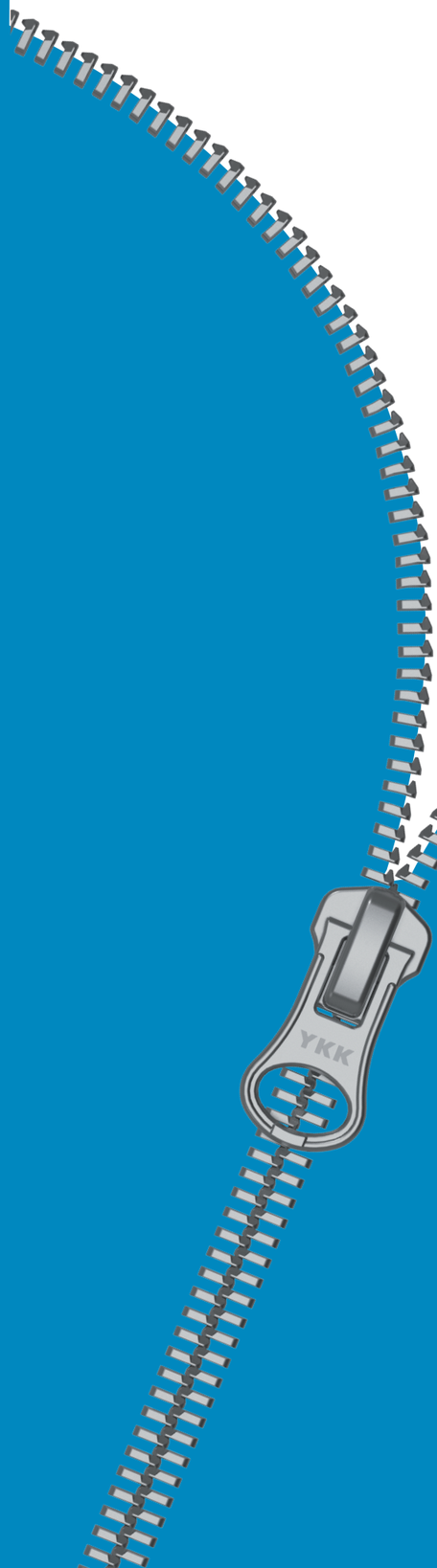
YKK™

Little Parts. Big Difference.



YKK 中国集团 合规手册2024（中文版）

发行日：2024年4月（第一版）

编著：威可楷（中国）投资有限公司 法务·知识产权·合规部

YKK中国集团
合规手册

YKK China Group Compliance Book

CONTENTS
目录



- 总经理致辞 01
- YKK集团行动指南（YKK Group Code of Conduct） 02
- YKK集团行动指南的地位 07
- YKK集团行动指南/各细则 08
  - 【原则：1】合规 08
  - 【原则：2】公正的事业惯例 11
  - 【原则：3】尊重人权 28
  - 【原则：4】与环境协调发展 37
  - 【原则：5】安全卫生 40
  - 【原则：6】商品质量及安全性 44
  - 【原则：7】对社区的贡献 46
- YKK集团行动指南、YGCC、主要适用的法律、主要社内规章制度对照表 47
- 通报·咨询窗口的运行规则 55
- 誓约书 56

YKK™
Little Parts. Big Difference.

关于YKK中国集团合规手册

■ 合规的概念

YKK集团的合规，遵守法律法规及社内规章制度自不必说，还包括开展企业活动时遵守所要求的社会规范。
企业通过致力于合规，可以对风险进行适当管理，实现完备的企业经营。以合规经营取得社会之信赖，进而有望提升企业价值。

■ 本手册的适用范围

本手册适用于与YKK中国集团各公司签订劳动合同的全日制员工。
其他人员，包括劳务派遣员工、驻在员等，在其适用的相关规章制度或另行所作的约定与本手册不冲突的情况下，参照适用本手册之规定。

■ 名词定义

YKK集团系指YKK株式会社以及YKK株式会社的关联事业公司。
YKK中国集团系指威可楷（中国）投资有限公司、威可楷（中国）投资有限公司投资的公司以及YKK香港有限公司。员工系指与YKK中国集团各公司签订劳动合同的全日制员工。
公司、YKK公司系YKK中国集团各公司的统称。
社内规章制度包括YKK集团制定的适用于世界各国（地区）的YKK集团成员及员工的规定，YKK中国集团制定的适用于YKK中国集团各公司及其员工的规定，以及YKK中国集团各事业公司制定的仅适用于其本公司及其员工的规章制度、指引、规则等。

■ 本手册沿革说明

YKK中国集团于2007年1月1日公布了《YKK中国集团行为准则》，并于次年1月1日公布了2008版《YKK中国集团合规手册》。
2009年3月，YKK集团制定了《YKK集团行动指南（YKK Group Code of Conduct）》，将其作为世界各国（地区）的YKK集团成员及员工应予遵守的行动规范。为了响应YKK集团的号召，同时因应中国法律法规的变化，YKK中国集团于2013年1月1日公布了2013版《YKK中国集团合规手册》。
2021年6月，YKK集团修订了《YKK集团行动指南（YKK Group Code of Conduct）》。为了响应YKK集团的最新号召，并及时反映中国法律法规的新变化、新要求，YKK中国集团于2024年4月1日公布了2024版《YKK中国集团合规手册》。

*本手册记载的法律法规、社内规章制度均现行有效。如相关法律法规、社内规章制度发生新增或修订，务请遵守相关新增或修订内容。
*本手册中仅列明了主要涉及的法律的名称及部分内容，但这不意味着除此之外的法律、法规、规章等可不予执行，员工应当切实遵守所有适用的法律、法规、规章及其他规范性法律文件。
*末页所载对照表内容系中国的主要法律及YKK中国集团的主要社内规章制度。

总经理致辞

YKK集团以YKK精神“善之巡环”，以及经营理念“追求更高企业价值”作为所有事业活动的根本，以在经营理念中贯彻“公正”作为一切经营活动的基轴。

为了在YKK中国集团切实且高效地将上述理论付诸实践，本手册在2013版《YKK中国集团合规手册》的基础上，以2021年版《YKK集团行动指南（YKK Group Code of Conduct）》和《YKK全球社会责任合规标准指南（YGCC）》为指导，并以中国的相关法律法规为依据，结合中国社会、经济的发展状况以及YKK中国集团及各关联事业公司的经营情况，对公司及员工在日常经营和工作中的行为做出原则性规定，以及重点内容的详细说明。

“合规”贯穿我们生产经营活动的所有方面、全部过程。“合规”不是一个口号，而是需要每个人身体力行地去实践。

YKK中国集团的各位如果在业务中遇到合规方面的疑问，可以参考本手册或者与上级、担当部门咨询，采取合适的行动。

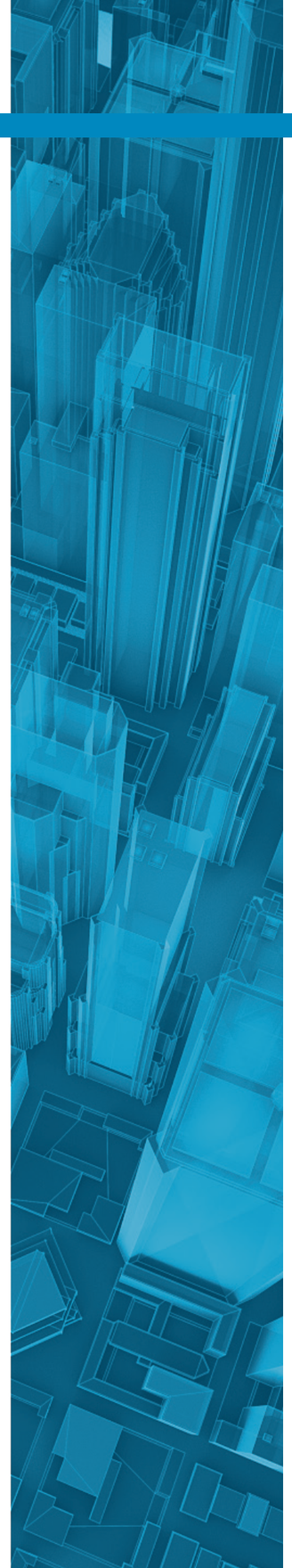
希望大家在今后的工作中务必严格遵守本手册，将“合规”贯彻到底，让“善之巡环”源源不断，永久传承。

2024年4月1日

威可楷（中国）投资有限公司

总经理

大門永人



YKK集团行动指南
（YKK Group Code of Conduct）

YKK集团将YKK精神“善之巡环”以及经营理念“追求更高企业价值”作为所有事业活动的根本，在经营理念方面，始终将“公正”作为一切经营活动的基础。

为了使YKK精神 · 经营理念成为每个员工实践的指南，2008年出台《YKK集团行动指南（YKK Group Code of Conduct）》。之后社会形势发生重大变化，可持续发展的重要性日益凸显，故对其内容进行了修订，2021年6月予以改版。

《YKK集团行动指南（YKK Group Code of Conduct）》由7个原则和29个细则组成。这些原则和细则参考并遵守了联合国全球契约组织提出的10个原则，国际劳动组织（ILO）提出的8个基本条约，并与SDGs(可持续发展目标)相关联。同时，还新增了推进多元化经营的基础、尊重多样性等内容。

YKK集团行动指南（YKK Group Code of Conduct）

我们制定了《YKK 集团行动指南（YKK Group Code of Conduct）》，将其作为世界各国/各地区的 YKK 集团员工应基于共识予以遵守的行动规范。

合规

我们在开展工作时，始终把遵守法令和公司内部规则，以及应对社会要求牢记在心。

◆ **合规**

开展工作时，我们在任何情况下，都会遵守事业活动所在的国家或地区的相关法令以及公司内部规则，应对社会要求。

◆ **理解应当遵守的内容**

我们为了始终在理解最新的法令、公司内部规则以及社会要求的基础上开展工作，致力通过研修等方式进行钻研。

◆ **公正且诚实的行动**

我们以公正作为事业活动的基础，始终贯彻诚实作风，如发生问题或产生疑虑则迅速报告，并采取纠正预防措施。此外，我们将基于法令及公司内部规则，彻底保证报告者不会受到不利对待。

公正的事业惯例

我们建立起以信赖为基础的关系，以期与社会保持公正且健全的关系，携手走向繁荣。

◆ 与交易伙伴的信赖关系

为了在整条供应链中践行社会责任，我们要求交易伙伴也必需履行社会责任，除此之外，还从采购条件的角度选定供应商，构建以信赖为基础、公正的交易关系。

◆ 遵守竞争法

我们始终遵守竞争法，进行公正、透明且自由的竞争和交易。

◆ 防止行贿、受贿和腐败

无论是对公务员、民营企业，以及无论是以直接或通过第三方交易的方式，我们均不参与行贿、受贿，并杜绝一切腐败行为。

◆ 杜绝与反社会势力的关联

我们与威胁社会秩序或企业健全活动的反社会势力没有任何关系。即使被其要求提供便利也会毅然拒绝。

◆ 妥善运用知识产权

我们妥善维持和运用公司自身的知识产权，并为防止侵害其他公司的知识产权而持续进行必要的管理和改善。

◆ 管理及利用资产和信息

我们依照法令及公司内部规则，致力保护和管理公司资产、秘密信息以及个人信息，并妥善处理第三方的资产和信息。此外，我们将持续完善信息管理规则并持续实施妥善的运用管理及改善，以求维持和提高信息安全。

◆ 信息披露

我们依照法令及公司内部规则，面向利益相关者进行公正、及时、正确且易于理解的信息披露，致力进行有建设性的对话，同时基于透明的原则履行说明的责任。

◆ 正确妥当的会计及税务处理

我们依照法令及公司内部规则，正确妥当地进行会计及税务处理。

◆ 禁止利益冲突

我们在业务上明确区分公与私，不会做出与公司利益冲突的行为。

尊重人权

作为在全球开展事业的企业，我们尊重事业活动相关人员及地区和社会人员的人权、人格和个性。

◆ 禁止童工劳动、强迫劳动

我们不雇佣低于各国法定最低工作年龄的儿童。此外，我们不允许违反本人意愿的、任何形态的强迫劳动。

◆ 禁止歧视、骚扰、虐待

我们不允许在事业活动中存在歧视、欺凌及生理、心理和性方面等的虐待行为或骚扰行为，以及其他任何类型的胁迫行为和侵害人权的行为。

◆ 尊重结社自由和集体谈判的权利

我们尊重以结社自由和集体谈判权利为首的员工基本权利。

◆ 理解习俗惯例和遵守法令

我们致力理解所有事业活动所在国家和地区的习俗惯例，并遵守劳动相关法令法规等。

◆ 尊重多样性

我们尊重人种、民族、国籍、宗教、思想、信仰、性别、年龄、身体特征、性别认同和性取向等的多样性，推进多样性经营。此外，还构建多种人才能够充分发挥能力的制度和环境。

与环境协调发展

我们追求与环境协调发展，为社会作贡献。

◆ 构建和运用环境管理体系

我们构建环境管理体系，遵守适用的环境相关法令、规则等要求事项，在商品的开发、制造、销售、废弃等所有事业活动当中，减轻对环境的影响。

◆ 应对气候变化

我们为应对气候变化问题，通过节能活动降低在事业活动中使用的能源使用量，同时引入可再生能源，抑制温室气体的排放量。

◆ 活用资源

作为一家制造企业，我们致力开展旨在持续活用资源的商品开发与销售，同时通过全新的制造技术革新推进资源的有效活用。

◆ 持续利用水资源

作为地区社会的一员，我们致力追求取水、排水的最优化，力求使水资源这一地区的重要公共资源能够持续利用。

◆ 与自然共生

我们以与自然共生为目标，通过正确妥当地使用、保管和处理所用化学物质，将对自然环境的影响降到最小，并通过维护绿地和植树活动等保护生态系统。

安全卫生

我们营造让全体员工参与其中、便于工作的职场环境。

◆ 推进建设安全、安心的职场环境

我们追求将所有职场中的风险最小化，致力构建安全、安心的职场环境。此外，提供能够让所有员工身心健康地持续工作的环境。

◆ 形成安全意识

我们通过教育等，提高员工的安全意识。

◆ 构筑劳动安全卫生管理体系并运用

我们构筑起劳动安全卫生管理体系，遵守适用的劳动安全卫生相关法令、规制等的要求事项，致力防止发生职业灾害。

◆ 防火、防灾的应对处理

我们贯彻执行防火、防灾措施，将生命安全放在首位进行应对处理。

商品质量及安全性

我们非常注重与客户之间的“信赖”关系，基于对质量的“坚持”，提供安全、安心的商品和服务。

◆ 以技术为支撑的价值创造

为能针对客户和社会的需求提供新价值，我们从研究开发到制造、销售、售后服务，所有环节均凝聚了创意巧思，致力打造产品。并怀抱坚持，追求质量与安全。

◆ 可追溯性

我们在与交易伙伴携手合作的同时，努力确保供应链的透明性与可追溯性。

对社区的贡献

为了能与地区社会共同成长，无论在任何时代始终能成为一家备受人们喜爱的企业，我们积极致力于通过事业活动开展面向国际社会的贡献活动。

◆ 社会贡献活动

我们通过事业活动为地区发展贡献力量，同时作为当地社区的一员，致力举办发挥自身特色的教育活动、促进地区活力，并开展国际交流后援等社会贡献活动。

YKK集团行动指南和YGCC的地位

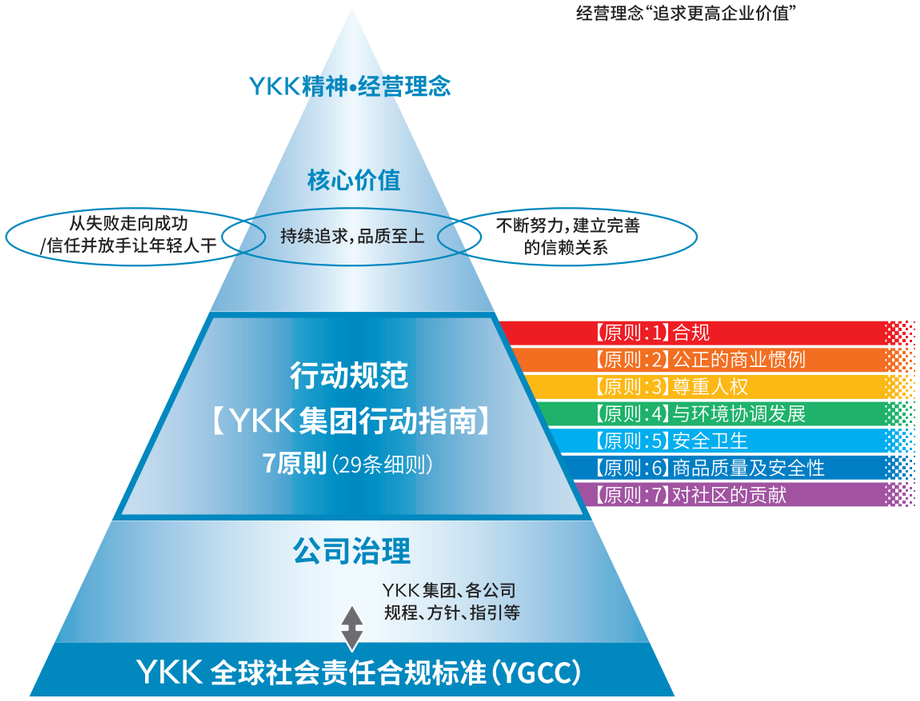
本集团的合规活动与YKK精神•经营理念、YKK集团行动指南、YGCC密切相关。



YKK精神「善之巡环」



经营理念“追求更高企业价值”



【原则：1】合规

1.1 合规

◇ “合规”是指开展企业活动应遵守法律和法规、维护伦理道德。毫无疑问，我们必须遵守中国的法律法规。中国的法律法规，不仅包括全国人大及其常委会颁布的法律，还包括地方人大及其常委会颁布的地方法规，政府机关颁布的条例、规定等规范性文件，以及最高人民法院颁布的司法解释等。

◇ 1997年中国共产党十五大明确提出依法治国的基本方略。2012年，十八大明确了依法治国的价值取向，提出了“民主、文明、和谐、自由、平等、公正、法治、爱国、敬业、诚信、友善”的社会主义核心价值观。

◇ 与此同时，在立法方面，中国法律体系不断完善，特别是因应网络快速发展带来的重大变化，近年出台了《网络安全法》、《数据安全法》、《个人信息保护法》及相关配套规定，更是填补了立法空白领域。整体而言，中国进入了合规全方位有法可依的时代。此外，《反有组织犯罪法》、《反外国制裁法》、《反间谍法》等新的立法规制重点，也值得关注和重视。

1.2 理解应当遵守的内容

◇ “合规”需要每位员工去理解并且遵守。如果每位员工时时刻刻都能记着“公正”一词，那么很多违规问题都能够得以避免。

◇ 近年来，全球范围内企业因缺乏合规意识而发生的负面新闻时有耳闻。企业声誉、形象受到严重损害，甚至被迫关闭停业的事例也不鲜见，“千里之堤，溃于蚁穴”。在中国，每年亦有知名企业因不合规行为而被媒体报导的事件。

◇ 下列列举若干中国媒体公开报道过的企业不合规事件：

(1) 2019年9月4日，深圳皇冠中国电子有限公司因“未如实记录安全生产教育和培训的时间、内容、参加人员以及考核结果等情况，培训内容记录不详实、培训人员签到记录不全；员工宿舍未设有符合紧急疏散要求、标志明显、保持畅通的出口，未设有出口疏散指示标志并锁闭出口”，被深圳市福田区应急管理局处以罚款2.5万元。(深福应急罚(2019)D273号)

(2) 2022年1月29日，洋马农机（中国）有限公司因“雨水沟内废水中总磷浓度超标”，被无锡市生态环境局罚款27万元。(锡新环罚决(2021)295号)

(3) 2022年9月29日，似鸟（中国）投资有限公司因“煤气深煎锅20cm　Days和5色铝制吸管不符合相关国家标准”，被上海市市场监督管理局责令召回。

(4) 2018年12月19日，电装（中国）投资有限公司因“在2010年1月至2015年7月期间申报进口点火线圈等货物申报的税则号列与应归入的税则号列不符”，被北京海关罚款64万余元。(京关缉违字(2018)021号)

(5) 2021年10月20日，索尼(中国)有限公司因“发布‘SONY更多精彩随心记录新机将至　2021.07.07　22:00’等表述的互联网广告违反《广告法》”，被北京市朝阳区市场监督管理局罚款100万元。(京朝市监罚字(2021)6364号)

(6) 2019年3月29日，大福（中国）物流设备有限公司因“行贿和账外给回扣”，被上海市松江区市场监督管理局没收违法所得111万余元，罚款15万元。(沪监管松处字(2019)第272018005413号)

(7) 2021年10月8日，日邮汽车物流(中国)有限公司因“与有竞争关系的经营者在投标过程中以停止报价方式固定价格，并且口头划分市场”，被浙江省市场监督管理局处以罚款174万余元。(浙市监案(2021)102号)

1.3 公正且诚实的行动

1.3.1 员工日常行为应符合社会常识、公序良俗

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 宪法
◎ 劳动合同法
◎ 治安管理处罚法
◎ 员工手册

要点:

◎ 无论是否在工作时间内，都应作为中国社会的一员爱护公共财产，遵守公共秩序，尊重社会公德。
◎ 严禁赌博、吸毒、卖淫嫖娼、无证驾驶、酒后驾驶等违法行为。
◎ 员工的违法行为或者违反公序良俗的行为损害公司名誉、信用的，还将根据社内规章制度予以处罚。

说明:

我们在日常生活中应谨言慎行，遵守社会常识、公序良俗，对自己的行为负责，避免招致社会的批评、怀疑。

扰乱公共秩序（例如，在公交车上阻挠司机正常驾驶，在球场上展示侮辱性标语，散布谣言，谎报险情、疫情、警情，结伙斗殴，黑客等）、妨害公共安全（例如，非法制造炸药，非法携带枪支、管制刀具，盗窃电力设备，在飞机上吸烟，无证驾驶，酒后驾驶等），和侵犯人身权利、财产权利（例如，打架斗殴，侮辱诽谤，卖淫嫖娼，猥亵强奸，非法拘禁等）均系违法行为。这些行为轻则会受到行政处罚，重则将受到刑事处罚，如果给他人造成损害的，还要赔偿损失。

如果员工受到刑事处罚的，公司有权依法单方解除劳动合同并且不支付经济补偿金。如果员工的相关行为尚不足以被认定为刑事犯罪，但是符合社内规章制度所规定情形的，公司可依据社内规章制度采取相应的处罚措施。所以我们应从平常做起，充分理解与己有关的相关规则，以免采取错误的行动。

虽然员工在工作之外是个人生活，但是从社会公众的角度来看，YKK员工的行为会在不同程度上影响公众对YKK公司的评价，因此每一位员工无论在工作上还是在生活上都应遵守法律，正当行事，这也是建立YKK集团良好形象的前提条件。

Q&A

Q1 休息日和朋友喝酒，因为只喝了一杯啤酒，没有醉，开车回家没有问题吧?

A1 酒后驾驶车辆是对自己和他人生命安全不负责任的行为，同时也是违法行为。如果经测量，酒精浓度超标属于醉酒驾驶的，则还将涉及刑事犯罪。因此，请一定不要在饮酒后驾车。

1.3.2 关于公司内部协作

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 员工手册

要点:

◎ 注意“竞争”与“协作”相结合。
◎ 努力发扬团队协作精神。

说明:

公司重视每位员工的挑战精神和工作的积极性，这是公司能够作为一个充满生机和活力的组织得以存续的基础。但另一方面，也不得忘记团队协作的成果可能超出个人单独行动的效果总和。公司的全面发展不能仅靠单个人的力量，还需要全体员工的团结一致共同努力。良好的团队协作直接关系到工作效率的提高，对于创造出公司的总体活力至关重要。

员工并不是一个人埋头工作就好，应充分认识到自己是YKK集团中的一员。充分理解上司和前辈的指示，积极努力地把工作做好。同时，作为上司、前辈也应爱护下属和后辈，工作安排和指示应当明确具体并注意给予适当的指导。每名员工在发挥个人的专业和特长的同时，应注意与其他员工互相帮助，携手奋进，达成更大的相辅相成效果。

员工不应为提高自身的工作评价，而故意贬低其他员工的业绩，不应刻意隐瞒创意、构思、问题解决方案等进而损害公司利益。

Q&A

Q1 公司出钱组织旅游，是否需要参加?

A1 如果是在工作时间外的话，员工没有参加的义务，但是为了促进公司内部交流，请尽量积极参加。而如果是在工作时间内组织的活动，属于工作的一部分，一般来说应当参加。

【原则:2】公正的事业惯例

2.1 与交易伙伴的信赖关系

2.1.1 合同管理

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典
◎ YKK集团采购方针
◎ YKK集团交易基本原则

要点:

◎ 应按照法律法规规定的形式签订合同。
◎ 合同条款应尽量公平合理。
◎ 在磋商、交涉、签订及履行合同过程中应注意保密。
◎ 应检查合同相对方的授权、资质和必要的资信情况。
◎ 应按照公司规定的流程申请、审批和使用加盖于合同上的公章。
◎ 应按照合同约定履行,并留存相应的证据。

说明:

签订合同可以有书面形式和口头形式。一般要求以书面形式签订合同。以口头方式形成的合同依赖于双方的诚信,且一旦发生纠纷,难以证明具体内容,因此公司杜绝以口头方式签订合同。

在磋商合同前,应当对合同相对方的主体资格、资质等进行检查。如有必要的话,还应对其资信进行评估。

经过磋商,双方决定签订合同时,应注意三个方面:

其一,合同条款是否公平合理。有些合同是对方提供的格式合同,有些合同是公司制作的格式合同,在接受或提供格式合同时,应注意符合法律法规的强制性规定。另外,如果是对方提供的格式合同,或者公司提供的格式合同但对方做了修改,则应当将合同交由法务审核。

其二,应确定对方负责签署合同的人,特别是合同约定“签字生效”的情况下,需确保对方签字的是法定代表人,或者对方为个人的情况下应当为本人,如非法定代表人或者本人的话,应当要求对方出具授权委托书原件,并且将授权委托书作为合同附件。

其三,应注意合同用印。一方面应按照公司的用印审批流程走内部程序,加盖本公司印章;另一方面应要求对方加盖公章或者合同专用章(个人则尽量要求签字及摁手印),不得接受加盖部门章、财务章等无法代表对方主体资格的印章。

合同签订后,在履行过程中,应注意按照合同约定履行,如己方发生违约行为应当及时改正,如有可能请取得对方豁免追责的意思表示;如对方发生违约行为,例如逾期付款、交付货物质量不符合要求等,应当及时按照合同约定维权。另外,在双方协商一致的情况下可对合同内容进行变更,此时应参照签订合同的注意事项执行。

在磋商、签订及履行合同过程中应注意保密,如在履行过程中,公司根据合同向对方披露或者从对方接收商业秘密,且合同有保密措施的特别约定的情况下,应按照约定采取特别约定的保密措施。

Q&A

Q1 如果合同金额很小,是否可以不用签书面合同?

A1 法律规定需要以书面形式签订的合同,无论金额大小都需要签订书面合同。对于法律未规定需书面签订的合同,万一发生争议,如果没有书面合同作为证据可能在权利保护等方面产生诸多不利,因此公司禁止以口头方式签订合同。

Q2 和我谈合同的是对方公司老板的弟弟,所以合同也是由他弟弟签字可以吗?

A2 如果合同约定“签字之日起生效”或“签字盖章之日起生效”,由他弟弟签字的话,应当要求其出具授权委托书。如果没有授权委托书,一旦发生纠纷,对方若不诚信,对公司而言就徒增风险。为了进一步降低风险,如果对方是企业的话,建议:(1)尽量避免约定“签字生效”,而改为“盖章生效”;(2)务必要求对方加盖公章或者合同专用章。

2.1.2 进出口管理

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 对外贸易法
◎ 进出口商品检验法
◎ 出口管制法
◎ 刑法

要点:

◎ 货物和技术分为自由进出口、限制进出口及禁止进出口三大类。
◎ 限制或禁止进出口的货物和技术以政府公布的目录为准。
◎ 进出口时应当依法办理所需的审批登记、检验检疫、通关、缴税、结汇等必要手续。
◎ 不得伪造货物或技术有关凭证、单据等。

说明:

中国鼓励正常的对外贸易活动。在对外贸易活动中,不得有下列行为:(一)伪造、变造进出口货物原产地标记,伪造、变造或者买卖进出口货物原产地证书、进出口许可证、进出口配额证明或者其他进出口证明文件;(二)骗取出口退税;(三)走私;(四)逃避法律、行政法规规定的认证、检验、检疫;(五)违反法律、行政法规规定的其他行为。同时,不得违反反垄断法有关规定,做出危害市场公平竞争的行为,不得侵犯他人知识产权。

对于自由进出口的货物/技术,可正常办理进出口手续;对于限制进出口的货物/技术,一定在获得相关许可证后方可办理进出口手续;对于禁止进出口的货物/技术,公司不得进出口。

在进口货物时,公司应避免被认定为进口固体废物、液体废物或气态废物,因此进口前应当对于货物性质进行严格审查。如涉及出口管制的,公司应特别注意对境外进口商、最终用户、最终用途的事先核查及事后跟踪管理工作,并保留相关证据。

如涉嫌发生违法违规行为的,公司有义务配合主管部门的调查。

用语解释

“出口管制”是指，中国政府对从中国境内向境外转移管制物项，以及中国公民、法人和非法人组织向外国组织和个人提供管制物项，采取禁止或者限制性措施。

“走私罪”涉及进出口形式的包括未经海关许可并且未补缴应缴税额，擅自将批准进口的来料加工、来件装配、补偿贸易的原材料、零件、制成品、设备等保税货物，在境内销售牟利的；或未经海关许可并且未补缴应缴税额，擅自将特定减税、免税进口的货物、物品，在境内销售牟利的。

Q&A

Q1 因业务紧急需要，通过EMS（国际邮政快递）从日本邮寄过来的零件或商品可以销售吗？

A1 如果邮寄时已依法办理了进出口申报手续的，则没有问题。未办理进出口申报等手续的，则不可以。

Q2 因工厂布局改变，需要改变从日本进口的设备的安装地点时，需要办理什么手续？

A2 根据具体情况有时需要取得日本经济产业省的批准，因此在改变安装地点时需加以留意。另外如果设备是保税设备，则还需向中国的监管部门备案。

2.2 遵守竞争法

2.2.1 禁止垄断行为

主要适用的法律、社内规章制度：

◎ 反垄断法
◎ 公平竞争指南
◎ 反腐败及反垄断政府突击检查应对方案
◎ 有关【与竞争对手接触相关的注意点】
◎ 关于战略价格的不正当低价适用性的验证信函
◎ 市场份额推算值的使用指南

要点：

◎ 与日常经营活动有关的垄断行为主要包括三大类，即垄断协议，滥用市场支配地位和经营者集中。

◎ 垄断协议包括横向垄断协议、纵向垄断协议以及轴辐协议。

◎ 滥用市场支配地位包括首先属于具有市场支配地位的情形，其次有滥用行为。

◎ 经营者集中主要包括合并，或通过股权、资产等方式取得其他经营者的控制权，或通过合同等方式取得其他经营者的控制权或对其他经营者施加决定性影响。经营者集中不是绝对的禁止性行为，而是需要申报，经主管机关审批通过后的方可实施经营者集中。

说明：

公司和员工应充分认识到确保公平自由的竞争对包括YKK中国集团在内的每个企业的存续及健全的发展都是不可或缺的，作为业内成员之一，我们应基于公平自由的原则参与市场竞争，致力于行业整体的和谐发展。

垄断协议，是指排除、限制竞争的协议、决定或者其他协同行为。

“横向垄断协议”是指与具有竞争关系的经营者达成的垄断协议，具体分为五大类：（一）固定或者变更商品价格；（二）限制商品的生产数量或者销售数量；（三）分割销售市场或者原材料采购市场；（四）限制购买新技术、新设备或者限制开发新技术、新产品；（五）联合抵制交易。

“纵向垄断协议”是指与交易相对人达成的垄断协议，具体包括两大类：（一）固定向第三人转售商品的价格；（二）限定向第三人转售商品的最低价格。

另外，组织其他经营者达成垄断协议或者为其他经营者达成垄断协议提供实质性帮助的，也会视为违法（轴辐协议）。随着市场发展，可能出现其他垄断协议的新类型，届时将由主管部门另行判断。因此，各行业内公司不仅不得达成任何垄断协议，还应当在商务社交中注意表达内容的尺度，避免被误解。

滥用市场支配地位的具体行为包括六大类：

（1）以不公平的高价销售商品或者以不公平的低价购买商品；
（2）没有正当理由，以低于成本的价格销售商品；
（3）没有正当理由，拒绝与交易相对人进行交易；
（4）没有正当理由，限定交易相对人只能与其进行交易或者只能与其指定的经营者进行交易；
（5）没有正当理由搭售商品，或者在交易时附加其他不合理的交易条件；
（6）没有正当理由，对条件相同的交易相对人在交易价格等交易条件上实行差别待遇。同样的，随着市场发展，滥用市场支配地位的行为也可能出现其他类型，届时将由主管部门另行判断。

经营者集中主要包括合并，或通过股权、资产等方式取得其他经营者的控制权，或通过合同等方式取得其他经营者的控制权或对其他经营者施加决定性影响。经营者集中不是绝对的禁止性行为，但是需要申报，经主管机关审批通过后方可实施经营者集中。

公司有专门的《公平竞争指南》及配套文件，请相关部门和员工树立反垄断合规敏感意识，并且严格执行公司内部相关规定。

用语解释

“市场支配地位”是指，经营者在相关市场内具有能够控制商品价格、数量或者其他交易条件，或者能够阻碍、影响其他经营者进入相关市场能力的市场地位。

Q&A

Q1 出席行业协会的集会等场合，与同行竞争企业接触时，需要注意哪些问题？

A1 不要涉及有关企业的销售价格、生产或销售数量、交易对方、销售区域、发售时间等有可能被怀疑为垄断协议的话题。如同行谈及上述话题，即使我们保持沉默也可能被视为我们已经暗中达成协议，因此这种情况下，应当立刻终止该类对话。参加顾客所在行业(例如服装行业)的会议时，同样应注意上述问题。

2.2.2 禁止不正当竞争行为

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 反不正当竞争法
◎ 刑法
◎ 公平竞争指南

要点:

◎ 不得实施混淆行为。
◎ 不得进行虚假或者引人误解的商业宣传。
◎ 不得侵犯商业秘密。
◎ 不得组织虚假交易。
◎ 不得从事非法的有奖销售行为。
◎ 不得损害他人商业信誉、商品声誉。
◎ 不得开展实施不正当价格行为。

说明:

在进行商业交易时，应遵守相关法律法规并以自愿、平等、公正、诚实信用为原则，遵守商业道德，开展公平自由的市场竞争。

不论出于何种理由，都不得滥用其他公司的名称或商标或装潢；不得侵犯其他主体的商业秘密；不得对于商品的性能、功能、质量、销售状况、用户评价、曾获荣誉等作虚假或者引人误解的商业宣传；不得通过组织虚假交易等方式，帮助其他经营者进行虚假或者引人误解的商业宣传；不得编造、传播虚假信息或者误导性信息，损害竞争对手的商业信誉、商品声誉；不得利用技术优势通过网络来排除其他同行的竞争。

Q&A

Q1 向经销商批发产品，在决定批发价格时应注意哪些问题？

A1 在经销商之间的销售能力或购买数量等没有明显差别的情况下，如果向各个经销商销售的价格存在明显差异，则可能会被认定为价格歧视行为，应严加注意。

Q2 营业为经销商申请折扣时，无需确认经销商卖给哪个终端客户、是否属实，只要能扩大销售额，对公司就没什么损害。这种做法有问题吗？

A2 这种做法是不对的。申请折扣时，应当确认并向公司如实报告经销商的计划采购数量、终端品牌等情况，以作为公司审批的依据，这也是法律规定的自愿、诚信交易的前提。并且，如果为了申请低折扣，配合经销商弄虚作假，则直接损害了公司的利益。进一步地，如果还从经销商处获得好处，则涉嫌商业贿赂或职务侵占。

2.3 防止行贿、受贿和腐败

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 刑法
◎ 反不正当竞争法
◎ 员工手册
◎ 反腐败及反垄断政府突击检查应对方案
◎ YKK集团防止贿赂政策
◎ 礼品及招待指南

要点:

◎ 直接或间接向国家工作人员行贿，属于行贿行为。
◎ 直接或间接向一般公司、企业的工作人员行贿，属于商业贿赂行为。
◎ 行贿的方式不仅仅包括送礼送钱，还包括其他有形及无形的形式。

說明:

行贿行为会导致不公平的市场竞争，严重的还会损害到国家利益和公共利益，例如环保措施不到位，通过行贿获得批文等等，因此行贿行为是严格禁止的。

向国家工作人员行贿一般指向其本人行贿，还包括向其近亲属，或者其他与该国家工作人员关系密切的人，比如情妇（夫）、战友等等。国家工作人员主要包括党政领导、司法工作人员、行政执法人员等。向除了国家工作人员之外的其他主体行贿，如果向其近亲属，或者其他与该国家工作人员关系密切的人行贿，虽然法律未明确规定这种情形，但是一般会认为是一种间接的行贿方式。

行贿的方式包括给付财物和提供不正当利益。“给付财物”既包括给付金钱和实物，也包括提供可以用金钱计算数额的财产性利益，如提供房屋装修、含有金额的会员卡、代币卡(券)、旅游费用等。具体数额以实际支付的资费为准。“给付财物”的方式也有多种多样，比如直接给钱，通过赌博输钱，通过低买高卖或高买低卖，通过虚假交易，通过炒股等投资行为，通过吃空饷，通过折扣、佣金不如实入账等。“提供不正当利益”则包括性贿赂，为其本人或者密切关系人提供旅游、就学、就业、交易机会等。

如果在交易中发生折扣、佣金的，应当如实入账，不得行贿受贿。如果员工为了谋取交易机会和竞争优势以个人方式行贿的话，也可能被认定为是公司行贿。

相关法律法规并未禁止所有的馈赠和招待，但是仅限于正常的商业社交，公司也颁布了专门关于馈赠和招待相关的规定。在商业社交中可能需要有礼尚往来的招待和赠送礼品，此种情况下应当严格按照公司规定的标准和审批流程执行。

用语解释

“商业贿赂”是指，经营者为销售或者购买商品而采用财物(现金或物品)或者其他手段贿赂对方单位或者个人的行为。“商业贿赂”除有可能受到政府部门的处罚外，也可能构成犯罪。

Q&A

Q1 中秋节和春节的时候，送点什么给政府部门相关人员，有什么问题吗？

A1 向政府部门人员送礼容易被认定为行贿行为，建议一方面参考法律法规规定的行贿立案标准，一方面遵照公司关于馈赠和招待相关的规定执行。

Q2 供应商联系说上海大闸蟹上市了，想请我们吃饭，这种情况可以去吗？

A2 接受招待如果属于正常的商业社交则并无违法，不过具体标准请参照公司关于馈赠和招待相关的规定。

2.4 杜绝与反社会势力的关联

主要适用的法律、社内规章制度：

◎ 公司法
◎ 反恐怖主义法
◎ 反有组织犯罪法
◎ 刑法
◎ 员工手册

要点：

◎ 坚决杜绝与反动社会势力有任何瓜葛。
◎ 为反动社会势力提供便利本身也可构成犯罪。

说明：

在中国，反社会势力包括犯罪团伙、黑社会性质组织、恶势力组织、恐怖组织等为非作恶，欺压群众，扰乱社会秩序、经济秩序，侵害群众生命健康权利的组织及人员。

我们应具备基本的法律知识、社会常识与正义感，明智行事，避免牵扯到违法行为或违反社会利益的行为中。杜绝与反社会势力的一切关系。

公司在任何情况下都不得以任何理由（包括回收债务或处理投诉等为目的）利用反社会势力，同时也决不与反社会势力及与反社会势力有关联的组织或个人进行任何交易活动。为反社会势力提供便利、给予协助或拥护、包庇的视为共犯，可被追究刑事责任。例如，为黑社会性质的组织犯罪、恐怖活动犯罪等，掩盖其罪行，或提供便利条件等均构成犯罪。因此，坚决不能向反社会势力提供任何援助，即使接到反社会势力的不正当要求，也要断然拒绝，毫不妥协，不要出于“消财免灾”的心理企图通过交付金钱化解。

受到反社会势力的威胁、恐吓等或工作中接触到反社会势力时，应立即向公司内部相关负责部门报告。此外，在发现犯罪行为或反社会势力的违法活动时，请积极向有关政府部门或公安机关举报。

用语解释

“黑社会性质的组织”是指，同时具备4特征的反社会势力。这4个特征包括：（一）形成较稳定的犯罪组织，人数较多，有明确的组织者、领导者，骨干成员基本固定；（二）有组织地通过违法犯罪活动或者其他手段获取经济利益，具有一定的经济实力，以支持该组织的活动；（三）以暴力、威胁或者其他手段，有组织地多次进行违法犯罪活动，为非作恶，欺压、残害群众；（四）通过实施违法犯罪活动，或者利用国家工作人员的包庇或者纵容，称霸一方，在一定区域或者行业内，形成非法控制或者重大影响，严重破坏经济、社会生活秩序。

“恶势力”是指，经常纠集在一起，以暴力、威胁或者其他手段，在一定区域或者行业领域内多次实施违法犯罪活动，为非作恶，欺压群众，扰乱社会秩序、经济秩序，造成较为恶劣的社会影响，但尚未形成黑社会性质组织的犯罪组织。

Q&A

Q1 厂区附近的村头恶霸威胁我，要我帮忙偷公司拉链怎么办？

A1 村头恶霸即使未达到黑社会性质的组织程度，也属于恶势力范畴，你有义务向公安机关报告。如确实发生这种情况，请立即与上司或公司负责部门商量，及时向公安机关报案。

2.5 妥善运用知识产权

主要适用的法律、社内规章制度：

◎ 民法典
◎ 劳动合同法
◎ 刑法
◎ 商标法
◎ 专利法
◎ 著作权法
◎ 反不正当竞争法
◎ 员工手册
◎ 有关职务发明等的处理规定
◎ 公司内部专利认定细则
◎ 专利申请·授权奖励细则
◎ 业绩奖励细则
◎ 公司商标管理规程
◎ 新公司商标指南

要点：

◎ 知识产权也称为无形财产，是企业长足发展的重要基石。
◎ 公司无形财产受法律保护，不可侵犯。
◎ YKK集团拥有大量商标权、专利权、商业秘密和著作权，应予以保护。
◎ 不得自行或伙同他人侵犯公司的知识产权。

说明：

知识产权作为无形财产，主要包括商标、专利、著作权、商业秘密。有些知识产权的价值甚至比一个厂房、一台设备还要大。例如，经过经济学家的评估，“可口可乐”商标的价值高达数百亿美金；根据华为公司公开的数据，2019年至2021年，华为通过专利授权在全球范围内获得专利费13亿美元；梵高画作拍卖动则数亿元；2021年最高人民法院针对一起侵犯技术秘密的商业秘密案件判决被告赔偿1.59亿元。

对YKK集团而言，无论是被认定为驰名商标的“YKK”商标，还是其他商标，又或是研发过程中产生的作品、技术，有些申请了著作权登记，有些申请了专利权，还有大量日常研发成果以及经营信息是作为商业秘密予以管理和保护。这些无形财产显然是YKK集团的重要财产。

对于商标侵权行为，公司绝不姑息，一直积极采取法律手段维权。“YKK”商标被认定为驰名商标，在以此为荣的同时，也要时刻警醒其价值也被侵权人觊觎，所以要努力保护公司拥有所有权或使用权的相关商标。作为员工来说，一旦发现有侵害公司商标的行为，应当立即向公司报告，并且协助公司维权。更为重要的是，员工不应当恶意侵害公司商标权，例如将次品偷拿出去售卖等。

公司开展自行研发，也有委外研发或者接受外部委托的研发，在这些研发过程中会产生作品、专利和技术秘密等研发成果。在涉及外部的研发时，应特别注意研发成果归属的约定。而在自行研发过程中，应注意为完成公司的任务或者主要是利用公司的物质技术条件所完成的发明创造属于职务发明，相关知识产权，无论是专利权还是技术秘密所有权，亦或是著作权均归公司所有。因此，在产生相关成果后，应当立即向公司有关部门报告，不得隐瞒，不得私自申请专利，或登记著作权，或擅自自行或授权他人用于商业目的。

作为员工来说，一旦发现有侵害公司著作权、专利权、商标权或商业秘密的行为，应当立即向公司报告，并且协助公司维权。对于其他企业和个人拥有的知识产权，公司也应当遵守相关法律法规之规定，不得侵犯他人知识产权。

※ 关于商业秘密的保护，详见本手册2.6.2“保护商业秘密”的相关规定。

用语解释

“知识产权”是指对无形财产的权利，是个人或法人对其在智力创造活动中所产生的成果所拥有的权利，其范畴具体包括专利权、商标权、著作权、商业秘密等。

“驰名商标”是指在中国境内为相关公众所熟知的商标。

“职务发明”是指执行本单位的任务或者主要是利用本单位的物质技术条件所完成的发明创造为职务发明创造。

“职务作品”是指为完成公司工作任务所创作的作品。

Q&A

Q1 旅行时，无意间发现与YKK毫不相干的商店在使用与YKK相类似的商标，我应该怎么办？

A1 这种情况，存在YKK商标被非法使用、公司的知识产权遭到侵害的可能性，所以应及时报告威可楷（中国）投资有限公司的法务 · 知识产权 · 合规部门。

Q2 从保护YKK品牌的角度，我们应该如何使用公司标识？

A2 公司标识的使用方法请遵照总公司制定的“YKK Visual Identification System Manual”。另外，在使用注册商标时，请适当记载必要的注册符。

Q3 为制作促销传单想使用从网上下载的图片，应注意哪些问题？

A3 请先确认该图片是否有著作权或著作权人是否限制了其使用方式。因为即使是“免费素材”，其可以“免费”使用的用途也可能有所限制（如禁止用于商业用途），事先应当仔细确认。

Q4 生产过程中发现调整模具就可以使废料变少，这个是有价值的知识吗？

A4 在生产中通过观察、摸索发现废料减少的方法，是为公司节约成本，当然是有价值的知识。调整模具中可能涉及尺寸、角度等，这样属于生产诀窍，应及时汇报给公司的技术研发部门或人员。

2.6 管理及利用资产和信息

2.6.1 数据及网络安全管理

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 数据安全法
◎ 网络安全法
◎ 员工手册
◎ YKK集团信息安全规定

要点:

◎ 公司数据包括商业秘密、个人信息及其他信息，均应当按照公司规定的用途使用。
◎ 禁止发送病毒邮件等危害网络安全的行为。
◎ 出租或借入的计算机、移动硬盘等电子设备，务必在使用前进行病毒检测。
◎ 禁止未经公司IT同意擅自下载各类软件。

说明:

数据是企业的重要财产，除了按照公司关于有形财产和无形财产管理的要求予以管理之外，由于数据的特殊性，中国还对数据安全做出特别规定。因此作为公司来说，应该建立健全数据安全的全流程管理制度，组织开展数据安全教育培训，采取相应的技术措施和其他必要措施，保障数据安全。利用互联网等信息网络开展数据处理活动，应当在网络安全等级保护制度的基础上，履行上述数据安全保护义务。相关员工是公司负责处理数据的执行者，应当依法依规处理，遵循保密要求。

公司建立必要的网络安全保护制度，采取相应的保护措施。公司在发送的电子信息，提供的软件中不得设置恶意程序，不得含有法律、行政法规禁止发布或者传输的信息。公司和员工均不得从事非法侵入他人网络、干扰他人网络正常功能、窃取网络数据等危害网络安全的活动；不得提供专门用于从事侵入网络、干扰网络正常功能及防护措施、窃取网络数据等危害网络安全活动的程序、工具等。

用词解释

“数据”是指任何以电子或者其他方式对信息的记录。

2.6.2 保护商业秘密

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典
◎ 劳动法
◎ 反不正当竞争法
◎ 刑法
◎ 员工手册
◎ YKK集团秘密信息管理细则

要点:

◎ 公司拥有的、未向相关公众公开的信息均属于公司的秘密。
◎ 公司商业秘密包括公司自己的商业秘密，也包括公司基于合同等关系获得的其他方的商业秘密。
◎ 员工对于公司的商业秘密负有保密义务，应按照公司要求对商业秘密采取特定的保密措施。
◎ 员工仅能在职务范围内接触公司授权披露的商业秘密，不得以职务便利，或者不正当手段接触或获取公司的其他商业秘密。

说明:

所有的秘密信息均有不同的载体，包括公司文件、凭证、报告、电子文件、样品、图纸、配方等等，员工应当按照相关法律法规之规定，以及公司对不同载体及信息内容的保密要求，采取相应的保密措施。

员工的保密义务源自法律的诚实信用原则。而公司对所拥有的商业秘密的权利，是一项绝对权。无论是基于诚实信用原则，还是基于《劳动法》规定的员工的保密义务，亦或是基于公司规章制度或和员工签订的协议中规定的保密义务，员工都应当保守公司的秘密。

商业秘密的三个构成要件是：秘密性、商业价值和保密措施。对员工而言，要特别注意三个方面：

其一，要有善于发现商业秘密的意识，即在工作中接触到的信息，应该敏锐地判断是否为商业秘密，如果不确定，可以向领导或公司知识产权管理部门咨询。

其二，要按照公司要求采取必要的保密措施。公司的要求包括员工手册设置了专门章节规定保密要求，在日常工作中，各部门的部分岗位也有相关的保密要求，例如财务部门的财务凭证及报表有专门的保密管理要求，合同有专门的保密管理要求，图纸使用有专门的保密管理要求等。

其三，要对于泄密事件有敏感性，即在工作中发现自己因为过失引发泄密或可能引发泄密的，或发现他人因为过失或故意引发泄密或可能引发泄密的，应当第一时间向领导报告，并按照指引采取补救措施。

另外，一旦公司商业秘密被不正当获取、披露、使用、允许他人使用的，公司有权追究相关人员的民事赔偿责任，也可向公安机关报案。根据具体情况，相关人员可能被处以罚款，如果情节严重的，则涉及刑事犯罪。

用语解释

“商业秘密”是指不为公众所知悉、具有商业价值并经权利人采取相应保密措施的技术信息、经营信息等商业信息。

Q&A

Q1 公司没有给我保密津贴，我是不是就没有保密义务？

A1 不是的。法律法规并未规定员工承担保密义务的，公司必须支付相应的对价，如保密津贴、保密费等，反而规定如果员工违反保密义务给公司造成损失的，员工应赔偿损失。

Q2 公司要我在手机摄像头上面贴贴纸，这样工作很不方便，比如要拍摄一个出错的地方给同事，所以为了方便工作我可以撕下来，拍好了发给同事吗？

A2 这样的做法违反公司的规定。如果因为工作原因确实需要拍摄或者使用其他手机功能，员工应该向公司反映，由公司来决定解决的办法，而不是在公司不知情的情况下，擅自违规。

Q3 公司试验失败的数据没有价值，这些报告我可以当废纸扔掉吗？

A3 失败的数据对公司而言也是有价值的，因为这些是相关试验最终走向成功的基础，如果竞争对手拿到这些信息，可以大大节约研发时间和成本，因此这些报告如果要废弃的话，应该按照保密要求来废弃。

Q4 同项目组的两名成员在电梯内谈论公司的新产品。这种做法有什么问题吗？

A4 与业务相关的话题有可能属于公司的商业秘密，即使在公司内也应避免不慎发言泄露秘密。延展来说，讨论涉及商业秘密的话题时，应注意场所，即一般需要在保密场所，或者说非公共场所；同时应注意对象，因为商业秘密只能限定在公司规定的知悉范围之内，所以不应该与这个范围之外的人员讨论，无论其是否为公司员工。

2.6.3 个人信息的管理

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典
◎ 个人信息保护法
◎ 网络安全法
◎ 员工手册
◎ YKK中国集团个人信息管理细则

要点:

◎ 个人信息受法律保护。
◎ 应当尊重并保护他人的个人信息。
◎ 应当按照合法、正当、必要原则处理个人信息。

说明:

消费者、交易对方或员工个人的姓名、出生日期、身份证件号码、生物识别信息、住址、电话号码、电子邮箱、健康信息、行踪信息等均为个人信息。公司应当依法处理个人信息，处理方式包括收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开。

在处理个人信息时，一般情况下需要取得个人同意，但是为了人事管理需要，比如公司招聘员工，或者为了订立、履行个人作为一方当事人的合同所需要，比如个人客户向公司采购拉链等情形，这些情形下就不需要取得该个人的同意。另外，公司还要以显著方式、清晰易懂的语言真实、准确、完整地向个人告知自己作为个人信息处理者的名称或者姓名和联系方式；个人信息的处理目的、处理方式，处理的个人信息种类、保存期限；以及个人可行使法定权利的方式和程序等个人信息处理规则。

相关员工作为公司收集到的个人信息的实际处理者，应当严格按照法律规定和公司规定执行，不得将个人信息用于非公司规定用途之外的其他用途，并且应当严格遵守保密义务。

公司处理个人敏感信息或者将个人信息提供给境外时，应当注意相关法律法规的特别要求。公司应当按照法定要求保存个人信息，比如相关法律规定劳动合同文本应在员工离职后保存至少2年，那么一般其他员工信息也会相应保存2年备查，但是除了法律法规强制性规定的保存时限之外的其他情形，公司应当将保存时间设置为实现处理目的所必要的最短时间。公司应当采取必要措施避免个人信息泄露、篡改、丢失等可能侵害个人信息的情形。如果员工发现发生或者可能发生前述情形时，应当在岗位职责及权限范围内立即采取补救措施，并通知公司履行个人信息保护职责的部门和个人。

用语解释

“个人信息”是指以电子或者其他方式记录的与已识别或者可识别的自然人有关的各种信息，不包括匿名化处理后的信息。

Q&A

Q1 顾客或交易对方涉嫌偷漏税，政府部门要求YKK接受调查并披露相关信息时，应该怎么做？

A1 针对偷税漏税的相关调查，公司有法定义务披露必要的信息，协助税务机关。除税务调查之外，针对法定披露义务，公司均应当积极协助。如对于是否有法定义务披露不明确的，请咨询法务、律师、上司后进行判断。

Q2 公司要我提供家人的工作单位信息，我是不是可以拒绝？

A2 为了保障廉洁、公平的职场环境和市场竞争，公司制定并颁布了关于利益冲突的相关规定，所以您有必要配合提供相关信息。

2.6.4 公司有形财产的合理使用

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典
◎ 劳动合同法
◎ 刑法
◎ 员工手册

要点:

◎ 公司有形财产受法律保护，不可侵犯。
◎ 爱护公司财产。
◎ 区分公司财产和个人私有物品，不得侵占或挪作私有。

说明:

公司的有形财产包括资金、物品、原材料、设施、设备等，公司对这些有形财产所享有的物权受法律保护，任何组织和个人不得侵犯。

如将公司的有形财产，例如打印机、车辆、工作电脑、工作电话、工作邮箱等，用于私人用途，即使使用者可能不以为意，也是法律所禁止的，因为这种行为会给公司带来直接的损失，例如打印耗材损失、油费损失等，还会给公司带来潜在的风险，例如用工作电脑下载私人使用的软件，从而带来被权利人要求承担侵权责任的风险等。根据公司的规定，公物私用是违规行为，公司可依据相关规章制度处罚。同时，如果此类违规行为给公司造成损失的，公司有权要求赔偿损失。

如进一步有占有公司财物的恶意的，例如盗窃公司财物，利用职务便利侵占公司财物，利用职务便利挪用资金，使用虚假的发票报销，甚至乎为个人泄愤而粗暴使用或毁坏公司财物，又或破坏了公司的计算机网络，破坏机器设备等还导致影响公司生产经营的，一旦后果达到法定标准，将被认定为盗窃罪、职务侵占罪、挪用资金罪、非法购买增值税专用发票罪、持有伪造的发票罪、诈骗罪、故意毁坏财物罪、破坏计算机信息系统罪、破坏生产经营罪等。如后果尚未达到法定标准的，从公安机关的行政处罚角度及公司的劳动管理角度，前述行为人也将被处罚。

用语解释

“公司有形财产”是指公司的土地、房屋、车辆、现金、兑换券、库存、燃料、材料、零部件、废铁等可处理的废弃物、机械、计算机、复印机、电话、办公自动化器械、桌椅、备品、器具、文具、其他设备等具有价值的有形财产。

Q&A

Q1 公司设备的机油每天都要擦拭，所以每天有好多抹布被扔到垃圾桶，我可以捡几块废弃的抹布回家用吗？

A1 这是不可以的。虽然含油抹布是公司的废弃物，但是公司的废弃物有些也是可处理有价值的，比如简单清洗后用作他用，或者作为废品变卖。更为重要的是有些废弃物的处理是有相关法律要求的，例如废旧金属类，如果随意拿取，可能给公司带来因未依法处理废弃物而被予以行政处罚的风险。

Q2 出差的地方打车很不方便，我就叫了黑车，没有发票，怎么办？

A2 遇到这样的特殊情况，请与公司的财务进行确认，按照财务指示操作报销事宜。如果没有确认就自行用其他发票冲抵，或者使用假发票冲抵，是违反社内规章制度需要被予以处罚的行为，如果使用假发票还可能涉及行政或刑事处罚。

Q3 对于非本公司所有的财产（租赁设备、租借的物品等），是否也应当做本公司的财产一样严加注意管理和使用？

A3 应同公司自有的财产一样加以妥善管理和使用，在法律上承担妥善管理义务（善良管理人义务）。因管理不当造成损失的，承担赔偿责任。

2.7 信息披露

2.7.1 广告宣传管理

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 广告法
◎ 反不正当竞争法

要点:

◎ 广告应当真实、合法，以健康的表现形式表达广告内容。

说明:

广告不得含有虚假或引人误解的内容，不得欺骗、误导消费者；不得存在法律禁止的情形，例如妨碍社会公共秩序或违背社会良好风尚的内容，又如含有淫秽、色情、赌博、迷信、恐怖、暴力、民族歧视、种族歧视、性别歧视的内容等；不得贬低其他生产经营者的商品或者服务；不得侵害他人的合法权益，如肖像权、著作权、专利权等。

广告内容涉及的事项需要取得行政许可的，应当与许可的内容相符合。广告使用数据、统计资料、调查结果、文摘、引用语等引证内容的，应当真实、准确，并表明出处。引证内容有适用范围和有效期限的，应当明确表示。广告中涉及专利产品或者专利方法的，应当标明专利号和专利种类。

互联网广告应当具有可识别性。公司自行发布互联网广告的，广告发布行为应当符合法律法规的要求，建立广告档案并及时更新。公司向单位或个人的住宅、交通工具等发送广告前应当取得对方同意。公司以电子信息方式发送广告的，应当明示发送者的真实身份和联系方式，并向接收者提供拒绝继续接收的方式。公司利用互联网发布、发送广告，不得影响用户正常使用网络。公司在互联网页面以弹出等形式发布的广告，应当显著标明关闭标志，确保一键关闭。

用语解释

“广告”是指，商品经营者或者服务提供者通过一定媒介和形式直接或者间接地介绍自己所推销的商品或者服务的商业活动。

Q&A

Q1 在展示会及宣传活动中，可以使用服装厂商或其他公司的标志吗？能不能在宣传中将与某家公司的合作关系作为宣传材料之一加以使用？

A1 使用其他公司的商标时应得到商标权利人的同意。而是否可以对外公开与某家公司的合作关系，只要相关合同中没有明文禁止公开，则不受限制。但是就该合作关系进行宣传的行为可能涉及到其他公司的商标管理方针、制度和规定等，所以有必要事先与相关公司商量谨慎行事。

Q2 委托广告代理制作广告、宣传资料时，广告、宣传资料的著作权应归谁所有呢？

A2 委托制作广告、宣传资料时，如果在合同中没有明确对著作权归属做出约定，则权利属于受托方。因此，在订立合同时，应尽量明确规定著作权属于YKK所有。

Q3 YKK拉链质量很好，在广告中可以放与其他品牌拉链的对比图吗？

A3 这属于比较广告。对于比较广告，法律规定不得诋毁其他竞争对手的产品，所以即便YKK拉链确实比某些同类产品质量好，也不可以发布这样的广告。从风险管理的角度，建议和本公司产品进行比较，比如产品有升级等。

Q4 提供给客户的PPT的产品介绍属于广告宣传吗？

A4 是的，只要直接或间接介绍推销产品的都属于广告。如果客户因为引用PPT中的内容而被认定为违反《广告法》或《反不正当竞争法》，则有可能后续追究公司责任。

2.8 正确妥当的会计及税务处理

主要适用的法律、社内规章制度：

◎ 会计法
◎ 税收征收管理法
◎ 刑法
◎ YKK集团财务规定总则
◎ YKK GAAP

要点：

◎ 会计资料必须真实、完整，依法管理、保存和销毁。
◎ 接受审计或内部审计时，应诚实应对。
◎ 公司和员工均有依法纳税的义务。
◎ 公司应坚决杜绝偷税、抗税和虚开增值税专用发票等犯罪行为。

说明：

会计凭证、会计账簿等会计资料必须真实反映企业的财政状况和经营业绩，且必须完整记录企业所有重要的交易及事项，符合国家统一的会计制度的规定。在任何情况下，都不得伪造、变造会计凭证、会计账簿及其他会计资料，不得提供虚假的财务会计报告。

公司应根据公认的公正、合理的会计原则和会计惯例，正确填写账簿和会计记录。任何个人和部门在进行会计处理时都应注意不得有出于非法动机的故意粉饰，不得虚列费用或成本，不得随意调整利润的计算、分配方法等。隐匿或故意销毁相关法律法规要求保存的会计凭证、会计账簿和财务会计报表的，有可能构成犯罪。

公司接受审计时，应诚实应对，如实提供真实且完整的会计资料。不得以任何方式要求或者示意注册会计师及其所在的会计师事务所出具不实或者不当的会计报告、审计报告等。

公司开展业务活动，应随时了解并遵守国内外税法，进行合理的税务处理，依法开具发票、缴纳各项税费。接受税务调查时应如实、及时地反映情况、提供资料。同时，员工个人也应依法缴纳个人所得税，履行纳税义务。

Q&A

Q1 有顾客称增值税发票丢失要求我们重新开具，请问是否可以？

A1 未经税务局的许可不得重开增值税发票。增值税发票丢失的，丢失者取得税务局的认证后可以进行增值税扣除处理，没有必要再次开具增值税发票。

Q2 个人所得税的自行纳税申报应由谁申报？海外收入是否也需纳税？

A2 个人所得税的自行纳税申报是个人的申报义务。公司在日常支付工资、奖金等劳动报酬时会依法代扣代缴相应的个人所得税，但是在次年第一季度内，个人应自行申报当年度整体收入和法定可税前扣除的支出，进行个人所得税整体申报。根据税收相关法律法规，就中国境外的收入在中国是否需要纳税，视收入取得者为中国居民或非居民而定。另外，相关税收法律法规中还有很多其他详细规定，具体办理时请参考《个人所得税法》及其实施条例以及其他法律法规。

Q3 向公司报销招待交易对方的餐饮费时，发现取得的餐饮发票是假的，请问这种情况下能否直接报销入账？

A3 即便是在不知情的情况下收到假发票，法律也不允许将其列为经费开支直接入账。所以在领取发票时应当注意确认。万一收到假发票时，请不要直接拿去报销，而应向财务部门说明情况与财务部门商量。

2.9 禁止利益冲突

主要适用的法律、社内规章制度：

◎ 劳动法
◎ 公司法
◎ 刑法
◎ 员工手册
◎ 利益冲突申报制度

要点：

◎ 正当履职是员工提供劳动的表现方式，是劳动法规定的法定义务。
◎ 员工应区分公司利益和个人利益，建立边界。
◎ 公司的董事、监事、高级管理人员对公司负有忠实及勤勉义务。
◎ 特殊岗位员工应严格按照法律法规规定和公司岗位要求执行。

说明：

员工对待工作应充满热情，在工作中积极发挥聪明才智，正当行使公司赋予的职权。公私分明，不得将个人的利害关系带到工作中，也不得利用职务之便从事私人活动，更不得利用职务之便侵占公司财产，甚至是预期利益。员工应当完成公司交待的任务，努力提高职业技能，遵守劳动纪律及职业道德。严重违反劳动纪律或公司规章制度的，或者严重失职、营私舞弊对公司利益造成重大损害的，公司可以随时解雇，并且有权要求员工赔偿。

公司的董事、监事、高级管理人员对公司负有忠实义务和勤勉义务。不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入，侵占公司的财产，挪用公司资金；将公司资金以其个人名义或者以其他个人名义开立账户存储。不得违反公司章程的规定，未经股东会、股东大会或者董事会同意，将公司资金借贷给他人或者以公司财产为他人提供担保，或者与本公司订立合同或者进行交易，或者利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会，自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务。不得接受他人与公司交易的佣金归为己有，擅自披露公司秘密等。如果违反，则要承担相应的赔偿责任。

如员工、董事、监事、高级管理人员发生上述行为情节严重的，则涉及触犯刑法，公司将依法移送公安机关处理。

针对法律法规对特殊岗位有专门规定的，例如财务、安全生产、特种设备、职业危害等，相关岗位员工应当严格遵守相关法律法规及公司对其岗位依法做出的要求，并且自己也应当从本岗位的专业角度主动向公司提出完善本岗位履职的建议和意见，特别是在针对本岗位的法律法规、规章、地方规定等有更新时，相关岗位员工应主动提醒公司改进相关要求。

用语解释

“高级管理人员”通常包括公司的总经理、副总经理、财务负责人，及公司章程规定的其他人员，如厂长等。

“忠实义务和勤勉义务”是指，公司法规定的董事及高级管理人员对公司负有的义务。前者是指处理公司事务时，应以公司利益为最高准则；后者是指应尽到业务执行人的注意义务，谨慎、勤勉地处理公司事务。

“职务侵占”是指利用职务上的便利，将公司财物非法占为己有。

Q&A

Q1 公司要采购中秋节月饼，我老婆就在大牌月饼公司做销售，我可以为公司拿到市场上最低的折扣，但是公司有利益冲突规定，我还能向公司推荐吗？

A1 根据公司利益冲突相关的规定，在员工按照规定进行利益冲突申报后，针对具体情况，经公司批准后，即使存在潜在利益冲突，也是可以开展交易的。如果通过该员工妻子确实能拿到市场上最低的折扣，为公司节约成本，则在该员工提前向公司进行利益冲突申报，且公司批准的情况下，可以通过该员工妻子所在公司采购。

【原则：3】尊重人权

3.1 禁止童工劳动、强迫劳动

主要适用的法律、社内规章制度：

◎ 劳动法
◎ 未成年人保护法
◎ 员工手册
◎ YKK集团人权方针

要点：

◎ 工作场所禁止使用童工。
◎ 不得雇用未满16周岁的未成年人。
◎ 对已满16周岁、不满18周岁的未成年工实施特别劳动保护制度。
◎ 不容忍任何强迫劳动和监狱劳工。

说明：

YKK集团致力于废除和防止阻碍孩子们健康成长、剥夺受教育机会的童工劳动。法律严禁雇用未满16周岁的未成年人。招用人员时，必须核查被招用人员的身份证。录用人员的录用登记、核查材料应当妥善保管。不为不满16周岁的未成年人介绍就业。不以勤工俭学、实习、教学实践、职业技能培训为名，安排不满16周岁的未成年人从事生产经营性劳动。遵守国家有关规定，不使用不满16周岁的未成年人从事劳动。

依照未成年工（16周岁以上、不满18周岁）的特别劳动保护规定，应当做好：如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬等；依法与未成年工签订劳动合同，未成年人的监护人可以同时在劳动合同上签字；安排未成年工健康检查，填写《未成年工健康检查表》《未成年工登记表》并依法办理登记；承担健康检查等产生的费用；依法合理安排未成年工工作岗位。

YKK集团致力于防止在事业活动中发生强迫劳动和监狱劳工的风险。不容忍任何强迫劳动和监狱劳工。

Q&A

Q1 雇用年纪偏小的劳动者时，有什么需注意的事项吗？

A1 为了避免出现雇用不满16周岁未成年人的情况，请通过检查身份证等方式确认求职者的年龄。

3.2 禁止歧视、骚扰、虐待

3.2.1 禁止歧视

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典
◎ 就业促进法
◎ 劳动法
◎ 妇女权益保障法
◎ 残疾人保障法
◎ 员工手册
◎ YKK集团人权方针

要点:

◎ 尊重他人的人身自由、人格尊严。
◎ 禁止因国籍、民族、种族、性别、年龄、思想、宗教、信仰、残疾、传染病、性别认同、性取向等而受到任何歧视。
◎ 禁止对女性实施就业歧视。
◎ 不得降低处于孕期、产期、哺乳期的女职工的工资。
◎ 对女职工实施特别劳动保护制度。

说明:

公司禁止出于歧视而拒绝聘用个别劳动者或在公司内部对个别员工做出不利的评定。公司应彻底贯彻同工同酬制度。不得在晋职、晋级、评定职称、报酬、社会保险、生活福利等方面歧视个别员工。禁止以任何方式侵害他人的人格权和名誉权。以任何形式宣扬他人隐私或捏造事实，公然贬低他人人格，通过侮辱、诽谤等损害他人名誉的，属于侵害名誉权的行为，属于侵权行为，依法将承担民事赔偿责任，行政责任，甚至刑事责任。公司不允许在公司内部进行争吵、欺侮、名誉损害、肉体或精神暴力等行为。

努力实现就业平等，在录用员工时，除相关法律法规规定的不适合女性的工种及职务外，不得以性别为由拒绝录取女性或提高女性的录取标准。保证男女同工同酬，在没有法律法规规定或者公司内部规章制度规定的情形时，不得降低处于孕期、产期、哺乳期的女职工的工资，或解除劳动合同。依照女职工的特别劳动保护规定，贯彻劳动强度及女职工生理期、孕期、生产期、哺乳期等特殊时期的特别劳动保护。倡导两性平等，不得歧视或虐待女性，应避免对女性的歧视性言行。

公司应努力防止上述情形的发生，为使员工正确认识和对待有关人权及人格尊严等问题，应积极开展对员工的思想教育、听取意见并采取相应措施。

Q&A

Q1 在聘用条件中注明“只招男性”是否会有问题?

A1 一般禁止将聘用条件中做出只限男性或女性的限制。但是，对于法律规定不得让女性从事的劳动（如4级体力劳动等）可以只限于男性。

Q2 招聘面试时是否不能询问求职者年龄、出身、家庭成员、宗教信仰、爱好等?

A2 由于年龄、出身、家庭成员、宗教信仰、爱好等涉及个人信息，考虑到个人信息保护及避免被认定为就业歧视，在提问时尽量限定在与岗位相关的信息。例如年龄、爱好，因涉及对于履职及团队合作的判断，一般没有什么问题；但是对家庭成员，如果是出于竞业限制考虑，则可以适当询问；其他事项尽量避免询问。

3.2.2 禁止性骚扰

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典
◎ 劳动法
◎ 妇女权益保护法
◎ 治安管理处罚法
◎ 刑法
◎ 员工手册
◎ 防止性骚扰指南
◎ 性骚扰防止规定
◎ YKK集团人权方针

要点:

◎ 同事之间沟通交流应注意分寸，禁止性骚扰。
◎ 性骚扰既侵犯员工作为民事主体的合法权益，也损害公司的工作环境。

説明:

工作场所是性骚扰的高发场所，常发生为男性领导对女性下属的骚扰，此种情形虽然也构成职权骚扰，但是主要纳入性骚扰的行为予以管理。性骚扰不局限为男性领导对女性下属，因此同事之间，特别是异性同事之间沟通时应特别注意分寸和尺度。

性骚扰的具体表现形式是一方以图片、文字、语言、视频、动作等方式对另一方做出的不受欢迎的与两性关系、或性有关的言语或举动，或提出的与性有关的要求。具体包括以下两种情形：

（1）以对方顺服该言语、举动或要求，作为其获得工作、教育、培训等机会，接受奖励、升职、加薪等的条件，或以对方拒绝或抗拒该言语、举动或要求，作为其丧失工作、教育、培训等机会，接受惩罚、降职、调岗、降薪等的条件；

（2）通过该不受欢迎的言语、举动或要求，损害他人人格尊严，或造成使人心生畏惧、感受到胁迫、侮辱、冒犯的情绪或敌意工作环境，或不当影响其工作、教育、训练、服务、计划、活动或生活的正常进行。

遭受性骚扰的员工可以按照“YKK中国集团性骚扰防止规定”及“防止性骚扰指南”，对所遭受的骚扰进行投诉举报。

用语解释

“性骚扰”是指，违反他人意愿，以语言、表情、动作、文字、图像、视频、语音、链接或其他任何方式使他人产生与性有关联想的不适感的行为，无论行为实施者是否具有骚扰或其他任何不当目的或意图。

Q&A

Q1 异性上司老是把我单独叫到办公室帮忙弄电脑，每次都关着门关着窗，哪怕我已经多次表达过不适，其也还是时不时把手搭在我肩膀上，真让我恶心。我该怎么办?

A1 这属于性骚扰行为，员工可按照公司设置的专门窗口进行咨询和投诉。

3.2.3 禁止职权骚扰

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典
◎ 劳动法
◎ 治安管理处罚法
◎ 刑法
◎ 员工手册
◎ YKK集团人权方针

要点:

◎ 领导指导下属和新人时，方法和态度要得当。
◎ 杜绝工作场所的欺侮或暴力事件。

説明:

在中国，现行法律法规没有明确规定职权骚扰的定义。但是，《劳动法》、《民法典》、《治安管理处罚法》、《刑法》等对于以下行为作了明确的禁止性规定，主要包括：①暴力、威胁或以其他手段限制人身自由、强迫劳动，②违章指挥，③强令冒险作业，④侮辱，⑤体罚，⑥殴打，⑦非法搜查，⑧拘禁，⑨诽谤、⑩刺探、侵扰、泄露、公开他人隐私，⑪非法搜查他人身体，⑫写恐吓信或者以其他方法威胁，⑬偷窥、偷拍、窃听、散布他人隐私。职场中发生的上述行为，通常被认为属于职权骚扰的范畴。

在日常工作中，为了营造良好的职场环境，我们首先需要认识到：公司中的“上司”与“下属”仅仅是执行业务时的不同职责分担，而“正式员工”与“非正式员工（兼职人员和临时工等）”也仅仅是用工方式不同而已。无论上司还是下属，无论正式员工还是非正式员工，在公司里都享有平等工作的权利。需要对工作进行指导时，应注意指导的内容和方式方法。对下属的指导应明确具体、便于理解。

同时，工作指导也应“有度”。我们应摒弃利己主义和利益至上主义，杜绝职权骚扰行为。具体在工作中应注意：避免轻视下属和非正式员工等在公司地位较低的人；不得对他人在身体或言语和态度上施加暴力；不得故意对特定员工置之不理；尽管没有明显失误却不向其分配工作；不得将上司和前辈所做的不正当行为、过失和工作失误转嫁给下属等。时刻注意自身言行可能给公司中处于弱势地位的群体带来的影响，应谨慎行事。

公司如查明确有职权骚扰行为时，可以根据社内规定予以处分。情况严重，涉嫌违法犯罪的，将依法追击相应的法律责任。

此外，为了防止职权骚扰行为，公司应积极对员工进行思想教育并听取意见和采取相应措施。

用語解説

“职权骚扰”是指，以工作上的优越关系为背景而做出的，超出工作需要且相应的范围，给劳动者带来精神的或者身体的痛苦，损害劳动者的人格或者尊严，或者使员工的工作环境受到损害的行为。

Q&A

Q1 在公司新近升职，有了下属。个别下属不服从管理，经常顶撞我，我忍不住大声呵斥他，并向他扔了东西。这事情有可原，不算职权骚扰吧?

A1 这个认知存在偏差。无论起因为何，对部下进行指导和教育时，均应注意方式和方法，避免可能被认定为职权骚扰的行为。

Q2 我不能喝酒，所以不太喜欢宴会。但是上司说要多多交流总是频繁举办宴会，我一旦拒绝他就威胁说“你小子是不是我们的一员啊?!”这时候该怎么办呢?

A2 如果员工感到自己遭受了职权骚扰时，请找上级或公司通报咨询窗口商量。

3.3 尊重结社自由和集体谈判的权利

3.3.1 参加工会

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 劳动法
◎ 劳动合同法
◎ 工会法
◎ 员工手册

要点:

◎ 员工有权利依法参加和组织工会。
◎ 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者公司依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。
◎ 工会代表和维护劳动者的合法权益，依法独立自主地开展活动。

说明:

公司应当保障员工依法参加和组织工会的权利。会员达到25人以上的，应依法建立基层工会委员会。公司应当依法向工会拨款，为工会提供必要的设施和活动场所等物质条件。公司应当保障工会委员会成员的法定待遇。

员工和被派遣劳动者均有权参加工会。工会有权帮助、指导员工与公司签订劳动合同，代表员工参与集体合同的协商和签订。在公司有工会的情况下，公司制定、修改或者决定直接涉及员工切身利益的规章制度或者重大事项时，应当与工会协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会认为不适当的，有权向公司提出，通过协商予以修改完善。

工会发现公司存在侵犯员工合法权益的行为，包括劳动条件和安全卫生设施不符合法律规定，要求员工冒险作业等，工会有权向公司建议，公司必须及时作出处理决定。员工因工伤亡事故和其他严重危害职工健康问题的调查处理，必须有工会参加。

公司处分员工，工会认为不适当的，有权提出意见。公司单方解除劳动合同的，应当事先将理由通知工会，工会认为公司违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，公司应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。

如发生停工、怠工事件，工会应当代表员工同公司协商，反映员工的意见和要求并提出解决意见。

Q&A

Q1 公司开除员工一定要得到工会的同意吗?

A1 根据相关法律法规规定，公司开除员工，应当事先将理由通知工会，工会认为公司违反法律、法规和有关合同，要求重新研究处理时，公司应当研究工会的意见，并将处理结果书面通知工会。由此来说，公司开除员工并不需要得到工会的同意。但是这并不意味着公司可以任意开除员工，因为公司的解雇不合法，依然得不到司法机关的支持。

3.3.2 集体谈判

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 劳动法
◎ 劳动合同法
◎ 员工手册

要点:

◎ 员工有权利与公司平等协商。
◎ 员工有权和公司签订集体合同。

说明:

员工依照法律规定，可通过职工大会、职工代表大会等形式，参与民主管理，或者就保护劳动者合法权益与公司进行平等协商。

公司在制定、修改或者决定直接涉及员工切身利益的规章制度，或者重大事项（例如裁员等）时，应当与职工代表大会或者全体职工讨论，进行平等协商。在规章制度和重大事项决定实施过程中，员工认为不适当的，有权向公司提出，通过协商予以修改完善。

如涉及签订集体合同的，集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

Q&A

Q1 员工对公司有意见，可以直接找总经理协商吗？

A1 公司保障员工的各项合法权益，如果员工有意见，请通过法律和社内规章制度规定的程序进行沟通和协商。比如，如果涉及劳动相关的，请先向工会、人事部门反映；如果涉及合规事项，请直接向通报·咨询窗口反映。相应的担当部门收到员工意见后，会及时予以处理。

3.4 理解习俗惯例和遵守法令

3.4.1 理解习俗和惯例

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典

要点:

◎ 尊重民间习俗，特别是少数民族的一些习俗。
◎ 尊重民事活动中普遍遵守的惯常做法。

说明:

民间习俗大多是一种文化表现形式，其中可能包含了血脉认知、意识形态、信仰等。而惯常做法大多是为了生活或交易的便利而形成的。YKK集团的员工来自五湖四海，涉及到一些民间习俗、惯常做法的，应当互相尊重。当然要得到尊重的民间习俗和惯常做法是需要符合民主文明和谐的价值观的。

3.4.2 遵守劳动相关法令

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 劳动法
◎ 劳动合同法
◎ 社会保险法
◎ 员工手册

要点:

◎ 依法建立和完善规章制度，以保障员工享有劳动权利和履行劳动义务。
◎ 按时足额支付劳动报酬，缴纳社保。
◎ 员工应当完成劳动任务，提高职业技能，执行劳动安全卫生规程，遵守劳动纪律和职业道德。

説明:

公司应当依法建立和完善劳动规章制度，保障员工享有劳动权利、履行劳动义务。公司应当将直接涉及员工切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知员工。员工应当遵守公司依法制定的劳动规章制度，如存在严重违反的行为，或者存在其他法定情形，公司有权单方解除劳动合同并且不予支付经济补偿金，如给公司造成损害的，公司还有权要求员工赔偿。

公司不得强迫员工劳动、限制员工的人身自由、非法检查员工身体或入侵员工住所。员工在其与公司的劳动合同的存续期内，不得与其他公司或单位建立劳动关系。同样，公司不得雇用未解除或未终止与其他公司劳动合同的员工。公司应当按时足额支付劳动报酬，依法且合理地安排员工加班，并且依法安排调休或者支付加班费。公司应有计划性地对员工实施职业培训，这是劳动法规定的义务，同样员工也应当积极参加。公司应认识到公司内部教育的重要性，以长远的眼光，有组织有计划地进行人才培养。员工应努力提高自身及下属的专业性和创造性，培养勇于挑战的精神和作为社会成员的良知和常识。

每位员工都有义务遵守包括保密义务和竞业限制义务在内的劳动合同规定和公司相关规章制度。因违反保密义务和竞业限制义务给公司造成损失的，应负责赔偿。

公司及每名员工均应依法参保基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险等社会保险及缴纳住房公积金。

Q&A

Q1 对于管理人员，是否可以不支付加班费？

A1 公司可依法申请对部分岗位实施的不定时工时制，针对适用该不定时工时制岗位的员工，无论是否为管理人员，一般不支付加班费，但是如果在法定节假日加班的话，还是要支付300%加班费的。

3.5 尊重多样性

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 公司法
◎ 残疾人保障法
◎ 员工手册

要点:

◎ 作为中国社会的一员，我们应遵守中国的法律法规及社会公德，不从事违背社会利益的企业活动。
◎ 公司要求尊重每个人的多样性。
◎ 对于弱势群体，特别是残疾人，应努力在就业方面给与支持。

说明:

企业是社会的重要组成部分，只有和社会同呼吸共命运才能持续生存和发展，只有通过和社会共享利益，企业的价值才会被社会认同。

企业的社会责任是企业作为同时具有“经济性”和“社会性”双重性质的主体所应履行的责任。在经营活动中，杜绝“利益至上主义”，遵守法律法规、社会公德与商业道德，诚实守信，接受政府和社会公众的监督，承担社会责任。不得为了追求企业利益而违背社会公共利益，不得从事招致社会谴责和质疑的活动。

YKK的员工来自不同的国家（地区），具有多样的文化背景，因此员工之间互相尊重彼此的人格和人权、自主性与创造性，努力营造舒适的工作环境和良好的人际关系对于公司和员工个人都至关重要。 YKK集团禁止员工及相关人员因性别、年龄、国籍、种族、思想、信仰、宗教、残障、性别认同、性取向等而受到任何歧视。公司努力创建能够让残疾人平等参加社会生活的良好环境，其中最主要的就是扶持残疾人就业。公司一直努力拓展残疾人的岗位，并对残疾人职工提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护。

用语解释

“企业的社会责任(CSR: Corporate Social Responsibility)”是指在企业活动中遵守社会法则和法律法规，积极致力于环保活动，与投资者、消费者、员工、地区居民等和谐共处。

Q&A

Q1 我想参加社区志愿者活动，可以请假吗？

A1 因志愿者活动需要请假时，一般应利用带薪休假制度。按照办理带薪休假的手续（与公司商量以后）取得休假。负责批准带薪休假的部门负责人，尽量支持员工参加志愿者活动。

Q2 公司内部存在各个地方的方言，员工间彼此无法沟通的情况时有发生。能否在社内规定只可使用中文普通话？

A2 这种做法可能被认为是歧视。因为有些员工不懂普通话，所以请根据情况使用适当的语言，以便员工之间能够顺利进行交流和沟通。

【原则:4】与环境协调发展

4.1 构建和运用环境管理体系

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 环境保护法
◎ 水污染防治法
◎ 大气污染防治法
◎ 噪声污染防治法
◎ 固体废物污染环境防治法
◎ 节约能源法
◎ 清洁生产促进法
◎ YKK集团环境宣言
◎ YKK集团环境愿景2050

要点:

◎ 促进清洁生产和资源循环利用。
◎ 依法新建、改建、使用防治污染的设施设备。
◎ 依法排污。
◎ 不得使用不符合环境保护规定的技术、设备。积极采用更有利于环境的技术、设备。

说明:

公司和员工应深刻认识到防治环境污染和节约能源的重要性,遵守有关环保的各种法律法规和标准,在开展经营活动的同时应时刻注意保护环境。

在厂房设计时,应当环保先行,按照环保要求设计、使用的设备、原材料应当符合环保要求,禁止使用政府明令淘汰的耗能过高的用能设备和原材料。

排污应该根据相关法律法规之规定。首先,应当依法办理排污手续,如果需要申请许可证的,应当事先取得排污许可证。其次,各类废弃物的排污应符合相关法定标准,并且努力采取改善措施降低排污。再次,应当依法缴纳各项排污费用。最后,如果发生违反排污要求的情形的,应当及时采取措施,包括及时向上级主管部门报告,采取必要的处理措施等。

Q&A

Q1 委托废弃物处理单位处理废弃物时,应该注意哪些问题?

A1 请注意以下几点:废弃物处理单位是否已根据所处理废弃物的不同种类依法得到相应许可,并且许可在为公司处理废弃物过程中持续在有效期内;其处理方法和手续是否存在问题等。

Q2 排放废水时,应注意哪些问题?

A2 首先应先对废水进行处理,使其水质符合法律规定的排放标准值。此外,根据排放量标准,根据情形,公司有义务对废水进行再利用,因此应事先确认标准排放量和排水范围。

4.2 应对气候变化

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 环境保护法
◎ 大气污染防治法

要点:

◎ 积极应对气候变化,努力控制碳排放。

说明:

积极应对气候变化,事关个人身体健康、企业持续发展。中国也确定了节能减排的目标任务,并制定了应对气候变化国家方案,明确了应对气候变化基本原则、具体目标、重点领域、政策措施和步骤,完善了应对气候变化工作机制,实施了一系列应对气候变化的行动,为保护全球气候做出了积极贡献。

作为中国经济的一员,公司也应从节能减排,发展循环经济入手,绿色经济、低碳经济。公司鼓励员工在生活和工作中坚持勤俭节约,倡导绿色低碳、健康文明的生活方式和消费方式,为中国积极应对气候变化做出应有的努力。

4.3 活用资源

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 环境保护法
◎ 节约能源法
◎ 清洁生产促进法

要点:

◎ 采取必要的清洁措施,努力使各项资源可循环利用。
◎ 回收利用各项资源。

说明:

公司在产品和包装物的设计方面,应当考虑其在生命周期中对人类健康和环境的影响,优先选择无毒、无害、易于降解或者便于回收利用的方案。对产品的包装应当合理,包装的材质、结构和成本应当与内装产品的质量、规格和成本相适应,减少包装性废物的产生,不得进行过度包装。在经济技术可行的条件下,公司应对生产过程中产生的废物、余热等自行回收利用或者转让给有条件的其他企业和个人利用。

4.4 持续利用水资源

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 环境保护法
◎ 水法
◎ 节约能源法
◎ 清洁生产促进法

要点:

◎ 采用清洁工艺，减少水污染。
◎ 对废水采取必要措施，防止环境污染。
◎ 通过适当的技术手段，循环使用废水。

说明:

水是生命之源。公司应努力做到合理开发、利用、节约和保护水资源，防治水害，实现水资源的可持续利用。

中国厉行节约用水，大力推行节约用水措施，推广节约用水新技术、新工艺，发展节水型工业、农业和服务业，建立节水型社会。公司和个人有节约用水的义务。公司引水、截（蓄）水、排水，不得损害公共利益和他人的合法权益。公司有保护水工程的义务，不得侵占、毁坏堤防、护岸、防汛、水文监测、水文地质监测等工程设施。

公司生产用水时应当采用先进技术、工艺和设备，增加循环用水次数，提高水的重复利用率。新建、扩建、改建建设项目，应当制订节水措施方案，配套建设节水设施。节水设施应当与主体工程同时设计、同时施工、同时投产。

4.5 与自然共生

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 宪法
◎ 环境保护法

要点:

◎ 合理利用自然资源。
◎ 禁止破坏自然资源。

说明:

公司应当合理利用矿藏、水流、森林、山岭、草原、荒地、滩涂等自然资源，保护珍贵的动物和植物。禁止任何组织或者个人用任何手段侵占或者破坏自然资源。

【原则:5】安全卫生

5.1 推进建设安全、安心的职场环境

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 劳动法
◎ 社会保险法
◎ 职业病防治法
◎ 员工手册
◎ YKK集团安全卫生宣言

要点:

◎ 公司应提供安全卫生的劳动环境，配备必要的劳动防护用品。
◎ 员工应掌握安全卫生等相关知识，遵守安全卫生相关的规章制度，正确使用劳动安全保护用品。
◎ 一旦发现安全卫生方面的隐患，应立即报告。
◎ 公司和员工均应依法缴纳社会保险和公积金。

説明:

公司和员工应保持工作场所整洁有序，努力营造舒适的工作环境。公司重视员工的安全与健康，预防包括职业病在内的工伤事故，做好疾病预防工作及增进职工身心健康，贯彻安全管理和卫生管理制度。

员工应遵守安全卫生相关法律法规和公司内部规章制度，自觉保持办公室、工厂、宿舍的整洁有序。为减少工伤事故和预防职业病，员工应掌握劳动安全及职业卫生知识，遵守相关法律法规及社内规定，正确使用劳动安全保护及职业病防护设施与物品。

发现存在安全隐患（工伤事故）或有潜在的职业病危害事故隐患的，应立即向公司报告。公司应当依法及时向主管部门报告。

5.2 形成安全意识

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 安全生产法
◎ 特种设备安全法
◎ 刑法
◎ 员工手册
◎ YKK集团安全卫生宣言

要点:

◎ 公司应当具备安全生产条件。
◎ 员工应当遵守安全生产的相关要求。
◎ 如发生事故，员工应当根据自己的职责处理，包括负责安全生产的应采取相应措施，不负责安全生产的也要及时汇报。

说明:

做好安全生产工作和提高安全生产意识是最重要的课题之一，必须认真对待。

公司应具备安全生产条件，并且对员工进行安全生产教育和培训，提高员工的安全意识。员工应具备必要的安全生产知识，熟悉有关规章制度和安全操作规程，努力掌握岗位安全操作技能，防患于未然。经安全生产教育和培训未能达标的员工，不得上岗作业。发现安全故障或事故隐患时，决不能置之不理，应当及时向公司有关负责部门报告，采取相应的措施。万一发生事故时，应迅速采取措施防止损失扩大。发生重大事故时，应及时向政府主管部门报告。

针对特种岗位（如电焊、气焊等）、危险化学品等需要取得作业资格的事项，应依法在取得作业资格证后方可履职、使用等。针对特种设备（如电梯、起重机、压力管道等），公司应当使用取得许可生产并经检验合格的特种设备。特种设备安全管理人员、检测人员和作业人员应当按照国家有关规定取得相应资格，方可从事相关工作。特种设备安全管理人员、检测人员和作业人员应当严格执行安全技术规范和管理制度，保证特种设备安全。特种设备安全管理人员应当对特种设备使用状况进行经常性检查，发现问题应当立即处理；情况紧急时，可以决定停止使用特种设备并及时报告本单位有关负责人。特种设备作业人员在作业过程中发现事故隐患或者其他不安全因素，应当立即向特种设备安全管理人员和单位有关负责人报告；特种设备运行不正常时，特种设备作业人员应当按照操作规程采取有效措施保证安全。

在没有遵守相关规定，导致安全责任事故的情况下，如情节严重的，可构成犯罪，包括重大责任事故罪、危险作业罪、重大劳动安全事故罪等。

用语解释

“特种设备”是指，对人身和财产安全有较大危险性的锅炉、压力容器（含气瓶）、压力管道、电梯、起重机械、场（厂）内专用机动车辆等。

“危险化学品”是指，危险化学品，是指具有毒害、腐蚀、爆炸、燃烧、助燃等性质，对人体、设施、环境具有危害的剧毒化学品和其他化学品。

Q&A

Q1 在工厂内因操作叉车发生故障，但是赶着交货，可以继续使用故障叉车吗？

A1 叉车属于特种设备，一旦发生故障，应当立即停止使用，公司自行或者委托厂家进行检查、维修，在排除安全隐患后，方可使用。

Q2 车间噪音很大，但是防噪耳塞戴着真难受，我时不时地摘掉防噪耳塞可以吗？

A2 这是严格禁止的。公司之所以规定指定区域要戴防噪耳塞最关键的是考虑保障员工的身体健康。一旦凭自己主观判断认为没有风险，这就是放松了风险意识，也为未来万一发生的事故埋下隐患。

5.3 构筑劳动安全卫生管理体系并运用

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 安全生产法
◎ 员工手册
◎ YKK集团安全卫生基准（中国区版）
◎ 安全卫生管理规程（YKK）

要点:

◎ 建立健全并落实全员安全生产责任制，加强安全生产标准化建设。
◎ 组织制定并实施安全生产规章制度和操作规程。
◎ 组织制定并实施安全生产教育和培训计划。
◎ 保证安全生产投入的有效实施。
◎ 组织建立并落实安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，督促、检查安全生产工作，及时消除生产安全事故隐患。
◎ 组织制定并实施生产安全事故应急救援预案。
◎ 及时、如实报告生产安全事故。

说明:

公司应当构筑劳动安全卫生管理体系。除上述要点内容之外，公司做出涉及安全生产的经营决策，应当听取安全生产管理机构以及安全生产管理人员的意见。公司的主要负责人和安全生产管理人员必须具备与公司所从事的生产经营活动相应的安全生产知识和管理能力。公司应当建立安全生产教育和培训档案，如实记录安全生产教育和培训的时间、内容、参加人员以及考核结果等情况。公司采用新工艺、新技术、新材料或者使用新设备，必须了解、掌握其安全技术特性，采取有效的安全防护措施，并对从业人员进行专门的安全生产教育和培训。公司对重大危险源应当登记建档，进行定期检测、评估、监控，并制定应急预案，告知从业人员和相关人员在紧急情况下应当采取的应急措施。公司应当建立安全风险分级管控制度，按照安全风险分级采取相应的管控措施。发生生产安全事故时，公司的主要负责人应当立即组织抢救，并不得在事故调查处理期间擅离职守。

另外，公司的安全生产管理机构以及安全生产管理人员应当履行如下职责：组织或者参与拟订安全生产规章制度、操作规程和生产安全事故应急救援预案；组织或者参与安全生产教育和培训，如实记录安全生产教育和培训情况；组织开展危险源辨识和评估，督促落实重大危险源的安全管理措施；组织或者参与应急救援演练；检查安全生产状况，及时排查生产安全事故隐患，提出改进安全生产管理的建议；制止和纠正违章指挥、强令冒险作业、违反操作规程的行为；督促落实安全生产整改措施。

5.4 防火、防灾的应对处理

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 安全生产法
◎ 消防法
◎ 刑法
◎ 突发事件应对法
◎ 传染病防治法
◎ 防震减灾法
◎ 防洪法
◎ 反恐怖主义法
◎ 员工手册
◎ 安全卫生管理规程（YKK）

要点:

◎ 如发生火灾事故，公司应当依法采取措施。
◎ 发生自然灾害、事故灾难、公共卫生事件和社会安全事件等突发事件时，应按照法律规定和政府部门的指示及时采取应对措施。
◎ 如发生事故，员工应当根据自己的职责处理，包括负责安全生产的应采取相应措施，不负责安全生产的也要及时汇报。

说明:

火灾是公司安全生产的重要危险因素，因此国家也特别通过《消防法》予以规制。公司应当按照消防要求设置生产经营场所，配置必要的消防设施，并且对员工进行消防培训。员工不得在具有火灾、爆炸危险的场所吸烟、使用明火，不得擅自损坏、挪用或者擅自拆除、停用消防设施、器材，不得埋压、圈占、遮挡消火栓或者占用防火间距，不得占用、堵塞、封闭疏散通道、安全出口、消防车通道。人员密集场所的门窗不得设置影响逃生和灭火救援的障碍物。一旦发生火灾，应按照相关规定救火。在没有遵守相关规定，导致火灾的情况下，如情节严重的，可构成犯罪，如消防责任事故罪等。

公司有义务协助传染病、灾害、事故等突发事件的防治及救助活动。在发生突发事件时，政府可以征用救援设备、设施、场地、交通工具及其他物资，公司应依据指示妥善应对。

用语解释

“突发事件”是指突然发生，造成或者可能造成严重社会危害，需要采取应急处置措施予以应对的自然灾害、事故灾难、公共卫生事件和社会安全事件。比如洪涝灾害、台风、传染病、恐怖活动等都属于突发事件。

【原则:6】商品质量及安全性

6.1 以技术为支撑的价值创造

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 产品质量法
◎ YKK集团品质宪章

要点:

◎ 作为生产者的公司对产品质量负责。
◎ 与生产有关的岗位员工应依据法律法规、公司规定生产出安全、优质的产品。

说明:

产品应当不存在危及人身、财产安全的不合理的危险，有保障人体健康和人身、财产安全的国家标准、行业标准的，应当符合该标准；具备产品应当具备的使用性能，但是，对产品存在使用性能的瑕疵做出说明的除外；符合在产品或者其包装上注明采用的产品标准，符合以产品说明、实物样品等方式表明的质量状况。

公司作为生产者或销售者应当建立健全内部产品质量管理制度，严格实施岗位质量规范、质量责任以及相应的考核办法。

用语解释

“产品质量缺陷”是指，产品存在危及人身、他人财产安全的不合理的危险；产品有保障人体健康和人身、财产安全的国家标准、行业标准的，是指不符合该标准。

“产品质量责任”是指，因产品质量缺陷致使生命、身体健康或财产受到损害或损失时，受害人有权向产品生产者、销售者等提出损害赔偿。在中国，生产者承担的产品质量责任是无过错责任，即只要证明产品缺陷是导致损害的原因就有权请求损害赔偿。

Q&A

Q1 YKK并不直接向消费者销售商品，但是消费者直接向YKK提出了投诉或索赔，YKK是否需要处理?

A1 因产品存在缺陷造成人身、他人财产损害的，受害人有权依法直接向作为生产者的YKK索赔，所以YKK有义务及时、适当地采取应对措施。

Q2 YKK的产品一般不零售，如果有一般消费者要求直接从YKK购买产品时，应如何处理呢?

A2 公司销售本公司生产的产品在法律上不存在障碍，但是，具体应按照公司规定的程序办理。

6.2 可追溯性

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 民法典
◎ 产品质量法
◎ 消费者权益保护法

要点:

◎ 在合同中约定追溯性质量管理要求，包括但不限于具体的追溯期限和标准，相应的追溯方法，以及责任方在违约情况下的赔偿责任。

说明:

供应链的可追溯性是指可以追踪从原材料和零件的采购到加工、流通、销售历史记录的状态。对于制造者来说，确保供应链的可追溯性在产品发生意外问题时，有利于调查原因，促使存在问题的供应商承担相应的责任、并做出必要的改进。对于消费者来说，可追溯性可以作为高信赖度产品的选择指标，并消除对于虚假标示等的担忧。

为了确保供应链的透明性与可追溯性，实务中应当在与供应商的买卖合同或者承揽合同中，视具体情况，对原材料、标的物的质量、验收及追溯性质量管理进行明确的约定。同时，在合同履行过程中，对于供应商交付的相关单证、资料等确保符合双方约定，且悉数收到，并妥善予以保管。

【原则:7】对社区的贡献

7.1 社会贡献活动

主要适用的法律、社内规章制度:

◎ 慈善法
◎ 公益事业捐赠法

要点:

◎ 积极扶助身体残疾和智力残疾的人。
◎ 努力为未成年人的健康成长做出贡献。
◎ 积极支援并协助公益事业捐赠、传染病和灾害防治。
◎ 支持员工参加社会奉献活动。
◎ 积极支援防灾和文化活动、热情参与志愿者活动等，奉献社会。

说明:

YKK集团企业活动中一直贯彻“不为他人利益着想，则企业自身也不能发展繁荣”的“善之巡环”精神。在这一精神的指导下，除了公司的业务活动外，还将继续努力扶助身体残疾及智障残疾人，协助防治传染病，捐助公共福利设施，并作为跨国企业促进国际文化交流，积极开展援助教育、救助灾害、设立奖学金等各种各样的活动。

关心、爱护未成年人，积极开展有利于未成年人健康成长的社会活动。关注公益事业，积极开展慈善事业。坚决禁止以捐赠为名从事营利活动。

完善公司内部环境以方便员工参加社会奉献活动，对员工参加社会奉献活动给予热情支持。为自愿参加献血、红十字会活动、救灾志愿者、骨髓捐献等社会奉献活动的员工，公司应予充分理解，在不影响工作的情况下给予大力支持。

Q&A

Q1 分公司所属街道举办区域振兴的活动，希望我们捐款和参加志愿活动，我们应该如何处理?

A1 就此法律没有特别规定。请各个公司从推进社会贡献活动的角度具体考虑，做出判断，但应尽可能为促进区域社会的繁荣发展多做贡献。

YKK集团行动指南、YGCC、主要适用的法律、主要社内规章制度对照表

YKK 集团行动指南	YGCC	主要适用的法律	主要社内规章制度
【原则：1】合规 我们在开展工作时，始终把遵守法令和公司内部规则，以及应对社会要求牢记在心。			
◇ 合规 我们在开展工作时，始终把遵守法令和公司内部规则，以及应对社会要求牢记在心。	1 管理体制		
◇ 理解应当遵守的内容 我们为了始终在理解最新的法令、公司内部规则以及社会要求的基础上开展工作，致力通过研修等方式进行钻研。			
◇ 公正且诚实的行动 我们以公正作为事业活动的基础，始终贯彻诚实作风，如发生问题或产生疑虑则迅速报告，并采取纠正预防措施。此外，我们将基于法令及公司内部规则，彻底保证报告者不会受到不利对待。		宪法 劳动合同法 治安管理处罚法	员工手册

YKK 集团行动指南	YGCC	主要适用的法律	主要社内规章制度
【原则：2】公正的事业惯例 我们建立起以信赖为基础的关系，以期与社会保持公正且健全的关系，携手走向繁荣。			
◇ 与交易伙伴的信赖关系 为了在整条供应链中践行社会责任，我们要求交易伙伴也必需履行社会责任，除此之外，还从采购条件的角度选定供应商，构建以信赖为基础、公正的交易关系。	6.9 供应商管理 6.10 对外贸易	民法典 对外贸易法 进出口商品检验法 出口管制法 刑法	YKK集团采购方针 YKK集团交易基本原则
◇ 遵守竞争法 我们始终遵守竞争法，进行公正、透明且自由的竞争和交易。	6.1 公平竞争	反垄断法 反不正当竞争法 刑法	公平竞争指南 反腐败及反垄断政府突击检查应对方案 有关【与竞争对手接触相关的注意点】 关于战略价格的不正当低价适用性的验证信函 市场份额推算值的使用指南
◇ 防止行贿、受贿和腐败 无论是对公务员、民营企业，以及无论是以直接或通过第三方交易的方式，我们均不参与行贿、受贿，并杜绝一切腐败行为。	6.2 禁止贿赂	反不正当竞争法 刑法	员工手册 反腐败及反垄断政府突击检查应对方案 YKK集团防止贿赂政策 礼品及招待指南
◇ 杜绝与反社会势力的关联 我们与威胁社会秩序或企业健全活动的反社会势力没有任何关系。即使被其要求提供便利也会毅然拒绝。	6.8 反社会的力量	公司法 反恐怖主义法 反有组织犯罪法 刑法	员工手册
◇ 妥善运用知识产权 我们妥善维持和运用公司自身的知识产权，并为防止侵害其他公司的知识产权而持续进行必要的管理和改善。	6.6 知识产权	民法典 劳动合同法 商标法 专利法 著作权法 反不正当竞争法 刑法	员工手册 有关职务发明等的处理规定 公司内部专利认定细则 专利申请·授权奖励细则 业绩奖励细则 公司商标管理规程 新公司商标指南

YKK 集团行动指南	YGCC	主要适用的法律	主要社内规章制度
◇ 管理及利用资产和信息 我们依照法令及公司内部规则，致力保护和管理公司资产、秘密信息以及个人信息，并妥善处理第三方的资产和信息。此外，我们将持续完善信息管理规则并持续实施妥善的运用管理及改善，以求维持和提高信息安全。	6.3 保密信息的保护 6.5 个人信息	民法典 数据安全法 网络安全法 反不正当竞争法 个人信息保护法 劳动法 劳动合同法 刑法	员工手册 YKK集团信息安全规定 YKK集团秘密信息管理细则 YKK中国集团个人信息管理细则
◇ 信息披露 我们依照法令及公司内部规则，面向利益相关者进行公正、及时、正确且易于理解的信息披露，致力进行有建设性的对话，同时基于透明的原则履行说明的责任。		广告法 反不正当竞争法	
◇ 正确妥当的会计及税务处理 我们依照法令及公司内部规则，正确妥当地进行会计及税务处理。	6.7 会计及税务处理	会计法 税收征收管理法 刑法	YKK集团财务规定总则 YKK GAAP
◇ 禁止利益冲突 我们在业务上明确区分公与私，不会做出与公司利益冲突的行为。	6.4 利益冲突行为	劳动法 公司法 刑法	员工手册 利益冲突申报制度

YKK 集团行动指南	YGCC	主要适用的法律	主要社内规章制度
【原则：3】尊重人权 作为在全球开展事业的企业，我们尊重事业活动相关人员及地区和社会人员的人权、人格和个性。			
◇ 禁止童工劳动、强迫劳动 我们不雇佣低于各国法定最低工作年龄的儿童。此外，我们不允许违反本人意愿的、任何形态的强迫劳动。	2.1 童工 2.2 强迫劳动	劳动法 未成年人保护法	员工手册 YKK集团人权方针
◇ 禁止歧视、骚扰、虐待 我们不允许在事业活动中存在歧视、欺凌及生理、心理和性方面等的虐待行为或骚扰行为，以及其他任何类型的胁迫行为和侵害人权的行为。	2.3 歧视 2.4 纪律、骚扰或虐待	民法典 就业促进法 劳动法 妇女权益保障法 残疾人保障法 治安管理处罚法 刑法	员工手册 YKK集团人权方针 防止性骚扰指南 性骚扰防止规定
◇ 尊重结社自由和集体谈判的权利 我们尊重以结社自由和集体谈判权利为首的员工基本权利。	2.5 结社自由和集体谈判自由	劳动法 劳动合同法 工会法	员工手册
◇ 理解习俗惯例和遵守法令 我们致力理解所有事业活动所在国家和地区的习俗惯例，并遵守劳动相关法令法规等。	2.6 正规就业/雇佣合同 3.1 工作时间 3.2 工资和福利	民法典 劳动法 劳动合同法 社会保险法	员工手册
◇ 尊重多样性 我们尊重人种、民族、国籍、宗教、思想、信仰、性别、年龄、身体特征、性别认同和性取向等的多样性，推进多样性经营。此外，还构建多种人才能够充分发挥能力的制度和环境。	2.3 歧视	公司法 残疾人保障法	员工手册

【原则：4】与环境协调发展　我们追求与环境协调发展，为社会作贡献。

YKK 集团行动指南	YGCC	主要适用的法律	主要社内规章制度
◇ 构建和运用环境管理体系 我们构建环境管理体系，遵守适用的环境相关法令、规则等要求事项，在商品的开发、制造、销售、废弃等所有事业活动当中，减轻对环境的影响。	5.1 环境管理体系	环境保护法 水污染防治法 大气污染防治法 噪声污染防治法 固体废物污染 环境防治法 节约能源法 清洁生产促进法	YKK集团环境宣言 YKK集团环境愿景2050
◇ 应对气候变化 我们为应对气候变化问题，通过节能活动降低在事业活动中使用的能源使用量，同时引入可再生能源，抑制温室气体的排放量。	5.2 能源消耗和温室气体排放	环境保护法 大气污染防治法	
◇ 活用资源 作为一家制造企业，我们致力开展旨在持续活用资源的商品开发与销售，同时通过全新的制造技术革新推进资源的有效活用。	5.5 废物管理	环境保护法 节约能源法 清洁生产促进法	
◇ 持续利用水资源 作为地区社会的一员，我们致力追求取水、排水的最优化，力求使水资源这一地区的重要公共资源能够持续利用。	5.3 水的利用 5.4 废水的排放和排放	环境保护法 水法 节约能源法 清洁生产促进法	
◇ 与自然共生 我们以与自然共生为目标，通过正确妥当地使用、保管和处理所用化学物质，将对自然环境的影响降到最小，并通过维护绿地和植树活动等保护生态系统。	5.6 废气排放 5.7 化学品管理	宪法 环境保护法	

【原则：5】安全卫生　我们营造让全体员工参与其中、便于工作的职场环境。

YKK 集团行动指南	YGCC	主要适用的法律	主要社内规章制度
◇ 推进建设安全、安心的职场环境 我们追求将所有职场中的风险最小化，致力构建安全、安心的职场环境。此外，提供能够让所有员工身心健康地持续工作的环境。	4.3 医疗服务 4.4 卫生 4.5 物理危害 4.6 化学危害 4.7 结构完整性 4.8 宿舍和食堂	劳动法 社会保险法 职业病防治法	员工手册 YKK集团安全卫生宣言 YKK集团安全卫生基准（中国区版） 安全卫生管理规程（YKK）
◇ 形成安全意识 我们通过教育等，提高员工的安全意识。	4.5 物理危害 4.6 化学危害	安全生产法 特种设备安全法 刑法	
◇ 构筑劳动安全卫生管理体系并运用 我们构筑起劳动安全卫生管理体系，遵守适用的劳动安全卫生相关法令、规制等的要求事项，致力防止发生职业灾害。	4.1 健康安全管理体系 4.3 医疗服务 4.5 物理危害 4.6 化学危害 4.7 结构完整性 4.8 宿舍和食堂	安全生产法	
◇ 防火、防灾的应对处理 我们贯彻执行防火、防灾措施，将生命安全放在首位进行应对处理。	4.2 应急计划和消防安全	安全生产法 消防法 突发事件应对法 传染病防治法 防震减灾法 防洪法 反恐怖主义法 刑法	

YKK 集团行动指南	YGCC	主要适用的法律	主要社内规章制度

【原则:6】商品质量及安全性

我们非常注重与客户之间的“信赖”关系，
基于对质量的“坚持”，提供安全、安心的商品和服务。

◇ **以技术为支撑的价值创造** 为能针对客户和社会的需求提供新价值，我们从研究开发到制造、销售、售后服务，所有环节均凝聚了创意巧思，致力打造产品。并怀抱坚持，追求质量与安全。		产品质量法	YKK集团品质宪章
◇ **可追溯性** 我们在与交易伙伴携手合作的同时，努力确保供应链的透明性与可追溯性。		民法典 产品质量法 消费者权益保护法	

YKK 集团行动指南	YGCC	主要适用的法律	主要社内规章制度

【原则:7】对社区的贡献

为了能与地区社会共同成长，无论在任何时代始终能成为一家备受人们喜爱的企业，
我们积极致力于通过事业活动开展面向国际社会的贡献活动。

◇ **社会贡献活动** 我们通过事业活动为地区发展贡献力量，同时作为当地社区的一员，致力举办发挥自身特色的教育活动、促进地区活力，并开展国际交流后援等社会贡献活动。		慈善法 公益事业捐赠法	

通报·咨询窗口的运行规则

YKK中国集团及各公司均设置了通报·咨询窗口，用于受理有悖于YKK集团行动指南、YKK中国集团合规手册、YKK集团管理理念、企业文化和社内规章制度（包括但不限于员工手册）等的行为（以下简称“违规行为”）的通报以及合规相关的咨询。

通报·咨询的受理方式包括电话、电子邮件、书面或面谈等各种形式。允许匿名的通报和咨询。

对通报者等的保护：

◎ 调查小组成员应根据需要向通报者、协助调查者等说明公司调查过程中会尽可能采取的保护措施，并告知通报者、协助调查者一旦遭受了报复行为等时应立即报告。

◎ 通报者不得进行虚假通报、诽谤中伤他人的通报以及其他不正当目的的通报（以下简称“不正当目的通报”）。当通报案件被判断为不正当目的通报时，合规委员会可以不作为合规通报案件来处理。此外，如有必要，可以考虑对不正当目的通报的通报者进行纪律处分。

◎ 公司不得以通报者、协助调查者的通报、协助调查为由，对通报者、协助调查者进行惩罚、降职、减薪等任何不利处理。但是，当通报案件被判断为不正当目的通报时，或者存在作伪证、销毁证据或有其他妨碍调查的行为时，则不受此限制。

◎ 公司应采取适当措施，防止通报者、协助调查者等因为通报、协助调查的原因导致工作环境的恶化。

◎ 对通报者、协助调查者打击报复或恶意骚扰的人员（包括其上司、同事等），公司可以根据规章制度（包括但不限于员工手册）对其进行处理。

通报·咨询窗口的日常运营由合规委员会指定的合规推进部门进行，具体联系方式如下：

YKK 中国集团

社内窗口：Tel：021-6841-1708（工作日8:30 - 17:30、中文、日语）
E-mail：comp.yci@ykk.com

社外窗口：Tel：13817689824（工作日9:00 - 17:00、中文、日语）
E-mail：ykkchina.tousu@hiwayslaw.com

大连吉田拉链有限公司	Tel：0411-8763-8931 E-mail: compliance.dyz@ykk.com	上海吉田拉链有限公司	Tel：021-5403-5634 E-mail: comp.syz@ykk.com	吉田拉链（深圳）有限公司	Tel：020-3839-9613 E-mail: szcomp.ysz@ykk.com
无锡威可楷发斯宁科技有限公司	Tel：0510-8815-3338*2503 E-mail: hegui.ysw@ykk.com	苏州吉田精密模具机械有限公司	Tel：0512-8860-1234 E-mail: comp.mdw@ykk.com	YKK香港有限公司	Tel：852-2375-6902 E-mail: compliance.hkg@ykk.com

誓约书 PLEDGE

- 本人作为YKK中国集团的一员，已认真阅读公示的合规手册。
- 本人已充分理解YKK中国集团合规手册的各项内容。在此基础上，承诺遵守该手册的相关要求。

所属公司：

序号	部门	工号	姓名	本人签字	日期
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					