

道德规范和行为准则



Gonvarri
Steel Services



通过钢宝利APP进入
“道德规范”

你没有钢宝利
APP? 下载吧



Apple



你没有钢宝利
APP? 下载吧



Android

价值观 原则 行为准则



在线培训
你可以在钢宝利
APP中通过在线培
训了解“道德规范”



企业内联网4.0
发现并使用“道德规
范”的相互作用

**下载PDF格式的
“道德规范”**

gonvarri.com/codeofethics_chi



道德规范和行为准则

钢宝利集团的道德规范和行为准则（下文简称为“规范”）是对所有员工在执行专业活动时必须采用的价值观、原则和行为准则的声明。该规范处理集团与客户、合作者、雇员、供应商和社区之间的关系等问题;它将确保和加强集团和第三方之间的现有信任。

我们的愿望是，集团为我们的客户和他们的商业交易构成一个良好的环境，同时也是我们的员工享受工作的地方。我们希望能够依靠我们开展活动和商业活动的社区的尊重 and 良好意愿。

“钢宝利集团认为，它的声誉和公众形象是其主要资产，因为它与客户、供应商、合作者、员工、管理人员、股东、公共管理机构以及整个社会的关系非常重要。”

如果我们遵守道德规范和行为准则，以及规范我们活动的法律，这一切都是可能实现的。所有为集团工作的人都应该把这个目标作为自己的目标。道德规范和行为准则将传达给集团的所有管理者、员工和合作伙伴。同样，规范将被共享给所有供应商、客户和第三方，因为他们可能受到该集团活动的影响、并且他们接受的价值观和行文准则都包含在此规范中。

我们的价值观和原则

钢宝利集团理解社会企业责任是一种负责任的管理模式，对道德、透明度、正义和利益相关者的合作做出承诺，并独立于他们所从事的领域。

在线培训

你可以在钢宝利APP中通过在线培训了解“道德规范”



我们的价值观和原则

我们的价值观是:诚实、谦虚、坚韧和工作, 这些都是我们的创始人从我们活动开始就传达出来的。这些价值观形成了我们所有员工、董事、经理和合作者的行为指南。

我们的价值观和道德规范和行为准则是我们共同责任的基石, 指导我们企业原则的发展, 并会及时总结。

我们的客户是我们业务的中心。我们致力于设计他们需要的解决方案, 并根据质量条款、产品的多样性和服务来调整我们的能力。作为一个团队, 我们寻找新的机会来巩固他们的成功, 因为我们认为客户的成功是我们成功的结果。

在我们为客户所面临的挑战寻找解决方案的努力中, 我们已指导了我们的国际化模式, 使我们的资源接近于其运作要求。这使我们在几个国家有了行动, 我们坚持建立地方网络, 以确保我们与我们所处的社区的关系是相互充实的。

我们鼓励专业人士的进步与提升。诚实、谦虚、坚韧和工作是我们的立身之本。这些价值观使我们能够与所有同事建立信任。

我们相信21世纪的商业是建立在增强其专业能力的基础上的。为此, 我们提倡合作者的想法和他们执行这些想法的能力。我们也提倡通过分享目标、价值观和信念来促进我们的团队和所有有关联的社区成员之间的对话。

我们领导改变。我们生活在一个社会和经济环境发生重大变化的时刻, 这需要重新思考

自最早开始时创新已成为我们DNA的一部分, 这体现了我们的管理哲学。这帮助我们面对所经营市场的千变万化和一如既往复杂的情况。这种管理理念, 以及当我们与利益集团合作时坚定承若使用新信息和通信技术, 使我们成为第三次工业革命的积极参与者。

经济、社会和环境。我们知道我们业务的可持续性取决于我们提供积极的经济、社会和环境成果的能力。

我们设计了一种将环境管理融入我们所有活动的发展战略。我们认为环境管理是即将到来的工业发展的基本组成部分。负责任的进展将是唯一可能允许的进展。

我们相信不断的再投资和创新是保持企业在任何业务中的竞争力的关键。为此, 我们将我们的资源投入到服务的持续改进、解决方案的范围以及我们提供这些服务的方式, 在保证尊重规则和合法性的框架中使我们的供应商参与我们的倡议和原则。

应用与传播

不管他们的具体职能、他们的直接主管或他们的地理位置，道德与行为准则为所有员工提供了一个共同行为的框架。我们的使命、价值观以及道德规范及行为准则代表集团文化的一个组成部分。

下载PDF格式的
“道德规范”

gonvarri.com/codeofethics_chi



应用与传播

该守则将适用于该集团的所有公司，以及其有效控制的公司。在不适用该准则的被投资公司中，集团将提倡与该准则中所规定相一致的原则与指导方针。

不管是自然人还是法人实体，该道德规范与行为准则适用于下列情况：

- 该集团的员工，无论决定其雇佣关系的合同形式如何，他们所处的职位或他们工作的地理位置
- 该集团的高级管理人员，无论决定其雇佣关系的合同形式如何，他们所处的职位或他们工作的地理位置。高级管理人员应被认为是董事，定义为直接依赖董事会或公司首席执行官的人，以及所有董事和部门主管。所有的管理人员都必须了解G钢宝利集团的行为准则，并遵守它。
- 公司管理人员和其他组成集团的实体，无论其组成、形式或操作系统。
- 该集团的合作者，无论决定其雇佣关系的合同形式如何，他们所处的职位或他们工作的地理位置，包括自雇或分包的工人。

集团的员工、董事、经理和合作者必须了解和尊重道德规范和行为准则，就此他们在知识和决策方面接受了强制性培训。

集团采取必要的措施，通过传播其内容、形成和解决其应用可能产生的疑问，从而有效地制定构成本准则的价值观、原则和规范。

为了有效地传达该准则，集团将通过其网站和内部网，通过必要的内部沟通机制以及确保实现这一目标的培训项目，向所有员工、董事、管理人员和合作者进行传播。

为此，集团应向其员工、董事、经理和合作者提供必要的培训。在尽可能的情况下，集团将试图让该准则的接收者遵守该准则，以便这些价值观、原则、标准以及具体应用规则管理集团内部活动的执行情况。

任何员工、董事、经理和合作者，都不能以声称对准则内容无知为理由而为违反准则。不管他在集团中的地位如何，没有人有权要求另一个人违反准则中的规定。

若地方法规与本准则之间存在差异，则使用更严格的准则，遵守各司法管辖区的强制性规定。

所有员工、董事、经理和合作者必须遵守以下义务：

- 获得必要的培训以了解准则
- 了解准则并根据其原则和策略做出决定
- 负责任地沟通任何违反本准则的过程和行动的迹象

本文件不打算涵盖在专业环境中可能出现的所有可能的情况，而是寻求建立基本准则，指导所有雇员、董事、经理和合作者在执行其专业活动时应如何行动。

行为规范

所有的董事、经理、雇员和合作者都应根据他们的职责和工作场所的范围，了解并遵守适用的规定，并充分尊重既定程序，履行其职责和义务。

企业内联网4.0
发现并使用“道德规范”的相互作用



行为规范

所有的董事、经理、雇员和合作者都应根据他们的职责和工作场所的范围，了解并遵守适用的规定，并充分尊重既定程序，履行其职责和义务。

如有疑问雇员将可获得协助，获得如何遵守本准则的内容及其他适用于履约委员会及道德渠道的规则。

违反上述规定可能导致民事和刑事责任，不损害任何影响他们的纪律行为，包括解雇。

除了遵守该准则，适用于集团每一种情况及集团内部程序的规则，所有董事、经理、员工和合作者必须在其专业领域时刻遵循道德行为，避免任何、即使没有违反法律，但有可能对集团的声誉、利益、及公众形象造成不利影响的行为。

1 合法性

2 我们的商业信誉和竞争力

3 诚实和信任

4 我们的供应商

5 我们的客户

6 我们的地区竞争

7 我们的人员

8 与公共行政和政党的关系

9 与当地社区的关系

10 无利益冲突

11 减少和控制环境影响

12 资产、数据保护和信息管理

13 外部交流

14 财务信息的真实性

15 预防洗钱

16 反贿赂和腐败斗争

行为规范

1 合法性

集团宣布让步以遵守所有适用的规定。集团的专业人员，一般来说所有该准则的接受者都应严格遵守适用于集团所有公司业务的国家及国际法律内容、精神及宗旨的合法性。他们还将尊重该集团在其与第三方的合同关系中所承担的承诺和义务，以及他们所在国家所使用的良好做法。

集团宣布它将就财政和海关监管以及国际贸易制裁和限制达成让步。

对于某些法律条款的适用性或如何解释这些规定的任何疑问，应通过道德渠道咨询履约委员会。虽然该公司的许多活动都受到复杂的、不断变化的立法的影响，但万一有违规的话，缺乏法律知识并不是一种有效防御。

集团积极与所有公共部门、公共工作者和当局合作，因此他们的任何咨询都必须按照集团内部政策和协议进行管理。

2 我们的商业信誉和竞争力

钢宝利集团获得成功的热情意味着我们在运营的所有市场中公平、高效地进行竞争。由于这个原因，我们希望集团所有人员都进行商业活动，以提高集团的声誉。

所有员工、董事、经理和合作者，特别是那些与商业活动有关的人员，应始终：

- 根据相关国家的法律、法规和协议开展所有商业活动。
- 在所有市场公平竞争，并以适当和正确的方式记录每一笔商业交易。
- 反对一切形式的非法贸易，并与有关当局进行合作反对非法贸易。
- 为集团参与的市场带来价值，提供质量和服务。
- 避免以任何非法或不道德的方式收集有关市场、产品或竞争的机密信息。
- 保护机密信息，不用于个人或第三方利益。
- 尊重知识产权和工业产权。
- 不可以接受腐败行为，不可以接受或建议贿赂、或其他不正当支付、或向第三方提供任何形式的好处，也不接受越限于集团《关于奖励、礼物或邀请的行为规则》的礼物或娱乐活动。若有疑问，应通过道德渠道将这些问题转给履约委员会。
- 根据本准则及适用的内部规定的限制，员工不参与他们进行的活动、或在个人利益和集团利益之间起冲突。若有疑问，应通过道德渠道将这些问题转给履约委员会。
- 我们的员工在与竞争对手打交道时，会始终遵守既定的谨慎和信息交流的措施，并通过道德渠道寻求对任何疑虑或事件的评估。

行为规范

3 诚实和信任

集团的所有员工、董事、经理和合作者必须诚实守信，在任何有利益集团的谈判中，他们将履行所获得的承诺。

同样，他们也会保护信息的机密性，以及涉及客户、股东、雇员、董事、经理、合作者或供应商的信息。

4 我们的供应商

钢宝利集团是一家与供应商和分包商保持公平、诚实的关系的公司，从他们的选择直到取消付款。

与我们的供应商的关系是基于产品或服务的质量、他们的业务及商业活动，包括道德行为、透明度、遵守适用的立法，以及在他们所在国家中尊重人权。

我们的员工、董事和经理在任何谈判中都将将公司的利益置于自己的利益之上，并以完全透明的方式进行谈判。

以公正、严谨和客观的态度来选择和评估我们的供应商和承包商，避免在挑选和考虑环境、预防和社会问题时产生利益冲突或偏袒。这一过程将始终适用于集团内部政策的内容。

供应商选择过程中给出的价格和必须信息必须以保密方式处理，除非利害关系方同意或作为法律义务，否则不得向第三方披露。

在遵守方面，要求他们接受我们的供应商行为准则，并分享目前的行为准则。无论何时需要进行必要的审核，以改善内部控制。

任何员工、董事、经理或合作者不得越限于《关于奖励、礼物或邀请的行为规则》中规定的范围收受供应商和承包商的礼品、佣金或优惠。

行为规范

5 我们的客户

与我们的供应商的关系是基于产品或服务的质量、他们的业务及商业活动，包括道德行为、透明度、遵守适用的立法，以及在他们所在国家中尊重人权。

我们的客户是Gonvarri Steel Services的一部分，其经营方式和对第三方的承诺以及合法的，我们与他们分享在这段代码中建立的价值观念和原则。

6 我们的地区竞争

集团宣布让步，以公平和透明的方式在市场上进行竞争，严格遵守国际竞争法和其所在国家的、战略和商业活动中是不可避免的和限制性的原则

集团致力于促进消费者和用户的利益自由竞争，遵守反垄断条规，并避免构成或有可能构成串通、滥用或限制竞争的行为。

此外,考虑到这一事实：合同或协议可能被认为是限制竞争或非法的，不管它们是否是正式书面的,所有人员应避免参与任何讨论、合同、项目或协议，无论是正式或非正式的，与竞争对手或潜在竞争对手，他们的目标是固定价格、销售条款或产品供应、市场 份额的分配、客户分配，或任何其他限制或有可能限制自由竞争的市场活动。

行政机关、法官或法院可对违反竞争法的个人和公司处以罚款，并在某些情况下对涉及违反竞争法的人处以长期监禁。

考虑到民事和刑事方面的严重法律后果，以及此类违规行为可能使集团曝光，钢宝利集团将采取一切合理行动以确保雇员、董事、管理人员和合作者遵守上述法律。此外，集团将采取行动防止任何可能被认为是非法或违反此类法律的行为。

对法律的无知、善意或对缺乏时间的肯定，通过道德渠道质疑履约委员会，将被视为与本文件所载原则相悖的一种情有可原的情况。

关于上述原则适用的疑问，在采取任何行动之前应向集团管理层提出咨询。

此外，如果发现任何可能被认定为违反市场自由竞争原则和相关法律的行为，则必须通过举报人进行沟通。

行为规范

7 我们的员工

我们员工的创业精神是本集团最大的资产之一。所有的人员都应该公平公正地对待，并对他们的成就给予适当的补偿。

代表们的行动，其在集团内的职能将永远被调整到其各自权力中所确立的数量和质量限制，而不论各国的立法如何，永远会受这一准则中所规定的原则和价值观的启发。

集团支持并备份《世界人权宣言》、国际劳工组织协定(劳工组织)和经济合作与发展组织的原则。所有工人都应遵守以下既定原则。

I 人事管理

我们避免任何形式的歧视，从选择过程到配置文件的定义和职位描述都遵循程序。我们确保晋升与绩效、素质和个人能力挂钩。这一环节还包括设立支付、培训、跟踪和评价业绩的条件。

我们是一个这样的公司：在尊重的基础上雇佣人员，人人享有平等机会，致力于发展一个强大的多样化的劳动力，提供人人都受到尊重的工作环境，独立的性别、种族、性别身份、年龄、残疾、宗教或种族出身。

特别是，在我们的业务或我们的供应商、合作者或客户在其所在任何国家的业务中，不得容忍雇用未成年人或强迫工作。

II 没有歧视和骚扰

禁止滥用职权和任何形式的骚扰，无论是身体上的、心理上的还是道德上的，以及其他可能为雇员造成威胁、冒犯或敌意的工作环境的行为。

所有人员在工作中都应该谨慎对待他们的同事，特别是在公司层级较低的人员方面。他们应该警惕工作场所可能发生的骚扰，并小心处理任何新出现的问题。

所有构成骚扰的行为都被认为是严重的行为问题。对于这类问题，我们已经制定了一套骚扰预防指南和协议，适用于所有工作组，其中概述了行动的原则和指导方针，这些应有助于预防，并在具体情况下纠正这种行为。

III 结社自由

集团尊重人们结社自由、辛迪加组织（企业联合组织）和集体谈判的权利，因此，我们与我们的工作人员通过个人和工会，按照立法和当地的惯例和习俗进行工作。

IV 工作与职业生活的调解

集团在其社会和企业社会责任战略中确立了旨在实现其雇员、董事、经理和合作者的职业和个人生活之间的平衡的倡议和措施。

这些措施应符合其所在国家的当地法规和风俗习惯。

行为规范

V 健康和安全

钢宝利集团认为安全是管理的一个关键方面。他们致力于为其工人的健康和保持充分的预防战略，这些战略是在我们的生产活动中具有限制性和不可避免的要求

集团明白预防与其活动有关的风险是其公司管理的一个优先战略目标。集团必须最大限度地努力发展和促进安全行为，并在建立健康的工作场所为所有在我们工厂提供服务的人员提供安全的设备和工作条件。

所有工作人员和合作者都应考虑到工作场所风险的预防，并在任何活动中以负责任的方式将其原则应用到他们所做的任何决策中。它是工作行动和决策的不可分割的一部分。规定的健康和政策应指导所有行动。

VI 工作条件

工厂应保证为其人员提供最好的工作条件，并为他们提供有安全预防设计的设备。安全应通过设备和设备的安装、维护和修改来保护，任何剩余的风险都应予以识别和标识。任何无法消除的风险和义务要时刻记住，都应详细说明。

VII 工作场所风险预防管理

集团的工作场都有有效的、外部认证的管理工作场所风险的管理系统。系统的审批和植入由各自的管理部门领导。

这些系统遵循综合预防原则。这些原则将适用于每一项活动、订购或监督并作出的任何决定，这些决定将采取在公司程序中定义的各种系统作为参考。

VIII 资质、培训与沟通

集团的所有人员都应该在安全的工作实践中有理论和实践的培训和资格，这些知识必须成为他们专业发展中不可缺少的一部分。所有的人员都应该理解工作场所的安全是他们所需要的责任的组成部分。

每一个工作场所都应在工作场所和企业管理中保持沟通、协商和双向参与的制度，使其人员了解与工作场所健康和有关的所有方面，并以持续改进和分享经验为目标。为了优先考虑业务目标，不应损害安全程序。

不能容忍可能会对个人安全或同事的安全产生影响的不安全行为。必须严格遵守公司和具体工作场所所给予和建立的指示。

员工、董事、经理和合作者也要获得必要的培训，以了解道德规范和道德行为。

IX 外部人员

无论是从我们的设施的风险，还是从他们各自的活动中获得的风险，在我们的设施内工作的所有外部员工必须保持和尊重与内部员工相同的健康和水平。必须与负责正确执行所需工作的外部公司建立协调、控制和监督的必要程序。

X 特权信息

所有员工、合作者、管理人员和管理人员都不得使用特权信息，这些信息可能是他们在履行职责或职务时获得的，为自己或第三方获取利益。

怀疑使用特权信息的任何交易都必须通过道德渠道进行沟通，以便采取适当的行动

行为规范

8 与公共行政和政党的关系

钢宝利集团在其运营的所有国家中宣布了政治中立，以及不资助任何政党或其代表。

所有与公共行政部门的关系将以完全透明的方式进行，与公共机构的合作将以公正廉洁方式进行。

关于雇员、管理人员、行政人员和合作者，集团尊重在所有情况下行使言论自由和政治信仰自由的权利，当这种权利不影响其职业活动的执行和在工作时间之外行使的时候。

在假定的情况下，任何员工、董事、经理和合作者在他们的工作之外进行任何公共活动，他们都应该通过道德渠道与履约委员会进行协商，以便对任何可能的不兼容性进行分析和评估

所有员工、董事、经理、以及为本集团提供服务的任何外部人员必须以这种方式行事：不诱使公职人员违反其与国家公共行政当局，在第三国和国际组织的关系中不偏不倚于任何法律规定。

钢宝利集团的成员被禁止向公职人员、公职人员及其家庭成员赠送礼物，也禁止向与其相关的政党或其代表提供资金。

9 与当地社区的关系

钢宝利集团有意成为一个负责任的毗邻，尊重其所在国家当地社区人民的人权，建立适当的条款确保遵守，特别是尊重最脆弱的群体。

我们的活动将在非常多样化的地点和情况下进行，当地的生活必需品和影响也是充满变数的。

各具特色的生产中心将根据各地点的实际需要设立不同的生产中心，为当地社区的行动、投资、捐款和社区项目发展提供支持。

按照透明度原则，任何可预见的合作和捐助都应得到交流和批准。他们应与适当的实体或基金会进行正确的注册和执行，并获得认可的声望，但不代表该集团的声誉有任何风险。

此外，任何集团公司的捐赠或赞助，集团都应尽可能地做出贡献，以了解其目的和用途，确保捐赠的良好目的，避免对集团的声誉风险。

行为规范

10 没有利益冲突

人们会认为，在这种情况下，专业人士的个人利益和该集团任何公司的利益发生直接或间接的冲突时，都是利益冲突。当他或与他有关系的人受到影响时，会有员工的个人利益。

任何决定、行动或活动，如果涉及或可能涉及利益冲突，除非事先得到履约委员会的书面授权，并通过道德渠道通知。利害关系方必须在其查询得到答复之前，不采取任何行动。

被认为是利益冲突的情况的定义、识别和管理措施在公司条例中进行了详细的分析，所有雇员、董事、管理人员和该集团的合作者都必须掌握其知识

这些措施必须符合其所在国家的工作地位和当地法规和风俗习惯。

这些措施应该根据员工的工作岗位和他们所在国家的当地法规和风俗习惯进行。

11 减少和控制环境影响

钢宝利集团促进了所有员工、董事、经理和合作者在管理、控制和最小化我们活动对环境的影响方面的谨慎和积极的态度。

集团管理层在我们的生产活动中，在产品的整个生命周期内，考虑对环境的尊重，以具有战略意义，并在全体员工中促进对环境的积极尊重

我们的设施配备了高效的管理系统，确保了环境管理的立法和持续改进，允许集团所有公司的环境实践的统一。同样地，我们的承诺是适应和使用我们的装置中最先进的技术，并在设计和执行我们所有的行动时包括环境问题。

我们定期为所有员工、董事、经理和合作者制定培训计划，以提高对这些问题的认识。这些课程也特别针对那些负责管理安装人员和与客户和供应商合作的人员。

我们的工作以优化自然和能源资源的使用为导向，并尽量减少产生废物及其回收和再利用，同时减少和控制污染废物和污染物。

集团希望在这种方式下，其雇员积极致力于减少其活动过程中对环境的影响，将其视为实现对我们自然环境的最佳保护的一种手段。员工应熟悉并遵守适用于其特定业务领域的法律和环境法规，以及在环境政策中已确立的内容。

行为规范

12 资产、数据保护和信息管理

钢宝利集团将其资产置于员工、董事、经理和合作者的配置中。这些应该被谨慎保护，而不是用于其他目的。此外，集团的政策是保持信息的隐私和保护数据。

I 资产

所有员工、董事、经理和合作者应充分和适当地使用设备、装置和资源，以实现其活动和功能，而不是使用它们作为任何其他目的，并保护他们免受损害、损失或盗窃。

未经适当授权，不得挪用集团资产，不得随意处置或收取费用。

II 信息的隐私和管理

按照其水平的相关性，集团建立了必要的隐私信息的维护机制和保护他们的员工、供应商、客户、公共机构、业务合作伙伴、合作伙伴的数据、以及他们的隐私权和文档的管理。

所有雇员、董事、经理和合作者应遵循为他们的工作活动所建立的文件的产生、处理、归档和销毁所建立的指示。

同样地，他们不应透露和应在保密的情况下保持他们在工作中获得的所有信息。如果由于其在本组织内的职能，他们必须与第三方共享信息，他们应确保签署了保密协议。如有疑问，应通过伦理渠道寻求必要的澄清。

III 电子设备的使用

员工将充分利用公司提供给他们的电子设备(电脑、手机、智能手机、平板电脑等)。如有必要，可对电子设备进行检查，并始终遵守当地有关该主题的法律和规定。

只有在互联网上使用一个工作角色是允许的。它不应该用于个人目的。禁止使用非法、不适当或猥亵的互联网。此外，如果受到保护知识产权或工业产权的法律的限制，特别是在涉及从互联网下载的计算机程序的案件中，则应特别注意使用从互联网获得的任何信息。在这种情况下，任何与安全事项有关的事件都会被检测到，将使用帮助台应用程序打开事件报告。

集团建立并为所有员工、董事、经理和合作者提供信息的规范安全程序，这些信息是独立于信息的格式和平台(印刷、书面、电子、视频、音频等)。有关信息的分类和处理的适用政策，以及适用于安全的程序和规范可通过企业内联网进行。

行为规范

13 外部交流

集团认为其形象和声誉是其最宝贵的资产之一，以保持其股东、客户、专业人士、供应商、当局及其员工的信任。

所有员工、董事、经理和合作者都应该非常小心地将公司信息传递给公司外部，独立于所使用的手段(新闻稿、对媒体的采访、对社交网站的评论等)。

不能发出可能损害集团形象或声誉的消息或语句（例如在笔记上写手稿或电子邮件），也不允许个人代表集团来表达可能违反集团的建立在道德规范和行为准则的价值观的个人意见。

当任何一个组成这个集团的团体参与了某种外部干预的时候，其出版物可能会在媒体上

产生重要的反响，因为它的内容或由于处理此事的敏感性，它应该通过伦理渠道沟通传播，并在传播前修订和获得批准。

14 财务信息的真实性

集团的财务信息准确反映了其经济、财务和公平状况的真实情况，遵循国家和国际会计原则和标准，以及下列具体原则：

- 真实性：它必须忠实地反映集团每个公司的真实情况。
- 诚信：它必须反映整体的经济状况，也就是说，它必须被整合、完成，并且不存在可能产生被损害或部分财务信息的除外责任。
- 一致性：必须按照集团每一家公司的相同标准制定、准备和传播。
- 授权：必须事先得到授权并在集团的财务政策和原则中形成。

没有人被授权隐瞒或发布集团的记录或会计报告；所有经济、财务和世袭信息的交流都必须由集团的机构和它们所建立的方式来进行。

行为规范

15 预防洗钱

为了防止洗钱或恐怖主义融资，集团的雇员、董事、管理人员及合作者应特别注意由于交易性质不同寻常的现金支付，持票人支票或其他货币所支付的款项超出了先前商定的金额。

在存在洗钱风险的业务或活动中，集团有义务根据客户的身份确定合规措施，并与主管当局合作。

该集团的内部规定必须遵循并明确禁止在任何情况下支付或接收2500欧元(€2500)以上的现金。

如果有任何可疑的行动，并且可能存在洗钱的风险，必须通过道德渠道进行沟通，以便采取适当的行动。

16 反贿赂和腐败斗争

贿赂或腐败是不能容忍的。腐败行为是不可接受的，不可贿赂或被贿赂，不可做出其他不合理的支付给第三方。

在集团《关于奖励、礼物或邀请的行为规则》中规定的限制之外，不接受也不要求礼物或娱乐活动。

如有疑问，应通过道德渠道咨询履约委员会

若有任何可疑操作及可能存在腐败或贿赂风险，必须通过道德渠道进行沟通，以便采取适当的行动。

IV 监督与管控

- 1 披露、沟通和监控
- 2 履约委员会
- 3 道德渠道(沟通与报告)
- 4 惩戒制度

企业内联网4.0
发现并使用“道德规范”的相互作用



监督与管控

1 披露、沟通和监控

集团的雇员、董事、管理人员及合作者必须知道并明确接受该准则的全部内容，特别是其中所规定的原则和行为规则。提供强制性培训以确保对守则的全面了解。

集团的任何员工、董事、经理及合作者、任何客户、供应商或任何一个人，均可报告该集团或集团中任何一家公司所检测到的违反该准则的行为。

从这个意义上讲，集团将通过道德渠道提供必要的程序和机制，使其能够匿名地通知任何违反本准则所载原则的行为，而不必担心遭到报复。

包含于“道德渠道”内的告密者通道是通过个人电脑应用程序、电话、电子邮件或普通邮件接收和管理投诉的机制，由履约委员会负责管理，负责报告或投诉的初级管理工作。

投诉管理程序将确保所有阶段的匿名化和非报复。



监督与管控

2 履约委员会

履约委员会是一个内部协商机构，负责促进集团的价值观和行为准则，以及监督、沟通、披露和监督准则。

履约委员会也负责处理道德渠道，管理和解决通过到渠道接受的疑问、咨询和投诉。

作为对透明度的承诺的一部分，委员会对其活动进行统计登记，并对内部和外部的资料要求作出答复。一份年度报告详细说明了员工、董事、经理及合作者使用该渠道的程度，但这不会包含敏感或机密信息。

在解决冲突问题上，遵循无罪推定原则，履约委员会以客观公正的方式行事，集团可以采取必要的措施。同样，它的行为是为了保证那些以善意沟通的雇员或第三方，任何假定行为不符合准则所载原则的行为，都不会受到任何形式的报复。

“履约委员会条例”界定和管理履约委员会的职能和标准。

履约委员会的主要职责如下：

- 更新、改进和修改道德规范和行为准则。
- 更新、改进和修改道德规范和行为准则。
- 管理遵从模式中发现的风险。
- 执行对模式的控制、监督及评估的年度计划，监测实施的控制措施的有效程度。
- 监督、控制和评估监管合规模式的整体运作。
- 确保在钢宝利集团(道德渠道)内的报告违反、依从和质疑的机制的适当管理和可操作性。
- 在潜在的不合规操作的情况下，支持管理机构在决策过程中的管理。
- 确保所有公司的人员都恰当了解集团中实施的控制，所有公司的人员都在做适用于他们的遵从模式的一部分，他们正在对这些内容进行修改或更新，并保证所有的控制权所有者都清楚了解他们的责任清单。
- 确保充分的培训和信息披露给整个组织，集团公司文化中钢宝利集团的遵从战略及合规模型的相关性和重要性。
- 与其他相关领域一起推动法规遵从培训活动。
- 管理和维护在模型中涉及的不同领域之间建立的报告机制。
- 在准则的完成过程中检测到的偏差，以身作则，并促进在团队中对准则的解释和应用的一致性。
- 定期(或特别)向执行董事汇报可能会影响公司的风险区域、评估模型评估结果以及已实施的控制和行动计划。
- 定期(或特别)向总裁、董事会和董事会的执行委员会汇报主要的遵从问题。

行为规范的管理结构

履约委员会是一个由主动和控制的力量组成的独立机构，受法律委托监督该集团内部控制遵从体系的有效性。

委员会将提供充分的资源，独立执行其职能，由内部审核和遵从部支持。

董事会负责制定履约委员会在所有情况下需要的安排以确保最恰当的安排，来保证委员会的恰当代表性和有效运作。

履约委员会至少由四名成员组成。

履约委员会由来自内部审核及遵从部的一名成员、财务部的一名成员、人力资源部的一名成员和法律部的一名成员组成，这些人都是由GSS的董事会直接任命的。

根据具体情况，委员会可提供额外资源，或可要求其他部门提供技术或法律支持或合作，或在必要时由外部评审员提供。

监督与管控

3 道德渠道（沟通和报告）

保持信任的最佳方式是，在任何情况下，人员都有合法的怀疑，即不遵守准则的行为已经发生，他们意识到他们有一个安全、保密和有利的环境，在这种环境中，他们可以不用担心遭到报复而表达他们的忧虑。

道德渠道的使用者应通过道德渠道向履约委员会汇报任何不适当的情况或不良的做法、疑问或疑惑，以引起其注意。

如果一名员工真诚地相信准则中所描述的某一种情况已经发生或可能发生，他将被要求将这些信息白纸黑字地写出来，并提供所有证据。鉴于此，要调查以匿名方式传达的怀疑会更加困难、有时甚至是不可能的。诚意地要求所有工作人员确认自己的身份，以便开始调查那些将被匿名的投诉，保证整个过程的机密性。

然而，可能会要求雇员提供进一步资料，尽管不需要直接参与调查过程。

该过程将确保在调查的所有阶段中，用户的匿名化，安全和保密，以及非报复。

尽管如此，也不能保证完全匿名，因为在任何结果的内部或外部程序中都可能需要提供证词。

表示忧虑的员工将不会对他们的表达负责，也不会对他们之前没有表达过的情况作出解释，因为人有合法的信念，即先前提到的类型的不恰当的情况存在。然而，任何恶意或缺乏基础的指控都将被认为是严重的或非常严重的违规行为，可能导致纪律处分。

履约委员会通过道德渠道传播：

- 不符合道德规范和行为准则的行为；
- 查询与准则及集团道德价值观相关的任何问题。
- 需要通知的事件及必要时的批准请求。
- 未遵守任何内部或外部规定所产生的违规
- 未遵守钢宝利集团遵从模型的任何发展模型政策和协议。
- 检测可能的犯罪或欺诈活动。

道德渠道有不同的沟通方式，让所有级别的员工和第三方都能接触到。通过这些渠道，可以报告任何查询、投诉或事件。这些通道是：PC应用程序、电子邮件(ethics-channel@gonvarri.com)、平信或电话。

这些渠道将提供给任何雇员或第三方，并将被公开并以有效和永久的方式告知他们，以确保对任何想使用它们的人都是可访问和透明的。

为了确保向任何潜在使用者正确披露其访问性及知识，关于道德渠道的使用和操作细节、投诉的最多内容、传达信息的处理、或任何其他相关的信息将由“道德渠道的内部规定”文件公之于众。

期望那些加入这些交流渠道的人已提前仔细地评估了他们希望提高的事项的重要性。

监督与管控

4 惩戒制度

如违反本准则或任何有关钢宝利集团遵从模式的政策和协议，钢宝利集团可使用现行法例下认为适当的法律或纪律措施。

被认为是不适当的行为，因此受到纪律系统的影响，不仅是直接违反准则的人的行为，而且还是那些通过行动或不作为而进行合作的人的行为。

没有任何雇员在没有机会提出任何他认为合适的权利要求时而受到惩罚。

违反劳动法规就是违反本准则，会依照现有条例的规定予以处罚。





V 遵守准则

“集团将在工作中心进行定期审计，以监测和衡量准则的传播、扩散和完成情况。”

每年审核团队和审核计划的更新和定义，目的是验证以下方面：

- 对道德规范和行为准则重要性的认识程度和敏感度。
- 所有员工、董事和经理的沟通记录，不论级别或类别。
- 将准则和相关培训介绍给新成员。
- 准则的实用性，在相应的语言中，在生产中心的所有员工都可以访问的区域。
- 通过内部网和公司网站的相应语言获得准则。
- 进入道德渠道的便捷性。

这些审核的结果与履约委员会收到的投诉的相关记录及投诉跟进报告一起，将显示出现行《道德规范和行为准则》的遵守及灌输水平。

VI 批准和生效

批准和修订

本《道德规范与行为准则》将于2017年9月25日生效，在董事会不批准更新、修订或废除之前均有效。

该准则将由履约委员会定义的周期性来审核和更新。

批准和生效日期

该准则于2017年9月25日由钢宝利集团董事会批准，并在同一日期生效。从生效日期起，以前对相同内容的规定被废除。

在线培训

你可以在钢宝利APP中通过在线培训了解“道德规范”



德规范和行为准则

在线培训
你可以在钢宝利
APP中通过在线培
训了解“道德规范”



企业内联网4.0
发现并使用“道德规
范”的相互作用



下载PDF格式的
“道德规范”
gonvarri.com/codeofethics_chi



Gonvarri
Steel Services

Prolongación de Embajadores S/N
28053 Madrid, SPAIN
Telefon +34 913 791 900
info@gonvarri.com



leadingthechange.com
gonvarri.com