

行为守则



总裁兼首席执行官致全体员工的一封信

亲爱的同事们：

卓德嘉始终按照最高的行为标准开展业务。全面遵守适用于我们业务的法律条文和精神是我们与他人业务交往的基础。努力遵循这些标准具有良好的商业意义，并使卓德嘉赢得我们的同事、客户、股东、供应商、监管机构以及我们经营所在社区的信任和尊重。

本行为守则阐明了我们的行为标准。它还体现了卓德嘉及其管理层对法律合规和商业道德的高度重视。简单来说，我们始终将合规和诚信放在首位。

本行为守则适用于卓德嘉的所有董事、管理人员和员工，并明确遵守法律和道德规范是我们所有人共同的义务。只有每位董事、管理人员和员工始终忠诚和努力地遵守本守则，才能全面实现合规。公司任何级别的人员都不应低估该要求的重要性或我们执行该要求的决心。每位董事、管理人员和员工都需要确认他们已阅读、理解并将遵守我们的守则。如果您对本守则及其要求有疑问，您可以与您的主管或人力资源经理讨论您的问题。您还可以致电卓德嘉法律部或卓德嘉诚信专线 (888) 475-8271 或拨打您当地的诚信专线电话。



Arijit (Bapi) DasGupta
总裁兼首席执行官





目录

了解我们的守则	我们的工作场所	我们的全球商业行为		我们的个人行为	结语
<p>1.1 谁必须遵守我们的守则</p> <p>1.2 表达关注</p> <p>1.3 守则的豁免</p>	<p>2.1 人权和劳工权利</p> <p>2.2 平等就业机会</p> <p>2.3 无骚扰的工作场所</p> <p>2.4 对报复零容忍</p> <p>2.5 提供安全健康的工作场所</p> <p>2.6 亲属的雇佣</p> <p>2.7 保护环境</p>	<p>3.1 遵守法律</p> <p>3.2 反海外腐败法</p> <p>3.3 员工接受付款、贷款、招待和礼品</p> <p>3.4 公司礼品和付款</p> <p>3.5 政治活动 - 捐献和游说</p> <p>3.6 出口管制和贸易制裁</p> <p>3.7 国际抵制</p> <p>3.8 反垄断法和竞争法</p> <p>3.9 不公平商业行为/公平交易</p> <p>3.10 与竞争对手的交往</p>	<p>3.11 他人的保密信息；竞争信息收集</p> <p>3.12 保护个人数据</p> <p>3.13 准确的帐册和记录</p> <p>3.14 记录管理</p>	<p>4.1 避免利益冲突</p> <p>4.2 与供应商和客户的公平交往</p> <p>4.3 外部雇佣和担任董事</p> <p>4.4 因雇佣获得的机会</p> <p>4.5 公司资产</p> <p>4.6 计算机和电子通讯</p> <p>4.7 保护保密信息</p> <p>4.8 证券法和内幕交易</p>	<p>5.1 举报违规行为</p> <p>5.2 确认书</p>



主页



第1节： 了解我们的守则

Tredegar
CORPORATION



1.1 谁必须遵守我们的守则

本行为守则（“守则”）提供给卓德嘉重视和信任的董事、管理人员或员工。本守则中提及的“卓德嘉”或“公司”是指卓德嘉集团及其全资子公司。本守则规定了卓德嘉赖以立足、同时也要求您遵守的道德和行为标准。卓德嘉要求其所有供应商和其他卖方遵守其开展业务所在司法管辖区的法律和法规，采用与卓德嘉行为守则一致的行为守则，以诚实和诚信的方式行事，并遵守卓德嘉的供应商行为守则。

每位董事、管理人员和员工（在本守则中通常统称为“员工”）在与员工、客户、供应商、股东、政府机构、商界和公众交往时，在各个方面都要做到诚实和诚信。卓德嘉员工在与他人交往时应避免哪怕是表面上的不当行为。每位卓德嘉员工都必须遵守所有适用的法律和公司的政策。我们的业务目标非常重要且要求很高，但必须把本守则中所述的道德标准、法律和公司的政策放在第一位。

所有董事、管理人员和员工都有个人明确的责任去了解哪些法律和公司的政策适用于其自身工作职责和责任，以便能够识别可能出现的法律和道德问题，采取适当的行动，并在必要时寻求法律部的指导。本守则旨在通过概括卓德嘉的政策，并为某些情况下如何采取正确行动提供指导来协助履行这一责任。不遵守本行为守则者可能受到最高可包括终止雇佣关系的纪律处分。

然而，本守则并不旨在解决每个法律和每种情况引发的法律或道德问题。因此，卓德嘉员工还应对什么是“正确的”做出合理判断，并在履行日常职责时遵循个人道德标准。

公司要求每位董事、管理人员和员工阅读、理解并遵守本守则。卓德嘉要求严格遵守所有卓德嘉政策和所有适用法律的条文和精神。主管有额外的责任；具体而言，他们必须 (i) 树立积极榜样，(ii) 监督下属的遵守情况，(iii) 执行本守则，(iv) 支持提出与本守则相关问题的员工，以及 (v) 向其管理层报告违反本守则的行为。

要点



- 做到诚实诚信
- 遵守所有法律和公司的政策
- 业务目标很重要，但本行为守则更重要
- 每个人都有责任遵守本守则
- 阅读并理解本守则
- 您不会因举报违规行为而受到惩罚
- 如果您对本守则有疑问，请提出！

在任何情况下，主管、经理或任何其他人员均不得对善意提出与守则相关的问题或报告违规情况的员工采取报复行动。采取报复行为者将受到最高可包括终止雇佣关系的纪律处分。任何员工如认为自己受到报复，应联系其人力资源部、法律部或如下所述的诚信专线。

有关本守则的问题可联系您的主管、人力资源经理、法律部或拨打卓德嘉的诚信专线 4008208938。



1.2 表达关注

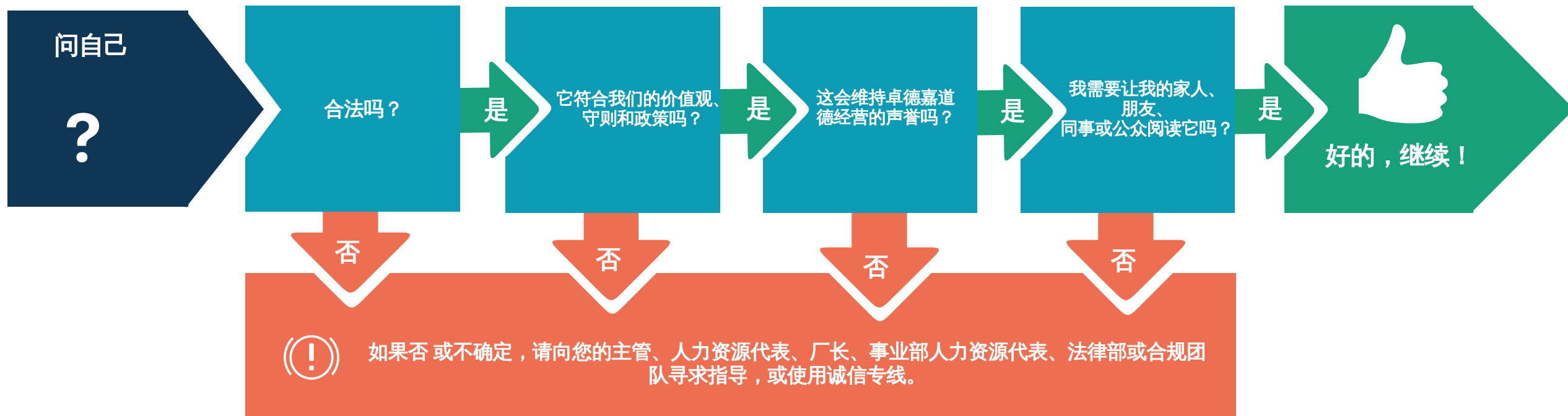
卓德嘉的诚信专线是免费的专线电话，提供给有合规或诚信方面的担心或问题（包括有关本守则的问题）的卓德嘉员工使用。美国的免费电话号码为 (888) 475-8271；请参阅第 5.1 节了解您的本地号码。

如果员工希望匿名报告可疑的合规或诚信问题，也可使用诚信专线电话。不愿透露姓名的员工将获得 PIN 码。员工可以在日后使用这些号码回电以接收回复或提供更多信息。诚信专线由一家独立的公司负责运作，并及时向卓德嘉报告所有来电的内容，以便卓德嘉能够评估事件，并在必要时进行适当的调查。致电诚信专线的员工将与专职接听员通话，专职接听员与员工讨论事件并记录通话摘要。摘要将转发给卓德嘉。诚信专线每周7天、每天24小时开通，可为不会英语的来电者提供多语言服务。

如前所述，卓德嘉不会容忍对善意举报不当行为或就合规或诚信问题寻求建议或提出疑虑的任何员工进行任何形式的报复。

1.3 守则的豁免

本则适用于卓德嘉的所有董事、管理人员和员工。在可能性极小的情况下可能存在豁免条件，表明豁免本守则是符合卓德嘉最佳利益的，此时必须由被豁免员工的高级经理在咨询法律部后批准方可豁免。如果此豁免涉及卓德嘉的执行官或董事，则必须获得公司董事会或董事会委员会的批准（咨询法律部后），并根据美国证券交易委员会和纽约证券交易所的规定及时向卓德嘉的股东披露。





主页



第2节： 我们的工作场所

Tredegar
CORPORATION





2.1 人权和劳工权利

作为一家跨国公司，卓德嘉在多元化、文化、社会、政治和经济环境中运营，拥有现有或未来的商业利益。卓德嘉承认国际人权和尊严，并支持联合国《世界人权宣言》(UDHR)、《联合国工商业与人权指导原则》和经合组织《跨国企业指南》中规定的原则。这些准则确立了国际基本人权（包括但不限于：法律下的平等保护、不歧视、财产所有权、同工同酬、结社自由和集体谈判、公平的生活工资、自由、优先、和知情同意 (FPIC) 和水权) 并认识到政府的角色和执行责任。

卓德嘉为其员工、当地社区和东道国的生活质量做出贡献，同时尊重他们的文化、需求和优先事项。卓德嘉认识到，一些个人或群体，例如妇女或少数民族，由于其脆弱性或边缘化，可能面临更大的负面人权影响的风险。卓德嘉认为，不应非法雇佣儿童作为劳工。卓德嘉将在美国以外的国家开展业务时做出务实且有原则的业务决策，并期望其供应商、卖方和其他合作伙伴按照卓德嘉的供应商行为守则做出相同的承诺。

2.2 平等就业机会

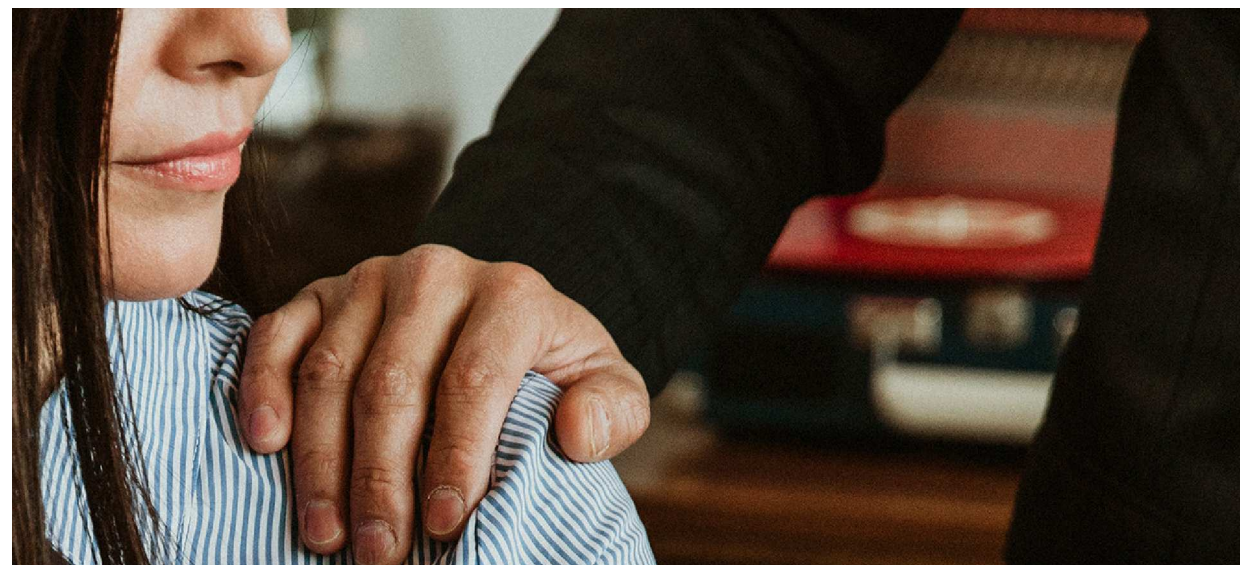
卓德嘉致力于维护一个尊重所有个人并重视具有不同背景、经验和观点的员工的贡献的环境。每个人都有权在促进平等就业机会并禁止非法歧视行为的专业氛围中工作。卓德嘉期望工作场所中的所有关系都将是公事公办的，并且没有偏见和骚扰。为了履行这一承诺，卓德嘉绝不容忍其他员工、主管、经理、承包商或客户以任何形式骚扰或非法歧视员工。

卓德嘉禁止基于种族、信仰、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同或表达、原国籍、血统、特定族群、语言、年龄（40岁或以上）、身体或精神残疾、身体状况、怀孕、家庭状况、政治立场、工会会员、退伍军人身份、公民身份、遗传信息或可能受卓德嘉业务所在司法管辖区法规保护的其他个人特征，歧视、骚扰、体罚、恐吓或欺凌任何员工或求职者。此外，卓德嘉员工不得代表卓德嘉签订任何可能基于上述特征或任何其他受保护特征歧视或骚扰个人或公司的合同或协议。

2.3 无骚扰的工作场所

根据联邦、州和国际法律，性骚扰构成歧视，并且是非法的。卓德嘉的政策是提供一个没有言语或身体行为或交流的性骚扰的就业和商业环境。以雇佣、晋升、加薪、理想的工作分配和其他有利的就业行动为条件，胁迫对方接受性挑逗或性利益要求，这些都是禁止行为的例子。骚扰也可以是口头、身体或视觉上的，并制造攻击性、敌意或威胁性的环境。性骚扰可以包括一系列微妙和不那么微妙的行为，并且可能涉及相同或不同性别的个人。根据具体情况，这些行为可能包括不受欢迎的性挑逗或性利益要求；性玩笑或暗示；具有性本质的言语虐待；对个人的身体、性能力或性缺陷的评论；抛媚眼、吹口哨或触摸；侮辱性或淫秽的评论或手势；在工作场所展示性暗示物品或图像；以及其他与性有关的身体、言语或视觉行为。

基于其他受保护特征的骚扰也是严格禁止的。骚扰是指因个人受保护的受保护的特征而诋毁或表现出敌意或厌恶的口头、书面或身体行为。骚扰行为包括绰号、诽谤或负面刻板印象；威胁、恐吓或敌对行为；诋毁的笑话；诋毁或表现出对个人或团体的敌意或厌恶的书面或图形材料，放置在卓德嘉场所的墙壁或其他地方，或在工作场所、在公司时间、或使用公司设备，通过电子邮件、电话（包括语音消息）、短信、社交网站或其他方式传播。



2.4 对报复零容忍

任何员工认为自己受到歧视、骚扰、体罚、恐吓或欺凌，应立即向该员工的人力资源代表、其主管或经理或任何管理层人员报告所指控的行为。也可以致电卓德嘉的诚信专线(888) 475-8271 举报。提请卓德嘉关注的所有问题都将进行及时、彻底和公正的调查。卓德嘉绝不容忍对投诉歧视或骚扰、提出歧视或骚扰指控或参与指控歧视或骚扰的调查或诉讼的员工进行报复。

2.5 提供安全健康的工作场所

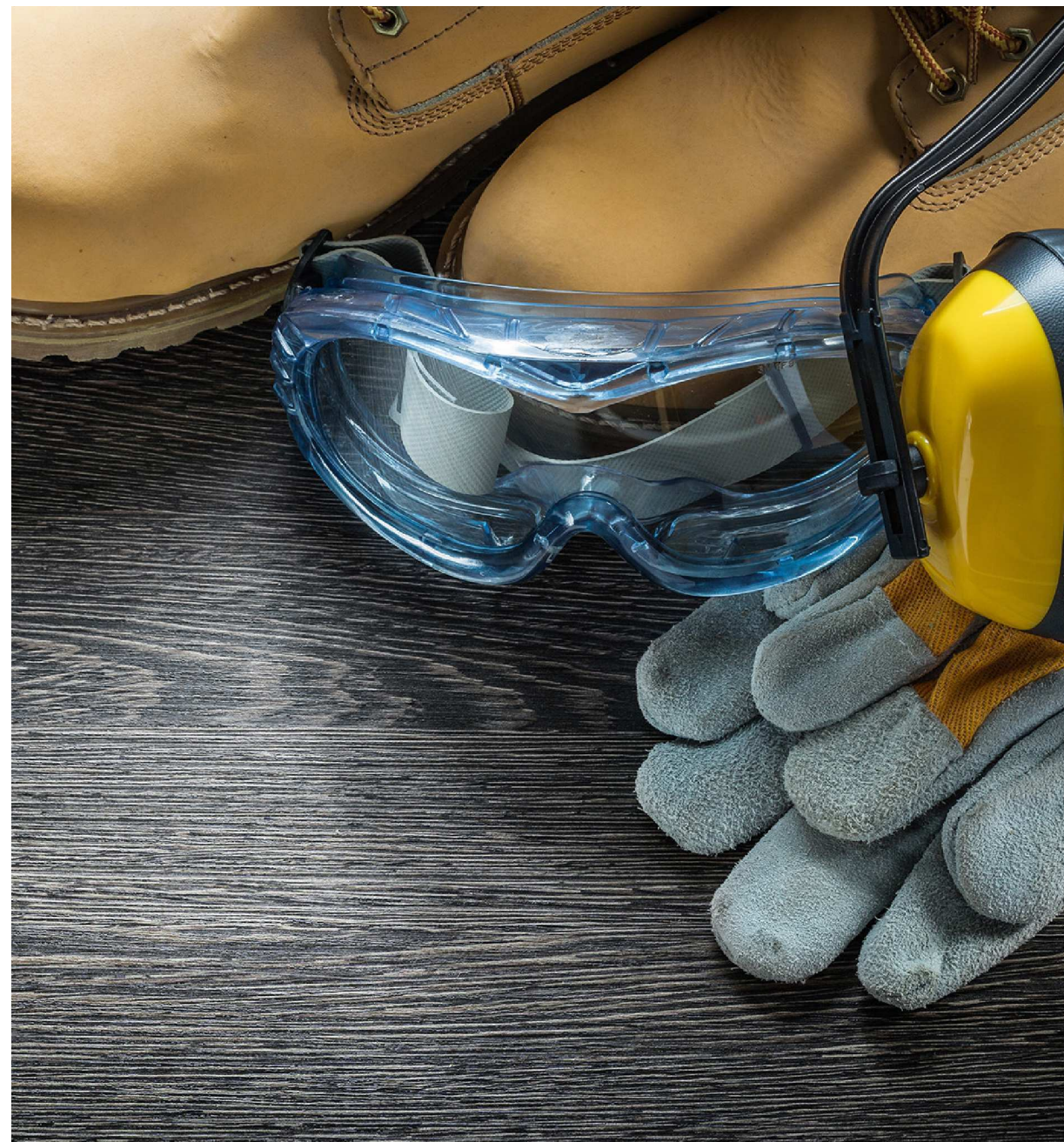
员工的安全、健康和幸福感是卓德嘉最大的商业考虑因素。在我们的工厂，安全和事故预防是运营和工作实践中不可缺少的一部分，卓德嘉致力于提升安全意识和事故预防能力。

所有卓德嘉工厂必须遵守所有适用的健康和安法规，并维持等于或超过行业最佳实践的职业安全和健康标准。每位员工都有责任预防事故、遵循安全工作规程、参加安全培训并使用所有规定的个人防护装备。

卓德嘉认为职业伤害和疾病是可以预防的。因此，卓德嘉要求每位员工积极参与和配合，以消除事故和危险情况。所有员工都应熟悉并遵守所有卓德嘉和工厂具体的健康、安全和安保政策以及适用于其工作的要求。此外，所有员工都有责任向其主管或经理、人力资源代表或安全代表或卓德嘉的诚信专线(888) 475-8271报告事故、危险和不安全做法或情况，包括暴力威胁和所有可记录的职业伤害或疾病。卓德嘉禁止对报告不安全做法或情况的个人或此类报告调查的参与者进行报复。

对于由卓德嘉员工实施或针对卓德嘉员工实施的任何类型的工作场所暴力行为，我们将采取零容忍态度。严格禁止威胁、威胁行为或其他攻击性或暴力行为。如果发生此类事件，公司将采取适当的纠正措施或纪律处分。

卓德嘉员工应在身体适合工作的情况下上班，且不受药物、毒品或酒精的任何不良影响。卓德嘉不允许在公司场所或代表卓德嘉执行工作时使用、持有、招揽或销售毒品、酒类饮品或未经医生开具处方的处方药。违反本政策的员工将受到最高可包括终止雇佣关系的纪律处分。所有员工都有责任向主管或人力资源代表报告在工作中疑似受到毒品或酒精影响的人员。他们也可以致电卓德嘉的诚信专线(888) 475-8271。



2.6 亲属的雇佣

卓德嘉的政策是根据个人业绩聘用、晋升和调动员工，并在做出此类决定时避免出现对他人的偏袒或歧视。因此，卓德嘉通常避免在有影响范围关系的情况下雇佣亲属。如果雇佣、调动或晋升亲属可能会造成偏袒或利益冲突，则应避免雇佣亲属。允许雇佣亲属，前提是个人申请者或员工的近亲不可在被雇佣、调动或晋升的职位所在部门担任指挥监督工作。

工作岗位通常不应提供给有权访问机密信息（例如工资、员工福利、人事记录等）的员工的亲属，或其职位可能代表亲属作出影响或可能影响雇佣或人事决定的员工的亲属。如果是员工的配偶，雇佣、晋升或调动的职位既不能与员工是上下级关系，也不能在对方指挥监督的部门。

公司意识到，由于重组、收购或其他业务情况，员工当中有可能存在与行为守则规定相反的关系。有可能产生影响范围关系的任何新聘用、调动或晋升决定都需要得到事业部或集团人力资源总监的批准。

2.7 保护环境

卓德嘉致力于保护我们的环境，并完全遵守适用的当地、州和联邦环境法律和法规。因此，员工必须根据所有适用的环境法律、规则、法规、条例和许可以及所有公司和工厂的环境政策和程序开展业务。

我们也鼓励保护和环境可持续的做法，明智有效地使用自然资源和能源。还鼓励员工在制定适用的业务决策以及规划和开发新产品和制造流程时考虑对环境的影响。

卓德嘉坚定地致力于确保其所有工厂不存在可能对环境有害的情况。在适用法律和法规要求的所有披露、申请、报告和任何其他申报文件中，所有员工都必须提供及时、真实和准确的信息。

员工应向其主管或经理、人力资源代表或安全代表或拨打卓德嘉诚信专线 (888) 475-8271 报告涉嫌违反本政策的行为。

要点



- 卓德嘉促进平等就业机会并禁止歧视或骚扰行为
- 绝不容忍对报告关切问题的员工进行报复
- 卓德嘉致力于提供安全和健康的工作场所
- 每个卓德嘉工厂均遵守环境法律和法规





主页



第3节： 我们的全球商业行为

Tredegar
CORPORATION



3.1 遵守法律

卓德嘉员工在世界各个地区开展业务。员工必须了解并遵守这些地区适用的法律。

卓德嘉集团是多家运营公司的母公司，是一家根据美国法律组建和存续的公司。因此，美国法律通常适用于卓德嘉在美国境外的活动。有关美国法律在美国境外适用性的问题应直接咨询法律部。

3.2 反海外腐败法

美国1977年的《反海外腐败法》(“FCPA”)是一部联邦刑事法律，禁止美国公司及其股东、董事、代理人、管理人员和员工直接或通过另一方利用州际商业活动行贿。具体而言，这些公司和个人不得向外国官员提供或支付(或授权提供或支付)任何现金或有价物品，以获取不正当利益或影响该官员采取行动或做出某些决定或利用其在外国政府的影响力，而此类付款的目的是为任何人获取业务(或将直接的业务给此人)。本文中的“外国官员”包括非美国政府、行政机关、部门或机构或公共国际组织的任何官员或雇员。外国政党及其官员以及外国政治职位的候选人通常也被视为“外国官员”。

FCPA 并不禁止出于促进“日常政府行为”的目的而向外国官员支付某些款项。然而，通常很难确定在这种情况下允许哪种付款。即使付款得到地方当局批准并符合当地习俗，也可能不会被视作在 FCPA 意思范围内出于促进“日常政府行为”的目的而支付的款项。关于付款是否会被视为是为了促进“日常政府行为”而支付，员工如有疑问，应咨询法律部。

根据 FCPA，使用代理还会带来重大责任风险。为了最大限度地降低使用代理所涉及的风险，卓德嘉的任何代理都必须以书面协议方式保证遵守公司关于遵守 FCPA 的政策，并且代理必须经过卓德嘉合规部门的审查。

根据 FCPA，卓德嘉须遵守严格的会计标准，并有责任检测和披露任何不当或非法使用公司资产或滥用公司财务会计系统的行为。根据 FCPA，公司将明确禁止：

- 设立任何未披露或未记录的公司资金或资产；
- 以任何理由在公司账簿和记录中记录任何虚假或伪造的分录，员工不得参与导致任何此类禁止行为的任何安排；或者
- 代表公司支付款项，其意图在于或知晓任何此类付款的任何部分将用于该付款凭证文件所述目的以外的用途。

管理人员、部门和事业部负责人应确保所有因工作职责原因而可能需遵守FCPA的员工了解 FCPA 的要求和限制。有关 FCPA 的更多信息，请参阅卓德嘉的《国际贸易合规政策》。因工作职责可能需遵守FCPA的员工必须仔细阅读并理解该附加的合规指南。有关 FCPA 的问题应直接咨询法律部。

3.3 员工接受付款、贷款、招待和礼品

员工应严格避免代表公司接受任何有业务往来的第三方的任何付款、贷款或礼品(下述情况除外)。此外，员工不应接受第三方非常规性或金额不合理或异常的招待。

员工应告知所有与公司有业务往来或寻求与公司开展业务的人员，公司反对向员工或员工家庭成员赠送礼品。如果您收到下一段所述类型以外的礼品，您应立即向您的主管报告并立即退还该礼品，除非您的主管在咨询法律部后允许您保留该礼品。如果退回礼品不可行(由您的主管在咨询法律部后决定)，则礼品必须移交给公司以供公司使用、出售或捐赠。

这些限制不适用于经认可的贷款机构在正常业务过程中按通常和惯用的条款发放的个人贷款。这些限制也不适用于在当时情况下惯常且适当的、支持实现有效商业目的、符合所有卓德嘉业务活动和关系行为中普遍要求遵循的商业道德高标准、并且不会导致收受者承担任何种类义务的具有面值的礼品、招待、餐饮或社交邀请。但是，在任何情况下，员工均不得接受现金或现金等价物(例如股票或礼券)形式的礼品或付款。

如果员工有疑问，例如礼品或招待的价值是否是“象征性的”，或者招待是否是“惯常且适当的”，应咨询其主管或经理或法律部。他们还可以拨打诚信专线(888) 475-8271。

不可不知！

每当我们或我们授权的第三方与任何政府官员交往时，我们向他们提供礼品或膳食都需要谨慎。在向“外国官员”提供任何礼品或膳食之前，您应始终咨询法律部。

3.4 公司礼品和付款

卓德嘉的政策是以公平、公正和适当的方式与其客户、供应商和其运营所在的所有司法管辖区的政府交往。因此，卓德嘉的员工未被授权向国外或国内的任何客户、供应商、公职官员或政府或其他个人支付任何贿赂、回扣或其他类似的非法款项，为卓德嘉或员工获得任何让步、合同或优待。不得设立任何卓德嘉未披露或未记录的基金或资产。代表卓德嘉的付款必须有充分的凭证文件作为依据，只能用于付款凭证文件所述的用途，并且必须按照适用的公司审批程序。如果政府官员或供应商向员工索取礼品或好处，员工应联系法律部寻求帮助。

3.5 政治活动——捐献和游说

不得将卓德嘉的资金或资产，包括任何员工的工作或时间，直接或间接捐献、借贷或提供给任何政党或联邦、州或地方办公室的任何候选人的竞选活动，除非事先经法律部门批准。卓德嘉的资金或资产不得用于或捐献给任何外国政党、候选人或委员会。

卓德嘉鼓励其各级员工通过投票、使用自己的资金自愿进行个人政治捐献以及积极参与支持员工自己选择的候选人或政党的政治活动的方式行使其公民权利。应该清楚地理解，卓德嘉员工的此类政治活动，必须严格以负责任的公民身份、个人和私人能力参与，而不是代表卓德嘉。卓德嘉员工不会获得任何与政治捐献相关的直接或间接的报销或补偿性退款。

代表卓德嘉进行的游说需要向政府披露信息，并须遵守具体和复杂的规定。此外，“游说”的概念相当广泛。游说的例子包括就与卓德嘉业务相关的事宜联系议员、监管机构、行政部门官员及其各自的员工。游说还包括通常旨在影响立法或行政行为的其他任何努力。卓德嘉员工在进行任何游说活动之前必须咨询法律部。

3.6 出口管制和贸易制裁

出口管制和贸易制裁法律法规对卓德嘉实施了贸易限制。这些限制包括禁止涉及受制裁国家或这些国家境内公司的各种交易，例如禁止进出口、转运和新投资。

这些限制还要求出口商，例如卓德嘉，获得美国政府针对某些产品和技术的出口许可证。“出口”不仅包括货物的实物运输，还包括通过电子邮件、大会、会议和实地考察等方式转让服务或技术。

值得注意的是，美国贸易制裁法规不仅适用于来自美国的销售，还适用于非美国卓德嘉子公司向被禁运国家进行的销售，其中销售涉及美国人或来自美国的支持。

可以在美国财政部的网站上查找到根据政府法规，受到至少某种程度制裁的国家名单，

<https://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/Pages/Programs.aspx>.

工作职责涉及卓德嘉产品和技术出口的员工应了解这些监管制度的要求和限制。有关遵守出口管制和贸易制裁法的所有问题均应向法律部提出。有关这些法律和法规的更多信息，请参阅卓德嘉的《国际贸易合规政策》。



3.7 国际抵制

根据多项美国法律的规定，卓德嘉在与参与国际抵制的国家（以及这些国家的客户）之间的关系方面必须承担义务。具体来说，这些法律禁止卓德嘉采取行动支持抵制，并要求卓德嘉向美国政府报告任何有关抵制的请求。卓德嘉的政策是全面遵守这些法律中包含的禁令和报告要求。

反抵制法主要涉及阿拉伯国家对以色列的抵制，但也适用于对美国友好的其他国家的抵制。美国反抵制法通常适用于卓德嘉外国子公司的销售以及来自美国的直接销售。

抵制请求可以采取多种形式。它可能是直接要求提供信息。它可能是要求采取行动，甚至是不采取支持抵制或进一步抵制的行动。它可能以投标邀请、合同、采购订单、信用证或其他财务文件的形式出现。收到抵制请求后必须向美国政府报告，在任何情况下，卓德嘉都不能提供口头或书面信息回应抵制请求。

抵制请求可能来自任何国家。美国财政部每年都会发布一份可能需要国际抵制合作的国家名单。此列表并不详尽，但包括以下国家。涉及这些国家的交易应仔细审查反抵制事宜（以及其他可能存在的法律问题，例如下文所述的出口管制）：

- 伊拉克、科威特、黎巴嫩、利比亚、卡塔尔、沙特阿拉伯、叙利亚和也门共和国。

工作职责涉及卓德嘉产品出口的员工应了解反抵制法的要求和限制。有关这些法律和法规的更多信息，包括抵制请求的各种示例，请参阅卓德嘉的《国际贸易合规政策》。员工应立即向法律部报告任何看似违法的请求。不遵守反抵制法可能会导致您和公司受到民事和刑事处罚。

国际抵制的例子包括：

- 同意不与拥有犹太员工的实体开展业务
- 同意在发票上加盖“我们证明货物并非原产于以色列”的声明
- 批准注明“货物不能用停靠以色列港口的船只运输”的信用证

3.8 反垄断法和竞争法

美国反垄断法和其他国家的竞争法禁止反竞争行为。更具体地说，反竞争行为是制定非法的特定协议或行动，以减少或阻碍竞争，例如旨在消灭竞争对手的价格操纵和掠夺性定价。违反这些法律的处罚非常严厉，可包括监禁和巨额罚款和处罚。

卓德嘉的政策是避免任何违反或可能违反反垄断法或竞争法的行为。与竞争对手就竞争敏感信息达成特定协议是非法的。例如，员工不得与竞争对手就下列任何事项签订协议。同样，为了避免出现不当行为，员工不得与竞争对手讨论这些或类似问题。

- 价格或与价格相关的条款（例如返利或信用条款）
- 划分地区或客户
- 抵制客户、供应商或竞争对手
- 限制生产

其他活动可能会引起反垄断法或竞争法的问题，必须事先与法律部讨论。

例子包括：

- 设定转售价格
- 行业协会会员资格
- 与竞争对手的合资、合并、收购或其他合作协议
- 独占交易
- 定价低于成本

其他反垄断法和竞争法，垄断或试图垄断市场属于非法行为。同样，其中一些法律禁止具有“主导”市场地位的公司实施旨在阻止新竞争对手进入市场或消除市场现有竞争的措施。

不可不知！

- 与竞争对手达成任何减少或阻碍竞争的协议均属违法
- 不得与竞争对手讨论或同意以下事项：价格或与价格相关的条款、划分地区或客户、抵制客户、供应商或竞争对手，或限制生产

最后，《罗宾逊-帕特曼法案》通常禁止公司在价格、条款或促销服务上对客户进行歧视，这种歧视会严重减少竞争或造成垄断。欧盟也有在特定情况下适用的类似法律，例如具有“主导”市场地位的公司采取区别性定价。

卓德嘉的《反垄断合规手册》提供了更多有关反垄断法和竞争法的详细信息。卓德嘉管理人员、部门和事业部负责人应确保所有因工作职责而需要了解并遵守反垄断法的员工都会收到一份《反垄断合规手册》，并定期证明他们已阅读并理解其内容。有关反垄断合规的问题应立即提交给法律部。

3.9 不公平商业行为/公平交易

卓德嘉员工应诚实和公平地参与市场竞争。员工不得通过不公平行为进行竞争，例如诱导客户终止或违反与竞争对手的合同、窃取或滥用竞争对手的商业秘密、发表关于竞争对手的虚假陈述或贬低性言论、以不正当的手段干扰竞争对手的供应来源、或要求他人先向卓德嘉采购作为卓德嘉向对方采购的前提条件。

3.10 与竞争对手的交往

除非事先得到主管或总法律顾问的批准，否则员工不得在其产品与公司任何产品线有竞争关系的公司中拥有所有权权益（上市公司名义数额的股票除外）。在卓德嘉业务的任何领域有决策权或决策影响力的员工均必须以维护卓德嘉的最大利益为唯一的行事原则。如果任何员工或其家庭成员通过赠与、继承或其他方式拥有或获得竞争业务的权益（上市公司名义数额的股票除外），则应向您的人力资源经理或卓德嘉法律部披露。

此外，员工不得为卓德嘉的任何竞争对手提供任何类型的服务。如果员工的配偶、子女或任何其他直系亲属为卓德嘉的任何竞争对手提供服务，则应向您的人力资源经理或卓德嘉法律部披露。

谁是竞争对手？

涉及竞争对手的商业活动在许多情况下都是敏感的（例如，利益冲突、反垄断合规、竞争情报）。因此，本守则中任何地方使用的“竞争对手”一词均指现有竞争对手和潜在竞争对手。

3.11 他人的保密信息；竞争信息收集

卓德嘉的政策是尊重他人的保密和/或专有信息，包括商业秘密和其他知识产权。员工在卓德嘉工作期间可能会熟悉属于第三方的保密信息。所有员工必须注意尊重该信息的保密性，未经适当的信息所有者授权，不得使用或披露该信息。如果在协议中明确了对他人保密和/或专有信息的处理，则员工必须履行该协议中约定的合同义务。

收集竞争信息是一种常见且可接受的做法；然而，必须谨慎行事。当卓德嘉员工参与竞争信息收集时，他们必须遵守适用的法律，例如《经济间谍法》以及商业秘密和反垄断法。例如，允许从公共来源收集竞争对手的信息，只要不是保密的，也可以从客户那里收集信息。但是，卓德嘉员工不得收集属于竞争对手或其他人的保密或专有信息。卓德嘉员工也不得购买竞争对手的信息或使用属于竞争对手或其他人的保密或专有信息。此外，卓德嘉员工不得从卓德嘉在职员工处获取属于其前雇主的保密信息。允许使用调研服务商，但计划雇用该服务商的员工必须先咨询法律部。

如果员工发现自己收到行为守则未明确允许的未经请求的竞争信息，请立即联系法律部。

3.12 保护个人数据

卓德嘉理解尊重和保护其员工、合作伙伴、服务提供商、供应商和客户的个人数据的重要性。因此，个人数据的处理（包括使用和披露）将遵循适用法律的指引。

工作职责涉及个人数据处理的员工必须完全遵守卓德嘉的隐私和信息安全规定、政策和指引。此外，个人数据的共享（内部和外部）只能根据适用法律和卓德嘉内部的公司规定进行，包括在适用的情况下，征得资料当事人的同意。

如第4.6节“计算机和电子通讯”中所述，在工作或使用公司资源时，通过电子邮件、语音信箱和互联网产生的通讯、记录和信息会受到授权的卓德嘉代表审查，所有这些均应符合卓德嘉的标准、政策和内部指引。

卓德嘉建立的隐私和数据安全协定将在适用的情况下扩展到服务提供商、供应商、合作伙伴和客户。在这种情况下，除了本行为守则中制定的规定外，还将向第三方提供与隐私和数据安全有关的相关政策。

3

3.13 准确的帐册和记录

卓德嘉帐册和记录的完整性对于保持我们的同事、客户、股东、供应商和监管机构的信誉至关重要。卓德嘉致力于提供准确和公平的财务报告。卓德嘉的高级财务管理人员及其负责维护财务帐册和记录、会计和财务信息披露的员工和经理有义务遵守所有适用的法律、会计要求和标准。他们还不得 (i) 记录虚假或误导性的帐目, (ii) 出于任何目的, 设立未记录的资金, 或 (iii) 更改或销毁报告或记录, 除非符合卓德嘉的记录管理政策。与内部审计部门和卓德嘉的独立会计师的合作至关重要。

除了财务报告, 准确的记录保存和报告同样重要。因此, 所有员工必须确保所有业务信息的报告准确且完整。例如, 合适的员工、主管和经理负责环境和安全报告和记录、运输和采购数据、商业合同、发票、成本和费用, 以及工资、福利和雇佣记录的准确性和完整性。

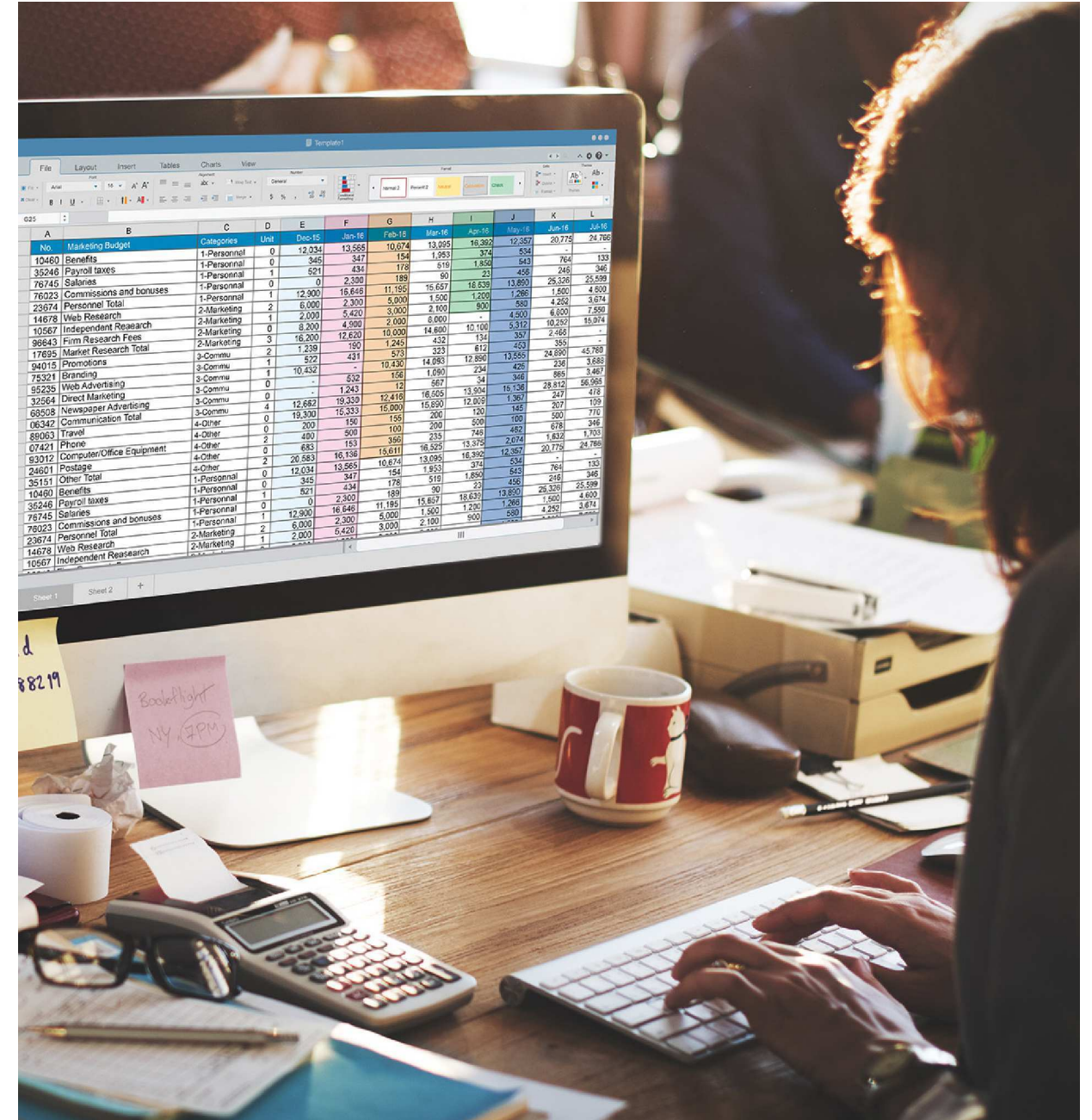
如对卓德嘉的财务报告、会计和披露的实际操作有疑虑, 可以报告给您的主管或经理、人力资源代表或法律部门。也可以向卓德嘉的诚信专线报告, 可选择匿名报告, 电话 (888) 475-8271。

3.14 记录管理

卓德嘉的记录管理政策旨在确保按照法律和审慎的业务惯例创建、管理和处置公司的记录。卓德嘉的记录管理政策遵循以下原则:

- 记录必须准确且完整
- 记录保留期限将符合适用法律和卓德嘉的业务需求
- 将保留与实际或潜在的诉讼或政府调查相关的记录

所有员工都有责任遵守卓德嘉的记录管理政策。有关本政策的问题应直接向法律部提出。





主页



第4节： 我们的个人行为

Tredegar
CORPORATION



4.1 避免利益冲突

所有卓德嘉员工均应避免可能涉及员工个人、社会或经济利益与公司利益发生冲突的交易、承诺和其他活动。尽管不可能识别可能产生利益冲突的每一项特定活动，但可能产生利益冲突的一些更常见的情况和做法将在以下两节以及前面的章节中描述：2.6 亲属的雇佣、3.3 员工接受付款、贷款、招待和礼品，3.4 公司礼品和付款，以及3.10 与竞争对手的交往。



4.2 与供应商和客户的公平交往

所有员工都应公司的供应商和客户保持公平的关系。员工必须以对卓德嘉最有利的条件采购货物和获取服务以及开展销售交易作为唯一的交往原则。必须谨慎行事，以避免甚至因个人或家庭关系给人造成代表供应商或客户施加特殊影响力的迹象。此外，除非得到运营公司总裁或总法律顾问的批准，否则员工不应拥有任何供应商或客户的所有权权益（上市公司名义数额的股票除外）。当任何员工或其直系亲属通过赠与、继承或其他方式拥有或获得供应商或客户业务的此类所有权权益时，该员工必须立即向其主管或法律部披露此情况。同样，如果员工得知直系亲属为供应商或客户工作，也需要向主管或法律部门披露。本守则所指的“直系亲属”包括配偶、父母、祖父母、兄弟姐妹、子女、孙子女、继父母、继子女、继兄弟姐妹、公婆/岳父母、女婿和儿媳、姻兄弟姐妹、侄子/外甥、侄女/外甥女、父母的姐妹、父母的兄弟，以及在每种情况下，与您同住的他们的配偶、同居伴侣和任何人（家务雇员除外）（本守则中的这些“直系亲属”在本文也可称为“亲属”）。

4.3 外部雇佣和担任董事

除非事先获得管理层批准且存在特殊情况，否则员工不得为任何与卓德嘉有业务关系或寻求开展业务的实体提供任何类型的服务。至于其他外部的服务，员工不应让任何此类活动影响其工作绩效或身体或精神。员工不得为其他实体提供会对卓德嘉的诚信产生不利影响的的服务。

此外，必须密切监控外部的董事职务，以便评估任何利益冲突或违反联邦反垄断法的可能性。因此，所有收到另一家商业公司董事任职要求要求的员工在接受此类董事职务之前必须咨询法律部。

构成“利益冲突”的行为或利益，不可能列出详尽清单。一般来说，员工应避免任何可能对其对卓德嘉的忠诚度和为卓德嘉服务的兴趣产生不利影响的情况。有关本政策的解释和适用范围的所有问题均应提交给法律部。

4.4 因雇佣获得的机会

员工不得利用其在卓德嘉的职位或使用卓德嘉的财产或信息，来利用其在卓德嘉工作期间了解到的业务机会。例如，当员工知道或有理由知道公司正在考虑拥有某类财产时，员工不得获得财产权益。

4.5 公司资产

员工不得浪费或滥用卓德嘉的财产或资源。他们也不得将卓德嘉的财产、信息或资源用于个人用途。疏忽大意、滥用、浪费和盗窃公司财产会对卓德嘉造成经济上的损害，也违背了我们的诚信精神。本守则的其他条款会更具体地强调公司资产的使用（例如，参见下一节4.6计算机和电子通讯）。



4

4.6 计算机和电子通讯

卓德嘉为许多员工提供了各种电子通讯方式，包括互联网、电子邮件和语音信箱服务。这些服务是为卓德嘉的业务并促进业务沟通而提供的。严禁未经授权使用此类服务。
 员工在工作中或使用公司资源进行的互联网、电子邮件和语音信箱活动不具有隐私性。在适用法律的限制范围内，此类活动及相关的通讯、记录和信息可能会受到授权人员的定期监控和审查。

员工有义务维护所有公司计算机系统和网络的完整性，以防止公司外部人员未经授权访问卓德嘉的网络和信息。明确禁止员工在互联网上发布任何公司信息或以电子或电话方式传输公司信息，符合公司关于保护保密信息的政策和程序者除外。

此外，禁止员工访问、传输或保留露骨的性内容或诽谤性材料。访问、传输或保留此类材料也可能违反本行为守则的其他几项规定以及公司的其他政策。

不遵守这些政策或公司有关使用电子通讯的任何政策和程序，可能会导致失去此类权限或受到其他纪律处分，直至并包括终止雇佣关系。





4.7 保护保密信息

卓德嘉的员工必须始终对卓德嘉的保密和/或专有信息保密。保护这些信息对于卓德嘉的持续发展和竞争能力至关重要。保密和/或专有信息包括任何通常不予披露、且对卓德嘉有用或有帮助和/或对卓德嘉竞争对手有用或有帮助的信息。

卓德嘉员工不得使用此类信息为其个人或卓德嘉外部人员谋取利益。员工不得向卓德嘉以外的个人或实体披露此类信息，但有义务对此类信息保密的个人或实体除外。这包括用生成式人工智能工具在查询和对话中共享任何商业秘密、专有或保密信息。最后，不得向卓德嘉的其他员工披露此类信息，除非该员工需要获取该信息来完成其工作。

保密信息可能并非总是技术性的，并且可能包括业务相关的信息。常见例子包括商业秘密、工艺、配方、数据、专有技术、改进、技术、业务预测、计划和策略、定价以及有关客户和卖方的信息。在员工离开卓德嘉后，员工仍有义务保护卓德嘉的保密和/或专有信息。该义务一直持续到信息已为公众所知或卓德嘉不再认为其有保密性为止。

4.8 证券法和内幕交易

联邦证券法禁止基于重大非公开信息进行公司证券交易。如果信息足够重要，足以影响合理投资者购买、出售或持有公司股票的决定，则该信息被视为“重大的”。

在向公众发布之前，重大信息应予以保密，员工不得将其透露给任何人，因职位要求有必要知晓的其他员工，或有义务对此类信息保密的非员工（例如外部的财务和法律顾问）除外。在此保密期内，拥有该信息的员工不得买卖卓德嘉的股票；他们也不得向可能转而买卖卓德嘉股票的其他人提供重大非公开信息。此外，员工因履行卓德嘉的职责而获得任何其他公司的重大信息，也不得买卖该公司的股票。除下文所述外，本政策适用于任何购买、出售或其他获取、转让或处置卓德嘉股票的交易。尽管有此通则，本政策允许以下涉及卓德嘉股票的交易。

股票期权行使和预扣税。本政策不适用于在公开市场没有卓德嘉普通股出售的情况下，员工行使股票期权来为期权行使提供资金。它也不适用于让卓德嘉保留卓德嘉普通股的股票以满足预扣税的要求。然而，本政策适用于行使期权时获到的股票销售（例如非现金期权行使）。

卓德嘉储蓄计划。本政策不适用于通过工资扣除选择常规、定期缴存在储蓄计划，在卓德嘉储蓄计划中购买卓德嘉的普通股股票。然而，本政策适用于卓德嘉储蓄计划下所做的某些选择，包括 (a) 首次参与以及增加或减少分配到卓德嘉股票基金的定期缴存比例，以及 (b) 在计划内将现有帐户余额转入或转出卓德嘉的股票基金。

股息再投资计划。本政策不适用于因员工支付卓德嘉证券的股息再投资，按照股息再投资计划购买卓德嘉的普通股股票。然而，本政策适用于因员工选择额外的缴存、参加计划或提高其在计划的参与级别而自愿购买卓德嘉普通股股票的情况。本政策还适用于根据该计划出售所购买的卓德嘉普通股股票。

预先批准的10b5-1规则计划。本政策不适用于按照符合1934年《证券交易法》10b5-1规则要求的预先批准的交易计划进行的卓德嘉证券交易。任何此类交易计划都必须预先由总法律顾问批准，并且只能在员工不知道任何重大非公开信息的情况下进行。根据本计划，在任何进一步交易受到影响前，先前批准的交易计划的任何变更也必须得到总法律顾问的批准。

4.8 证券法和内幕交易 (续)

卓德嘉所有管理职位的员工都有责任对公司内部其他人（特别是管理职位员工对其有一定监督权的人员）可能违反内幕交易规定的情况保持警觉。根据证券法，不仅从事内幕交易的人要受到处罚，那些知道或应该知道其控制范围内的人违反了规定而未能采取适当行动的“控制人”，也要受到处罚。

个人财务紧急情况或任何其他情况并不能免除员工遵守本政策。证券法不承认此类减轻处罚的情况，并且在任何情况下，必须避免不正当的交易，以维护卓德嘉秉承最高行为标准的声誉。

涉及卓德嘉证券的交易或其他内部人员培训事宜的更多信息，请参阅卓德嘉的内幕交易政策。对于涉及任何卓德嘉证券或您因为在卓德嘉工作而熟悉的其他公司的任何证券交易的法规，您应在进行任何此类交易之前咨询法律部。

要点



- 员工应对重大信息保密，直至向公众发布
- 如果员工知晓有关该公司的内幕信息，则不应交易卓德嘉证券（或任何其他公司的证券）





主页



第5节: 结语

Tredegar
CORPORATION



5.1 举报违规行为

每位员工都有责任举报违反或明显违反本守则的行为。每位员工都愿意举报不当行为，卓德嘉才能履行其对诚信的承诺。

员工应向其主管、部门负责人或经理举报违规和涉嫌违规行为。他们还可以联系其人力资源部门。或者，员工也可以直接向法律部举报涉嫌违规行为，电话 (804) 330-1266 或卓德嘉诚信专线 (888) 475-8271。可以匿名向诚信专线举报。

任何员工都不会因善意举报违规或涉嫌违规行为而遭受报复。在任何情况下都不会容忍报复行为，报复行为将受到纪律处分，直至并包括终止雇佣关系。

在法律允许并符合卓德嘉和员工最佳利益的范围内，对举报内容保密。所有报告都将得到评估。在适当的情况下，将进行调查并采取纠正措施。

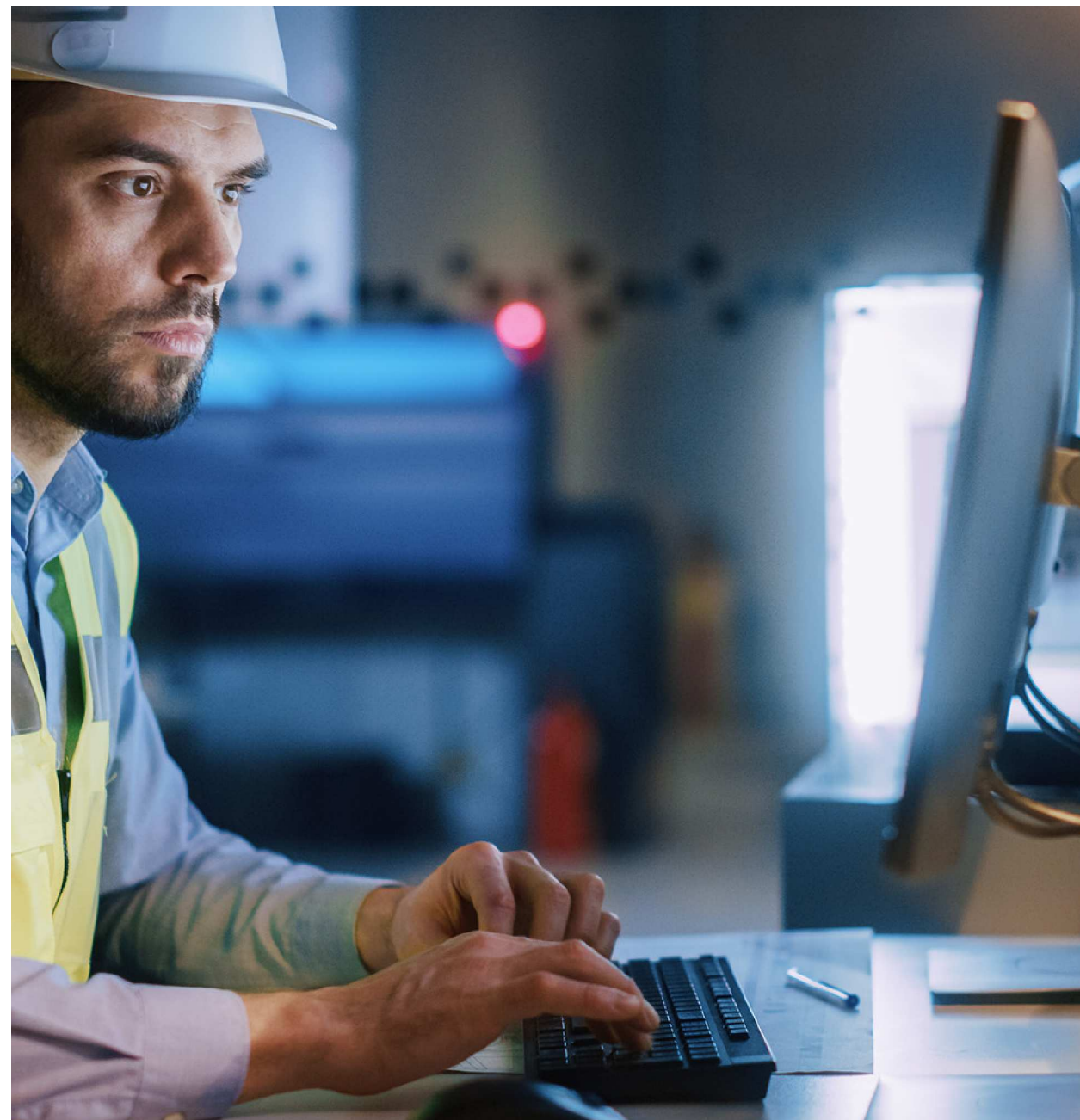
对本守则的解释有疑问或需要秘密地讨论其问题的员工，可以致电法律部 (804) 330-1266 或卓德嘉诚信专线 (888) 475-8271。

诚信专线的所有号码：

中国*：4008208938

美国：1-888-475-8271

*可以选择本地语言。





5.2 确认书

作为新员工培训或年度在线培训的一部分，卓德嘉行为守则的确认通常以电子方式完成。然而，偶尔可能需要印刷版本。在这种情况下，请使用下面的表格：

我确认，我已收到一份公司行为守则的副本。我已阅读并理解本行为守则的规定。我确认并接受，我的持续雇佣或聘用可能取决于我是否遵守本行为守则概述的公司规定和政策。我还理解，我有义务按照本行为守则概述的方式举报任何违反这些规定和政策的任何行为。

员工签名：

工整书写姓名：

地点：

日期：