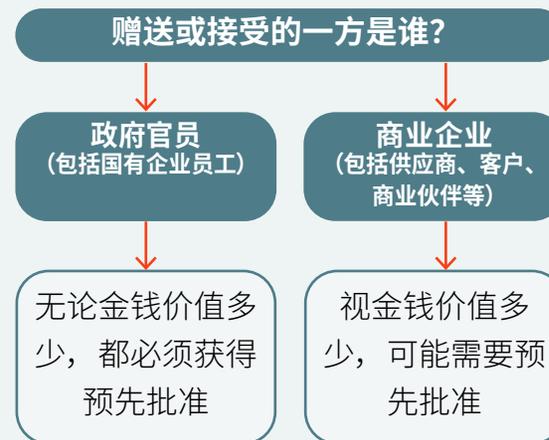
考虑到座位的价格，在向客户发出邀请之前，您必须首先征得您的主管和全球法务与合规团队的批准。您还应当确保接受邀请不会违反客户的政策。

想要进一步了解？
[反腐败、礼品和招待政策](#)



聚焦宴请、礼品和招待

要确定宴请、礼品或招待支出是否需要合规部门预先批准，请先问问自己：



如有疑问，行动前请先咨询。

公平竞争

我们遵守公平竞争法和反垄断法。

在安波福

- 我们以质量、服务、价值、技术和其他适当的因素为基础，在与对手的竞争中依赖公平、诚实的方式取胜。
- 我们通过优质的产品和卓越的员工来获得竞争优势，而不是靠不道德或不合法的商业行为。

您掌握主导权

- 公平竞争、积极进取。
- 绝不与竞争对手签订任何涉及定价或销售条款的协议，不管是正式还是非正式。
- 以合乎道德且合法的方式收集竞争情报——仅使用公开信息来研究我们的竞争对手。
- 在与竞争对手进行交流（无论是口头交流还是其他形式）以及参加行业协会活动或专业协会时，要保持谨慎。
- 定价、销售计划、供应策略、利润、原材料成本和合同条款都被视为商业敏感信息，不得与竞争对手共享或从竞争对手处获取。当供应商、客户或合作伙伴同时也是竞争对手时，要格外谨慎。如有疑问，请咨询全球法务与合规团队。

案例分析

在一次行业展会上，我与竞争对手的一次非正式谈话逐渐偏向于讨论定价策略。我该怎么办？

您需要小心谨慎，因为即使是闲聊也有可能触犯法律。在任何情况下，如果谈话涉及到竞争敏感话题，请立即停止。请明确表示这样的讨论是不妥的，然后离开现场，并立即上报事件。

想要进一步了解？

[公平竞争政策](#)



聚焦公平竞争

在收集与竞争对手有关的信息时，请问问自己：

这些信息是通过欺骗或虚假陈述获得的吗？

这些信息是否为另一家公司所有、是其注册商标或者是以其他方式受法律保护的知识产权？

如果您对任何一个问题的回答为“是”，则该信息可能是通过不道德的方式获取的。您不能使用这些信息，并应立即报告。

内幕交易

我们保护安波福以及和安波福有业务往来的公司的重大非公开（“内幕”）信息。

在安波福

- 我们遵守联邦、州和美国之外的所有适用的证券法和内幕交易法。
- 我们禁止基于重大非公开信息进行股票或其他证券交易，或为他人“透露内情”、让其交易。

您掌握主导权

- 了解“重大非公开信息”的定义，并牢记您承担着保护信息的重任。
- 切勿将重大非公开信息作为决定购买、出售或持有股票或其他证券的依据。切勿将重大非公开信息透露给家人或朋友以方便他们交易。
- 遵守安波福可能根据您的职责而规定的任何交易窗口或其他限制期——请在任何限制解除后再采取行动。
- 切勿抱有侥幸心理。如果您不确定一则信息是否属于重大非公开信息，请询后之后再决定是否交易。
- 您应始终遵守安波福的内幕交易政策，并在交易安波福股票前寻求指导并获得预先批准。

案例分析

在最近的一次项目会议上，我们的一家供应商提到，他们的公司正在开发一款新的专有软件。与此相关的信息目前还没有公开，根据供应商介绍的情况来看，安波福可能不会利用这款软件，但我预测它将会对其他公司带来颠覆性改变。我可以在产品发布前购买供应商的股票吗？

不可以。供应商不应向您披露这些信息。在这些消息公开披露之前，利用内幕信息进行交易违反了公司政策，甚至可能触犯法律。

想要进一步了解？

[内幕交易政策](#)

聚焦内幕交易

问问自己：

信息是否重大？

重大意味着理性的投资者在决定购买、持有或出售公司股票时，很有可能会认为这一信息很重要。

是否非公开？

非公开意味着该信息尚未向公众广泛发布。

如果两个问题的答案都为“是”，则该信息被视为“内幕信息”，不应与他人共享。



质量与安全

我们有着共同的目标：行业领先的产品质量和完美的执行力。

在安波福

- 质量不是某一特定个人或特定团队的责任，而是大家共同的责任。
- 无论在哪里开展业务，我们都遵守所有适用于产品质量、安全和性能的法律和法规。

您掌握主导权

- 遵守适用的质量和安全流程及要求。
- 绝不为了赶工期而牺牲质量或安全。
- 如有任何关于安全或质量的疑虑或投诉，请直言不讳。

案例分析

我的团队要开展的一项测试会在后续的流程中重复进行。一位同事建议我们略过这一步——这样走捷径可以大大加快交付速度。我不确定这样做是对的……

您的直觉没错。在没有与您的主管讨论之前，不要跳过任何要求的流程或步骤。执行重复测试可能是基于充分理由。除非决定对流程进行更改，否则请遵照执行。走捷径可能会危及我们解决方案的质量或客户的安全。

聚焦产品质量

问问自己：

我是否排除并解决了潜在问题？

我是否对运营和绩效进行了分析？

我是否审查了流程并研究了提高效率的方法？

在遇到困难时我是否集思广益、广泛听取意见？

如果您对其中任何一个问题的回答为“是”，那么您就在为促进质量和安全尽自己的力量。



想要进一步了解？

[质量与安全政策](#)

全球贸易

我们有幸在世界各地开展业务，并遵守相关的贸易要求。

在安波福

- 我们遵守业务运营所在司法辖区内适用于安波福的所有国际贸易法律、法规和政策，包括进口要求、制裁条例和出口管制。
- 未获得适当授权，我们不会与任何受限制的一方或在任何受限制的地点开展业务。

您掌握主导权

- 完成贸易合规主题相关的任何必需培训，并遵守成文的内部政策。
- 切勿与受限制的人员或公司接触。
- 遵守公司关于进出口交易的记录保存要求。
- 如有任何疑虑，或发现实际违反或疑似违反贸易法律法规的行为，请及时报告。
- 如果海关或其他政府机构要求开展调查或提供信息，应立即通知全球贸易合规团队或全球法务与合规团队。

案例分析

我需要尽快把一些技术图纸交给另一个国家的客户。由于我计划去那里旅行，所以我打算把这些图纸放在行李中随身携带。这样做有问题吗？

是的，这可能会违反出口法律，导致交付延迟、罚款，甚至可能失去出口权限。在将安波福产品或技术数据随身携带出境之前，请联系全球贸易合规团队或全球法务与合规团队。

想要进一步了解？

[全球贸易政策](#)

[制裁政策](#)

聚焦全球贸易

问问自己：

这属于出口吗？

请记住，出口的并不一定是产品。从一个国家运送到境外目的地的任何物品都被视为出口，出口物品可能是：

- 服务
- 宣传材料
- 生产样品
- 替换部件
- 以电子方式传输的软件或技术
- 图纸、蓝图或技术信息的实体或电子副本



利益冲突

我们避免利益冲突。利益冲突可能会导致他人质疑我们对安波福的忠诚度。

在安波福

- 我们尽力避免可能导致我们不能公正地为安波福做出业务决策的情况。
- 我们甚至会避免存在利益冲突的表象，因为这有损公司诚信经营的声誉。

您掌握主导权

- 不要让您的私人关系、个人兴趣或活动妨碍您履行对安波福的责任和义务。
- 警惕可能导致利益冲突的情况：
 - 业务中的个人关系
 - 汇报线中的个人关系
 - 在外兼职
 - 在其他企业拥有拥有所有者权益
 - 担任其他企业的董事会成员
 - 担任公职
- 一旦您意识到任何可能导致实际的或潜在的利益冲突的情况，请立即告知，不要等到填写年度《商业道德行为调查表》时才披露。
- 如果您不确定某种情况是否会造成利益冲突，请咨询您的主管、人力资源团队或全球法务与合规团队的成员，或联系安波福 Drive Line 热线。

案例分析

我从事销售工作，我丈夫刚刚接受了一位客户提供的职位，在那里担任工程经理。这是利益冲突吗？

可能是。鉴于你们的私人关系和各自的职位，这可能会成为问题。您必须立即向全球法务与合规团队以及您的主管披露此事，以确定这种情况是否会影响您在安波福做出的决策，如果有影响，又将如何采取适当的预防措施来控制利益冲突。

想要进一步了解？
[利益冲突政策](#)



聚焦利益冲突

问问自己：

这种情况是否会影响我在安波福所承担的责任？

是否会影响我为安波福做出的决策？

我或我的亲朋好友是否会从中牟取私利？

其他人（安波福内部或外部人员）是否会将此视为利益冲突？

如果任何问题的答案为“是”或“我不确定”，请停下来寻求帮助——有存在利益冲突的可能。

财务诚信

我们保存并维护准确的业务和财务记录。

在安波福

- 我们保持准确的业务记录，遵照所有适用的法律、法规和运营要求行事。
- 我们对欺诈或其他财务不当行为保持警觉，发现迹象时立即上报。

您掌握主导权

- 诚实准确——我们的记录必须真实反映我们的业务运营情况。
- 遵守适用于您的工作的所有记录保存、会计和报告要求；遵循我们的内部流程，留意可能出现的错误，一经发现立即纠正。
- 如果您需履行财务报告责任，或代表安波福进行公开信息披露，请确保您准备或提交的信息是完整、公平、准确、及时且易于理解的。
- 如果您发现或怀疑在公司的任何层级或供应商的运营中存在财务不当行为，请直言不讳。



我们充满主人翁精神

案例分析

这个月我产生了一些意外的差旅费用，超出了部门预算。为了帮助我的团队完成本季度的目标——而且所有差旅支出都可以累积到年底再计入——我可以推迟到下个季度再报账吗？

不，每笔交易都必须在发生的当期如实、准确地报告。制作虚假的或误导性的公司记录或文件性质恶劣，可能会导致不良后果。

想要进一步了解？

[财务诚信政策](#)

聚焦财务诚信

问问自己：

是否存在欺诈、洗钱或其他财务不当行为的警示信号？

请注意以下情况：

- 库存或原材料缺失
- 销售文件不完整
- 客户针对发票的投诉异常增多
- 记录似乎不准确、不实或具有误导性
- 有未记录的或“账外”的交易
- 花费与项目、合同或时间段不符
- 交易缺少证明文件（如必要的收据或许可等）
- 大额现金付款
- 异常的转账或支付条件

上述任何一种迹象都是危险信号，应立即报告。

机密信息

我们保护我们的机密信息，并以此保护我们在市场上的竞争优势。

在安波福

- 我们谨慎地管理机密信息。
- 我们负责任地使用技术资产和数据来保护机密信息。
- 我们保护他人（包括我们的客户和供应商）的机密信息。

您掌握主导权

- 保护机密信息——处置不当会损害安波福的利益。
- 请注意自己在公共场所（如电梯、餐厅和公共交通工具上）的言辞，确保不会无意违反保密义务。
- 即使您离开安波福，仍然要对机密信息保密。
- 如果您意外收到属于他人的机密信息，请联系您的主管或全球法务与合规团队。
- 遵循我们关于技术资产和数据的可接受使用指南。

案例分析

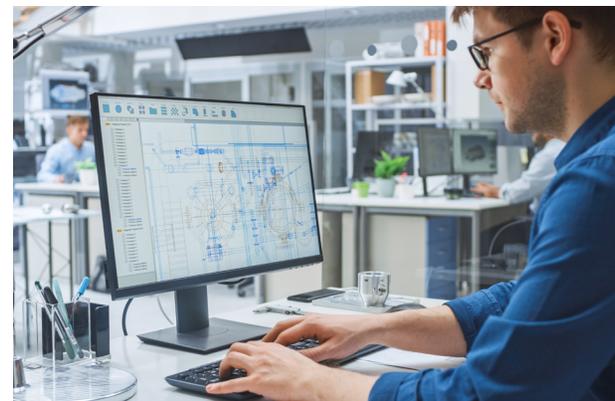
我的一位新同事曾经在竞争对手处就职，他主动提出与我们分享前雇主制定的一些营销策略。这可能会让我们比竞争对手更具优势，但可以这样吗？

不可以。您的团队成员可以运用在之前工作中学到的一般知识和技能。但是，分享前雇主的专有信息将违反您同事的应尽义务、我们的政策，甚至可能违反法律。您的同事有责任保护前雇主的机密信息——正如您离开安波福之后仍然有责任保护我们的机密信息一样。

想要进一步了解？

[机密信息政策](#)

[可接受使用政策](#)



聚焦机密信息

问问自己：

这些信息是否不为安波福以外的人所知？

如果您的回答为“是”，那么您正在处理机密信息。这些信息只能与获得授权且出于正当业务理由需要查看的人员共享，并且必须以保护我们技术资产和数据的方式共享。

知识产权

我们认可知识产权的价值及其在创造未来技术、提升公司声誉和推动营收增长方面的重要性。

在安波福

- 我们保护公司的知识产权（包括专利、商标、商业秘密和版权），并按照适用法律谨慎管理。
- 我们保护他人委托给我们的知识产权。

您掌握主导权

- 以负责任的态度创造并管理知识产权——包括安波福的知识产权以及客户和供应商的知识产权。
- 正确标注受版权保护的材料，未经适当许可，不得复制、下载、分发、使用或展示他人受版权保护的材料。
- 如果您发现第三方不当使用安波福的专利、商标或其他知识产权，请及时举报。
- 如果您有可以申请或应当申请专利或记录为商业秘密的想法，请联系您的主管或全球法务与合规团队的成员。

案例分析

一位外部顾问为我们已获专利的生产设备提出了一项改进方案，但由于成本太高而不想申请专利。安波福能否就改进后的工艺申请专利？

可以，但前提是顾问同意并将发明权正式转让给安波福。我们公司在与顾问签订的合同中有标准的知识产权条款。当您开始就技术开发项目与外部顾问合作时，请务必确保您知道您与顾问共同开发的任何新创意归属于谁，并咨询全球法务与合规团队，以确保我们的权利受到保护。

聚焦知识产权

问问自己：

这是商业秘密吗？

商业秘密包括大多数非公开的公司信息，如客户名单、产品或营销计划以及商业策略。

涉及版权吗？

著作权法保护书面和艺术表达，如网站、图纸、营销材料、照片、平面设计和计算机软件。

什么是专利？

专利保护发明，并允许安波福禁止或规范他人制造、使用或销售我们专利产品和工艺。

什么是商标？

商标或服务标志通常是公司用来识别其产品或服务的名称或符号。



想要进一步了解？

[知识产权政策](#)

人工智能

我们负责任地利用人工智能 (AI) 的潜力来提升公司产品和业务的性能。

在安波福

- 我们根据适用的法律法规和安波福的人工智能政策，负责任地开发和使用人工智能。
- 我们通过跨职能委员会和详细的人工智能申请和审批流程来监控和管理人工智能的开发和实施项目。
- 我们提倡合乎道德地使用人工智能。
- 我们力求避免潜在的不良副作用，包括偏见、歧视和成见。

您掌握主导权

- 在安波福使用人工智能之前，请完成所有的安全、隐私和知识产权风险评估，并遵循人工智能审批流程。
- 完成任何必须的人工智能用户培训。
- 在使用安波福和第三方的人工智能时，请遵守所有适用的数据治理、数据隐私、知识产权和企业或产品网络安全政策。
- 如果您对安波福的人工智能使用存在任何疑问，请联系安波福人工智能 / 机器学习 (AI/ML) 小组委员会。

案例分析

我想使用生成式 AI 帮助我起草一封发给客户的电子邮件。在使用 AI 作此用途之前，我需要获得批准吗？

是的。确保您已完成任何基于职位的培训，并被授予“安波福生成式 AI 用户”的访问权限。仅使用您已获得权限的系统、流程和数据，并始终遵守我们的企业和产品网络安全政策中概述的安全举措。

想要进一步了解？

[人工智能政策](#)

聚焦人工智能

在使用人工智能时，问问自己：

- 我是否做了应该做的事来保护相关人员？
- 来保护机密信息？
- 来保护知识产权？

无论您的用户职位和权限如何，我们都有责任维护系统及其所处理数据的完整性。



谨慎沟通

我们传达与公司有关的准确信息。

在安波福

- 我们通过负责任、尊重他人的沟通方式来保护我们作为行业领导者和创新者所建立的声誉。
- 我们指定专人负责安波福发言，以确保我们分享的涉及公司的信息准确、一致且符合我们承担的任何法律或监管义务。
- 我们提倡负责任地使用社交媒体。

您掌握主导权

- 始终谨慎、专业且诚实地沟通——无论是口头还是书面交流，都要考虑到您的言论可能会被公开。
- 请注意，在法律允许的情况下，安波福可能会审查在安波福系统上传的所有信息。
- 像对待个人交往一样对待在线交流——宣传我们的价值观，以尊重的态度进行运作。
- 除非获得授权，否则不得代表安波福发言或发表帖文。
- 请勿诋毁公司、同事、客户、供应商或竞争对手。

案例分析

我的工作不涉及产品安全或监管事宜。我的一份书面沟通材料怎么会牵涉到诉讼或调查中呢？

公司的任何部门都可能意外地发现自己成为了公众监督的目标。例如，市场营销和销售部门的员工可能会受到涉及反垄断的调查或诉讼。财务部门的员工可能会面临财务记录审查。我们不可能预知某次沟通是否会在日后变得重要。最好的对策是以诚信的态度认真准备所有的沟通。

想要进一步了解？

[谨慎沟通政策](#)

[社交媒体政策](#)



聚焦谨慎沟通

在发送电子邮件或发表评论之前，问问自己：

我要达成什么目的？

我希望这成为诉讼证据或见诸报端吗？

还有其他的沟通方式吗？

我是否怀着尊重的态度？

如果与人当面交流，我会说同样的话吗？

我的行为会损害安波福的利益吗？

安波福的声誉需要您来维护。无论何时，都请首先考虑您传达的信息会造成什么影响。

人权

我们致力于保护人权。

在安波福

- 无论是与员工还是供应商互动，我们都尊重人权、促进人权。
- 我们遵守人权相关的国际原则和标准，禁止童工、强迫或奴役劳动以及人口贩运。
- 我们负责任地采购，同时要求供应商遵守我们的《供应商行为准则》。
- 我们公平对待员工，并遵守适用的工资法为其支付薪酬。
- 我们承认员工结社自由的权利以及根据适用法律组织和集体谈判的权利。

您掌握主导权

- 对任何已知或可疑的侵犯人权行为保持警惕，并及时报告。
- 对我们的供应商进行评估，确保他们遵守《供应商行为准则》并履行合同义务。
- 如果您有任何问题或疑虑，请联系供应链管理团队或全球法务与合规团队。

案例分析

在对我们的一家供应商进行现场考察时，我发现有几名员工似乎尚未成年。我向联系人询问此事，但没有得到明确的答复。下一步该怎么办？

您做得对——您对潜在的侵犯人权行为保持了警觉，并向供应商提起了这一问题。下一步是将此事报告给全球法务与合规团队或您的主管，以便他们进一步开展调查，并在必要时采取适当措施。

想要进一步了解？

[人权政策](#)

[供应商行为准则](#)



聚焦供应商行为

问问自己：

供应商的行为是否符合安波福的价值观和政策？

供应商自身的供应链是否不存在侵犯人权、不合乎道德的违规行为？

如果您对上述任一问题的回答为“否”，则该供应商可能未能遵守我们的《供应商行为准则》。您应该报告您关切的问题，以便开展调查。

可持续发展与环境管理

我们致力于打造更安全、更环保、更互联的未来。

在安波福

- 无论我们在何处运营，我们都会遵守适用于我们业务的环境法。
- 正如我们的可持续发展报告所述，我们将继续减少环境足迹，按计划实现 2025 年的可持续发展目标，到 2040 年实现碳中和。
- 我们开展团队协作，制定雄心勃勃的、基于科学的目标，以减少浪费、降低碳足迹并保护淡水。
- 我们致力于开发可持续的解决方案来帮助客户应对其面临的最严峻的挑战。

您掌握主导权

- 尽自己的一份力量，让安波福的可持续发展战略成功实施——养成良好的日常习惯，并寻找安波福造福社区的机会。
- 在为我们的业务采购原材料时，请选择清洁、可持续、负责任的产品。
- 如果您获悉或怀疑存在危害环境或违规的行为，请向可持续发展团队或全球法务和合规团队报告。

案例分析

我注意到我们的一个制造流程耗电量很大。我们的做法没有违反法律和要求，但我相信我们还能做得更好。我应该对此说些什么吗？

是的，应该。可持续策略并不是一成不变的。我们应该不断评估并优化流程，我们欢迎每个人提出意见。如果您有想法，不要放在自己心里。请与您的主管或安波福可持续发展团队的成员交流，让他们对您的想法进行评估，看看将来能否采用。

想要进一步了解？

[可持续发展报告](#)

[环境健康与安全政策](#)

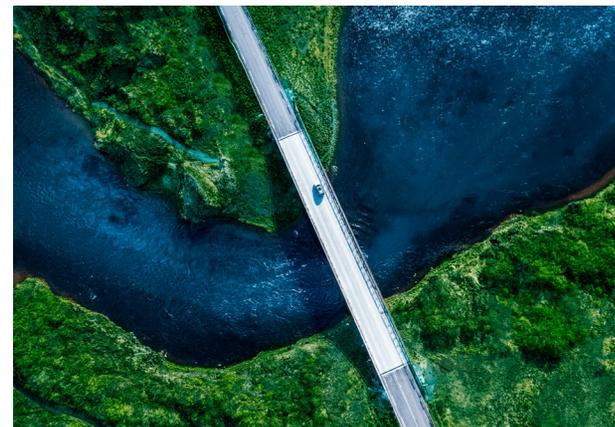
聚焦可持续发展

问问自己：

我能够以怎样的方式支持安波福的可持续发展战略？

重点关注：

- **员工**——确保您的行动能够造福公司员工和我们的社区
- **产品**——以最负责任的方式开发最优质的产品
- **地球**——通过更安全、更环保的运营最大限度地减少对环境的负面影响
- **平台**——在组织运营的各个方面都以合乎道德的方式行事



政治参与和慈善捐助

我们以合乎道德且合法的方式参与政治活动和慈善捐助。

在安波福

- 作为员工，我们应该以个人身份参与政治活动，并熟悉规范公司政治活动的具体而繁多的法律。
- 即使法律允许，我们公司也不在全球任何地方直接或间接地捐款或支持政治候选人或政党。
- 我们遵守世界各地与游说相关的一切法律法规。
- 投身慈善事业、践行企业的社会责任，是我们作为一家公司的重要工作。
- 我们通过安波福基金会（一个独立于安波福的法人实体）支持教育事业，重点关注科学和技术领域。

您掌握主导权

- 在您以个人身份参与的政治活动中：
 - 请明确说明您的观点和行为并不代表安波福。
 - 请始终使用您的私人时间及私人资源，而不是安波福的时间和资源。
- 除非您已获得政府事务团队的事先批准，否则请勿与政府官员讨论立法、监管活动或政策制定。

- 您可以请求公司通过安波福基金会为教育事业捐款。
- 如果您选择以私人身份回馈社会，我们鼓励您将时间和才智奉献给对您个人有意义的公益事业。

案例分析

一位地方官员正计划出台一项可能对安波福的运营产生不利影响的法律。我打算在今天上班后写一封邮件反对这项法律。这样可以吗？

不可以。虽然您可以在私人时间自由分享您的政治观点，但请勿使用公司系统或工作时间代表安波福发言或进行游说，除非您获得了公司政府事务团队的授权。

想要进一步了解？

[政治参与政策](#)

[慈善捐助政策](#)



聚焦政治参与

问问自己：

我的参与是否会给他人造成我在代表安波福发言或安波福牵涉其中的印象？

如果答案为“是”，请停下来，寻求政府事务团队的指导后再做下一步行动。

• **APTIV** •

THE RIGHT THING	THE RIGHT WAY
--------------------------------	------------------------------