

# 行为准则

海斯坦普集团

2025年7月28日





# 目录

> 前言	4
> 适用范围	5
> 愿景与公司原则	6
> 我们的职责	7
> 行为规范	8
1. 职场诚信	8
2. 数据与资产管理诚信	10
3. 供应链诚信	13
4. 对股东和商业伙伴的诚信	17
5. 环境中的诚信	18
> 违规管理	19
> 解释、监督与宣导	20
> 生效	21

# 前言

在海斯坦普 (Gestamp)，我们始终以《行为准则》作为行动指南。秉持负责任且透明的态度行事，是我们恪守的唯一工作方式。

- 我们深知企业声誉源于点滴积累，更受每个决策与行为的影响。因此，我们致力于践行最高标准的道德规范与透明度，确保客户、股东、商业伙伴乃至整个社会都将我们视为值得信赖的集团。
- 本《行为准则》阐述了企业愿景、公司原则与行为规范，既是集团诚信承诺的基石，也是适用对象践行道德行为的指引。
- 本《行为准则》并非详尽的法律法规汇编，也不旨在囊括员工需遵守的全部规定。集团及各成员企业另设有多项规则、指示与流程，对本《行为准则》所载的原则进行具体细化。所有适用对象均有责任知悉并遵守本准则。
- 集团已建立内部举报系统，包含多重沟通渠道以确保信息畅通可信，并制定相应程序保障调查过程的保密性、独立性与严谨性，同时保障善意举报者不会遭到任何报复行为。
- 本《内部举报系统政策》(简称“政策”)旨在明确适用范围、基本原则及保护措施，切实维护举报人与相关当事人的权益。
- 《举报系统管理程序》则规范了通过指定渠道提交举报内容的完整流程，涵盖从发送、接收、记录到处理、调查及结案的各个环节。
- 本集团郑重承诺，严格保密通过指定渠道接收及管理的所有信息，且绝不对善意举报海斯坦普员工不当行为的个人，采取任何报复行为。
- 道德委员会作为独立机构，负责监督本准则的实施与遵守情况，其主要职责与组成详见《合规政策》。

# 适用范围

本《行为准则》适用于集团所有管理机构成员, 以及与海斯坦普集团(Gestamp Automoción, S.A.) 旗下企业及其控股公司(以下简称“集团”或“海斯坦普”)存在劳动关系的全体员工, 无论其职位与角色为何。经道德委员会认定, 与海斯坦普集团存在特定关系的其他个体, 鉴于其职位或与集团的关系, 也可能适用本准则。

此外, 对于参股企业, 我们将建议其相关管理委员会提议通过内容相同或相似的行为准则。

海斯坦普集团所有行为规范均须与本《行为准则》确立的愿景、公司原则和行为规范保持一致。新规实施前须提交道德委员会评估其适当性。

**本准则及其修订条款均需经海斯坦普集团董事会批准, 即便修订需求源于集团业务所在国的法律要求。**



# 愿景与公司原则

## 我们的愿景是：

“成为汽车行业极具声誉的供应商，以灵活适应市场需求的能力为客户创造价值，同时实现可持续的经济与社会发展。”

支撑我们行动的五大基本原则，即“公司原则”，如下：

---

**1 以客户为业务核心。** 我们的业务基础在于通过开发和提供在创新性、价格、质量、安全性和环境影响方面均具备高价值的产品，建立并维护客户群。

我们必须有能力更进一步，为客户提供最佳解决方案，助力其业务蓬勃发展。这意味着我们需要深入了解每位客户的短期、中期及长期需求。

与客户建立稳固、诚信且持久的合作关系，是我们真正的差异化优势。

---

**2 以卓越运营为标准实践** 竞争力的形成绝非偶然，也非一日之功。竞争力与质量、效率和执行力息息相关。我们通过长期的学习获得竞争力，并凭借严谨性、执行力、紧迫感，以及科学化的流程，确保每项任务高效完成，从而维持竞争力。竞争力更在每个人不断精进已有优势的过程中，得以提升。

在汽车行业这样竞争激烈的领域，脱颖而出至关重要。因此，我们的运营必须保持卓越。

---

**3 以创新推动进步** 创新使我们能够巩固集团的领导地位，为客户提供更具价值的新产品和新工艺，同时提升内部管理效率。我们的目标是成为行业创新的先锋。

我们必须持续创新，并让客户切实感受到海斯坦普带来的独特价值。

---

**4 以可持续发展为长期稳定要义。** 增长与长期稳定是我们的使命。财务稳健、盈利能力、审慎的风险管理以及对运营环境的尊重，是未来的绝佳保障。

我们必须赢得股东和商业伙伴的信任，遵守运营所在国家的法律法规，支持基本人权，并高度重视健康、安全与环境。

---

**5 以人才缔造成功。** 员工的才华、积极性及团队协作能力，是海斯坦普成功的关键要素。我们必须促进员工的个人与职业发展，从而推动其他业务目标的实现。

# 我们的职责



## 遵守行为准则

- 我们的声誉建立在日常的每一个决策之上。
- 《行为准则》、集团政策及适用法规为我们提供了以道德和负责任的方式开展工作的指引。
- 我们每个人都有责任了解并践行这些准则，将其作为决策时的参考依据。



## 以身作则

- 我们每个人都应以诚信行事，赢得信任。同时，我们更有责任以身作则，激励他人遵循《行为准则》，其中包括：
- 营造信任、开放沟通和相互尊重的环境；
  - 推动以道德为基础进行决策；



## 寻求帮助并沟通潜在违规行为

《行为准则》无法涵盖所有日常可能发生的情况。当我们对某些行为的解释或合规性存疑时，有责任提出疑问并表达关切。

如果我们发现任何可能违反《行为准则》、内部规定或适用外部法规的行为，必须及时报告，以便问题得到妥善处理。

在此情况下，所有海斯坦普员工应向其直属主管汇报。若情况特殊，不适合向直属主管报告，则可通过集团设立的投诉渠道向道德委员会举报。

相反，知情不报或放任违规行为发生，即构成对《行为准则》的违反。

海斯坦普致力于帮助和保护以下善意行为：

- 举报其认为违反《行为准则》、政策或适用法规的行为；
- 对《行为准则》的解释或适用提出疑问，或就特定实践、决策或行动寻求建议；
- 配合对涉嫌违反《行为准则》或内外部规定的行动开展调查。

# 行为规范

秉持诚信行事不仅关乎维护公司声誉与形象、规避潜在法律责任，更是我们履行道德义务的必要之举。以下规范将指引我们的行为符合既定标准。

## 1. 职场诚信



### 健康与安全

我们致力于为员工及其他在厂区工作的合作方人员提供健康安全的工作环境。

我们认为健康安全不仅需要完好的设施设备，更需要全员遵守规则、将预防置于首位。

因此，全体海斯坦普员工必须：

- 了解并遵守所在工作场所的健康安全规则、指示与流程；
- 确保下属员工上岗前具备所需培训、信息及资质，此项规定适用于集团员工及外协人员；
- 在责任范围内持续改善健康安全条件，依据集团及其工作所在地政策实施有效的职业风险管理。



### 平等机会

我们实行严格客观的招聘政策，仅基于候选人学术能力、个人素质、专业资质及集团需求进行选拔。

为此，我们明确承诺不因种族、宗教、性别、年龄、国籍、性取向、性别认同、婚姻状况或残疾等因素歧视任何人。

海斯坦普特别注重通过促进多样性实现就业机会与职业晋升的性别平等，并确保同工同酬。

海斯坦普重视员工培训。培训计划保障平等机会和发展，积极助力实现集团目标。并以员工个人资质、能力和绩效作为晋升依据。

因此，每位员工应：

- 重点关注下属员工的职业发展与工作积极性，根据其专业资质与工作贡献提供成长机会；持续保持团队成员的职业竞争力，鼓励参与培训进修，准确评估工作表现，并客观认可工作成果；
- 杜绝因种族、宗教、性别、年龄、国籍、性取向、性别认同、婚姻状况或残疾等因素影响决策；
- 充分利用培训资源更新技术与管理知识。



## 尊重的工作环境与公平对待

尊重他人、共创成功是海斯坦普的价值观。唯有对内对外皆持尊重态度，方能实现成功。

所有员工均有权获得公平且尊重的对待。海斯坦普致力于营造互信互敬的工作环境，

这很大程度上取决于员工的言行举止。因此：

- 严禁任何带有冒犯性、恐吓性、恶意、攻击性或侮辱性的行为；与下级沟通时杜绝盛气凌人或傲慢态度。



## 尊重结社与思想自由

在海斯坦普，我们坚持与员工保持开放、直接、有建设性的对话，在员工利益与企业经济利益间寻求平衡。

我们认可结社自由、思想自由的原则，并尊重员工自主决定是否支持或加入工会及其他组织的权利。

在法律允许范围内，我们尊重员工自主推选代表的权利，并将依法与员工代表合作。

## 2. 数据与资产管理诚信

海斯坦普坚定致力于保护敏感信息与资产，包括自有资产及托管第三方资产。我们通过制定政策与流程，确保信息的机密性、完整性与可用性，并要求员工以负责任、符合道德且安全的方式使用公司提供的技术资源与物料。所有员工、外部合作方及获准访问系统的第三方均有义务遵守相关规定，共同维护客户、合作伙伴及利益相关方的信任，捍卫企业声誉与价值。



### 内幕信息管控

海斯坦普全力支持全球证券市场的合法性与透明度。所有集团信息均须以高度谨慎和专业的态度使用。

“内幕信息”一词指与集团直接或间接相关，或涉及一种或多种相关证券、金融工具及其衍生品的特定信息。此类信息尚未公开，但一旦披露可能对相关证券、金融工具及其衍生品的价格产生重大影响。

我们绝不参与市场操纵、发布虚假信息或其他旨在影响上市证券价格的活动。

这意味着：

- 禁止在掌握内幕信息期间直接或间接交易海斯坦普证券或其他上市公司证券；
- 必须遵守现行《海斯坦普数据保护政策》中的行为与操作准则。



### 保密信息

“保密信息”包括但不限于与海斯坦普和/或第三方相关的商业、个人、法律、财务、技术或科技数据，以及其他任何非公开性质的信息。此类信息一旦披露，可能对海斯坦普和/或第三方的利益造成影响。

海斯坦普通过法律、技术与组织措施严格保护保密信息，防止篡改、丢失或未经授权的使用。

因此，获准接触保密信息的员工须做到：

- 始终遵守现行法规规定，包括集团《通用信息安全政策》中的要求，并实施海斯坦普制定的措施与流程；
- 仅在工作职责范围内使用保密信息，且仅通过海斯坦普授权渠道向指定员工和/或第三方披露；必须保管和维护其工作职责范围内可接触的保密信息；

- 不得为自身和/或第三方目的或个人利益使用保密信息；
  - 劳动关系终止时须归还保密信息，并持续履行保密义务。



## 知识产权与工业产权

知识产权与工业产权包括所有属于海斯坦普和/或由海斯坦普支配的第三方管理的发明、专利、实用新型、设计、商标、商号、域名、软件、数据库、版权作品、专有技术、工艺流程、产品信息、商业秘密或任何其他类型的文学、艺术或科学创作（以下简称“IP 权利”）。

海斯坦普普通过法律、技术与组织措施严格保护 IP 权利，防止篡改、丢失或未经授权的使用。

因此,获准接触 IP 权利的员工须做到:

- 始终遵守现行知识产权与工业产权法规, 及集团制定的保护措施与流程;
  - 仅在工作职责范围内使用 IP 权利, 且仅通过海斯坦普授权渠道向指定员工和/或第三方披露;
  - 确保 IP 权利得到尊重、保护和维护, 未经协议许可不得使用第三方 IP 权利;
  - 确保对于其劳动合同期间产生的所有 IP 权利, 海斯坦普受到充分保护。这些 IP 权利包括: 劳动合同明示或默示约定的研究活动所产生的成果; 以及主要凭借在海斯坦普获得的知识或使用公司资源所产生的成果;
  - 不得为自身和/或第三方目的或个人利益使用 IP 权利。



## 个人数据

海斯坦普承诺遵守现行个人数据保护法规，并采取必要的技术和组织措施防止个人数据被篡改、丢失或未经授权使用。

因此,获准接触个人数据的员工须做到:

- 始终遵守现行法规规定,包括集团《个人数据保护政策》中的要求,并实施海斯坦普制定的措施与流程;
  - 仅在工作职责范围内使用个人数据,且仅通过海斯坦普授权渠道向指定员工和/或第三方披露;必须核实任何对个人数据的使用均已获得适当同意,或接收方为有权依法请求此类信息的机构或主体(如法官、劳动监察员等),且员工须始终恪守保密义务;
  - 仅在数据收集目的存续期内使用数据,目的达成后立即永久删除;
  - 确保数据主体能够行使对其个人数据的访问权、更正权、反对权、删除权、携带权及处理限制权。



## 新技术与数字工具

海斯坦普致力于打造技术创新环境,为员工提供包括人工智能解决方案在内的先进数字工具,旨在提升组织各层级的效率、质量和决策水平。员工仅可使用公司授权的数字工具,且必须确保使用过程符合现行法律法规(包括数据保护和知识产权相关法规)及内部规章制度(如《通用人工智能政策》和保密义务),做到道德、安全和负责任地使用。

海斯坦普员工及外部合作方必须:

- 仅将数字工具用于工作目的,不得进行任何不当、疏忽或未经授权的使用;
- 遵循海斯坦普提供的培训指引,确保正确操作并降低使用风险。



## 其他资产

本条款所述资产包括海斯坦普所有有形或无形、技术或数字资产,涵盖基础设施、网络、系统、工业设备、装置及各业务领域的项目及其所含信息(以下简称“资产”)。

恰当且负责任地使用海斯坦普资产至关重要。

因此,员工使用公司资产时须做到:

- 始终遵守现行法规规定,包括集团《技术资源使用政策》中的要求,并实施海斯坦普制定的措施与流程;
- 必须负责任地使用资产,仅将资产用于履行工作职责,严禁用于私人、娱乐或非法用途;
- 每位员工都应在各自职责范围内负责任地保管和维护所使用资产;
- 工作时间须专注于本职工作。

### 3. 供应链诚信



#### 商业关系中的诚信

在业务往来中, 我们必须以公正诚信的态度对待所有市场参与者, 包括客户、供应商及竞争对手。

##### › 客户关系

市场诚信要求我们与客户保持诚实合作, 并严格遵守所有适用法规。

因此, 我们致力于持续赢得并维护客户的信任, 巩固海斯坦普作为可靠合作伙伴的形象。

##### › 供应商关系

与供应商的所有互动均须符合我们的道德标准。

我们期望供应商秉持与我们相同的诚信准则。供应商的任何不道德或非法行为都可能损害海斯坦普的企业声誉, 并影响我们在运营地区的公信力。

##### › 竞争关系

海斯坦普承诺在遵守竞争法的前提下开展自由公平的市场竞争。

因此:

- 严禁采取任何非法限制竞争的措施。特别是, 不得采用与竞争对手达成的定价或销售条款协议、竞业禁止条款、市场或客户共享或划分等反竞争协议;
- 不得参与可能讨论影响自由竞争的问题或行动的同行会议;
- 如对特定行为是否违反竞争法存疑, 须事先咨询法务部门。





## 行动中的诚信

我们对诚信的承诺同样适用于工作以外的个人或经济活动,避免这些行为影响职业判断。

### › 利益冲突

当员工的个人利益与公司利益发生冲突时,即构成利益冲突。个人利益包括员工自身或其关联方直接或间接受益的情形。

为防范潜在的利益冲突,员工须了解并遵守《利益冲突政策》的规定,并特别注意:

- 向人力资源部门申报所有潜在利益冲突,该部门将视情况提交道德委员会处理;
- 咨询所有涉及或可能涉及利益冲突的运作或活动,且须事先获得人力资源部门的明确授权后,方可进行此类运作或活动;
- 在相关部门作出决定前,不得开展任何关联行动。

### › 限制与禁止事项

海斯坦普尊重员工从事专业或社会活动的权利,前提是这些活动不影响其在集团的工作表现或损害集团声誉。

因此,集团员工须做到:

- 不得在竞争对手公司、商品服务供应商公司或对竞争对手具有控制权的公司担任代表、职务或工作;
- 如拟接受可能影响其独立性或工作专注度的外部职务,须事先向人力资源部门报备。人力资源部门可视情况将相关事项提交道德委员会审议。

### › 收受礼品与招待

礼品和招待往来是商业关系中表达善意的常见方式。但某些礼品可能因其性质或价值损害公司声誉,甚至违反法律规定。

因此:

- 负责供应商选择及合作的员工,必须基于供应商资质进行评估,避免利益冲突和不恰当的礼品与招待,杜绝任何可能影响选择或评估过程的偏袒行为;
- 在任何情况下,严禁收受现金礼品;

- 仅可接受符合特定国家惯例或习俗、且不可能影响决策过程、或完全不可能被视为影响决策的礼品和款待。如有疑问，应予以拒绝或事先咨询所属集团公司的人力资源部门；
- 员工必须了解并遵守《海斯坦普礼品与招待规定》，该规定明确了对海斯坦普员工与第三方（已存在或可能存在商业、合同或专业往来关系的对象）之间的礼品及招待往来进行了规范，并制定了经正式批准的限额和流程。

## › 赠送礼品与招待

海斯坦普致力于建立并维护诚信的合作关系，提供独特价值，赢得客户认可。任何试图通过礼品招待影响决策的行为都将导致公司面临严厉处罚。

因此：

- 员工必须确保项目授予和订单获取完全基于报价或方案本身，而非任何个人特权（如礼品、邀请、娱乐或其他服务）；
- 在任何情况下，严禁赠送现金礼品；
- 仅当获得授权且同时满足以下条件时，方可向第三方（客户、潜在客户、供应商、竞争对手、审计人员等）赠送礼品或提供招待：符合该国普遍习俗与礼仪；不以获取特殊待遇或规避法律为目的；价值足够低廉；礼品事宜及收受者身份一经公开不会使公司和收受方陷入尴尬；且不违反适用法律法规；
- 员工必须了解并遵守《海斯坦普礼品与招待规定》，该规定明确了对海斯坦普员工与第三方（已存在或可能存在商业、合同或专业往来关系的对象）之间的礼品及招待往来进行了规范，并制定了经正式批准的限额和流程。

## › 贿赂与腐败

海斯坦普业务所在国大多立法禁止腐败与贿赂行为，即便该行为发生在境外。违反相关法律将构成严重犯罪，可能导致公司被处以罚款，相关个人与企业承担刑事责任。

因此：

- 严禁任何海斯坦普员工为谋取集团、第三方或个人利益，主动与政府或政党官员展开谈判，以向其提供或给予贿赂、回扣及可能影响决策的社交邀约。在与公共权力机构的所有往来中，我们必须保持绝对诚信与正直；
- 此外，严禁接收、索取或接受，以及承诺、提供或授予任何不符合公认惯例且不符合《海斯坦普礼品与招待规定》的不正当利益或好处，以获取或维持任何业务或利益。

## › 国际贸易

海斯坦普承诺严格遵守国际组织(如联合国、欧盟)及运营所在国政府(包括但不限于美国、英国及欧盟国家)实施的所有经济、商业与金融制裁。

据此：

- 禁止与受制裁或海斯坦普限制措施约束的自然人、实体、组织或国家开展商业、金融及其他任何形式的往来关系。所有员工须确保出口、进口、资金支付及工程服务等活动符合制裁规定；
- 如内部规章所述,如对特定交易或第三方是否受制裁或限制措施存在疑问,须立即按内部规定咨询合规部门。

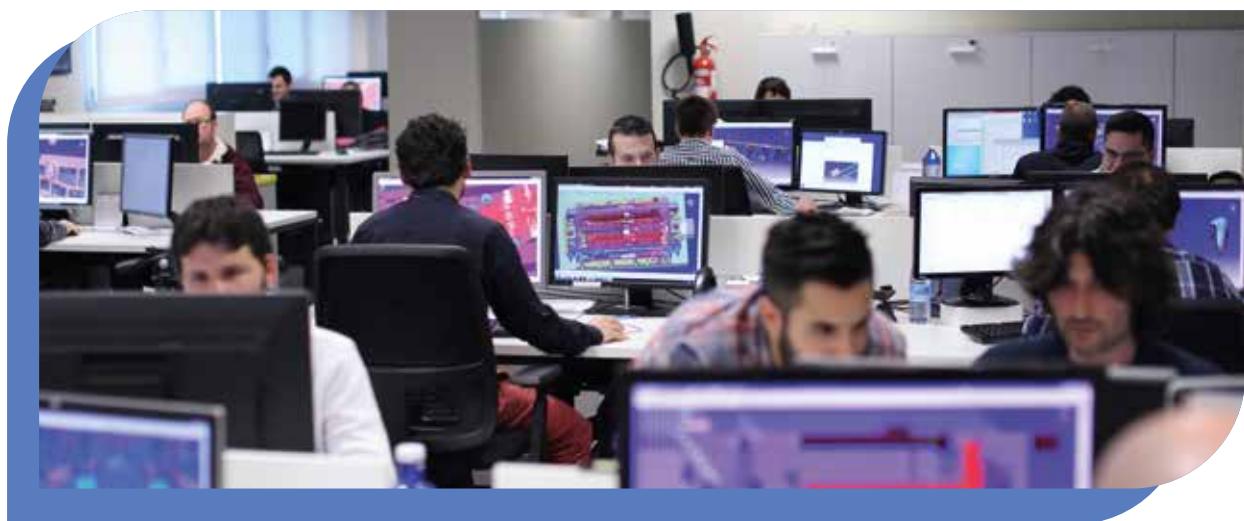
## › 政治活动

员工有权以个人名义参与政治活动,但其政治参与行为不得与公司产生关联。

海斯坦普不参与任何政治活动,也不会向全球任何国家提供政治性捐款。

员工需注意：

- 政治参与活动须利用个人时间与自有资源；
- 员工必须明确声明其观点与行为仅代表个人立场,与海斯坦普无关；
- 若员工考虑申请或接受一般性质的公共职位,须确保公务承诺不影响本职工作,且不影响适用法律为此类情况所规定的各项权利。



## 4. 对股东与商业伙伴的诚信

责任透明与价值保护相辅相成。当员工以公司利益为先、保持准确的商业记录、妥善保护和使用公司资源、信息及资产时，就是在为股东创造价值。



### 信息可靠性

诚实、准确、客观地收集和呈现所有信息（包括财务及其他类型信息），对海斯坦普至关重要。

因此：

- 严禁员工伪造任何形式的信息，包括财务、安全、环境信息或任何类型的定性结果；
- 员工不得在任何报告、记录、文件或费用报销中故意录入虚假或误导性数据；
- 员工不得代表海斯坦普接受超出公司授予权限的合同义务；
- 员工必须全力配合审计人员，确保提供的信息准确无误，并根据要求开放相关人员与文件的访问权限。



### 数据处理

海斯坦普的技术、运营、商业及财务信息均属公司资产，即使由员工本人制作。此类信息被视为机密，必须予以保护。

因此：

- 信息仅能通过公司授权渠道，向指定接收该信息的员工披露；
- 所有员工均有责任妥善保管其职责范围内的公司文件；
- 员工必须对海斯坦普及其人员的非公开数据、报告、账目、资产负债表、战略计划及其他活动严守职业保密义务，此类信息的披露可能损害海斯坦普的利益。

## 5. 环境中的诚信



### 环境

我们致力于最大限度降低业务活动对环境的影响。为此,集团所有生产基地均建立了环境管理体系,确保符合法规要求并持续优化流程。

我们承诺最佳可行技术进行设施改造,并在设施设计阶段即纳入环境考量因素。

全体员工必须:

- 了解并遵守所在工作场所的环境规则、指示与流程;
- 持续改善设施环保条件,在其职责范围内,依据集团及所在工作场所政策,实施高效环境管理。



### 社区承诺

海斯坦普致力于推动所在社区的经济与社会发展,通过创造稳定就业机会、与当地机构开展价值合作实现这一目标。

我们鼓励员工参与当地社区发展倡议与公益活动,

因此:

- 负责或具有员工选聘决策权的员工应优先考虑聘用本地合格人才;
- 员工不得以海斯坦普名义直接或间接支持任何有违公序良俗或损害个人、家庭及社会价值观的行为。

# 违规管理

任何层级员工均无权要求或怂恿他人实施违法行为或违反本准则的行为；

若发现确凿证据表明存在违规、违法或违反《行为准则》规定的行为，员工应通过既定渠道向其直属主管汇报。若情况特殊，不适合向直属主管报告，则可通过集团设立的投诉渠道向道德委员会举报。

举报人的身份信息将作为保密信息处理，海斯坦普承诺，绝不针对举报疑似违规行为的员工采取任何形式的直接或间接报复措施。

全体员工在善意举报时，都应确信不会因此遭受任何不利后果。《举报系统管理程序》明确规定，保障善意举报者的合法权益，维护被举报员工的声誉，在恶意或不实举报中坚持无罪推定原则。

人力资源部门或道德委员会经查实员工存在违反法律法规或本准则的行为后，将依据公司《集体谈判协议》或适用劳动法规定的违规惩戒制度进行处理。

《举报系统管理程序》对内部调查进行了规范，包括有助于完善预防体系的调查、针对已举报违规行为的分析调查、有权启动调查的机构主体以及调查执行的具体方式。调查对象的各项权利与保障机制已通过特别审议予以确立。



# 解释、监督与宣导

道德委员会负责对本《行为准则》进行解释,包括处理本准则各章节相关咨询、授权申请、信息通报及报告撰写事宜。

各事业部管理层应积极推动本准则的宣导工作,确保传达至集团全体员工,并长期贯彻实施集团政策。

集团所有事业部门须定期审查法律法规及本准则的遵守情况。

审计委员会应监督《行为准则》的执行情况,确保企业文化与准则宗旨及价值观保持一致。



# 生效

首版海斯坦普《行为准则》于 2011 年 12 月 1 日生效。现行版本经董事会于 2025 年 7 月 28 日批准。

本文件以西班牙语版本为原始文本，其他语言译本仅供参考。如存在歧义，以西班牙语版本为准。

请谨记以下原则：

-  熟知与您职位相关的法律法规及公司制度；
-  始终遵守这些规定；
-  寻求帮助的途径多样，关键在于主动采用其中一种；
-  若不确定正确做法，务必提出疑问；
-  持续追问直至获得满意解答。

查阅《行为准则》，  
请访问：



Gestamp 