

SPEA 环境，社会与管治

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

目录	I
修订	IV
引言	V
为什么要颁布《行为准则》	V
目标对象	V
行为准则与立法	V
员工的责任与义务	V
违规行为和制裁	VI
原则	1
1 工作条件	1
1.1 雇佣关系的自由选择	1
1.2 年轻劳动者	1
1.3 工作时间	1
1.4 工资和社会保障福利	1
1.5 禁止歧视和骚扰以及人道待遇	2
1.6 结社自由	2
2 健康和安全	3
2.1 劳动安全	3
2.2 应急准备	3
2.3 工伤事故和职业病	3
2.4 工业卫生	3
2.5 对体力要求较高的活动	3
2.6 机器安全	4
2.7 卫生间、食物和用餐区	4
2.8 关于健康与安全的宣传教育	4
3 环境责任	5

3.1	符合法律要求	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	大气中的排放	6
3.7	材料使用限制	6
3.8	水的管理	6
3.9	能源消耗和温室气体排放	6
4	道德原则	7
4.1	商业活动中诚信、诚实、尊重和守法	7
4.2	无不正当优势	7
4.3	信息披露	7
4.4	知识产权	8
4.5	保密	8
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	负责任的矿物采购	8
4.9	隐私	8
4.10	利益冲突	8
4.11	亲属关系	9
4.12	保护 SPEA 的财产	9
4.13	决策符合道德	10
5	管理体系	11
5.1	政策	11
5.2	管理层责任	11
5.3	法律和客户要求	11
5.4	风险评估和管理	11
5.5	改进目标	11
5.6	培训	11
5.7	沟通	11
5.8	员工参与度	11
5.9	审计	12

5.10 纠正措施.....	12
5.11 文件和记录.....	12
5.12 供应商责任.....	12
6 参考	13

修订

版本	日期	评论
7	13.11.2024	修改了第 5 章
6	01.07.2024	修改后的标准杆 1.5 - 与新版 RBA 准则 (V8) 保持一致
5	06.02.2023	修改段落 1.3
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

为什么要颁布《行为准则》

本《准则》的宗旨是定义和描述 SPEA 及其所有员工日常必须遵守的原则，让员工在彼此之间及在与合作伙伴建立的关系中采取负责任的行为，完全遵守现行法律规定。

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《行为准则》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和法规。遵守法律不容敷衍或妥协。

遵守现行法规是本《行为准则》的基本要素。

如违反法律，公司不仅需要承担行政和刑事后果，还会遭受财务和负面形象影响。

本《行为准则》是一项参考工具，用于界定违反 SPEA 业务适用法律法规的行为。

员工的责任与义务

员工必须认识到，自己的行为代表着 SPEA，不仅在工作时间内，在他代表公司或被理解为代表公司行事时也是如此。

无论在任何情况下，这种意识都不可避免地反映在公司的外部考虑和内部态度和行为上。

SPEA 期待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、工作安全的政策、本准则中列出的规则、公司章程，遵守所有现行法律，如有必要，请向您的主管或人力资源办公室要求解释。

- **决策符合道德**

应用本准则的原则，遵守公司规定和现行法规的要求，然后决定如何行动。

- **“正当行事”**

确保最高的公正标准，是每个员工的个人责任，责无旁贷。如有疑问，员工必须始终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职责原因发生接触的第三方宣传推广政策和《准则》内容。

违规行为和制裁

请记住，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，甚至还可能受到民事和刑事主管司法机关的制裁。

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之间关系的监管立法框架。

该承诺涉及所有劳动者，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 雇佣关系的自由选择

SPEA 不使用强迫或强制劳动，也不从使用强迫或强制劳动中受益。

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。

如果雇用员工须从外国移居而来，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情况，每位劳动者都可以在公司下辖的场所内自由行动，出入这些场所没有任何限制。

SPEA 不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 年轻劳动者

SPEA 不使用童工或从中受益。

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（不包括课程要求的实习）或课程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 尊重劳动者按适用法律规定或集体协议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选择。

1.4 工资和社会保障福利

SPEA 根据国家法律法规规定或适用的集体协议，支付工人工资和其他形式的报酬。工资将直接支付给相关劳动者，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的限制。

1.5 禁止歧视和骚扰以及人道待遇

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、口头攻击、威胁等行为和待遇。

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/或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、性别表达认同、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 致力于尽可能尊重员工的宗教习俗并打破建筑障碍。

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。

1.6 结社自由

SPEA 尊重员工组建或加入组织的权利，以促进其利益或进行集体谈判；不通过直接或间接报复或威胁制造恐吓或恐惧的气氛来阻碍他们；尊重员工关于工作条件和实践的意见表达自由，使其不必担心遭到报复或恐吓。

2 健康和安

SPEA 通过风险预防、员工培训和参与、减少事故和职业病以及开展健康预防活动，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 采用层层控制的程序，分析和控制其业务活动产生的健康和安风险，其中包括消除危险、更换流程或材料、通过正确规划进行控制、实施适当的工程和工厂措施、预防性维护干预、安管理程序等。

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 要求员工始终遵循所有安做法，并确保遵循正确的程序。

SPEA 就职业健康和安的所有主题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、评估并控制潜在的紧急情况和案例，安排适当的应急程序，培训员工和所有人员，实施定期演习，并提供必要的火灾探测和灭火装备。

SPEA 的目标是将生命、环境和财产的风险减至最低。

2.3 工伤事故和职业病

SPEA 记录并检查所有健康和安事件和问题，以尽量减少或杜绝它们。它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的活动引入的风险，以消除或减少工伤事故和职业病的可能原因。

它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。

它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制定的卫生规程进行体检，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 对体力要求较高的活动

SPEA 识别、评估和监控工人因手动或重复搬运材料、举升重物、长时间站立和一般体力活动而面临的危险。工作人员都经过专门培训。

2.6 机器安全

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全风险，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、食物和用餐区

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 关于健康与安全的宣传教育

SPEA 为员工提供关于职业健康和安全的适当宣传和培训，确保工人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密不可分，而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。该系统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，这种努力也转化为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 符合法律要求

SPEA 确定、实施并监控与其环境方面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、保持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

为了通过改善环境绩效来防止污染，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、排放或释放及废物的产生。

SPEA 识别与生产活动相关的污染源和废物产生的源头，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，必须负责任地使用电力、燃料、原材料和加工材料、土壤和水，并在可能的情况下，结合使用可再生资源，或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，并由经过适当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 避免使用当地法律规定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。

3.5 固体垃圾

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。

3.6 大气中的排放

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。

3.7 材料使用限制

SPEA 设计和开发的产品均符合适用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 水的管理

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 一直采用以诚信、诚实、正当和守法为基础的企业做法。企业的选择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 商业活动中诚信、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，采用诚信、诚实、正当的商业实践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此处规定的规则。

SPEA 确保不会向客户或供应商提供非法优势。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、实施并维持打击腐败、勒索和贪污的做法。这些违规行为都不会被容忍。

4.2 无不正当优势

SPEA 及其员工不得直接或通过中介提供或承诺个人或非法利益、经济利益或其他利益，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

4.3 信息披露

SPEA 承诺以最大透明度开展所有商业运营活动，遵守现行法律和法规。

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。

4.4 知识产权

SPEA 遵守现行法律，尊重知识产权，保护客户和供应商提供信息，并在技术和专有技术转移中实施保护这些权利的做法。

4.5 保密

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 有工作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特别小心注意。

4.6 企业活动、广告和竞争的正当性

SPEA 以符合竞争法律和监管规定的方式开展业务。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、匿名性和受保护。

为此，它制定了专门的举报程序，向所有员工分发并在其网站上公布。

举报违规行为必须通过保密渠道进行。所有报告都将得到充分核实。

SPEA 禁止对善意举报违规行为的任何员工进行任何报复，同时保护被举报人的权利。

4.8 负责任的矿物采购

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 确保并保证完全遵守旨在保护隐私的法规。

员工、合作者和客户的隐私受到保护，通过实施相关标准，规定公司要求提供信息和相关处理和保存方式。

4.10 利益冲突

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，他必须向其主管和/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

聘请员工和合作者的亲属、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。

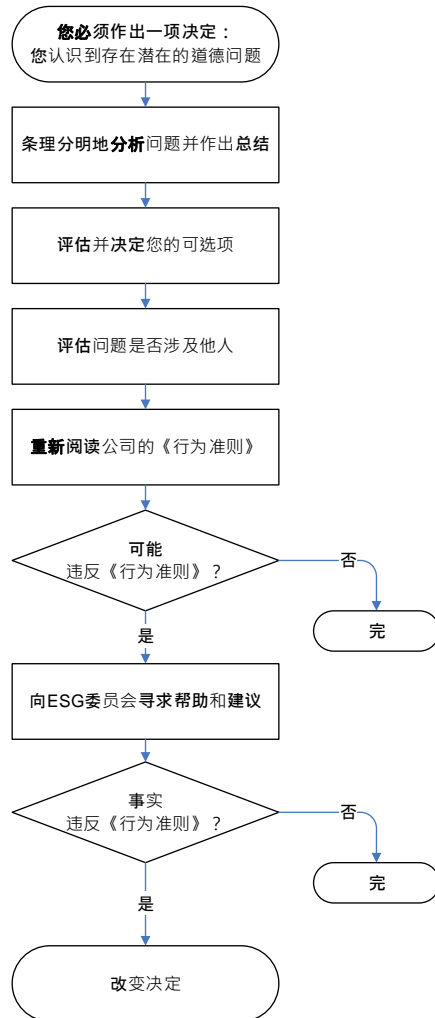
这些原则适用于雇佣关系的各个方面，包括工资、晋升和奖金，哪怕这些关系是在加入公司后才产生的。

4.12 保护 SPEA 的财产

员工绝不能参与危害公司资产保护的非法行为。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 决策符合道德

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，已认证其质量、环境和职业安全管理体系，并开发了安全、伦理和工作体系，但尚未对其进行认证。

这些系统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大楼中公开发布。

5.2 管理层责任

负责实施管理体系和相关计划的管理层代表得到明确指定。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程序和物理控制，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

书面绩效目标、指标和项目，旨在改善 SPEA 社会和环境业绩，包括定期评估实现这些目标所取得的成果。

5.6 培训

针对管理人员和员工的培训计划，旨在提高员工对工作场所健康和安全管理、环境、工作实践和道德相关问题的认识，以及遵守现行法律和监管要求。

5.7 沟通

一项通信程序，向员工、供应商和客户传达有关 SPEA 有关社会和环境责任的政策、实践、期望和成果的清晰准确的信息。

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，以确保遵守法规和遵守公司要求，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。