

环境， 社会与治理

SPEA 行为准则



SPEA SPA
16, Via Torino

10088 Volpiano - Italy (意大利)
电话: + 39 011 9825 400
传真: + 39 011 9825 405
电邮: info@spea.com 网站:
www.spea.com

目录

修订	IV
引言	V
颁布《行为准则》的原因	V
目标对象	V
行为准则与立法	V
员工的责任与义务	V
违规行为和处罚	VI
原则	1
1 工作条件	1
1.1 自由择业	1
1.2 年轻员工	1
1.3 工作时间	1
1.4 工资和福利	1
1.5 人权	1
1.6 禁止歧视和骚扰	1
1.7 结社自由	2
2 健康和安	3
2.1 劳动安全	3
2.2 应急准备	3
2.3 工伤和职业病	3
2.4 工业卫生	3
2.5 重体力劳动	3
2.6 机器安全	3
2.7 卫生间和餐厅	3
2.8 健康安全宣导	4
3 环境责任	5
3.1 合法	5

3.2	环境授权和报告.....	5
3.3	预防污染, 保护资源.....	5
3.4	危险物质.....	5
3.5	固体垃圾.....	5
3.6	大气排放.....	5
3.7	材料限制.....	5
3.8	水资源管理.....	6
3.9	能耗和温室气体排放.....	6
4	道德原则	7
4.1	商业活动中正直、诚实、尊重和守法.....	7
4.2	无不正当利益.....	7
4.3	信息披露.....	7
4.4	知识产权.....	7
4.5	保密.....	7
4.6	企业活动、广告和竞争的正当性.....	8
4.7	举报和禁止报复.....	8
4.8	合法矿物采购.....	8
4.9	隐私.....	8
4.10	利益冲突.....	8
4.11	亲属关系.....	8
4.12	保护公司财产.....	8
4.13	做出符合道德的决定.....	9
5	管理体系	10
5.1	政策.....	10
5.2	管理层责任.....	10
5.3	法律和客户要求.....	10
5.4	风险评估和管理.....	10
5.5	改进目标.....	10
5.6	培训.....	10
5.7	沟通.....	10
5.8	员工参与度.....	10
5.9	审计.....	10
5.10	纠正措施.....	10

5.11 文件和记录.....	10
5.12 供应商责任.....	11
6 参考	12

修订

版本	日期	评论
5	22.02.2024	修改段落 1.3。语言修正。
4	04.10.2022	与道德准则互相整合。
3	24.02.2021	与新版 RBA 准则保持一致。
2	30.09.2020	与 RBA 准则保持一致。
1	18.06.2016	首次发布 (EICC 准则)。

引言

颁布《行为准则》的原因

本《准则》的目的是定义和描述 SPEA 及其所有员工每天必须遵守的原则，让员工在彼此之间及与合作伙伴之间 采取负责任的行为，完全遵守现行法律。

目标对象

本《准则》适用于 SPEA 股份公司的所有成员，包括世界各地的全职和兼职员工，所有临时合作者以及以 SPEA 名义并代表 SPEA 行动的其他人员或企业。就本《准则》而言，“SPEA”一词是指 SPEA 股份公司及其所有海外组织。

行为准则与立法

SPEA 及其员工必须遵守所有现行法律法规，不容敷衍或妥协。遵守现行法律法规是本《行为准则》的基本要素。如违反法律法规，公司不仅需要承担行政和刑事后果，还会遭受财务和名誉的负面影响。本《行为准则》是一项用于界定 SPEA 业务的违规行为的参考工具。

员工的责任与义务

员工必须认识到，自己的行为代表着 SPEA，不论是在工作时间内，还是在他们代表公司行事时，或被理解为代表公司行事时。无论在任何情况下，这种意识都不可避免地影响到外部对公司的看法，以及内部态度和行为。

SPEA 希望所有员工不仅完全遵守《行为准则》和所有现行法律法规，也监督并及时报告不符合《准则》精神的行为，无论其是否违法。

每一位员工都负有以下义务：

- **遵守公司政策**
在职责范围内了解并遵守有关道德、工作、环境和职业安全的政策、本准则和公司条例中列出的规则、所有现行法律，如有必要，请向您的直接主管或人事要求解释。
- **做出符合道德的决定**
应用本准则的原则，遵守公司规定和现行法规，然后决定如何行动。
- **做正确的事**
确保最高的行为规范标准，是每个员工的个人责任，责无旁贷。如有疑问，员工必须遵守本准则中规定的原则。
- **推行良好的行为习惯**
在个人情况允许时，向新员工和新合作者以及因工作原因接触到的第三方，宣传推广公司政策和《准则》内容。

违规行为和处罚

如不遵守本准则的规定，可能会招致纪律处分，轻则警告，重则解雇，甚至还可能受到主司法机关的民事和刑事处罚。

原则

1 工作条件

SPEA 致力于实施其业务所在国家雇主与雇员关系的监管立法框架。该承诺适用于所有劳动者，旨在确保工作条件符合国家法律和监管规定，并符合适用的国际劳工标准。

以下列出并描述了实施的原则。

1.1 自由择业

SPEA 从未使用或受益于强迫或强制劳动。所有雇佣关系均出于自愿，员工可以根据国家法律和监管规定随时终止雇佣关系。

SPEA 承诺为其员工提供一份雇佣合同，合同以员工可以理解的语言撰写，其中包含雇佣条款和条件的说明。如果所雇员工从外国移居而来，则必须在其离开原籍国之前提供雇佣合同，除非改善雇佣条件，在其抵达后不得更改雇佣合同。除非因紧急情况或公司安全，每位劳动者都可以在公司管辖的场所内自由行动，出入这些场所没有任何限制。

SPEA 不以要求劳动者提交身份证件、护照、工作许可证或支付报酬作为开始或维持雇佣关系的条件。

1.2 年轻员工

SPEA 不雇佣童工或从中受益。员工选拔程序规定禁止雇用 18 岁以下的人员。即使当地法律没有要求，实习生也会获得报酬。

SPEA 鼓励并支持在符合现行法律规定的情况下与学校合作开展的培训项目，让学生有机会获得工作经验。

1.3 工作时间

SPEA 尊重劳动者按照适用法律规定或集体协议（如有）规定的时间工作的权利。根据当地法律规定的上限，每周工作时间不得超过 60 小时，紧急或特殊情况除外。无论如何，SPEA 遵守适用的国家集体劳动合同要求，确保劳动者每周的休息时间和年假。劳动者加班必须出于自愿。

1.4 工资和福利

SPEA 根据国家法律法规或适用的集体协议，支付工人工资和其他形式的报酬。工资将直接支付给劳动者，并且仅可按法律要求进行扣除。加班费按照法律规定和集体协议支付。SPEA 不会将扣工资作为纪律措施。当 SPEA 使用临时工或外包工人时，将遵守国家法律规定。

1.5 人权

为了保证在工作环境中杜绝骚扰和欺凌，SPEA 向所有员工颁布了相关规定，旨在禁止骚扰、凌辱、体罚、身体或精神胁迫、霸凌、公开羞辱、言语攻击、威胁或类似形式的行为和待遇。

1.6 禁止歧视和骚扰

SPEA 尊重与其有工作关系的任何人不受歧视的权利，包括员工和因开展业务产生关系的人。

SPEA 尊重每位员工的尊严、隐私和权利，并致力于避免工作场所发生任何歧视和骚扰事件。因此，员工不得因种族、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同、宗教、种族或国籍、怀孕状况、工会成员身份、退伍军

人或婚姻状况、社会出身、政治观点或残疾而歧视他人，也不得基于上述因素之一或其他原因进行任何类型的言语或身体骚扰。

SPEA 在人员选拔、晋升、培训或解雇过程中不会实施歧视性做法。

SPEA 承诺尽可能尊重员工的宗教信仰。如果员工认为上述原则未得到遵守，请按照举报程序中规定的方式进行举报。

1.7 结社自由

SPEA 尊重员工组建或加入促进其利益或参与集体谈判的组织的权利；不通过直接或间接报复或威胁，制造恐吓阻碍他们；尊重员工关于工作条件和实践方面的意见和表达自由，不必担心报复或恐吓。

2 健康和安

SPEA 通过风险预防、员工培训和参与、以及开展健康预防活动减少事故和职业病，保证所有员工的健康和安。

SPEA 实施的职业健康和安政策是以高度遵守现行立法及其签署的有关职业健康和安的其他规定为基础。

以下列出并简要描述其所实施的原则。

2.1 劳动安

SPEA 采用一系列控制措施，分析和监测其业务活动产生的健康和安风险，包括消除风险、更换流程或材料、正确规划、实施适当的工程和工厂措施、预防性维护、安全管理程序等。

SPEA 提供必要的安全设备，包括个人防护装备，以预防工伤事故和职业病以及管理紧急情况。

SPEA 要求员工始终采取全面的安全措施，并确保遵循正确的程序。SPEA 就职业健康和安为所有员工提供充分培训。

SPEA 承诺不断更新育儿母亲或哺乳员工的风险评估，并根据具体情况评估为其调换岗位的必要性。

2.2 应急准备

SPEA 识别、评估并监测潜在的紧急情况和案例，制定适当的应急程序，培训所有人员，实施定期演习，并提供必要的火灾探测器和灭火器。

SPEA 的目标是将对生命、环境和财产的风险降至最低。

2.3 工伤和职业病

SPEA 记录并检查所有与健康和安全相关的事故和问题，以尽量减少或规避。公司持续监控与其业务活动相关的所有风险，以及由外部人员或公司员工在外进行活动引入的风险，以消除或减少可能造成工伤事故和职业病的原因。公司提供必要的安全设备，包括个人防护装备，以防止工伤事故和职业病的发生。鼓励员工及时报告他们意识到的健康和安风险。

为遵守现行法律法规，保护劳动者健康，SPEA 开展卫生监管部门规定的活动。其中包括根据主管医生的要求进行体检，以及检查不同的工作环境。

2.4 工业卫生

SPEA 识别、评估和监控工人接触化学、生物和物理制剂的情况。通过采取适当的措施，确保消除或控制危险；如果无法做到这一点，我们将对工人进行适当的培训并配备个人防护装备。

2.5 重体力劳动

SPEA 识别、评估和监控工人因手动或重复搬运材料、举升重物、长时间站立以及其他因重体力劳动而面临的危险。工作人员必须经过专业培训。

2.6 机器安

SPEA 在生产中使用的机器和安全设备均符合国际法律法规的要求。这些机器和设备经过评估，以识别用于生产或其他目的的机械安风险，以便实施适当的纠正措施。机器和设备的维护按照制造商规定的频率和标准进行。

2.7 卫生间和餐厅

SPEA 为员工提供合适的工作场所，并提供干净的卫生间和饮用水。用餐区可以加热和保存食物。

2.8 健康安全宣导

SPEA 为员工提供关于职业健康和安全的充分宣传和培训，确保员工了解工作场所中存在的危险。这些信息在公司布告栏上公布，并可在公司信息系统中获取。员工在入职时接受培训，此后根据法律要求或风险评估确定培训周期。

3 环境责任

SPEA 承认环境责任与其所执行的决策和活动息息相关，这些决策和活动必然会对环境产生影响。因此，SPEA 采用了符合 ISO 14001 标准的环境管理体系，以提高其环境绩效。该体系已通过第三方机构认证。SPEA 致力于尊重环境并采取保护环境、保护所有人健康和安全的解决方案，进行持续的宣传和培训活动，旨在提高员工对环境问题的认识，尤其是其工作对环境产生的影响，加深对环境的责任感。

以下列出并简要描述其所实施的原则。

3.1 合法

SPEA 确定、实施并监控其与环境相关的强制性法律要求。

3.2 环境授权和报告

SPEA 根据适用法律，获取、保存并不断更新其业务活动所需的所有环境授权，并遵守监管和报告要求。

3.3 预防污染，保护资源

为了防止污染，提高自身的环保性能，SPEA 采用的实践、技术、材料、产品、服务和能源均旨在避免、减少或控制任何类型污染物的产生、排放、释放及废物的产生。

SPEA 识别与生产活动相关的污染和废物产生的源头，测量、记录和报告有关这些污染源及减少污染、废物产生和能源消耗的情况。为了保护资源，必须谨慎使用电力、燃料、原材料和加工材料、土壤和水，并在可能的情况下，使用可再生资源，以之替代不可再生资源。

SPEA 实施高效使用资源的措施，以减少能源、水和其他资源的使用，并将最佳实践指标和其他参考资料纳入考虑。

SPEA 确定所使用的能源、水和其他资源的来源，并测量、记录和报告其重要用途。

3.4 危险物质

化学物质或危险物质如果在使用、储存和处置过程中泄露到环境中，则可能会造成风险。

SPEA 系统地识别化学物质和危险废物，并由经过培训的人员在安全条件下对其进行标记、储存、运输和使用。在回收、再利用和处置这些危险物质时，也遵守这些安全条件。

特别是，SPEA 避免使用当地法律法规规定的禁用化学品或国际公约中列出的不受欢迎的化学品。

固体垃圾

3.5 SPEA 确定废物产生的来源（包括危险和无害废物），并采取适当的措施，确保废物本身的管理、减少、回收和处置。

大气排放

3.6 挥发性有机化合物、气溶胶、燃烧产物、颗粒物和消耗臭氧层物质等污染物排放到空气中会对环境和人类健康造成影响。

SPEA 识别排放源，定期监测并记录数据。

材料限制

3.7 SPEA 设计和开发的产品均符合法律要求以及客户关于禁止或限制其产品中可能含有的特定物质的要求。产品带有适当的标签，以促进在其使用寿命结束时正确回收和处置。

3.8 水资源管理

生产活动中产生的或来自卫生设施的污水可能通过直接、故意或意外排放到下水道系统中而造成污染。SPEA 实施的措施旨在通过控制和监测系统来减少水消耗和防止污染。

3.9 能源消耗和温室气体排放

SPEA 对能源消耗和温室气体排放进行记录并存档，以确定提高能源效率、减少消耗和温室气体排放的解决方案。

4 道德原则

自成立以来，SPEA 一直遵循正直、诚实、正当和守法的商业惯例。企业决策均以这些价值观和原则为指导，SPEA 致力于在全世界恪守。

SPEA 及其员工必须完全遵守其经营所在国家/地区的现行法律法规，不得妥协。

以下列出并简要描述其所实施的原则。

4.1 商业活动中正直、诚实、尊重和守法

SPEA 在所有商业事务和公司决策中均遵守高道德标准，采用正直、诚实、正当的商业行为并遵守所有适用法律。

SPEA 确保其员工、代表和合作者了解其行为的道德意义，不会为了追求个人或公司利益而违反现行法律和行准则。

SPEA 确保不会向客户或供应商提供非法利益。此外，SPEA 还确保所有业务透明开展，并可在账目和记录中查阅。在与客户、供应商和员工的关系中必须始终体现尊重和礼貌。

在实施反腐败法时，SPEA 确定、实施并保持打击腐败、勒索和贪污的做法。这些违规行为都不会被容忍。

无不正当利益

4.2 SPEA 及其员工不得直接或通过中介提供或承诺财务或其他性质的非法利益，以获得或维持公司的业务或其他优势。他们也不应该接受此类好处来换取对第三方的优惠待遇。员工还必须避免任何可能引起合理怀疑的行为。对此，SPEA 采取了专门的礼品政策。员工只能提供或接受合乎场合的普通餐食和象征性礼物（例如小玩意），不得接受或提供会令人感觉其有意非法影响商业关系的礼物、特殊餐食或娱乐活动。如有疑问，员工必须寻求其主管或总经理的建议。在一年中的任何时候，特别是在圣诞节期间，任何员工都不得提供或从第三方接受以下礼物，无论其价值如何：

- 旅行
- 物质财产
- 金钱
- 贷款
- 动产或不动产贷款
- 贿赂
- 任何性质的经济利益

信息披露

4.3 SPEA 承诺以最大透明度开展所有商业活动，有关其业务、业绩、结构和财务状况的所有信息均以完全透明的方式提供，遵守现行法律法规。

知识产权

4.4 SPEA 遵守现行法律，尊重知识产权，保护客户和供应商提供的信息，并在转让技术和专有知识时采取保障知识产权的做法。

保密

4.5 SPEA 保护其自有或客户和供应商提供的信息和技术的机密性。

SPEA 确保其所掌握信息的最大机密性，除非获得客户、供应商或与 SPEA 有业务关系的任何人明确授权并在遵守现行法律的情况下，不主动搜索机密数据。因此，员工不得披露或允许披露机密数据，除非受法律要求并经管理层特别授权。即使在雇佣关系结束后，这项义务仍然存在。此外，员工必须竭尽所能避免机密数据的无意泄露，在执行保存或传输此类数据的操作时须特别注意。

4.6 企业活动、广告和竞争的正当性

SPEA 以符合法律和监管规定的方式参与竞争并开展业务。所有业务和广告都必须遵守正当标准。每个员工都必须遵守这些标准，并将其转化为对公司公平和忠诚的承诺。

4.7 举报和禁止报复

SPEA 鼓励员工举报任何违反本准则、被视为非法或违规的行为。SPEA 保证举报人的机密性、匿名性且受保护。

为此，它制定了专门的举报程序，告知所有员工并在其网站上公布。

举报违规行为必须通过保密渠道进行。所有举报都将得到充分核实。

SPEA 禁止对善意举报违规行为的员工进行报复，同时保护被举报人的权利。

4.8 合法矿物采购

SPEA 承诺核实其产品中使用的矿物的来源，使用合法和可持续来源的原材料，不购买有助于资助武装冲突和侵犯人权的“冲突矿物”。

4.9 隐私

SPEA 确保并保证充分尊重隐私保护条例。通过采用标准来保护员工、合作者和客户的隐私，这些标准规定了公司可能要求他们提供的信息，以及如何处理和存储这些信息。

利益冲突

4.10

如果出现利益冲突情况，或者员工预见到某种情况可能导致利益冲突，他必须向其主管或人事部门报告，以便立即以正当而透明的方式解决问题。

4.11 亲属关系

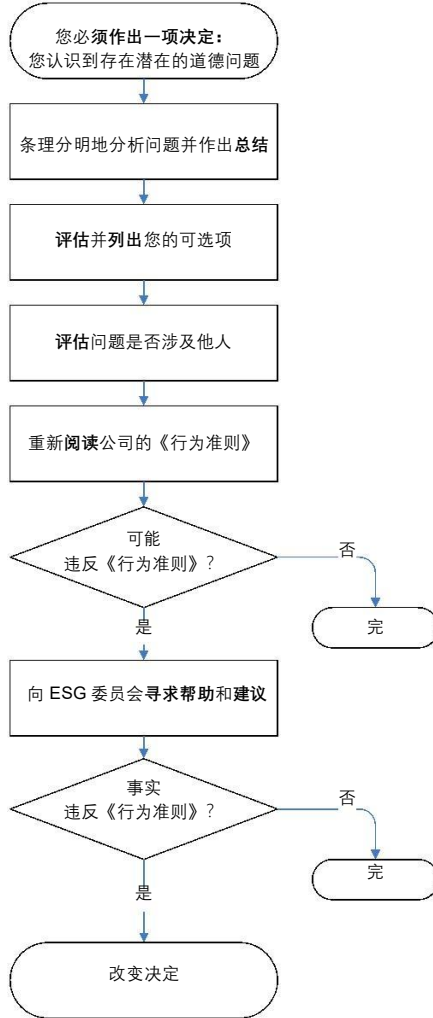
聘请员工或合作者的亲属、亲戚和伴侣作为员工或顾问，只可基于确切的技能、能力和经验，原则上避免任何直接或间接的等级关系。这些原则适用于雇佣关系的各个方面，包括工资、晋升和奖金，即使这些关系是在加入公司后才产生的。

4.12 保护公司财产

员工绝不能参与危害公司资产的非法行为。这些行为不仅可能受到纪律处分，还可能受到司法机构的制裁。

4.13 做出符合道德的决定

在某些情况下，尽管公司的《行为准则》规定了一系列具体情境的指导方针，然而在进行决策时仍然有可能产生疑问。



例如：

1. 您知道某位同事、客户或供应商的某项行为可能是非法或不道德的；
2. 您被要求作出错误的举措。

5 管理体系

SPEA 认识到管理体系的重要性和实用性，已获得质量和环境体系认证，并开发了职业安全、安保、道德和工作体系（尚未对其进行认证）。这些体系的实施和维持有助于遵守现行法律法规、客户要求和本准则；此外还有利于业绩的持续改进。

这些体系必须包含以下内容：

5.1 政策

一项适用于所有系统的政策，强调 SPEA 对合规性和持续改进的承诺，由管理层签署并以当地语言在公司公开发布。

5.2 管理层责任

明确指定负责实施管理体系和相关计划的管理层代表。管理层代表定期检查管理体系的状态。

5.3 法律和客户要求

一项旨在识别、监控和实施适用法律法规和客户要求（包括本准则的要求）的流程。

5.4 风险评估和管理

一项旨在识别工作场所的法律合规性、环境、健康和安全风险以及与 SPEA 运营活动相关的工作实践和道德风险的流程。确定每项风险的相对重要性并采取适当措施进行控制，旨在遏制已识别的风险并确保遵守现行法律法规。

5.5 改进目标

以书面的目标和指标为文件，并制订项目，以改善 SPEA 的社会和环境绩效，并定期评估实现各项目标的进展。培

5.6 训

针对管理人员和员工的培训计划，旨在提高员工对职业健康和安全管理、环境、工作和道德的认识，并遵守现行法律和监管要求。

5.7 沟通

一项具体的沟通流程，清晰并准确地向员工、供应商和客户传达有关 SPEA 社会和环境责任的政策、实践、期望和成果的信息。

5.8 员工参与度

旨在评估员工执行或违反本准则中规定做法和条件的流程，以获得反馈并鼓励不断改进。为员工提供安全的投诉和反馈流程，让他们无需担心遭到报复。

5.9 审计

定期自我评估，旨在确保遵守法律和监管要求、本准则内容以及有关社会和环境责任的客户合同条款。

5.10 纠正措施

一项旨在分析并及时纠正在内部或外部评估、检查、调查和检查期间发现的缺陷的流程。

5.11 文件和记录

创建和存储文件和记录，以确保遵守法规和公司要求，以及适当的机密性以保护隐私。

5.12 供应商责任

一项旨在向供应商传达本准则的要求并监督其遵守情况的流程。

6 参考

以下文件是本行为准则撰写的参考资料，可作为进一步信息的来源。

- RBA 行为准则
- ISO 14001 标准
- ISO 26000 标准
- ISO 45001 标准
- ISO 9001 标准
- 工作场所安全、环境、RoHS、工业产权、隐私领域的国家法律
- 金融市场改革和消费者保护法案，即多德弗兰克法案
- 经合组织尽职调查指南 - 经合组织跨国企业指南
- 人权宣言
- 联合国反腐败公约
- 经合组织涉税信息自动交换标准

除非另有说明，本段中引用的规定应以起草本文件时有效的版本为准。