



SHILOH行为规范

介绍

本行为规范（“规范”）涵盖众多业务实践和程序。它不包括可能出现的每一个问题，但它规定了指导Shiloh Industries, Inc.（“公司”或“Shiloh”）的所有员工、官员和董事的基本原则。我们的所有员工、官员和董事必须相应地行事，并设法避免出现不当行为。规范也应被提供给公司的代理和代表，包括顾问，他们也应遵守规范。

如果法律与本规范中的政策相冲突，则必须遵守当地法律。如果你对这些冲突有任何疑问，应该向你的主管或Shiloh人力资源专业人员询问如何处理该等情况。无论如何，你应始终按照本规范中所述的道德标准行事。

违反本规范标准的人将受到纪律处分，直至并包括终止雇佣关系。如果你处于你认为可能违反或导致违反本规范的情况，请按照本规范中“合规程序”标题下所述的准则行事。

遵守法律、法规和规章

同时在书面上和精神上遵守法律，是本公司道德标准建立的基础。所有员工、官员和董事必须尊重并遵守我们经营所在的城市、州和国家的法律。虽然我们不期望所有的人都知道这些法律的细节，重要的是要一定知道要决定何时向主管、经理或其他适当的人员寻求建议。

如果需要，公司将举办信息和培训会，以促进遵守法律、法规和规章，包括内幕交易法、反垄断法和《反海外腐败法》（Foreign Corrupt Practices Act）。

利益冲突

当个人的私人利益以任何方式干扰本公司的利益时，就存在“利益冲突”。当员工、官员或董事采取的行动或具有的利益可能使其难以客观有效地开展公司的工作时，就会发生冲突情况。当员工、官员或董事或其家庭成员因其在公司的职位而收到不正当的个人利益时，也可能产生利益冲突。员工及其家庭成员的贷款或义务的担保可能导致利益冲突。

公司员工同时还为竞争对手、客户或供应商工作，这种情况几乎始终存在利益冲突。除非获得董事会批准，否则你不得在竞争对手以顾问或董事会成员身份工作。最佳政策是除了代表公司外，避免与我们的客户、供应商或竞争对手产生任何直接或间接业务关系。除非董事会获得某个冲突的完整披露并充分审查该冲突后批准这个冲突，作为公司政策，禁止利益冲突。利益冲突可能并不总是明确的，所以如果你有问题，你应该咨询你的主管或Shiloh人力资源专业人员。任何意识到冲突或潜在冲突的员工、官员或董事，应提请主管、经理或其他合适人员注意，或查阅本规范中“合规程序”标题下所述的程序。

公司机会

未经董事会同意，员工、官员和董事不得利用通过使用公司财产、信息或职位发现的机会当做自己的机会。未经董事会同意，任何员工不得利用公司财产、信息或职位。任何员工不得使用公司财产、信息或职位来获取不正当的个人利益，且任何员工不得直接或间接与本公司竞争。在有机会这样做时，员工、官员和董事有义务利用此机会来促进公司的合法权益。

竞争和公平交易

我们力求公平和诚实地超越我们的竞争对手。禁止窃取专有信息、拥有未经所有者同意而获得的商业秘密信息、或诱使其他公司过去或现在的员工披露这些信息。每个员工应努力尊重公司的客户、供应商、竞争对手和员工的权利并与其公平交易。任何员工都不应通过操纵、隐瞒、滥用特权信息、虚假陈述重大事实或任何其他故意的不公平交易惯例，对任何人获取不公平的优势。

商业环境中的商业娱乐和礼品的目的是创造良好的意愿和良好的工作关系，而不是从客户获得不公平的优势。任何公司员工、员工或代理的家庭成员不得提出、给予、提供或接受任何礼品或招待，除非：（1）不是现金礼品，（2）符合习惯商业惯例，（3）价值不高，（4）不能被解释为贿赂或回报，以及（4）不违反任何法律或法规。对你不确定、可能被认为不合适的任何礼品或提议的礼品，请与你的主管或Shiloh人力资源专业人员讨论。

歧视和骚扰

公司员工的多元化是一笔巨大的财富。我们坚定致力于在就业的所有方面提供平等机会，不会容忍任何非法歧视或任何形式的骚扰。例子包括基于种族或族裔特征和不受欢迎的性取向的贬损评论。

记录保持

公司需要诚实和准确的信息记录和报告，以做出负责的业务决策。例如，只应报告真实和实际工作小时数。

许多员工经常使用业务费用帐户，必须为这些账户提供准确的文件并正确地进行记录。如果你不确定某项费用是否合法，请咨询你的主管或当地财务总监。

公司的所有账簿、记录、账目和财务报表必须保持合理的细节，必须适当反映公司的交易，必须符合适用的法律要求和公司的内部控制制度。除非适用的法律或法规允许，否则不应保留未记录或“账外”的资金或资产。

商业记录和通信往往会成为公开的信息，我们应避免可能对人和公司造成误解的夸大、贬损言论、猜测、或不当描述。这同样适用于电子邮件、内部备忘录和正式报告。（应当始终按照公司的记录保留政策来保留或销毁记录。）根据这些政策，如果发生诉讼或政府调查，请向你的主管或更高级别的管理人员咨询保留此类记录的时间。

对政府人员的付款

美国《反海外腐败法》禁止直接或间接向外国政府官员或外国政治候选人提供任何有价值的东西来获得或保留业务。严禁向任何国家的政府官员非法付款。

此外，美国政府有许多关于美国政府人员可以接受的商业酬金的法律和法规。向美国政府的官员或雇员承诺、提出或提供违反这些规定的礼品、优惠或其他酬金不仅违反公司政策，也有可能构成刑事犯罪。州和地方政府以及外国政府可能有类似的规定。你的主管或更高级别的公司管理人员可以为你提供这方面的指导。

公共报告

公司是一家上市公司，因此会定期向证券交易委员会（“SEC”）和公司证券上市的自动报价系统提交报告和其他文件。本公司亦发布新闻稿及作出其他公开声明，包括有关其业务、财务状况及经营业绩的财务及其他资料。公司努力在向SEC备案或向SEC提交的报告和文件中，以及在公司新闻稿和公共通讯中做出充分、公正、准确、及时和可理解的披露。

公司需要与其内部和外部审计师进行合作和开放沟通。采取任何行动欺诈地影响、胁迫、操纵或误导参与公司财务报表审计的任何内部或外部审计师是非法的。

适用于向证券交易委员会提交的文件的法律和法规，包括适用于会计事务的法律和法规，是很复杂的。虽然这些报告中包含的信息的最终责任由高级管理层负责，但许多其他员工也参与了这些报告的编制或提供了这些报告中包含的信息。本公司制定有披露控制和程序，以确保其备案或提交给SEC的报告中包含的信息能被收集并传达给高级管理层，以便及时披露所需信息。

如果你被要求提供、审查或证明与我们的披露控制和程序有关的信息，你必须在咨询Shiloh的法律顾问后，以全面、准确和及时的方式提供要求的信息和其他回复。此外，即使没有特定请求，你也应该报告你认为应在公司报告中向SEC披露的任何重要。

如果你对我们的披露控制和程序在特定情况下如何适用有任何疑问或不确定，请及时联系你的主管或更高级别的管理人员。你应该提出问题并寻求建议。有关如何报告你的问题或疑虑的其他信息，请参见本规范“报告任何非法或不道德行为”和“合规程序”标题下的内容。

豁免和责任

董事会豁免规范各节下的具体的合规要求。对执行官员或董事在本规范下的豁免，只能由董事会做出；并且在法律要求的情况下，必须立即披露，并按照法律或国家证券交易商协会(National Association of Securities Dealers, Inc.)的上市要求向股东披露理由。本规范对任何其他员工的豁免，只能在特殊情况下，由适当的公司官员做出。该等豁免的文件应当在正确签字后被放入员工个人档案。

董事会负责将本规范运用于向其提出问题的特定情况，并有权在任何特定情况下解释本规范。果你发现任何现有或潜在的违反本规范的行为，必须及时通知本规范中规定的适当人员。不这样做本身就是对规范的违反。

董事会应决定或指定适当的人员来决定董事会认为合适的行动，以调查向其报告的任何指称的违反本规范的行为，并对任何违规行为执行本规范。应合理设计这些行动来阻止不法行为并促进遵守“规范”的问责性，并应包括告知个人董事会已确定其存在违规、董事会的谴责、涉事个人的降级或工作调整、有或没有薪酬或福利的停职（由董事会决定）和终止个人的雇佣。在确定在特定情况下什么行动适当时，董事会或指定人员应考虑所有相关信息，包括违规的性质和严重程度、违规是单次还是重复发生、违规是有意还是无意、涉事人员是否在违规之前被告知适当的行动方案、以及涉事人员是否曾经具有其他违规行为。

报告任何非法或不道德行为

鼓励员工向主管、经理或其他合适人员谈论观察到的非法或不道德行为，以及对特定情况下最佳行动方案的疑问。公司对所有报告保密，本公司的政策不允许报复其他员工善意的不当行为报告。员工应对不当行为的内部调查予以配合。

员工必须阅读董事会审计委员会制定的程序，以便（1）收到、保留和处理公司收到的有关会计、内部会计控制或审计事项的投诉，以及（2）员工关于可疑会计或审计事项以保密、匿名方式提交的关切。任何员工都可以善意地对可疑的会计或审计事项提出关切，而不必担心任何形式的解雇或报复。

开门政策

公司的目标是，创造一个鼓励你和你的领导团队之间双向对话，来解决你可能遇到的任何和所有情况的环境。公司相信，员工与公司之间的疑虑、关切或问题可以通过在相互信任、尊重和合作的气氛中通过诚实和公开的讨论来解决。我们的开门政策旨在鼓励

管理层或其他员工就有关 就业或待遇的条件进行讨论。该政策是一个争议解决过程的非正式程序，它是正面员工关系的基础，并且是基于你可以在不担心报复的情况下行使这一程序的保证。

为了使管理层有机会在内部解决问题，建议采取以下程序步骤：

- 首先应立刻将问题告知你的直接主管、部门主管或人力资源部。你的直接主管很可能最适合处理你的问题。
- 如果你觉得你的问题仍未解决，人力资源专员可能会帮你预约与上一级管理层会面。
- 如果你在此过程中的任何步骤中发现与某些人不便讨论问题，我们鼓励你使用你所在国家的匿名报告热线或者网站，这在你公司以及Shiloh的内部网上可以查到。
- 在适当的情况下执行上述步骤，以免干扰分配给你的职责。

这个过程旨在让你讨论你可能有的任何问题或投诉，公司将努力及时、公平地解决问题。你不会因使用开门政策而受到歧视或以任何方式受到惩罚。主管或其他人员禁止或阻止员工行使开门政策是违反公司政策的行为。对于行使开门政策的员工，不得采取不利的雇佣行动。

合规程序

我们都必须努力确保对违反本规范的行为采取及时和一致的行动。然而，在某些情况下，很难知道是否发生了违规。由于我们无法预期将出现的每一种情况，因此我们必须拥有处理新方法的方法很重要。这些是要记住的步骤：

- 确保你拥有所有的事实。为了获得正确的解决方案，我们必须尽可能充分地了解情况。
- 问你自己：具体要求我做什么？它看起来是否不道德或是不合适？这将使你能够专注于你面临的具体问题，以及你拥有的替代方案。用你的判断和常识；如果某事似乎不道德或不适当，它可能是。
- 澄清你的责任和角色。在大多数情况下，都有共同的责任。告知你的同事了吗？让其他人参与并讨论问题可能有帮助。
- 与你的主管讨论问题。这是针对所有情况的基本原则。在许多情况下，你的主管将更加了解这个问题，并且将很乐于参与决策过程。记住，帮助解决问题是你的主管的责任。

- 从公司资源寻求帮助。在罕见的情况下，可能不适合与你的主管讨论问题；或者你觉得 与你的主管讨论问题不合适，请与你当地的办公室经理或人力资源经理讨论。
- 你可以秘密地报告道德违规行为，而不必担心遭到报复。如果情况要求对你的身份保密，会对你的身份进行匿名处理。本公司不允许对善意报告道德违规行为的员工进行任何形式的报复。
- 总是先问，然后行动。如果你不确定在任何情况下该怎么办，请在行动之前寻求指导。

结论

公司的良好名誉和声誉在很大程度上取决于其员工、官员和董事亲自负责地维护和遵守本规范中规定的政策和准则。你代表公司进行的商业行为必须遵守本规范中规定的政策和准则。