

# 行为准则

范围	德特威勒 IT Infra
版本	4.0
发布时间	2025 年 10 月 30 日

## **重要保密需知**

此文件包含德特威勒 IT Infra 的私密及专有信息。未经德特威勒 IT Infra 的书面授权，此文件以及此文件中所包含的任何信息均不得泄露给任何第三方。

亲爱的员工们：

一百多年来，我们始终以创新为导向，给我们的客户、员工、股东和其他利益相关者带来价值 — 这是德特威勒集团的标志。自 2013 年 1 月 1 日起，德特威勒 IT Infra 正式作为上市集团德特威勒控股集团的关联公司运营，但仍同属总部位于瑞士阿尔道夫的 Pema 控股公司旗下。近年来，德特威勒 IT Infra 已经发展成一家国际化企业，在全球拥有生产、工程技术和销售机构。依托深厚的底蕴，我们形成了自身独特的风格，秉持高标准要求与专属核心价值观：

- 我们是企业家。
- 我们旨在为客户带来价值。
- 我们始终专注于我们所从事的事业。
- 我们尊重他人。

在社会经济环境变化日益加速的当下，我们始终坚守德特威勒 IT Infra 的优势。因此，制定明确的准则来总结我们持续发展的标准至关重要。以下《行为准则》规定了一些行为的标准，已成为我们员工一直运用的良好常识。

我们相信，这些传统基础价值观是我们持续追求全球化发展的重要基石，也将进一步强化我们的竞争优势。基于此，德特威勒加入了联合国全球契约组织。作为这一联合国机构的一员，德特威勒承诺遵守与人权、劳工标准、环境保护及反腐败相关的十项原则。

作为一家国际化企业，制定我们所期望的具有约束力的行为准则、定期传达这些准则、提供必要培训，并在发生违规行为时采取适当纪律处分措施，对我们而言至关重要。与以往一样，我们坚信每一位德特威勒 IT Infra 工作的员工都将遵循最高道德行为标准。若日常业务中出现任何不确定情况，本《行为准则》将提供切实指导。我们信赖你们！

阿尔道夫，2013 年 3 月 11 日，更新于 2014 年 1 月 1 日，2018 年 7 月 1 日，2021 年 1 月 1 日，2024 年 8 月 12 日，2025 年 2 月 24 日及 2025 年 10 月 30 日。

德特威勒 IT Infra

代表董事会

代表执行管理层



Dirk Lambrecht, Chairman



Adrian Bolliger, CEO

## 目录

- 1 背景**
- 2 原则和目标**
- 3 全体员工的基本行为准则**
  - 3.1 遵守法律法规
  - 3.2 承诺尊重人权
  - 3.3 维护德特威勒 IT Infra 声誉
  - 3.4 协调外部沟通
  - 3.5 禁止欺诈和洗钱行为
- 4 有魅力的雇主**
  - 4.1 现代化公司管理
  - 4.2 去中心化管理
  - 4.3 职责和监督
  - 4.4 公平的雇佣条件
  - 4.5 系统化培训和发展
  - 4.6 职业安全和健康
- 5 与商业伙伴及第三方交易**
  - 5.1 遵守竞争法和反垄断法
  - 5.2 禁止欺诈及洗钱行为
  - 5.3 禁止提供不正当利益
  - 5.4 禁止索取及收受利益
  - 5.5 特殊合同规则
  - 5.6 赞助款项与捐赠
  - 5.7 相应的《供应商行为准则》
- 6 避免利益冲突**
  - 6.1 回避政策
  - 6.2 竞业限制
  - 6.3 外部活动
- 7 使用和保护公司资产和信息**
  - 7.1 资产的使用
  - 7.2 记录和报告
  - 7.3 保密：知识产权和公司内部信息
  - 7.4 数据保密和安全
  - 7.5 通用数据保护原则 (GDPR)
- 8 环境和社区**
  - 8.1 环境保护
  - 8.2 社区参与
- 9 报告流程，违规处理和纪律处分**
- 10 实施和监督**

## 1 背景

德特威勒 IT Infra 是领先的高品质 IT 解决方案，基础设施解决方案，工业线束解决方案和电梯解决方案供应商。公司业务聚焦欧洲、近东、中东及亚洲地区，拥有约 900 名全球员工，在多个国家为客户提供创新定制化解决方案与服务，是值得信赖的专业合作伙伴。

我们致力于实现可持续的盈利增长，为客户、员工及所有其他利益相关方创造价值。这是我们长期创造价值和保持德特威勒 IT Infra 独立性的基础。作为一个有发展能力的合作伙伴，我们与客户保持密切的联系，提供最高品质和令人满意的创新服务。每个德特威勒的员工都为我们的客户在他们的市场上取得成功而做出贡献。

## 2 原则和目标

《行为准则》包含了约束性的规则，这些规则应用于全球所有德特威勒 IT Infra 的员工。它们的制定是用来帮助解决日常工作中遇到的道德和法律上的挑战。如果员工对《行为准则》有任何疑问或顾虑，可随时向其直属经理或当地公司负责人沟通咨询。

## 3 全体员工的基本行为准则

### 3.1 遵守法律法规

遵循法律法规是我们公司的首要任务。每个员工在其行动范围内必须尊重和遵守法律法规。在任何情况下都不得违反法律。除法律规定的处罚外，任何违法违规的员工，均会因违反劳动合同约定的义务受到纪律处分，情节严重者可被解雇。

### 3.2 承诺尊重人权

德特威勒致力于保持高标准的商业道德和诚信，包括支持和尊重国际公认的人权和劳工标准（如联合国商业与人权指导原则或经合组织跨国企业指导方针），正如我们的人权政策所表达的那样，包括每个人的尊严、隐私和个人权利。我们与不同出身、国籍、文化背景、政治和宗教信仰、肤色、年龄、性取向、语言、健康或残疾状况及婚姻状况的人士共事，培养相互尊重和信任的文化。我们不会容忍任何形式的歧视、羞辱、压迫、骚扰或冒犯，并坚决反对任何形式的童工和强迫劳动。

我们秉持公开诚信的原则，行事正直并对自身行为负责。我们是值得信赖的伙伴，不会做出无法兑现的承诺。这些原则既适用于公司内部员工之间的相处模式，也适用于我们与外部合作伙伴的业务往来，同时这也是我们对与德特威勒 IT Infra 合作的外部合作伙伴（例如供应商）的期望。

### 3.3 维护德特威勒 IT Infra 声誉

德特威勒 IT Infra 的荣誉维护主要依靠我们每一位员工的行为举止。即便仅一名员工的不当行为，也可能给公司造成严重损害。每个员工都应维护德特威勒 IT Infra 的公众形象。在工作中，员工必须遵循此原则。关于公司员工使用社交媒体平台的相关规定，已在单独的《社交媒体指引》中明确列明。

### 3.4 协调外部沟通

关于德特威勒 IT Infra 的对外沟通，必须遵循以下规定：行业媒体关于技术相关事宜的咨询，必须提交给德特威勒 IT Infra 全球市场和传播 VP，由其统筹协调与行业媒体的沟通工作。现任全球市场和传播部 VP 为 Marco Müller, [marco.mueller@datwyler-itinfra.com](mailto:marco.mueller@datwyler-itinfra.com)。

此外，德特威勒 IT Infra 的对外沟通还须兼顾德特威勒控股公司的需要。为了确保所有利益相关方获得符合要求的公平对待，与报纸、商业及财经媒体人士的沟通必须由德特威勒 IT Infra 首席执行官进行协调。现任首席执行官为 Adrian Bolliger, [adrian.bolliger@datwyler-itinfra.com](mailto:adrian.bolliger@datwyler-itinfra.com)。他将确保与德特威勒控股集团企业传播负责人协同配合。

上述指定人员 / 部门将决定是否沟通以及采用何种最佳沟通形式。使用任何沟通工具时，均须始终遵守《企业规划指南》。

### **3.5 禁止欺诈和洗钱行为**

所有员工不得直接或间接接受或参与任何形式的欺诈行为，包括但不限于欺骗、贿赂、伪造、敲诈勒索、腐败、盗窃、串谋、挪用公款、侵占、虚假陈述、隐瞒重大事实、串通或任何其他形式影响决策而谋取利益的非法行为。所有员工不得直接或间接接受或参与任何形式的洗钱或资助恐怖主义的活动。

## **4 有魅力的雇主**

### **4.1 现代化公司管理**

作为一家致力于创造长期价值的公司，德特威勒 IT Infra 有清晰完善的组织，管理和控制政策。这些政策体现在德特威勒 IT Infra 章程、组织规章制度，以及责任授权之中，充分契合现代公司治理理念的要求。

### **4.2 去中心化管理**

德特威勒 IT Infra 在清晰的框架内推行系统化的去中心化管理体系。公司将决策权下放至最贴近市场与客户的基层层面，以此培育高度认同感的企业文化，同时实现快速响应。组织内部的充分透明化，为决策过程赋予了必要的责任意识。每位员工在履行工作职责时，均须遵守组织规则，责任授权及公司的专项要求。

### **4.3 职责和监督**

每位直属经理对其汇报的员工负责。直属经理须凭借以身作则的个人品行、工作表现、可靠素养及社交能力赢得员工的尊重。制定明确的、富有挑战性且切实可行的工作目标，以信任为导向开展管理，赋予员工尽可能多的自主权责与空间。如果员工有任何工作相关或个人层面的问题，也可以向其直属经理或人力资源部咨询。

每一位直属经理应履行组织和监督责任，有责任确保在其职责区域内没有本可以阻止或通过适当监管可以防止的违法事件的发生。即使某些任务已经委派他人，其仍需承担相应责任。

以下内容尤其适用于管理、职责和监督：

- 直属经理在选拔员工时，必须基于其个人素养及专业资质审慎行事。员工所承担工作任务的重要性越高，审慎义务相应越重（选拔责任）。
- 直属经理必须以精准、完整且具有约束力的方式明确工作任务，尤其需就法律法规的合规要求作出明确界定（指导责任）。
- 直属经理必须确保对法律法规的合规执行情况进行持续监督（监督责任）。
- 直属经理必须向员工明确告知：违法行为均不可接受，且将依据劳动法规定承担相应后果。
- 此外，每位直属经理应定期让其员工了解与熟悉《行为准则》，并做好相关记录。

### **4.4 公平的雇佣条件**

德特威勒 IT Infra 确保提供平等的机会、平等待遇和公平的就业条件，支付公平的工资和薪金，为员工提供与国家及行业标准相一致的员工福利。在业务重组项目中，公司将充分考量员工诉求。定期的员工调查为持续改善提供基础。我们的员工可以自由地加入工会，且我们与内部员工代表之间保持建设性沟通。

### **4.5 系统化培训和发展**

德特威勒 IT Infra 所处的市场环境，要求员工具备高水平专业素养并持续成长进步。公司在全球范围内推出的众多学徒项目，集中体现了我们对青年人才的培养举措。我们支持各类培训及再培训项目，

旨在提升各级员工的专业技能与社交协作能力。为了培养管理人才，德特威勒 IT Infra 将根据未来岗位技能需求，量身定制个性化发展项目。

#### **4.6 职业安全和健康**

德特威勒 IT Infra 致力于保障安全健康的工作环境，并为员工提供定期培训。每位员工对同事及工作伙伴所肩负的责任，是防范危害与事故的最佳保障。这一要求既适用于工作场所、设备及流程的技术规划，也适用于日常工作中的安全管理与个人行为规范。每位员工必须时刻注重安全。

德特威勒 IT Infra 为持续改善安全，采用与 ISO45001 一致的职业健康安全管理体系。

### **5 与商业伙伴及第三方交易**

#### **5.1 遵守竞争法和反垄断法**

公平竞争是自由企业制度的基石。诚信原则同样适用于市场份额的竞争行为。每位员工均须遵守所有公平竞争规则。尤其需要注意的是，员工不得与竞争对手就价格、产能、行业领域、市场区域或客户群体等事项进行任何商议及约定。禁止与竞争对手达成不竞争协议，或在竞标过程中提交虚假投标文件。

鉴于德特威勒 IT Infra 的全球业务布局，密切关注各地区反腐败领域的动态与更新至关重要。无论任何个人是否存在过错，公司均可能面临处罚。

#### **5.2 禁止欺诈及洗钱行为**

所有员工在与业务合作伙伴和第三方往来时，不得直接或间接接受、参与任何形式的欺诈或洗钱行为（定义详见上文第 3.5 条）。

#### **5.3 禁止提供不正当利益**

我们凭借创新产品、解决方案及服务的质量与价格优势参与合同竞争。任何员工均不得在业务活动中，以现金、其他服务或利益等形式，直接或间接向他人提供或给予不正当利益（“贿赂”、“回扣”）。

向业务合作伙伴员工赠送商务礼品时，必须确保礼品不会让接收方产生任何不诚信或不当的观感，且价值适度、赠送频次非固定（例如：宣传品或一盒巧克力）。对于公职人员<sup>1</sup>，禁止赠送礼品，若需安排用餐，必须满足价值适度、具备合理商业目的且非固定频次的要求。

德特威勒 IT Infra 对疏通费<sup>2</sup>秉持零容忍态度，代表公司与公职人员对接的第三方同样适用此规定。

与咨询公司、中间商、代理公司或类似的第三方签订合同的员工，必须确保相关方同样不得提供或给予任何不正当利益。

#### **5.4 禁止索取及收受利益**

任何员工不得利用其在公司的职务之便，索取、收受、谋取或接受他人承诺给予的利益（“贿赂”、“回扣”）。本规定不适用于偶尔收取名义价值的馈赠；对于其他礼品，必须予以拒绝或退回。

---

<sup>1</sup>公职人员示例：公职人员包括但不限于以下对象：法官或立法者、国际公共组织工作人员、国家 / 州 / 地方各级公职人员、外国政府雇员、政府 / 国家所有或实际控制的公司雇员（即使该公司以私营企业形式运营）、政府所有或运营的公立大学及研究机构雇员、政党及政党官员或政治职位候选人、王室成员。

<sup>2</sup>疏通费的定义：疏通费是贿赂的一种特殊形式，也可称为“回扣”“好处费”或“加急费”。其指为获取常规政府行为所支付的款项（例如：获取许可证、警方保护或办理文件审批），通常金额较小、支付频次低，且所涉事项本为付款方依法应享有的权益，支付目的仅为加快办理流程。

## 5.5 特殊合同规则

所有参与合同竞标者均有权期望其投标文件获得公平公正的评审。参与合同授予流程的员工必须严格遵守以下规则：

- 员工若其个人利益可能与其为公司履行的工作职责存在关联，必须向其直属经理报备。这一点尤其适用于员工与潜在供应商存在任何亲属或私人关系的情况。此类情况下，必须通过竞争性招标流程确定合作方。
- 不得对参与合同竞标的供应商给予不正当优待或实施歧视。
- 仅当邀请的场合与规模适宜，且拒绝邀请会有失礼节时，方可接受业务合作伙伴的邀请。我们拒绝旅行和在外过夜的邀请。如果接受了这类邀请，我们需自行承担住宿及返程交通费用。公司已制定专项报备流程，用于报告所接受价值超过500 瑞士法郎 / 500 欧元 / 500 美元的邀请。每个公司都必须以适当的方式执行该程序。
- 业务伙伴赠送的礼品必须予以拒绝或退回，除非这些是偶尔的象征性名义价值的礼品。
- 如果员工可能会从交易中获取任何利益，那么其不可利用公司所进行的商务交易开展私人工作。

## 5.6 赞助款项与捐赠

德特威勒 IT Infra 可向教育科研、艺术、文化、体育及社会公益事业提供现金或实物捐赠。德特威勒 IT Infra 不向政党、组织或公职人员提供财务支持。捐赠给予需遵循以下规则：

- 不得向与商业合同或订单竞标流程相关联的个人或组织支付任何款项。
- 对于个人提出的捐赠请求，原则上应予以拒绝。
- 不得向私人账户付款。
- 不得向声誉不佳或其目标与德特威勒 IT Infra 不一致的个人或组织提供捐赠。
- 捐赠必须透明，捐赠的接受者和捐赠的实际用途必须告知公司。捐助者必须在任何时候能够说明捐赠的原因和使用目的。
- 针对单个接收方、单个财年总额超过 500 瑞士法郎 / 500 欧元 / 500 美元的赞助款项及捐赠，公司已制定专项审批与报备流程。每个公司都必须以适当的方式执行该程序。

## 5.7 相应的《供应商行为准则》

我们认同本《行为准则》所载明的价值观与标准，并致力于在与供应商的合作关系中确保上述标准及规则得到遵守。我们坚守自身的价值观与标准，同时期望供应商自觉遵守类似的标准及规则。相关要求在德特威勒 IT Infra 《供应商行为准则》中作出规范，该准则适用于整个德特威勒 IT Infra，可通过德特威勒 IT Infra 官方网站查阅。

## 6 避免利益冲突

### 6.1 回避政策

对德特威勒 IT Infra 来说，避免员工在工作中面对任何利益冲突或忠诚度挑战是至关重要的。当员工为另一家公司工作或在另一家公司拥有经济利益时，这种冲突就会发生。由于家庭或个人关系，也可能会产生利益冲突。因此，本政策是为了避免利益冲突。

## 6.2 竞业限制

员工不得经营与德特威勒 IT Infra 存在全部或部分竞争关系的业务。此外，不得直接或间接持有与德特威勒 IT Infra 存在全部或部分竞争关系的企业的权益。

员工在获得来自德特威勒 IT Infra 商业伙伴的经济利益之前必须取得公司书面批准。该批准文件将由公司管理层出具并存放于员工个人档案中。若该员工与涉及公司有业务往来，则该批准文件将会被拒绝，或后续可能撤销已授予的批准。

如果员工意识到其近亲在与公司业务相竞争的公司或上述任何其他公司持有经济利益，必须立即向直属经理汇报，并以书面形式告知人力资源部，相关情况将被保存于员工个人档案中。

## 6.3 外部活动

员工在参与任何有报酬的外部聘用或外部活动时必须提前书面告知其直属经理。如果该外部活动可能会影响其工作绩效，与员工在公司的职责相冲突或可能会引起利益冲突，那么这些外部活动可能会被禁止。

## 7 使用和保护公司资产和信息

### 7.1 资产的使用

办公室和车间的设施和设备（如：电话、复印机、电脑包括软件及互联网/企业网、机器设备和工具等）仅可以使用于工作用途。对于例外情况，如有需要，员工可能被收取费用。绝不允许接触或传播含有煽动种族仇恨，暴力或其它犯罪行为的内容，或在特定文化背景中被视为具有性冒犯性质内容的材料。

未经直属经理的同意，任何员工不得制作记录、文档、照片、视频和音频文件或复制，因履行本职工作直接需要的除外。

### 7.2 记录和报告

开诚布公有效的合作需要准确、真实的报告。这一要求同样适用于与投资方、员工、客户、商业伙伴、公众和政府部门的往来。所有内部生成的或向外部分发的记录和报告必须真实准确。遵循规范的会计实务，记录的数据和其它记录必须始终完整、准确、及时和易理解。如实申报的原则尤其适用于费用账目和费用报销。

### 7.3 保密：知识产权和公司内部信息

公司内部尚未对外公布的信息必须保密。例如包括商业秘密，知识产权、内部报告数据和与公司组织和资产相关详细信息等。保密义务在雇佣关系终止后依然有效。

由于德特威勒 IT Infra AG 是上市公司德特威勒控股集团的关联公司，所有的员工都应遵守内部交易法规。禁止基于特权和机密信息交易德特威勒控股集团的证券。禁止未经授权披露此类信息或者提供买卖德特威勒控股集团证券的建议。参与准备年度或中期报告的员工，在指定的具有约束力的封闭期内禁止买卖德特威勒控股集团的证券。

### 7.4 数据保密和安全

现代电子通信在带来诸多优势的同时，也存在隐私和机密数据安全方面的风险。采取有效措施防范这些风险，是信息通信技术（ICT）管理、管理职责以及每位员工行为的重要组成部分。使用 ICT 资源时所应遵循的行为标准，在单独的《ICT 安全政策》中予以规定。

个人数据仅在出于特定、明确且合法的目的需要时，方可收集、处理或使用。必须确保高标准的数据质量和技术保护，以防止未经授权的访问。数据的使用必须对相关人员透明；必须保障其知情权、更正权，必要时还应保障其反对权以及数据封锁和删除权。

## 7.5 通用数据保护原则 (GDPR)

《通用数据保护条例》(GDPR)已在欧盟生效，欧洲和全球其他多个国家也已制定数据保护相关法律，以保护基本权利并应对数字经济的挑战。德特威勒 IT Infra 认同并支持隐私权，因此已在欧洲地区落实 GDPR 相关要求。所有德特威勒 IT Infra 公司和子公司都有责任遵守并持续符合当地数据保护法律，同时确保遵循德特威勒 IT Infra 和德特威勒控股集团制定的通用数据保护与安全原则。

不遵守数据保护原则可能会导致严厉的处罚（例如，违反 GDPR 规则，可能面临最高达公司年营业额 4% 的罚款）。

## 8 环境和社区

### 8.1 环境保护

德特威勒 IT Infra 理解并履行其保护环境的社会责任，遵守所有适用的法律法规。此外，我们尽一切合理努力降低可识别的风险。具体而言，这意味着在选择资源和生产工艺时，我们致力于寻找最环保的材料和技术，使产品在生产、使用和最终处置过程中对环境的影响最小化。所有员工都有义务在其工作环境中保护节约自然资源。

基于核心生态价值观，德特威勒 IT Infra 所有生产型公司已获得 ISO 14001 认证。自 2003 年起，德特威勒 IT Infra 已成为瑞士工业能源署 (EnAW) 的成员。

此外，德特威勒 IT Infra 承诺，中期内致力于实现范围 1+2 的二氧化碳中和（碳中和）目标。

### 8.2 社区参与

德特威勒 IT Infra 深知自身在社会公益事业中的责任，与地方当局保持着定期沟通。我们支持各类社会公益项目，致力于帮助社会内部及边缘群体中的弱势群体，并为员工适度参与社区服务提供便利。

## 9 报告流程，违规处理和纪律处分

每位员工均有义务报告可能构成违反《行为准则》的相关情况。报告可通过口头或书面形式，向直属经理、人力资源部或公司总经理提交。

同时，德特威勒 IT Infra 还提供两个全球免费途径来报告违反行为准则的行为：

- 通过线上渠道：<https://whistleblowersoftware.com/secure/infra>
- 通过邮件：[whistleblowing@datwyler.com](mailto:whistleblowing@datwyler.com)

首位接收报告的人员需对相关事项进行全面调查，视情况采取适当措施。员工和直属经理应利用各种内部渠道，在尽可能低的层面解决该事件。所有相关文件将严格保密。我们不会容忍任何类型的报复行为。报告的员工不得因投诉或真诚举报而遭受任何不利情况。但是，员工故意滥用报告系统的，将视为违反《行为准则》，并且可能面临纪律处分。

任何违反本《行为准则》所载规则的员工，除需承担法律规定的处罚外，还将受到纪律处分，处分形式直至并包括解雇。

## 10 实施和监督

德特威勒 IT Infra 公司管理层将积极推动《行为准则》的广泛传达，并确保其持续有效执行。每位员工都会收到一份《行为准则》。直属经理和人力资源部门将把《行为准则》作为劳动合同的组成部分，发放给每位新员工，并负责向其传达内容。

内部审计人员会定期对德特威勒 IT Infra 所有组织单位的法律法规遵守情况及《行为准则》执行情况进行监督。

关于《行为准则》的合规情况报告，执行管理层将以年报方式提交董事会。

\*\*\*

本行为准则已于 2013 年 3 月 11 日获得德特威勒 IT Infra AG（原德特威勒 Cabling Solutions AG）董事会通过，并追溯至 2013 年 1 月 1 日生效。于 2014 年 1 月 1 日、2018 年 7 月 1 日、2021 年 1 月 1 日、2024 年 8 月 12 日、2025 年 2 月 24 日及 2025 年 10 月 30 日进行了更新

## 免责声明

本《行为准则》不赋予员工或第三方面对德特威勒 IT Infra 及其任何关联公司的可强制执行的权利。本准则可随时修订。