

# 行为准则

# 1. 从管理层的角度来看《行为准则》的重要性

奥地利**Getzner Werkstoffe GmbH**及其附属公司（以下简称为“**Getzner**”）以振动防护产品享誉世界，是可靠的合作伙伴。

自1969 年以来，Getzner始终为阻尼和隔振以及结构噪音提供优质的解决方案。适用于铁路、建筑和工业领域的高科技材料Sylomer®、Sylodyn®和Sylodamp®均是我司研究之结晶。这些材料可以减少振动和噪音，延长所存储的部件的使用寿命，从而减少铁轨、车辆、建筑设备和机器的维护维修成本。Getzner 产品应用可以减少噪音和振动等环境污染，也可以减少整个系统中二氧化碳的排放。

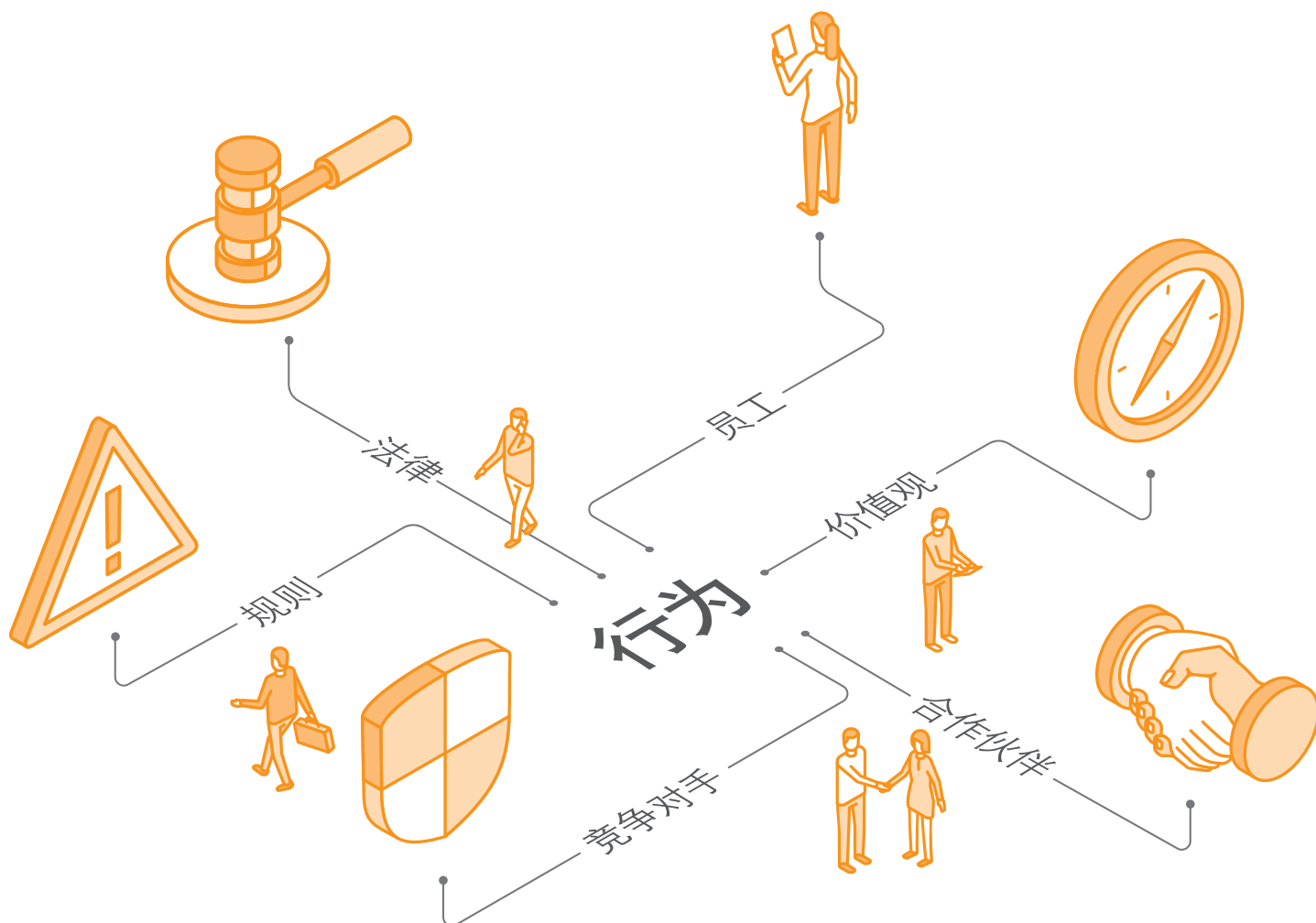
除了公司所在地和分支机构外，Getzner Werkstoffe产品还通过世界各大洲甄选出来的优秀合作伙伴进行销售。因此，Getzner 为提高生活品质做出了宝贵的贡献。

Getzner专注于可持续的经济行动，并致力于保护环境和资源。遵守道德、社会和法律等方面事项，对于Getzner而言亦同等重要。因此，本《行为准则》将向全体员工、经理和合作伙伴展示如何将企业理念与可持续竞争力融会贯通的方法。

Bürs, 2024 年5月



**Jürgen Rainalter**  
Getzner Werkstoffe GmbH 总经理



## 2. 本《行为准则》的主题

本《行为准则》规定了适用于所有**Getzner**活动的原则。

Getzner致力于提供可持续防振动噪音的解决方案，也特别为提高生活品质提供解决方案。

对员工、合作伙伴和竞争对手的行为要求源自这一使命，以及公司根深蒂固的道德和社会价值观。本《行为准则》定义了商业环境中可持续、诚信和正确行为的相关标准。本《行为准则》特别基于《联合国全球契约组织（UN Global Compact）》和17项可持续发展目标（SDG）所述的原则，其不仅针对员工和管理层（包括承租方），还针对所有顾问、代理商、代表、销售合作伙伴以及为Getzner工作的所有其他人员（以下简称为“合作伙伴”）。除此之外，还有针对供应商的《供应商行为准则（Supplier Code of Conduct）》，其中规定了Getzner对供应商的期望。

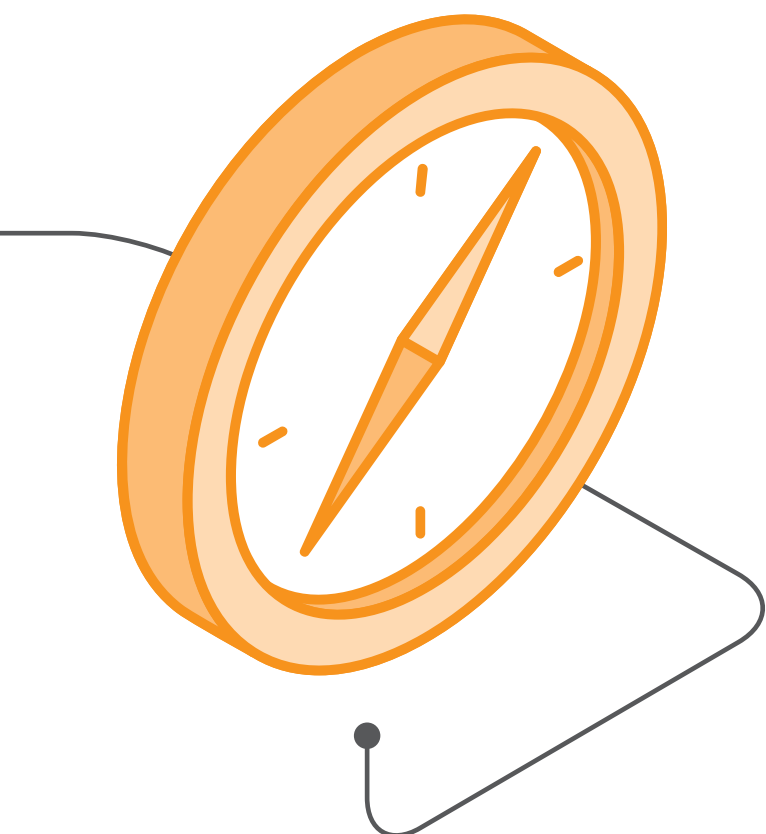
本《行为准则》对Getzner各地的全体员工均具有约束力。新员工有义务遵守雇佣合同中的行为准则。无论如何，全体员工均有责任始终遵守和实施本《行为准则》。管理层在实施本《行为准则》时要为员工树立良好的榜样，并以诚信行事。您的一言一行必须始终符合本《行为准则》的规定。此外，还需要指导员工如何实施本《行为准则》，对合规情况进行监督，并在主管当局的支持下相关培训。

本《行为准则》的规定经必要修改后适用于Getzner的合作伙伴（除非另有规定），并且后者须完全遵守本准则。Getzner还将要求合作伙伴在为Getzner开展活动时遵守本《行为准则》之规定。

Getzner始终遵守适用的地方和国际法律法规。如果地方强制性法律比本《行为准则》的规定更为严苛，则务必遵守前者所述规定。如果存在上述该类法律规定，则不享有自由裁量权。因此，本《行为准则》被视为“最低标准”。员工应理性且诚信处理任何情况，以便始终遵守和维护本《行为准则》之标准。如有歧义或问题，请咨询直接上级的建议，寻求决策支持。合作伙伴对本《行为准则》如有任何疑问，也可以随时联系其在Getzner的联系人或直接联系合规官。

就本《行为准则》的解释和争议性问题，尽职尽责的合规部是具有约束力解释的最高权力机构。

Getzner管理层将会在必要时更新本《行为准则》，并在必要时补充更为具体的指导方针，这些指导方针仅适用于某些国家或地区。



# 3. Getzner 的道德和社会价值观

Getzner在世界各地开展的日常活动始终以该道德和社会价值观为本。

## 人权与歧视

国家和国际 公认的人权法，特别是《联合国人权宪章》，以及对人格尊严的相关尊重是本《行为准则》的核心内容，全体员工和合作伙伴均必须予以遵守与尊重。Getzner致力于人人平等，无论年龄、性别、宗教、性取向、种族或国籍、政治观点、身心残障等。Getzner 致力于平等对待全体员工，绝不容忍任何形式的歧视，提倡机会均等。

## 相互尊重

全体员工无论是在内部还是外部合作中均始终受到重视与尊重对于Getzner而言至关重要。在每次合作中均要举止得体，互尊互信，公平公正。绝不容忍任何形式的胁迫、羞辱、侮辱或其他不尊重行为，尤其在同事之间。

## 结社权和 发表意见权

Getzner尊重员工和合作伙伴的结社权，以及在全球各地开展工会活动的相关可能性。特别是言论自由权，并且在不对其他员工、合作伙伴和竞争对手造成骚扰的情况下，言论自由受到保护。

## 童工和强迫劳动

Getzner坚决反对一切形式的童工或强迫劳动（包括现代奴隶和人口贩运）。Getzner希望其合作伙伴也能做到这一点。

## 薪金

就报酬方面，须遵守所有相关法律法规。该项规定尤其适用薪金水平。Getzner承诺全体员工均享有公平薪酬的权利。

## 骚扰防范

禁止任何形式的心理、身体或性骚扰。

## 安全与健康

Getzner确保所有相关的安全和健康法规在公司运营中均得到妥善实施。作为所有运营的组成部分，职业安全与健康保护自一开始便包含在所有技术、经济和社会考量之中。

全体员工均有义务支持采取所有职业安全措施，遵守预防 - 事故的说明，特别是所有安全说明-，并使用所提供的个人防护设备（如防护服、安全鞋、护目镜、听力保护装置）。全体员工必须时刻关注职业安全。

Getzner还要求合作伙伴尊重并遵守有关员工安全 and 健康的相应规定。

## 环境

Getzner高度重视可持续的环境和气候保护，并希望其合作伙伴也能做到这一点。因此，遵守所有法律法规以及国际公认的环境保护标准对Getzner而言至关重要，并相应地促进以安全环保的方式开发（包括可回收性）、生产、运输、使用和处置产品。在操作生产设施时，Getzner也确保尽可能降低对环境和气候的影响。

高效且经济地利用资源，采用节能环保技术，不断减少废物量，以及减少对空气、水和土壤的排放。

适当的管理体系可以确保产品质量和安全符合适用的要求。

## 教育与培训

Getzner大力支持与促进员工的职业培训和继续教育，以最好地满足公司当前和未来的要求而做好准备。

## 家庭相关事宜

Getzner 大力提倡事事机会平等。该方面还包括提供家庭办公室和兼职工作，并推广产假。

## 4. 针对合作伙伴和竞争对手的责任

Getzner的行事也着眼于其合作伙伴的成功。为此，须对专业且相互理解的商业关系和诚信进行大力促进和维护。

产品和服务质量始终是Getzner的竞争重点。我们对于任何旨在违反法律法规的扭曲竞争或有可能导致这一情形的行为绝不支持或容忍。Getzner希望全体员工和合作伙伴遵守公平竞争的规定。

Getzner仅与依照适用法律法规，并从合法来源获得资源的信誉良好的合作伙伴开展业务活动。

### 腐败/贿赂

“腐败”一词为概括性术语，基本上包括任何为了（个人）利益或私人利益而滥用受委托权力/决策权/公职的行为。务必随时随地杜绝腐败行为。就此，Getzner致力于遵守国家与国际相关的法律法规，并要求其合作伙伴也须遵守这一点。

腐败的一个核心问题是贿赂公职人员<sup>1</sup>或因商业关系而直接或间接接触的人员。贿赂是指为了不正当地影响商业决策而提供、承诺或给予不正当的好处/馈赠。无一例外，严禁任何形式的贿赂行为。

Getzner会在合理范围内向顾问和代理商支付相关费用。为了排除向第三方提供非法利益，严格拒绝不合理的超额支付。此外，如果情况可表明该等款项是为了影响官方行为或获得不公平利益而全部或部分、直接或间接转移给公职人员，或为了获得不正当好处而给予私营企业个人，则禁止全体员工向合作伙伴或第三方等提供间接现金支付或其他好处。

给予/收受好处必须始终遵守以下一般原则：例如，馈赠的目的必须始终符合合法的商业目的，透明且相称。有关详细信息，Getzner员工可参阅Getzner反腐败政策。

### 腐败

Getzner员工以及Getzner委任的人员或合作伙伴不得收受或要求任何不正当的好处/馈赠。

### 邀请与礼物

商务餐或活动的邀请可以照例进行与接受。有关详细信息，请参阅Getzner反腐败政策。

邀请员工和合作伙伴参加体育、文化和艺术活动（“纯粹的娱乐活动”）可视为重中之重。此外，必须特别谨慎审视关于招待和出差邀请。有关详细信息，也请参阅Getzner反腐败政策。

关于给予与收受礼物，同样适用上述关于适当性限制的规定。特别是，根据具体情况，务必审视与礼物相关的影响是否会对礼物接受者产生不当的影响。赠与和接受礼物只能出于自愿，不得期望得到回报或任何其他承诺。不允许提供或接受金钱或金钱利益。必须相应地考虑到具体的国家法律和惯例。

如果邀请和礼物有损Getzner的声誉或以任何方式违反了Getzner的道德和社会价值观，则始终予以禁止此类邀请和礼物。

<sup>1</sup> 公职人员（公共/政府官员），尤其是指行政、立法或司法机关/机构的各级官员和雇员、政治职位候选人、政党成员、国有或受国家管控的企业雇员/代表，特别是国有企业，如奥地利联邦铁路（ÖBB）或德国铁路（DB）等国有铁路，公共国际组织（如联合国、世界银行、欧洲复兴开发银行（EBRD）、经合组织（OECD）等）的员工；注意：可能需要进一步进行地方定义！



## 洗钱

Getzner及其合作伙伴须遵守反洗钱法规。因此，Getzner只与声誉良好且财务状况基于诚实行为的合作伙伴保持业务关系。如有任何可疑之处，我们将会对合作伙伴开展审视流程。如果员工发现任何异常的财务交易（尤其涉及现金交易），则必须由财务部或法务部进行调查。

## 捐赠

Getzner致力于社会公益，并通过财务或物质向各种组织和项目提供捐赠支持。该等捐赠本质上为社会目的而出于自愿，绝不期望获得任何相应的好处或其他回报。

## 赞助

此外，Getzner还支持各种体育、文化和艺术俱乐部和项目。以现金、物质或提供服务的方式予以支持。作为回报，赞助预计只会带来提高声誉的结果。这意味着所支持的俱乐部和项目会对Getzner的声誉产生积极的影响。

## 政治捐款

不支持任何政党。不存在向国内外政党、政党附属组织或类似组织以及个人当选代表或政治职位候选人提供捐款或赞助。

## 游说

Getzner遵守关于游说的法律要求，并要求合作伙伴也同样遵守。Getzner始终秉承公开透明的态度行事。在任何情况下，杜绝对政治和立法产生不公平的影响。

## 公平竞争

企业在竞争中的行为受有关不正当竞争的法规管辖。Getzner致力于全面实施该等规定，以实现公平竞争。Getzner还要求全体员工和合作伙伴/受委托人员履行遵守该义务。

限制自由公平竞争以及违反竞争法和反垄断法均不符合企业理念和企业文化。

因此，我们不会采取任何措施以不公平的方式影响商业伙伴的决策和行为自由。作为某些领域中的市场领军企业，Getzner甚至必须遵守现行法律下更为严苛的规定。从这层意义上说，Getzner不会利用自己的市场地位而获取不正当且扭曲竞争行为的好处。这既适用于国家层面，也适用于政府间。Getzner也不会参与有关价格、数量或市场的不正当的横向或纵向协议，也不会参与任何其他非法的敏感信息交换。贿赂不是Getzner获得订单的手段。

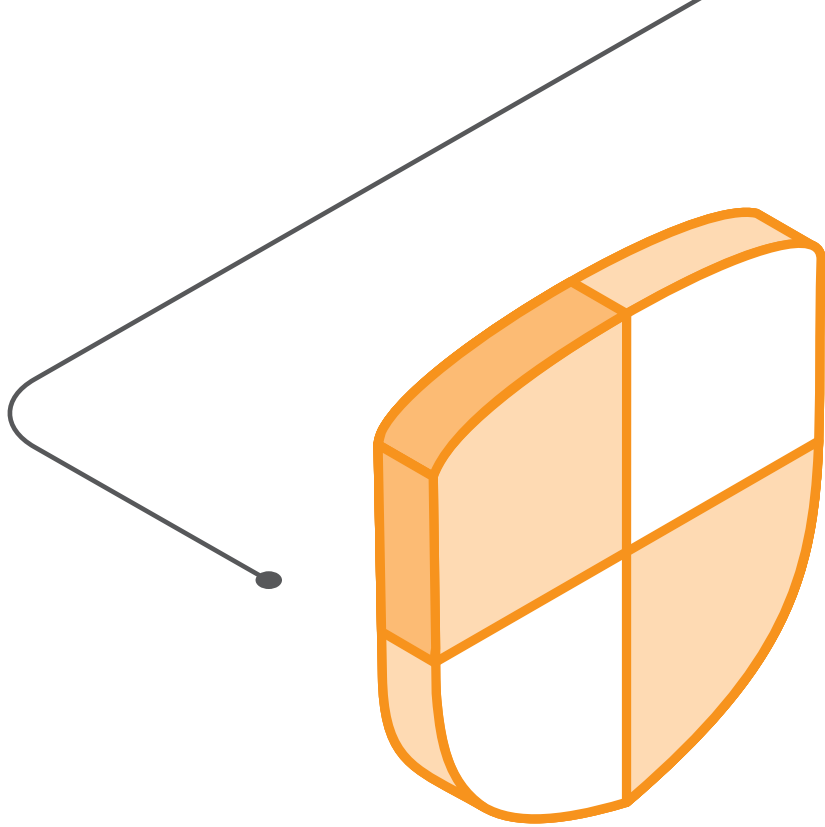
为了确保公平竞争，全体员工和合作伙伴必须特别遵守以下原则：

- 不会与竞争对手在决定或影响竞争行为的商业问题上达成协议。这尤其包括在确定价格或生产量/数量、供应源以及市场或客户群划分等方面达成协议/契约。
- 无不公平的商业行为，也没有向中介机构施加压力，要求其以一定的价格分销产品。
- 禁止虚假报价，且不得就此达成任何协议/契约。

## 经济制裁和禁运

国际贸易市场对于Getzner而言至关重要，因此，全体员工和合作伙伴均须遵守相关的国家和国际贸易管制法规。这些限制可能适用于产品类型、原产国或目的地，甚至适用于合作伙伴和/或客户本身。特别是，Getzner将遵守适用的制裁法规以及出口管制和禁运条例。以及杜绝供应商或合作伙伴的规避交易。Getzner对此采取了必要的预防措施来防止违反这些规定和条例。





## 5. 员工的责任

Getzner以员工为荣，因为他们向外界展现了企业的形象。这使得全体员工的责任任重而道远。

### 信息保密/商业机密保护

作为雇佣关系的一部分，员工通常有义务就与公司、合作伙伴、客户、竞争对手或其他员工有关的信息进行保密处理。这也涉及自身活动范围之外的信息。这尤其适用于已签订明确保密协议的情况。在这种情况下，禁止私用任何机密信息以及向第三方披露。即使在雇佣关系结束后，保密义务仍然存在，不受限制。此外，也适用于相关雇佣合同的保密条款。

Getzner会采取一切必要的预防措施来保护机密信息，尤其是防止未经授权访问商业机密<sup>2</sup>。特别是，应通过有形和电子访问限制和保障措施（仅依照“按需知密/Need to Know”原则进行披露）、保密协议（与外部合作伙伴交换机密信息时）、标记文档以及提高员工对这一问题的认识来提供充分的保护。

### 对外意识

员工和管理层的行为塑造了Getzner的公众认知。需要注意的是，除了真实的公众，还涉及任何类型的数字环境（尤其是社交媒体）。员工应知晓即便是在私人生活中，他们也可视为Getzner的一员，从而代表了Getzner的形象。因此，我们鼓励您并致力于始终维护Getzner的声誉。

Getzner秉承互敬互爱与员工、合作伙伴和竞争对手合作相处。也必须加以考虑文化差异。

<sup>2</sup>这些信息包括如有关研发过程、合作和收购、重大投资或撤资、战略方针、客户数据、材料数据、生产数据、配方、主密码、内部价目表等信息

## 传播

员工应知晓向媒体发布的官方声明以及与媒体之间的交流一般是由管理层或公关部（营销传播）进行。

## 利益冲突

在开展业务活动中，员工可能会陷入个人或经济利益与Getzner利益相冲突的情况。这种冲突本身并不是错误行为，然而处理这种情况的方式可能会不正确。在这种情况下，Getzner希望员工的行为能够符合Getzner的最大利益。由于不可避免此类利益冲突，因此，Getzner要求员工能够透明地披露此类冲突。

无论是当前的利益冲突，还是潜在的利益冲突，即使只是出现这种利益冲突的表象，员工也必须立即向各自的主管全面披露。

利益冲突尤其可能与二次就业、外部职位或商业活动有关。因此，此类活动必须和主管以及人力资源部门协商一致。禁止向竞争对手或其他Getzner合作伙伴作出经济承诺。

此外，在做出商业决策时，想要帮助家人或熟人的想法决不能成为主要关注点。商业决策始终以客观标准为基础，如质量、价格、可靠性、技术标准等。

## 企业财产保护

Getzner员工应恪尽职守、谨慎适当地使用Getzner的财产和资源，并保护它们免受损失、盗窃和滥用。Getzner的知识产权也属于公司财产——包括个人专业知识/专有技术（Know-How）和受保护的专利。知识产权是Getzner的宝贵资产，视为重中之重。因而受到特别保护，防止第三方未经授权的访问。

除非明确许可，否则，公司财产仅用于商业目的，不得用于私人目的。

## 信息安全和数据保护

数据安全和数据保护对于Getzner而言至关重要。因此，Getzner将会通过合理适当的技术和组织手段来保护公司数据、客户、合作伙伴和员工数据，防止未经授权的访问、未经授权和不当的使用、丢失和过早的破坏。并根据适用的法律和内部政策以及Getzner安全法规执行上述活动。

Getzner知晓客户、合作伙伴和员工委托的个人数据具有高度敏感性。因此，全体员工务必遵守适用的数据保护法规，尤其尊重并遵守数据遭处理者的广泛权利。只有在法律允许或经数据主体许可的情况下，方可处理个人数据。



## 6. 行为准则的实施

并且必须以适当的形式实施。

Getzner集团包括Getzner Werkstoffe GmbH直接或间接持有至少50%股份或以其他方式行使控制权的所有公司。

### 合规义务

员工和管理层有义务遵守本《行为准则》。管理层应以身作则，遵守合规。

本《行为准则》的规定也适用于合作伙伴和Getzner以任何形式参与的所有第三方（除非另有规定）且必须完全予以遵守。

### 举报不当行为

我们同时鼓励合作伙伴和员工解决问题，不容忍任何所发现的不当行为，并相应地举报此类不当行为。可以以书面或口头形式向上级领导举报，也可以直接向合规官或通过电邮地址[compliance@getzner.com](mailto:compliance@getzner.com)进行举报。有关违反法律或本《行为准则》的信息必须始终转发给合规官。

关于违反法律或本《行为准则》的信息，特别是竞争法和反垄断法、腐败、环境保护、数据保护等领域的相关信息，也可以通过我们的在线举报系统进行匿名举报。可通过[www.getzner.com/compliance](http://www.getzner.com/compliance) 在线访问该系统并获取更多信息。

### 对举报人(Whistleblower)的保护

所有与本《行为准则》和其他法律法规定义的不当行为有关的举报均将受到同等谨慎和保密处理。为了促进公开互信的交流，明确规定举报人应尽其所知和所信举报所发现的违反法律、本《行为准则》或其他内部政策和法规的行为，且无需对因果关系承担责任，也决不会遭受任何预期的负面后果。特别是，将相应遵守《欧盟举报者指令》的执行法规。然而，如有必要，Getzner明确保留对故意或严重疏忽进行虚假指控的员工和其他举报人采取适当的纪律处分权利。

### 不端行为导致的后果

违规行为将会导致触犯劳动法和纪律处分。合作伙伴违反本《行为准则》的规定可能会面临更严重的后果，以及面临如终止合作/终止合同等法律后果。此外，应当指出，违反法律法规也可能导致民事和刑事后果。





## 联系人

合规官为Florian Kiefer博士。副合规官为  
Mag. Katharina Pröll-Liegl女士。

可通过以下联系地址来联系合规办公室：  
[compliance@getzner.com](mailto:compliance@getzner.com)

Getzner举报系统：  
[www.getzner.com/compliance](http://www.getzner.com/compliance)