

0. 前言

在AMES，我们称为《企业原则和质量十条》的文件，实际上由四个部分构成：AMES企业承诺，企业原则，全面质量十条和S é SPORT。它们确立了公司的价值观以及我们对员工期望的态度和行为。为此，从1991年开始，我们定期开展宣传活动，以让加入我们的员工能够深入了解这些。

一段时间以来，社会要求企业应用和推广“可持续发展”这一理念。可持续发展的内涵远远不止企业社会责任，按理解，它是一种保证活动连续性的经营方式（如我们原则中所述），因为它要求企业以良好的商业道德行事（如我们承诺中所述），并尊重环境和民众及其权利（如我们《企业原则和质量十条》中所述）。

从这个意义上说，2011年，经过三年的准备，联合国制定了《工商业与人权指导原则》文件和可持续发展全球公约战略，即“全球契约”。这些价值观旨在2030年之前实现17个可持续发展目标。

近年来，工业领域的许多龙头企业发布了许多行为准则，在所有情况下内容几乎相同，供应商必须遵守这些准则并明确纳入其政策和程序，作为成为供应商小组一部分的基本要求，不幸的是，它更多地被认为是形式优先于实质（我们的原则和十诫中一般描述的价值观）。

一些客户的行为准则明确包含以下方面：强迫劳动、奴役或童工等，这只是由于他们的做法，并且考虑到此类应受谴责的情况不可能发生在AMES，将其纳入我们的原则和十诫中，对我们来说产生了一个重要的冲突，即在不违反我们原则和十诫中哪怕一个逗号的情况下满足客户的要求。

针对上述所有问题，我们制定了《AMES行为准则》（下文将详细介绍），该准则规定了我们应该如何对待客户（特别是汽车行业）的要求，同时又不忽视我们的原则和十诫。事实上，我们要把这份行为准则理解为一份让Ames之外的人在某种程度上理解《原则和十诫》的文件。

同样，我们会将这一要求扩展到我们的供应商，包括遵守我们采购条件中的AMES行为准则。

1. 目的

本程序旨在规定AMES员工在其专业领域内作出可能对公司有短期或长期影响的决策时应遵守的行为规范。

2. 范围

本程序对适用于AMES所有公司及工作中心。

3. 商业道德 / 经营道德

AMES希望其所有员工职业行为符合道德规范并遵守其所在国家/地区的法律规定。具体考虑以下几个方面：

3.1 负责任的材料供应及对供应商的要求

AMES不得供应或使用可能因侵犯人权或有违道德伦理而得的原材料制成的产品，因此，要求其原材料供应商使用在这方面不存在冲突的冶炼厂和精炼厂，尤其是在锡，钨，钽和金原料（冲突矿产）的获取中。

AMES 将在其采购条件中明确禁止供应商使用童工，参与任何形式的奴役、强迫或强制劳动或人口贩卖，或在合同、工资和福利、工时或结社自由和集体谈判方面存在各种歧视和不尊重劳工权利的行为。

在商业道德方面，AMES 希望其供应商实施反对任何腐败、勒索、贿赂等行或利益冲突的政策，并按照公平竞争和反垄断原则开展业务。

在环保问题上，供应商必须实施优化自然资源、原材料和能源的政策，优先考虑可再生能源的供应，并始终保障排水的质量，减少温室气体排放。

供应商必须有一个渠道来接收和处理可能违反上述几点的投诉，以保护举报人免受任何类型的报复。

3.2 打击腐败

拒绝所有腐败行为，包括在建立商业合作关系中（客户，供应商）以及在所在国家政府部门办 理事务过程中。

任何AMES员工，或者以AMES名义行事人员，不得在与客户、供应商、公职人员或其他商务人 员接触中接受、授权他人或提供贿赂、不正当捐赠和不当收益。

3.3 隐私及个人信息

AMES所有有员工信息，客户信息，供应商信息和其他相关人员信息的部门，需对这些信息承担保护责任及保密义务。

必须在当事人允许并签署了合约或其他法律文件的前提下，方可收集、处理、使用和保存当事人资料。

3.4 知识产权（Know-How 专有技术）和公司信息（信息披露）

除了客户服务原则中描述的的保密条款外，希望AMES所有能接触到公司信息或与公司知识产权（Know-How）相关信息的员工能够根据道德规范正确适时地使用它们。因此，即使在与 AMES 的雇佣关系结束后，也不得以任何方式传播至公司以外的地方。

同样，我们将尊重第三方的知识产权，因此不会未经授权使用他们的知识产权、专利或版权。

3.5 利益冲突

所有决定必须有客观事实依据，不得受私人关系和意见影响。AMES 员工与某供应商或客户有个人利益关系的，不得参与与该供应商或客户有关的决策。

3.6 财务职责、价格记录

AMES 文件不得被篡改或不当更改。财务经理将确保所有交易合法，并通过既定的内部控制。

3.7 公平竞争和反垄断法

商业方面的决策将基于公平竞争实践并严格遵守现有的竞争和反垄断法。

3.8 关于对受制裁国家的出口限制

AMES 不会向因恐怖活动、贩毒或 AMES 经营所在国政府考虑的其他行为而受到制裁的国家出口或出售其产品。

3.9 投诉及可能违规的受理渠道。

AMES 向所有感兴趣的各方提供一个通过链接接收投诉和/或可能违反行为准则的渠道：

<https://co-resol.bcnresol.com/webclick>

或者，使用带有识别码“AMES”的“co_resol”应用程序。该链接和该应用程序均严格遵守 2 月 20 日第 2/2023 号法律要求的举报人保护规定。这两种选项均提供加泰罗尼亚语、西班牙语和英语版本。投诉通道的使用和操作说明包含在本文件的附件中。

4. 环境

AMES所有的工作中心都有所在国家法律所要求用于开展其工业活动所需的许可证，检查及报告文件，实时更新，随时可以查看。

为保护环境，公司致力于使我们的产品和服务取得最大的环境效益，如减少自然资源的使用，选择对环境影响较小的替代物。

4.1 能源消耗及资源使用效率

每个工作中心都有能源消耗的持续追踪文件，包括水，原材料以及包装材料，以便找出最佳的方案提高能源使用效率，减少单个产品或Tm能源消耗。

优先使用能源效率更高的设施，以及可再生能源的能源供应。

4.2 废气排放，工业废水以及废弃物管理

在消耗方面，将寻求减少废气特别是温室气体相关（重点二氧化碳）气体排放，废水排放以及每单位或Tm废弃物产生的最佳选择。同时，废弃物的再利用和再循环预先与废物回收，或最终在受管控填埋场中存放。

4.3 负责的化学产品管理

我们将积极努力限制和控制生产活动中使用的化学产品的数量，并选择对健康和环境风险最小的化学品。

5. 人权和劳动条件

在 AMES，我们将应用我们对供应商提出的相同要求，因此，我们在任何情况下都不会使用童工，我们不会参与任何形式的奴役、强迫或强制劳动或人口贩卖，我们将尊重他们的劳工权利：合同、工资和福利、工时、结社自由和集体谈判等。

5.1 年轻员工

只有符合法律规定的最低法定年龄的人才会被雇用。此外，18岁以下或未达到法律规定的年龄的年轻员工不得从事加班，夜班或危险工作。

学生学习或实习项目根据适用法律规定执行，并做好相应记录以保护他们的权益。

5.2 工资和劳动报酬

所有员工都将收到一份工资表/收据，其中包含能够核实每个工资结算期间工作所得劳动报酬的准确信息。劳动报酬必须符合所有法律规定，包括最低工资标准，工时和加班费。

5.3 安全和健康

所有与人员健康和安​​全以及紧急程序相关的信息必须亲自与员工沟通并以员工理解的语言在每一个工作场所进行公布。同时，将提供必要的个人防护设备，并方便获取。还将对每个工作岗位进行必要的机器、设备及安全培训。

紧急出口，火灾探测系统，警报和消防设备始终处于正常可使用状态。将定期举行疏散演习，以评估这些措施的有效性。

通过应用人体工程学原理，所有工作场所都必须完全适合个体作业。

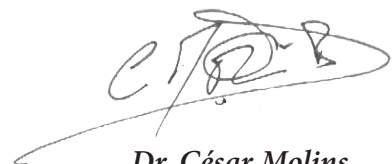
5.4 骚扰

员工可能遭到的任何形式的骚扰，包括性骚扰，身体胁迫或辱骂，都应立即报知人力资源部门以便采取措施。AMES的所有员工，尤其是他们的上级都有责任保证这些情况永远不会发生。

5.5 歧视

AMES的人员应根据其资格和能力进行选拔，聘用和晋升；因此，任何人都不应受到基于性别，年龄，宗教或信仰，领土渊源，国籍，政治派别，性取向，婚姻状况或任何其他可能导致歧视的情况的歧视。

附件：
[警报频道使用和操作说明](#)



Dr. César Molins
AMES Group 董事长

Rev. 6

此政策将通过AMES官方网站 www.ames-sintering.com 提供给所有利益相关方：客户，供应商，行政部门 地方机构和单位等。

