

可持续发展的引擎

伦理规范

2022年修订版



录 概述 4-5 内容 3 行动指南 6-9 概述 6 7-9 内容 10-24 4 特定职务伦理规范 概述 10-11 12-14 营业 财务•会计 15-16 人事 17-18 设计·开发 19-20 采购 21-22 合作公司 23-24 5 Q&A 25-34 伦理经营的理解 25-26 工作环境 27-28 收受不当得利 29-30 公司财产及信息保护 31 利益冲突 32 投诉及检举 33-34

HYUNDAI

01 伦理经营的理解



伦理经营是 企业将经营活动的规范性标准的

企业将经营活动的规范性标准放在经济、法律责任乃至

社会传统观念普遍期待的伦理价值体系上的全方位经营活动。

即,在公司经营中,将伦理视为最高价值,以伦理规范为企业所有活动的判断标准,通过职员和利益相关者公正、透明地执行业务,实现企业价值最大化的经营原则。

2001年创下美国最大规模破产记录的安然事件,引发了全世界对企业伦理的广泛思考,最近更是有联合国及经合组织(OECD)亲自出面制定跨国企业应该遵守的宪章,制定伦理经营等可持续经营体系的审查标准进行评价,并将信息进行公开。 追求经济效率的同时承担应尽的社会责任,构建可持续经营体系的企业方可在全球市场持续成长。

韩国在外汇危机后强化了对企业伦理的认知,随着2016年《关于禁止不正当请托及收受金钱的法律(金英兰法)》的实施,全社会对伦理意识的关注度得以提高,对企业伦理经营的期待水平也有进一步提高。

虽然中国关于反商业贿赂的立法较为分散,但《中华人民共和国反不正当竞争法》 第七条,《刑法》第一百六十三条、第一百六十四条等多项条款中已明确了对公司、企业或者其他单位的工作人员构成行受贿罪的具体立案及量刑标准,已涵盖 大部分基础内容做到有法可依。 这种社会趋势下,即便企业的经营活动没有任何法律问题,当与国民情绪发生矛盾时,屡屡会成为社会谴责的对象。

企业固然要遵守现行法律,同时还要将社会要求的伦理层面的期待彻底反映到经营活动的决策及行动模式上。只有在满足这一要求的前提下,企业才能期望顾客和社会友好的评价和信任。

至此,伦理经营不再是单纯的经营口号,已然成为了健全企业结构及经营体质的经营理念,也是可持续发展的必要条件。

现代电梯 为了让伦理经营扎根于整个组织、形成合乎伦理的企业文化订立了伦理经营宣章,并通过此伦理规范定义了所有企业活动乃至每一位员工的价值判断及行动的基准。

现代电梯尊重公平竞争和自由竞争市场秩序,通过贯彻遵守法律和企业伦理的伦理经营体制,成为公开透明的企业,被顾客和市场信赖的企业,员工和顾客、股东和投资者、合作公司等所有利益相关者共同发展的可持续发展企业。

伦理经营宣章

现代(中国)电梯有限公司

尊重公正的竞争和自由竞争市场秩序。

通过遵守法律和企业伦理的伦理经营,

为国家和社会做出贡献、满足社会需求

力争成为备受信赖的企业。

特此订立伦理经营宣章

在企业活动的所有环节及日常生活中

作为全体员工积极实践的价值判断及行动基准,

通过与所有利益相关者共同成长和发展、

公开透明的企业文化的落实

发展成为备受顾客和市场信赖的

21C世界超一流企业。

02 伦理规范

概述

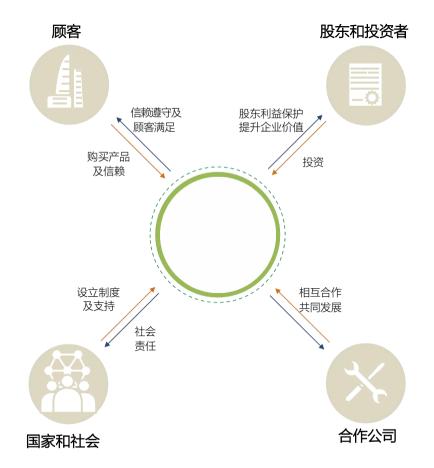
3

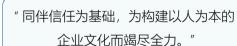
内容

4-5

概述

本伦理规范旨在利益相关者之间设定现代电梯在伦理经营中的作用,最终为了实现伦理经营实践而制定。





员工

- ◎ 尊重员工个人的尊严,鼓励创造思维和自律的行动, 为了个人的能力的开发提供积极的支援和教育机会。
- ◎ 通过公平的机会和公正的基准,以相互信任和理解为基础打造成熟的组织文化。

"顾客为导向,诚实守信地 为顾客满意而竭尽全力。" 顾客

- ◎ 通过提供最高质量的产品和最佳的服务竭尽全力让顾客满意。
- ◎ 严格遵守与顾客之间的约定事项,力争成为受顾客信赖的企业。
- ◎ 想顾客之想、急顾客之需,打造成顾客回头率高的美誉公司。

"保护股东利益、提高企业价值, 为公平和平衡而竭尽全力。"

股东和投资者

- ◎ 通过珍惜股东权益及收益的企业活动,努力成为安全的投资对象。
- ◎ 所有的经营资料均应准确地反映企业的一切交易符合会计原则,均与事实相符。



国家和社会

" 遵纪守法为基础,追求环保型经营 积极为国家和社会做贡献。"

- ◎ 尊重各项法规及国家政策,努力履行企业的社会责任。
- ◎ 作为受顾客、地区社会乃至世界信赖的企业, 忠实履行使命, 积极参与社会建设, 带头为社会做贡献。

合作公司

"追求与竞争对手的公平竞争和 与交易对方的共同利益。"

- ◎ 通过合作公司之间干净透明的交易风气,确立公正的交易秩序。
- ◎ 从长远角度,为了竞争公司健全成长,通过相互协作追求共同发展。
- 所有交易不做差别对待,提供公正的机会,同时通过公开透明的交易建立 彼此间的信任关系。

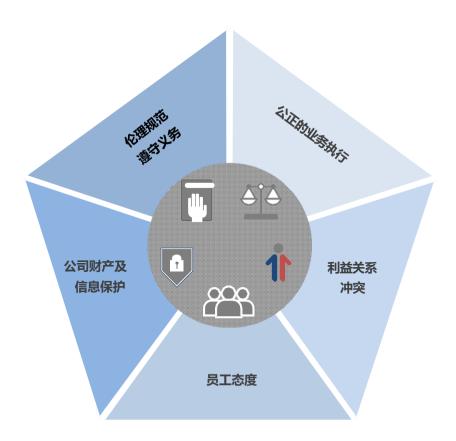
03 行动指南

概述

内容 7-9

概述

本伦理规范行动指南旨在规定更具体的行动指引、以保护员工免受伦理规范 实践和非伦理行为侵害、制定员工应遵守的伦理价值判断及行动标准。



公正的业务执行



所有交易在保障平等参与机会的前提下、按照自由竞争的原则讲行、建立 相互信任和合作关系从长远角度出发追求与所有利益关系者的共同发展。

(1) 交易机会的公正性

◎ 所有企业均有公平参与的机会,根据客观、公正的基准合理执行。

(2) 交易程序的公正性

- ◎ 与交易对方就交易条件和交易程序进行协商后,相互平等原则下公平地进行。
- ◎ 所有交易均在相互平等原则下公平公正地进行,不得借优势地位强迫和要求任 何形式的不当行为。
- ◎ 交易所需信息应通过合理的程序及时提供给对方,交易结果应根据公正的标准 定期进行评估以及相互补充。
- ◎ 为了公正的交易,依据相关法规规定,严禁不公正行为。

利益关系冲突



员工或其家人不得直接、间接从本公司的交易人、交易期望人等利益相关者 处收受金钱、服务及其他便利提供等。

(1) 收受财物

- ◎ 不得因业务关系收受利益关系人提供的礼物。
- ◎ 职员发生红白喜事,收取社会普遍认可的一般范围内的礼金情况除外。
- ◎ 诵讨家属或好友的受贿行为也视为本人行为。

(2) 提供便利等

- ◎ 不得因业务关系收受利益相关者提供的便利(交通、住宿、旅游、活动的 支援等)。
- ◎ 不得因业务关系收受利益相关者的招待(餐食、酒水、运动、娱乐等)。
- ◎ 因业务关系,利益相关者代为结算或偿还款项,将视为收受金钱。



现代电梯 伦理韧带



员工态度

员工应树立正确的价值观。通过持续不懈的自我开发及公正的职务 履行,努力形成以相互信任为基础的组织文化。

(1) 建立健全的企业文化

◎ 员工坚持高尚的伦理价值观,以个人品格和相互尊重的态度,去创造健全的 企业文化。

(2) 员工相互尊重

- ◎ 员工之间相互尊重,遵守职场生活必要的基本礼节。
- ◎ 不根据学历、性别、宗教、出生地、年龄、身体特征等进行差别待遇。
- ◎ 避免向对方发表不当言行及贬低之言。

(3) 白我开发

◎ 树立符合全球化时代的人才形象, 持之以恒地促进自我开发。



公司财产及信息保护

保护公司财产及信息,不做私人之用获取利己之利。

(1) 公司资产保护

- ◎ 员工应保护公司物质财产,确保公司预算根据规定的标准及目的合理使用。
- ◎ 未经公司批准,员工不得将公司资产占为私用。

(2) 信息保护

- ◎ 未经事先批准,不得利用公司重要信息谋取不当得利。
- ◎ 客户信息不得非法提供给第三方。

(3) 禁止内部交易及信息利用

- ◎ 不得利用公司绝密信息进行不公正交易。
- ◎ 未经事先商确,不得泄漏工作中获取的信息。



伦理规范遵守义务

所有员工应诚实遵守本伦理规范,若有违反,应为相应行为负责。 夯实伦理经营实践的企业文化。

(1) 价值判断和行动的基准

- ◎ 所有员工应充分理解伦理规范的意义,不仅在企业活动中,甚至在日常生活中 都应将其视为积极实践的价值判断和行动标准。
- ◎ 不得强迫员工做出违反伦理规范的行为,也不得对不当行为置之不理。

(2) 举报义务及严格保密

- ◎ 所有员工在获知其他员工违反伦理规范的事实或本人发生违反行为时, 应向所属部门长报告或向Ethics Officer (EO) Team举报。
- ◎ 本公司员工不得给报告者或举报者带来不利影响或泄露其身份。
- ◎ 员工即便在工作中得知申报事实,也应给予保密,若有泄露将依据相关规定 受到惩戒。

1) 官网: 登录 www.hvundaielevator.com.cn 后,

首页左下方点击"投诉&检举"讲入页面

2) 邮箱: hyundaiyts@hdel.com.cn

3) 电话: EO部门 021-6096-8037

4) 邮寄信件:上海市闵行区吴中路1799号C座8楼 EO部门(收)

04 特定职务伦理规范

概述	10-11
各部门伦理规范	12-24
营业	12-14
财务·会计	15-16
人事	17-18
设计	19-20
采购	21-22
合作公司	23-24

现 代 电 梯 伦 理 规 范

概述

·目的

根据职务特性,相比一般职务执行上要求更高的透明性和公正性的员工指出具体工作方针,使其在业务执行过程中确保透明性和公正性,树立正确的企业文化。

·违反规定

履职者应严格遵守本规定,如有违反或可能违反该规定的事项,应及时向EO Team举报。

所有举报事项处理及举报人身份相关事项都要严格保密,以免因举报而遭受任何损失。 即便举报人自身有过错责任,如果主动申报,应该酌情处理。

·违规处理及惩戒

EO Team接到投诉举报,需对投诉举报内容进行调查,并将调查结果汇报法人长。 履职者违反本伦理规范时,依据本伦理规范进行惩戒。

• 各职务主要事项





现 代 电 梯 伦 理 规 范

各部门伦理规范



1) 营业

·适用范围

- 本伦理规范适用于以下与营业部门业务直接·间接有关的员工(以下称"履职者")。
- 销售公司的产品及服务的营业部门所属成员及相应业务的负责人
- 对以上业务相关决策起到直接·间接影响的员工

·职务执行态度

- √ 明确认识到顾客是公司利益和成长的源泉。将顾客感动作为业务处理的首选标准。
- √ 履职者应透明公正地处理各项营业部门业务,不向顾客做出不当行为。
- √ 履职者作为现代电梯的代表人,满怀自豪感、待人处事要有品格,不得损毁 公司名誉。

·信息管理

- √ 要依法正当地收集和使用信息,不随意向外泄露公司的信息。
- √ 未经公司许可, 不得泄露在履行职务过程中获取的营业及顾客的信息。

・法规遵守

- √ 履职者应遵守市场竞争秩序,通过正当竞争恪守公平交易相关法规。
- √ 业务执行避免触犯反不正当竞争法,竭尽全力营造公正的交易风气。

·禁止不正当行为(串通)

- √ 履职者无以下不正当行为(串通)。
 - 投标企业间内定承揽人、调整投标价格、调整地区配额等行为
 - 通过企业间串通,以排除特定企业为目参加竞标
 - 与特定企业调整、维持、调整价格的行为
 - 非正当决定、维持或变更商品价格、劳务代价的行为
 - 非正当调节商品销售或劳务提供的行为
 - 直接或间接妨碍其他公司的事业活动,使该公司的事业活动陷入困境的行为
 - 为排除新的竞争对手的参与,进行倾销、排他条件等交易行为,

·禁止不公正行为

- √ 履职者无以下不公正行为。
 - 为排除竞争公司,对特定企业非正当拒绝交易或低于成本价出售或出库的行为
 - 合同中插入对交易对方不利的条款,或者数量、质量等交易条件、交易内容,明显偏向于交易一方或使之处于不利地位的行为
 - 不同交易地区、交易对手,对出库量、销售价格等进行不正当差别对待的行为



现代电梯伦理规范



2) 财务•会计

·适用范围

- 本伦理规范适用于以下业务执行者(以下称'履职者') 或者其管理者
- 负责公司财务及会计文件编制的员工
- 负责运用或调配公司财务资源业务的员工
- 负责公示对象及其他公司重要信息的员工

・履职态度

- √ 履职者以透明公正的业务执行为原则,向经营层、股东、投资者提供 准确的会计信息
- √ 履职者应根据中国适用的国际会计准则,确保业务执行方向是公正地、 无不正当或错误引起的歪曲表现,努力创造出所有投资者及利益关系者能 安心投资公司的条件

·文件编制及管理

- √ 所有会计记录不仅要遵守健康的商业交易惯例,还要遵守相关法规及合同上的条款,准确、公正地反映所有交易。
- √ 履职者要熟知和遵守有关法规,上级管理者要管理和监督履职者遵守相关法规。
- √会计资料和文件应根据中国适用的国际会计准则(IFRS)准确真实地反映公司的财务 现状及交易明细,防止与此相关的公示出现重大错误。
- √ 履职者不得故意遗漏会计记录或以非伦理目的歪曲会计文件,应向会计监查者提供 准确的信息,公司的财务报表应按照中国适用的国际会计准则制定,以便实现透明 的财会审计。
- ** IFRS: International Financial Reporting Standards

·禁止滥用市场支配地位

√履职者无以下滥用市场支配地位的行为。

- 非正当决定、维持或调整商品价格、劳务费的行为
- 非正当调节商品销售或劳务提供的行为
- 直接或间接妨碍其他公司的事业活动,使该公司的事业活动陷入困境的行为

·禁止限制竞标参与资格相应行为

√履职者无以下涉及非正当企业限制投标资格的行为。

- 竞标中投标人之间互相预先协商投标价格或为特定人中标而串通的行为
- 伪造、变造合同相关文件,或者不正当行使以及提交虚假文件的行为
- 故意作废投标的行为
- 投标、中标、合同的签订、履行等为目的,贿赂有关公务员的行为
- 阻挠竞标参与或者妨碍中标方签订合同以及相关履行的行为



现 代 电 梯 伦 理 规 范

禁止内部交易

- √ 禁止履职者利用职务执行过程中获取的信息,买卖公司发行的证券或与该信息 相关公司发行的证券。
- √ 未通过合法程序公开的重要信息,履职者不得泄露给外部第三方。
- √ "未公开重要信息"包括合理投资者在购买、持有、出售证券等一系列交易行为中认为重要的所有信息,履职者禁止利用该信息,以任何人的名义进行个人独立核算的证券买卖行为。违反该规定,不论是否收获经济利益、均予以处罚。
- √ 公司应遵守公示规定,根据合理的程序,谋求公平公正对待所有投资者及利益 关系者的方法。



3) 人事

· 适用范围

- 本伦理规范适用于以下与人事职务直接或间接关联的员工(以下称"履职者")。
- 员工招聘、调岗、评价、教育培训业务执行部门的负责人
- 能够参与决定特定员工人事特惠或不利影响的业务的上级管理者。
- 对以上相关业务的决策有着直接或间接影响的员工

·履职态度

- √ 职者要遵守相关规章制度,业务执行要确保公正透明。
- √ 履职者要倾听员工们的意见,根据对各事业部门的理解,努力营造和谐顺畅的工作环境。
- √ 履职者应根据结合了公司蓝图和经营战略的人力资源战略激励员工,使其不断 强化力量,努力提高人力资源的生产性。

·禁止金钱 (便利) 提供及收受行为

- √ 履职者不得借职务之便向员工或第三者要求、收受、约定以下事项,或转移及 要求转移至第三者。
- 金钱、有价证券、期货、商品券等金钱利益
- 利用职位之便, 对员工或第三方进行人事请托, 或直接•间接的人事特惠
- 对交易一方明显不利或有利的动产、不动产交易或担保及金钱借贷等 一切交易行为
- 其他基于利益关系的一切金钱、非金钱便利的获取行为



现 代 电 梯 伦 理 规 范

伦 :

· 禁止滥用职权

- √ 履职者应根据公司的人事政策和制度,根据候选人的能力和确切的事实等,公正透明 地履行员工聘用、评价、晋升、惩戒等人事业务。
- √ 严禁因私交、感情偏见、请托或私人利益关系等进行"情面人事",此属惩戒对象 行为。
- √ 履职者不得以出身、性别、身体、年龄、学历等理由不当地歧视公司员工部或 应聘公司的候选人。
- √ 相关员工之间人事请托,不得要求、收受、约定一切财物、补物及款待。

· 严格保密

- √ 所有员工人事信息应绝对保密, 禁止非合规程序公开员工人事信息。
- √ "人事信息"包括个人的身体、学历、出身、家庭关系、资格、经历、病历等员工 基本信息和聘用、待遇、晋升、调岗、人事评价等一系列个别信息,以及通过收集 这些信息或统计处理等方式加工的信息。
- 同时,即使在本伦理规范中没有提及,常识或惯例上分类为人事信息的也均被视为人事信息。
- √履职者应尽全力维护保障与人事业务执行有关文件、资料、记录等安全。
- √ 履职者未经合规程序批准,不得擅自向第三者公开业务上获得的人事信息,如有 违反,将作惩戒对象。
- √ 职务执行者不得利用职位之便以不正当的办法,获取超出业务执行所需范围的人事信息,即便对意外获知的信息也有严格保密的义务。



现代电梯伦理规范

04 特定职务伦理规范



4) 设计

适用范围

- 本伦理规范适用于以下与设计业务直接·间接有关的员工(以下称'履职者')。
- 设计部门的成员等设计开发相关业务从事者
- 有关以上业务的决策起到直接:间接影响的员工

·履职态度

- √ 履职者在执行设计、开发业务时,应同时兼顾公司利益及公共安全, 应符合可持续 开发的原则。
- √履职者应时刻倾听和关注顾客或来自社外的对产品的意见及要求。
- √ 履职者应遵守相关法规,为确保产品的质量和安全性,切实贯彻相关程序及必要的 措施。

·禁止非正常业务处理

- √ 严禁降低品质·性能、欺瞒设计安全性的行为 (伪造检测记录、性能试验作弊 行为等)。
- √为了业务之便,不得生成非正常材料Code(无明确的规格、无图纸等)进行业务 小理。
- √ 严禁受理有关部门(营业、采购、安装、维保等)非正式程序接收的请求事项。
- √ 失败处理应遵循规定的业务流程,不得以非正规程序(负责人之间的任意协商、 向合作公司滥用职权或协议处理)处理。
- √ 已与顾客签约的规格,履职者不得以降低成本等目的任意变更。



现代电梯 伦理规范



5) 采购

·适用范围

- 本伦理规范适用于以下与采购业务直接·间接相关的员工(以下称'履职者')。
- 购买公司所需物品及劳务的采购部门成员及订货部门的业务负责人
- 有关以上业务的决策起到直接:间接影响的员工

・履职态度

- √履职者应诱明、公正地处理各项采购及资材管理业务。
- √ 履职者不得滥用职权优势行使影响力或进行非伦理行为。
- √ 为了达到合作共赢的目的,履职者应与合作公司建立信赖关系,竭尽全力防止合作 公司的信息泄露。

· 公正地提供机会及履行交易

- √ 从合作公司采购物品及劳务等,应给与公平的机会, 竭尽全力节约成本及提高质量。
- √ 招标等采购活动中,不得向其他企业提供合作公司的信息。
- √ 合作公司的选定、登记及解除,应根据公司规定的标准,按合理程序执行。
- 选定合作公司时,不得提出或接受与特定公司相关的不当要求。
- 与现有合作公司终止交易时,,必须进行包括终止交易事由在内的书面通函, 并收集具有客观性、合理性的证明材料。

· 禁止指定特定企业或提供便利行为

- √ 制定产品规格书时,不得以特定企业为标准制定,不得为特定企业指定特殊项目 或文字。
- √ 为了指定特定产品,不得有明示妨碍公平竞争的要求事项的行为。
- ※ 若有不得已情况,必须获得该部门上级管理者的批准并进行管理。
- √ 讲行技术研讨时,无特殊理由,不得排除特定企业。
- √ 不得随意登记未经验证的企业。

· 禁止设计过度及设计不足行为

- √ 材料数量不得过高或过低计算,必须基于Lay-out进行设计。
- √ 设计后不得擅自联系特定合作公司变更制作规格或数量。.

·信息安全

- √ 履职者应时刻注意公司机密图纸或专利等不被泄露。
- √业务需要向合作公司提供图纸等时必须按照规定的程序和方式传送图纸。

·禁止送礼及金钱交易行为

- √ 不得收受合作公司或有关业务利益相关者提供的任何礼物或金钱。
- 通过利益当事人的代理提供(收受)行为也视为员工提供(收受)行为.
- √ 从合作公司或有关业务利益相关者处不得已情况下收受了礼物或金钱时,应立即向 部门直属 F级和EO Team申报,接到申报的 F级应指示处理内容。确认处理结果。
- 合作公司或利益相关者提供的商品券、信用卡账单·贷款等的代理结算或偿还及 保证等均视为收受金钱。

·禁止收受和提供便利行为

- √ 不得要求或收受合作公司及利益相关者提供的便利。
- 团队活动支援请求。出差用车辆提供请求等
- √ 不得擅自向特定合作公司提供便利。
- 无正当理由,禁止宽延交货期限等
- 禁止预付货款、缩短货款支付期限等行为
- 禁止不遵守规定的订货比率,集中在特定企业采购的行为等

· COI^{**}问题主动回避

- √ 履职者与合作公司涉及COI问题时,应及时向上级申报相关事宜。
- 与履职者有业务关联的合作公司代表(管理层)、主要股东中有家庭关系的情况等。
- √ 履职者应配合有关COI问题的公司举措。
 - **COI(Conflict of Interest): 利益冲突



6) 合作公司

• 适用范围

- 本伦理规范适用于合作公司的员工。 合作公司包括代理商 安装·维保·采购等限公司有交易关系的合作公司。

• 履职态度

- √ 为了维护公平交易环境,合作公司员工应遵守相关法规,不得以不正当的方法 谋求经济或非经济利益。
- √ 合作公司的员工在执行业务时,应遵守国内·外公平交易及防腐败相关法规。
- √ 合作公司的员工尽力与现代电梯建立信赖关系, 谋求长久共存。

·禁止提供及收受金钱(礼物)行为

- √ 为了公正透明的交易,合作公司人员不得向现代电梯员工或其家属及与其相关的 第三者提出、提供、承诺以下事项。
 - 金钱、有价证券、期货、商品券等金钱利益
 - 不健康营业场所的款待或超越社会观念的招待
 - 出差时提供便利、个人休假支援或业务目的以外的赞助等便利
 - 对交易一方明显不利或有利的动产、不动产交易或担保及金钱借贷在内的 一切交易行为
 - 合作公司员工兼职或取得股份、就业保障、共同投资等行为
 - 其他通过利益关系获取的一切金钱、非金钱性便利的行为

04 特定职务伦理规范



现代电梯 伦理规范

·贯彻品质经营

- √ 为确保现代电梯生产和供应世界最高标准的产品,合作公司应竭尽全力提供经验证的高品质产品。
- √ 合作公司若发生设备、材料、工作方法变更等影响质量的因素时,应及时向现代电梯 说明相关事项,并提前防范产品质量下降。

· COI 问题主动回避

- √ 如若现代电梯与合作公司之间涉及COI问题,应及时向现代电梯申报相关事宜。
- 与现代电梯员工有业务关联的合作公司代表(管理层)、主要股东中有其家属 (亲属)关系的情况等。
- √ 合作公司应积极配合现代电梯COI问题相关措施。

·信息安全

√ 未经现代电梯事先同意,合作公司不得向第三方泄露和提供与现代电梯交易中 取得的各种技术资料、信息及知识财产。

05 Q & A

伦理经营的理解	25-26
工作环境	27-28
收受或提供不当得利	29-30
公司资产及信息保护	31
利益冲突	32
投诉及检举	33-34

26

伦理经营的理解

1 为什么需要伦理经营?



以透明性为基础进行经营的企业可以发展成世界一流企业,反则只能被市场淘汰或消失。

这样的例子在国内外很常见。 国际社会作为评价企业竞争力的标准之一, 已将伦理经营作为最优先的标准,制定了强化企业遵守伦理的政策,并且 国际标准化体系(ISO)及世界各国的伦理经营的标准化趋势也在急速蔓延。

因此,企业是否具备有效的伦理经营遵守体系将成为决定企业生存和发展的重要因素。

不仅伦理规范,公司还有很多规定和流程,太难适应了。 2 一定要遵守伦理规范吗?



伦理规范不单单是公司内部事项,同时也是对外承诺和宣布以正规方式经营。

为了遵守此约定和宣言,一定要遵守伦理规范。这样才能获得社会和利益相关 者的信赖。

如若区区一条规定和制度都无法坚守,信任恐怕瞬间瓦解。

\mathbf{Q}_3

考虑到与交易企业共同发展 透明性原则与公司信息保密原则会不会有矛盾?



对于有争议的信息,有必要向业务负责部门及负责人确认是否为公司经营的 重要机密,如果不是交易企业与我司进行交易所必要信息,则无需提供。

Q4 伦理经营想要成功落地需要些什么呢?



为了伦理经营的有效引进和实践,必须具备价值体系-实践组织-形成共识等三要素。

企业伦理体系基本要素是3C,即:价值体系(Code of Conduct)与监督组织 (Compliance Check Organization), 最后是通过培训形成的共识(Consensus By Ethics Education)。

价值体系(Code of Conduct)是为遵守企业伦理,有无以具体、成文化的形式指出员工行动南的问题,需站在企业理念及展望、信念等企业价值体系的最高水平,指出伦理经营为企业追求的首选课题,其中要包括具体、实践性的内容。

对遵守与否的监督组织(Compliance Check Organization)是处理是否具备实践伦理经营所需的组织和制度的问题。

形成共识(Consensus By Ethics Education)可以说是为了企业伦理的遵守,通过反复提供日常的宣传及教育,引导成员们持续关注伦理经营,形成正面认知的部分。

25

工作环境

\mathbf{Q}_{5}

一起工作的上司做出令人无法忍受的人格 **侮辱性言行,如何应对呢?**



通过对话解决是最好的方法,但如果对方没有太大的变化, 请咨询EO部门或HR部门,寻求帮助解决。

Q_6

虽知有悖于伦理规范及行动指南,但职场上司指示时作为下属员工 **6 现实很难拒绝,该怎么办?**



违背伦理规范或行动指南,即便有职场上司的指示,也属于惩戒的对象。即便是职场上司的指示,若有不当首先要表明其指示不合规。若上司仍然执意,需申报EO部门进行商议。

\mathbf{Q}_{7}

海外出差回国时

不知该不该给组员带礼物?



如果买来礼物给组员,特别向上级送礼物,就属于非伦理行为。即便买礼物已成部门惯例,也应该转变风气。



'职场霸凌'的定义是什么?



职场霸凌指在职场上①利用职权或者关系等优势 ②超出业务正常范围给其他员工③带来身体精神上的痛苦或恶化工作 环境的行为。

- ① 职权或关系等优势
 - 职权优势 在指挥命令关系中处于上位的情况或利用职位:职级体系中占 上位的情况
 - 关系优势 类似个人对集体的数量层面,年龄、学历、性别、出身地区、 人种等人员属性,工龄、专业知识等业务能力,工会等劳动 者组织的成员与否、监查·人事部门等业务的职场内影响力, 正式员工与否等方面对方难以抵抗的可能性较高时。
- ② 业务上超出合理范围的行为
 - 业务上无法认可其必要性时
 - 从社会普遍观念来看,行为形态被认定为偏离的行为时
 - 业务执行过程中或假借业务执行之名发生的情况可认可
- ③ 造成身体:精神上的痛苦或恶化工作环境的行为
- 身体:精神痛苦 可证明被害事实的客观真实性时认可
- 恶化工作环境 指严重妨碍被害人发挥能力的情况

职场上若有经历或目睹职场霸凌时,请向EO部门或人事部门进行举报。

30

收受或提供不当得利



收受来自合作公司的钱财

是否日后返还就可以?



即使想着以后会返还,在收受钱财的瞬间,已构成非伦理行为。 如果有人想送钱物,应当场拒绝。

若已收到,请立即向上级及伦理经营部门(EO Team)主动申报。

Team长将从合作公司收到的节日礼物-商品券 10 分发给了组员,可以收吗?



即便是Team长分发,也绝不可接受。

需向伦理经营部门 (EO Team) 说明事实,进行申报。

受合作公司招待打高尔夫时,通常会涉及伦理问题 11 **若各自承担费用,是否不成问题**?



不论由谁承担费用,若与业务有关系,必定会影响相关业务的决策。因此尽量节制。

Q 同一个资材有两家供应商,其中一家业务配合较好,另一家配合较差。 12 可以选配合好的供应商为主订货吗?



业务配合部分会有很多主观判断,因此需通过定期的企业评估等方式客观公正地评价,并将结果反映在后续的投标和订货上。



其他企业的投标价是绝对不能泄露或告知的信息,系统上要采取措施防止外泄。

- 截至投标结束,除投标相关主控人以外,禁止登录及查阅。
- 主权限密码需定期变更

公司资产及信息保护

公司仓库里有长年弃置的手提电脑, 14 可以拿回家使用吗?

A

公司的资产即便是破旧老化的,也要经过正式程序进行报废处理。 擅自拿走公司资产属于贪污和挪用绝不能做。

Q 15 可否使用公司业务用面包车呢?

A

即使个人承担油费,也不能将公司所有车辆用于私人用途。 事先经公司批准情况除外。

他社营销部门有同学,想要了解我们公司的组织架构及简略的经营策略 16 只透露组织架构和战略概述可以吗?



公司业务相关的内容,哪怕是琐碎的事情,也不能泄漏。 组织架构不能泄漏,尤其经营战略是绝对不能泄露的信息。 即使没有恶意,也要以伦理原则为由,向同学好好说明并拒绝。

利益冲突

17 可否与家属、亲属的公司交易呢?



与家属及亲属的公司交易本身不会构成非伦理性行为。

但是,如果与负责的业务有相关性,可能会对企业的选定、评价、供货、质量等产生影响。

因此,应该向上级和EO部门申报"本人负责的业务和合作公司由家人及亲戚运营"的事实。

上级应该正确掌握利益冲突相关的内容,采取有效措施尽量减少利益冲突Risk。

18 家属及亲属的范围如何界定?



通常,家属是指自己、自己的直系血亲、配偶及配偶的直系血亲。 另外.亲属是指3代以内的亲族。

自从合作公司营业部门新入职—位高中同学 19 **竞标等业务联系变得频繁怎么办?**



与本人意图无关,极有可能发生利益关系交织在一起的情况,应向上级和 EO部门申报相关事实,由上级部门确定必要时重新调整业务分工。

31

投诉及检举

需要举报公司内部发生的非伦理行为时 20 **可通过哪些途径进行举报?**



可通过公司官网的"投诉&检举"进行线上举报,或者邮件、电话等方式直接 联系FO部门进行举报。

投诉及检举途径

1) 官网: 登录 <u>www.hyundaielevator.com.cn</u> 后,首页左下方点击 "投诉&检举"讲入页面

2) 邮箱: <u>hyundaiyts@hdel.com.cn</u>

3) 电话: EO部门 021-6096-8037

4) 邮寄信件:上海市闵行区吴中路1799号C座8楼EO部门(收)

如果员工做出违背伦理经营的行为或获知违背事实时,可自行解决的话21 不举报也无妨吗?



对于违背事实,即便可自行解决,以下情况要必须申报。

- 明知是不正确事项却无改善余地时
- 对公司内部或外部有造成巨大伤害隐患时





举报时会彻底保障举报者的身份,避免发生此类状况并关照举报人不受任何不利影响.

不正确的行为可能会酿成更大的问题,最好事先预防。

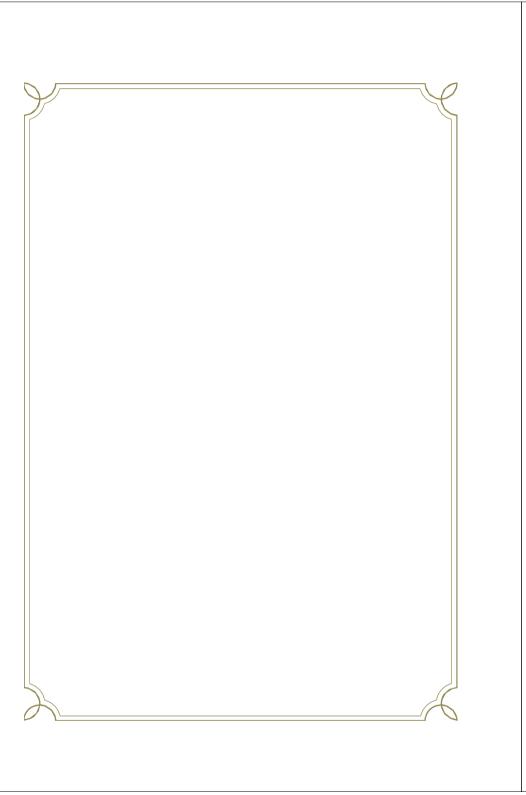
全报违反事实后,万一举报人的 23 身份被泄漏怎么办?



对于举报者的身份,原则上要绝对保密。但如果不得已情况露出举报者的身份时,为了不让举报者免遭损失,会根据举报者的意愿,采取一切必要措施。

<举报者保护原则>

- 1. 未经举报者同意, 绝不公开或暗示举报者的身份。
- 2. 正当的举报不会带来身份上的损失或差别对待。
- 3. 对举报的事实确认过程中,以陈述、提供资料等方法协助调查的人员也给予同等保护。
- 4. 举报与举报者相关的腐败行为时,可以酌情进行惩戒减免等合理处理。





订立日: 2006. 09.

发行日: 2022.07 (2次修订版)

参 考: 韩国总部2019年修订版

编制: EO Team

电 话: 021-6096-8037

邮箱: hyundaijyts@hdel.com.cn