

道德准则







引言

Smardt的长期成功基于我们从员工、客户、供应商、股东以及我们业务所在社区中赢得的信任。这种信任建立在我们以公平和道德的方式行事的承诺之上。

本道德准则（以下简称“准则”）是我们的道德指南，指导我们作为Smardt员工在彼此之间以及与客户、供应商、监管机构及其他商业伙伴相处方式。在Smardt，我们致力于以合法、道德和透明的方式开展业务。





范围

本准则适用于所有Smardt员工（以下简称“员工”），无论其工作地点和角色如何 – 无论是董事、高管、管理人员、经理、团队领导、全职及兼职员工、顾问还是咨询人员。我们同时期望分包商熟悉本准则，并根据其角色适用的部分遵守本准则。

员工的角色

我们期望员工在所有与工作相关的活动中保持公正和诚实。因此，我们要求员工理解并遵守Smardt的道德准则。每位员工都肩负着诚信行事并维护本准则原则的角色与责任。

违反本准则将被视为职业不端行为，可能会导致纪律处分，包括终止雇佣关系或其他合同。

管理者的角色

尽管遵守本准则是每个人的责任，但管理者和团队领导者肩负更重大的义务，需以自身行动维护本准则。管理者应确保直属下属了解其在本准则下的职责，并能放心提出任何问题或疑虑。管理者还应及时上报员工提出的任何问题，同时监督并促进对本准则、公司其他政策及法律的遵守。

“发现问题，及时报告”

每位员工有责任发现、披露并避免违反本准则的行为，例如利益冲突或欺诈。此外，员工还需配合对潜在或涉嫌不当行为的调查。

在Smardt，我们始终欢迎提出疑问。如果员工对本准则有任何疑问，应向其经理或人力资源(HR)代表反馈。此外，如果员工认为可能存在违反本准则、公司政策或法律的情况，应立即向其经理、HR代表或通过Smardt举报热线(<https://smardt.com/whistleblower/>)反馈相关疑虑。

我们将保护所有诚信举报疑似违反本准则行为的员工，且绝不容忍任何形式的报复。收到举报投诉后，将启动保密调查。所有疑虑将依据我们的举报政策公平、快速地处理。

何为“诚信”举报？

诚信举报指举报可疑行为的人认为所提供的信息真实准确。即使调查未发现不当行为，诚信举报者也受保护，免遭报复。





工作场所的道德规范

Smardt的核心价值观

价值观是反映我们身份、体现我们文化的指导性信念。这些核心价值观塑造了我们期望的协作方式与目标达成路径。

- 安全与质量
- 诚信
- 以人为本
- 创新
- 激情与结果导向
- 可持续发展

道德决策

本准则无法涵盖所有情形。此外，即使某一问题已在准则中提及，也可能难以确定恰当的行动方案。如果员工对某项决策存在疑问并寻求明确指引，可自问以下问题：

- 我所从事的工作或行动是否合法？
- 其是否符合Smardt的核心价值观？
- 其是否遵守本准则及Smardt的其他政策？
- 我是否对此感到不适或不安？
- 如果家人、朋友或同事得知此事，我是否会感到尴尬？
- 若被媒体报道，此事是否会损害Smardt或我的声誉？

遵守法律法规

Smardt对诚信的承诺始于遵守约束我们的法律、规章及法规。我们理解并遵守所有管辖我们业务运营的当地法律。如果法律与本准则或公司其他政策存在冲突，我们应在适用法律框架内遵循更严格的标准。



我们对员工的承诺

多元化和包容性的工作环境

在Smardt，我们致力于创造并维护多元化、包容性、专业且安全的工作环境，确保所有员工均受到尊重与尊严对待。

我们不容忍基于性别、年龄、种族、肤色、国籍、社会或民族出身、宗教、性取向、怀孕、残障或政治观点的歧视或骚扰。我们致力于提供平等的就业机会，并根据个人功绩与能力进行人员招聘、晋升及薪酬分配。

在Smardt，任何形式的歧视行为、骚扰、欺凌或迫害均被严格禁止。所有人均应在所有口头及书面沟通中遵守本准则的原则。所有员工还必须避免可能被视为冒犯、恐吓、羞辱、恶意或侮辱性的行为。管理者负有特殊责任，需确保员工感到安全，且其工作场所无骚扰和歧视。

何为“骚扰”？

骚扰是指营造恐吓性、敌对性或冒犯性工作环境的行为。此类行为可表现为身体、言语或书面形式。以下是若干示例：

- 基于员工的身份或特征，表达或展示贬低、诋毁性的评论、手势、玩笑、图片或对其进行嘲弄
- 表达或展示性相关的评论、手势、玩笑或图片
- 进行不受欢迎的身体接触、作出性挑逗或提出性方面的要求，或基于对方拒绝或被迫接受此类请求而作出雇佣决定

举报骚扰

所有人均须致力于防范骚扰行为。任何认为自己遭受骚扰或目睹疑似骚扰行为的人员，均应立即寻求帮助，并向主管、经理或HR代表报告相关事件。此外，此类疑虑可通过Smardt举报热线(<https://smardt.com/whistleblower/>)以保密或匿名方式反馈。

公平劳动实践与工作条件

我们致力于在雇佣实践中践行公平，包括公平的雇佣流程与薪酬体系。我们承诺遵守适用的劳动法，涵盖最低工资、最长工作时间、强制休假等各类劳动法规。严禁雇佣低于当地法定最低年龄的劳动者。

健康与安全

安全是Smardt的核心价值观，也是我们开展一切工作的前提。我们致力于为员工提供安全、清洁、健康的工作环境。为确保员工安全执行工作，我们制定了全面的工作安全规程并设立了安全委员会。员工必须理解并遵守Smardt的所有健康与安全规程，并及时报告任何问题。



我们对公司的承诺

Smardt的声誉

我们的业务成功依赖于与客户、供应商及其他利益相关方建立的声誉和信任。因此，维护公司声誉至关重要。在建立新合作关系、开展交易或活动前，应谨慎行事并了解业务对象。与现有商业或政府关系相关的任何事件，均应视为高度优先事项，并立即向执行团队报告。

利益冲突

利益冲突可能削弱个人的公正性与客观性。此外，其可能损害Smardt的声誉，削弱客户、供应商或同事等利益相关方对我们的信任。作为员工，我们必须将个人商业追求与Smardt的利益区分开来。我们不仅必须避免利益冲突，还必须同样避免利益冲突的迹象，或使自身陷入未来可能引发此类冲突的境地。





何为“利益冲突”？

当个人利益干扰或可能干扰其行为、判断及决策时，即构成利益冲突。在Smardt，若个人将个人利益置于对公司的职责之上或利用职位谋取私利，即构成利益冲突。

利益冲突分为三种类型。

1

实际利益冲突

指个人的私人利益（无论是经济利益还是个人利益）直接与其职业职责相冲突，导致决策偏倚或获得不公平优势的情形。

- 某经理聘用自己的侄子担任管理职位，即便其亲属经验甚少且其他候选人更适合该岗位。
- 某员工接受供应商赠送的度假套餐作为礼物，随后从该供应商处采购超出Smardt需求的物资。

2

表面利益冲突

指虽无直接冲突，但旁观者有理由认为个人利益可能不正当地影响其决策与行为的情形。即便无不当行为，偏见的观感仍可能损害信任与公信力。

- 某HR专员负责调查一起不当行为指控。而被调查者是其好友，且二人常下班后结伴外出。
- 某经理与直属下属建立恋爱关系，导致团队其他成员感到不适。

3

潜在利益冲突

指当前不存在利益冲突，但因情况变化未来可能引发冲突的情形。个人利益从而可能在日后妨碍其履行职责。

- 某Smardt工程师正考虑退休，并有意加入一家研究实验室，而该实验室的研究由竞争对手资助。
- 某采购总监的表亲是某咨询公司的主要股东，而该公司可能竞标Smardt所需的服务。

识别利益冲突可能较为复杂。任何有疑问的人员均应向其经理寻求指导。

利益冲突可能削弱个人的公正性与客观性。此外，其可能损害Smardt的声誉，削弱客户、供应商或同事等利益相关方对我们的信任。作为员工，我们必须将个人商业追求与Smardt的利益区分开来。我们不仅必须避免利益冲突，还必须同样避免利益冲突的迹象，或使自身陷入未来可能引发此类冲突的境地。

为协助防范利益冲突，我们必须始终披露可能与职业职责存在潜在交集的利益。在披露潜在利益冲突时，需全面且如实地提供所有相关细节，包括可能未被要求但可能影响潜在利益冲突评估的信息。



欺诈

在Smardt，我们对任何形式的欺诈行为零容忍。员工必须将任何可疑的欺诈活动向其经理、HR代表或举报热线报告。

记账、如实报告与财务诚信

我们的账簿、记录、账目和财务报表必须详尽且准确反映我们的交易。我们谴责一切形式的财务欺诈行为，如洗钱或欺诈。

我们亦致力于公平纳税。

所有员工必须遵守会计流程，妥善记录交易，并确保所有财务披露完整、准确且及时。特别地，员工不得试图不当影响或误导内部或外部审计人员。

何为“欺诈”？

欺诈有多种形式。其中包括：

- 提交虚假费用报销单
- 伪造或篡改财务文件/证明
- 挪用或滥用公司资产
- 在记录或报表中录入任何不真实的财务或非财务信息
- 资金管理不当、现金盗窃

保密、信息安全、专有信息与知识产权

我们的成功基于自主研发的专有技术。除非有正当理由且已签署保密协议，否则绝不可分享机密或专有信息。

专有信息包括所有非公开信息，此类信息若向未经授权方披露可能损害公司、客户或商业伙伴的利益。所有人均应将此类信息视为机密并妥善保管。

基于此原则，我们尊重他人的财产权利。我们不会以不当手段获取或试图获取商业秘密或其他专有或机密信息。我们亦不会未经授权使用、复制、传播或篡改其他受保护的知识产权。

我们已实施安全措施保护机密信息，员工有义务遵守这些技术措施。所有员工必须遵守Smardt的IT资源可接受使用政策，该政策就机密信息的处理提供了具体指导。

何为“机密”或“专有”信息？

机密信息是指属于Smardt或因协议约定而需保密的信息。上述两类信息均不属于公开范畴。

专有信息涵盖具有竞争价值的广泛知识产权，例如配方、方法、设备、定价、客户信息、战略、计划等。此类信息对我们的运营至关重要。



公司资产的安全、保护与合理使用

我们有责任确保公司资产的安全、保护及合理使用。滥用、浪费或损坏公司资产可能妨碍我们的运营及财务表现。

公司资产应用于合法商业用途。偶尔的个人使用在合法且不影响工作表现、不扰乱工作环境的前提下是允许的。

何为“公司资产”？

公司资产包括计算机、笔记本电脑、办公家具及我们生产的产品等有形物品。其亦包括知识产权、软件、机密商业信息及商业秘密等无形资产。





我们对客户和商业伙伴的承诺

公平竞争与商业行为

我们与商业伙伴的关系建立在信任与互利基础上，并遵守所有反垄断法律。我们致力于公平竞争，并通过展现产品与服务的质量、功能、性能及竞争性价格推动其推广。

我们独立作出定价与营销决策，绝不与竞争对手合作以破坏招标流程的公正性。这意味着我们不会与商业竞争对手分享专有、机密或敏感信息以影响市场环境。

Smardt的每位员工均有责任确保商业行为公平，并遵守所有反垄断、消费者保护及公平营销法规。

与供应商、承包商及其他商业伙伴合作

我们的供应商及承包商、销售代表等其他第三方对我们的运营及服务客户的能力至关重要。我们谨慎选择供应商与商业伙伴，遵循全面的尽职调查流程，即通过独立数据工具及传统调查方式进行背景核查。

我们要求所有供应商遵守法律，并以符合我们的价值观和本准则中规定的原则的方式行事。

国际贸易与出口管制

在从事国际业务及在全球市场采购产品和服务时，我们遵守Smardt的道德行为标准，同时尊重运营所在国家和社区的文化、商业习俗、当地法律及税务要求。

国际贸易法律禁止或限制与受禁运或制裁的特定国家，以及与某些个人和组织（如与实际或疑似恐怖分子有关联的实体）的贸易往来。此类法律还对某些类型的货物、信息和技术的进出口实施限制，且通常附带严格的报告义务。违反这些贸易法律及制裁规定可能导致严重处罚，包括罚款及民事或刑事诉讼。

为防止违反贸易法律，Smardt已制定出口管制政策，所有员工必须遵守该政策。

送礼与招待

赠送礼品及其他利益的习俗因文化而异。遵循当地习俗不应损害我们依法和道德行事的能力。因此，我们将避免任何可能导致他人认为为了个人或公司利益而寻求、接受或提供有利待遇的行为。

我们既不给予也不接受构成或可能被合理视为违反法律、法规或政策的不公平商业激励的礼品或其他利益。此外，我们禁止员工使用个人资金或资源从事使用公司资源时被禁止的行为。

仅可接受或提供符合当地惯例的偶尔礼品和款待，前提是其价值低廉、恰当、不频繁且不暗示试图影响商业决策。所有其他礼品必须礼貌拒绝，并在可能时退还给赠送者。若难以退还礼品，员工可礼貌拒绝，并告知赠送者已将其捐赠给当地慈善机构或社区团体。

当Smardt参与投标邀请或供应商竞标Smardt业务时，更应格外谨慎。

不确定接受礼品或用餐是否合适的员工，应咨询其经理以讨论并确定恰当行为。



哪些属于“礼品”或“其他利益”？

礼品、小费、代金券或礼品卡、餐饮、茶点、娱乐活动、旅行套餐及其他款待，提供有偿或无偿实习机会

反贿赂与反腐败

Smardt的成功源于产品的创新性、服务的质量及商业行为的诚信度。我们不要求也不寻求获取任何不公平优势或优待。此类不道德及非法行为将使Smardt面临法律及财务风险，如刑事诉讼及巨额罚款。

因此，我们严格禁止任何形式的疏通费、贿赂及回扣。这包括为获取、保留或促成业务而提供、承诺、给予、要求、索求或接受任何利益或好处，例如向政府官员或私营企业高管支付费用以获取或加快审批。

“贿赂”、“回扣”及“腐败”的含义是什么？

贿赂：为谋取不正当利益而直接或间接给予或收受的任何有价值之物

回扣：一种协商式贿赂，指因提供服务而向受贿者支付佣金的行为

腐败：指通过非法或不道德手段利用权力或职权谋取个人利益



我们对社区的承诺

隐私与数据保护

我们尊重个人隐私，并且深知员工、客户及商业伙伴需要知晓其个人数据受到保护，且仅用于合法商业目的。

我们致力于遵守个人数据保护法律。我们仅获取和保存履行义务所需的个人信息，并告知数据所有者其使用方式。员工必须遵守的相关实践与程序在《企业信息安全政策》中予以规定。

我们已实施安全措施，以确保个人信息的保密性、完整性和可用性。然而，没有任何公司能免受网络攻击。如发生个人数据泄露，我们承诺遵守《企业信息安全政策》及法律规定的通知协议。我们亦将迅速采取行动评估风险，并以透明和负责的方式降低风险。

人权

作为一家企业，我们致力于维护与我们互动的每个个人和社区的尊严与权利。我们的员工应以尊严、尊重与关怀对待每一个人，并维护人权。为支持人权的保护与促进，Smardt全面遵守《加拿大人权法》，并认可《联合国全球契约十项原则》。这些原则源自《世界人权宣言》、国际劳工组织《关于工作中基本原则和权利的宣言》、《里约环境与发展宣言》以及《联合国反腐败公约》。

更具体地说，Smardt坚决反对在业务及运营中使用强迫劳动（包括童工、监狱劳工、债役劳动），以及现代形式的奴役、人口贩卖和任何形式的身心虐待。如现代奴役政策所述，这一承诺延伸至与我们开展业务的承包商。我们通过第三方数据库及传统调查方式，持续筛查和监控供应商对人权原则的遵守情况。若发现违规行为，我们可能终止业务关系。

尊重环境

在Smardt，我们深切关注环境。我们致力于通过高效利用资源、减少废弃物与排放以及谨慎处理有害物质来降低运营对环境的影响。我们致力于为所在社区带来积极影响，并在每一项产品与服务的开发中纳入可持续发展（我们的核心价值观之一）考量。

隐私与个人数据保护

我们尊重个人隐私，并且深知员工、客户及商业伙伴需要知晓其个人数据受到保护，且仅用于合法商业目的。

我们致力于遵守个人数据保护法律。我们仅获取和保存履行义务所需的个人信息，并告知数据所有者其使用方式。员工必须遵守的相关实践与程序在《企业信息安全政策》中予以规定。

我们已实施安全措施，以确保个人信息的保密性、完整性和可用性。然而，没有任何公司能免受网络攻击。如发生个人数据泄露，我们承诺遵守《企业信息安全政策》及法律规定的通知协议。我们亦将迅速采取行动评估风险，并以透明和负责的方式降低风险。

豁免

在特殊情况下，若严格遵守不切实际或造成不当负担，董事会可就本行为准则的某些条款批准豁免。

采纳

本行为准则由Tica-Smardt Holding Inc.董事会于2025年8月18日批准采纳。其取代了Smardt此前的所有道德准则，包括公司国际子公司适用的准则。

本准则应每两年修订一次，必要时可提前修订。



Innovation Engineered, Energy Optimised.



Cette publication contient des informations exclusives et confidentielles appartenant à TICA-Smardt Chiller Group Inc. et à ses sociétés affiliées (« Smardt »). Toute reproduction, divulgation ou utilisation non autorisée de cette publication est strictement interdite sans l'autorisation écrite de Smardt. Toutes les marques et noms de produits mentionnés sont des marques déposées de leurs titulaires respectifs.

TICA-Smardt Chiller Group Inc, ©2025. Tous droits réservés. Publié : Aout 2025