

GROZ-BECKERT

# 行為準則

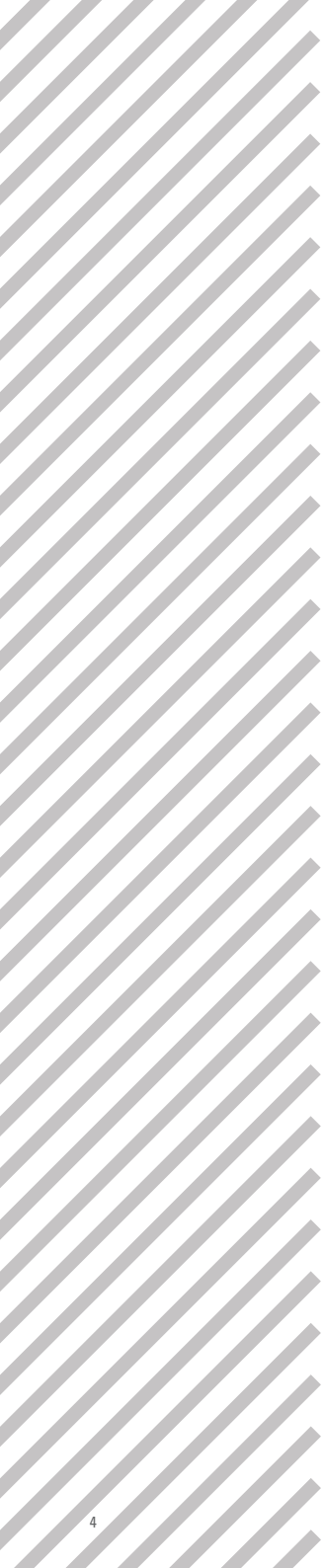






# 目錄

管理層前言	5
我們代表著：格羅茨-貝克特的價值觀	7
我們的行事方式：格羅茨-貝克特的尊重原則	8
工作崗位的行動原則	11
與業務夥伴往來時的行動原則	14
有關認真負責的社會行動的行動原則	17
其他支援和聯絡人	18



## 管理層前言

尊敬的女士們、先生們，  
尊敬的員工們，

格羅茨-貝克特從未止步不前。我們積極打造未來，有條不紊地謀求進一步發展。推動生產世界發展，持續創造價值就是我們的主張和動力。我們希望能在精密度、品質和創新方面始終堅守自己的市場先驅地位，並在環境、社會和公司管理領域制定標準。

社會、技術和數位變革，以及世界的共生關係影響了我們的行動。於是我們家族企業在 21 世紀繼續發展，同時也未曾放棄對於自身歷史和傳統的深刻認識。我們所獲得的成就基於我們的價值觀，目標是在所有利益相關方之間展開透明且公平的合作。

我們不僅以經濟成果為標準，還依據基於固定價值觀念的各項原則來衡量公司成就。我們以認真負責且正當的方式行事，遵守法律和國際約定，並日復一日全心全意踐行。我們的各項企業管理原則為公司的每一位員工提供了行動指導。自從 1852 年公司創立以來，這一立場就深刻影響著格羅茨-貝克特 - 無論何時何地。

當前行為準則對這一主張進行了總結。對於員工、管理人員和同事的日常職業行動，它為我們提供了一套規範，也是與客戶、供應商和合作夥伴往來時的指南。

我們的行為準則適用於格羅茨-貝克特的每一個人，涵蓋了組織的各個層級和世界各地。我們同樣期待我們的業務夥伴能遵守格羅茨-貝克特行為準則中的各項原則。

我們格羅茨-貝克特的所有人透過合乎道德規範且正當的行為方式，為格羅茨-貝克特的企業形象做出了重大貢獻。這是我們所有人都應盡的責任。

阿爾布施塔特，2022 年 6 月



Hans-Jürgen Haug  
管理層發言人



Eric Schöller  
管理層成員



Markus Settegast  
管理層成員



## 我們代表著: 格羅茨-貝克特的價值觀

格羅茨-貝克特所代表的價值觀不斷得到發展, 並牢牢根植於公司內部, 而這些價值觀自 1852 年以來一直由所有員工身體力行。在現如今造福子孫後代這一原則, 構成了我們企業戰略的基礎。為此我們將目光放長遠, 行事深謀遠慮, 持續創造價值, 並謀求永續發展。必須根據這一主張衡量我們的企業決策。

格羅茨-貝克特的價值觀由五項原則組成:

# 我們始終以嚴肅認真、有品質意識、公平且基於合作關係以及創新的原則行事。

### 嚴肅認真

我們以誠信、可靠且可信的方式行事。如此我們營造了一種充滿安全和信任的氛圍。

### 有品質意識

我們的內部和外部服務旨在滿足接收方的不同要求和需求。對於我們的所有產品和外部服務, 我們在品質方面奮勇爭先。

### 公平且基於合作關係

我們認可員工的成績, 並基於我們的社會責任支援其發展。我們合理部署內部和外部合作, 從而基於互利共贏而建立並維護盡可能長期的合作關係。

### 創新

創新實力是我們取得成功的基礎。我們關注新要求和發展態勢, 並在思想和行動方面作出改變。

這些格羅茨-貝克特價值觀是面向所有員工的堅定指導。對於必須忽視、違背或背棄這些價值觀的目標和方法, 我們在原則上不予考慮。當前行為準則將我們的價值觀確立為具體的行動原則, 以便於日常互動。它成為一個準繩, 藉此讓我們員工和管理人員隨時以認真負責的態度行事, 並守護格羅茨-貝克特的誠信和我們的共同目標。



## 我們的行事方式: 格羅茨-貝克特的尊重原則

我們的基礎:

# 我們尊重 法律規定 和人權。

對於我們而言，遵守所有法律和法律標準構成了最低要求。作為一家活躍於全球的企業，我們尊重各個國家/地區以及國際社會的法律規定。對於彼此衝突的要求或標準，例如在國家法律、規定或習俗偏離於國際適用標準的國家和地區，我們遵循通用且普遍認可的國際標準，只要不違背當地法律。我們不容忍任何形式的腐敗，隨時致力於開展公平的商業實踐。

我們尊重聯合國的所有人權公約，並遵循《聯合國工商業與人權指導原則》。在格羅茨-貝克特，我們拒絕以任何形式侵犯人權的行為，尤其是就業歧視、童工和奴役，以及對人權捍衛者的威脅。在不履行或僅部分履行其人權保護義務

的那些國家/地區，我們作為一家企業仍然致力於保護這些權利，然而不承擔任何國家職責。

違法行動有損我們公司的聲譽。因此所有員工都應當瞭解在各自職責範圍內適用的內部與外部規定和適用法律，並加以遵守。違法行事的員工不僅要面臨國家刑事追訴的後果，還必須對格羅茨-貝克特負責。









## 工作崗位的行動原則

訓練有素、資質專業、滿意的員工、互相欣賞的合作以及執行意願和能力構成了我們長期成功的基礎。我們欣賞員工個性，在企業中促進多元化，並尊重個人權利。此外，企業管理層還為自己設定了一個目標：憑藉公平且安全的工作條件積極支援所有員工的個人發展。

### 平等地位和平等機會

在格羅茨-貝克特，為了營造一種包容且尊重的氛圍，人人都有責任貢獻力量。對此我們積極支援平等機會，鼓勵所有員工發揮其個人潛力。格羅茨-貝克特拒絕任何形式的歧視、騷擾、身體暴力或霸凌。

要求所有員工將相關情況報告自己的管理人員或平等機會專員。對於違反該原則的行為，公司明確保留根據刑法提起指控，並在勞動法方面追究法律後果的權利。

### 管理文化

我們的管理人員深知自己應當以身作則。他們基於平等原則從事管理，讓員工積極參與決策。透過欣賞和認可鼓勵員工，增強彼此的回饋和對話，並在公司的各個層級實現有建設性的合作，是管理人員的一項重要任務。如此便創造了一個富有成效的環境，公司的永續經營和員工的高滿意度在這裡都能得到保障。

### 兼顧私人生活和職業生活

在管理層、駐地領導和員工之間的對話中，我們針對各個國家和地區以及駐地創造並最佳化專屬的框架條件，以便根據個人生活狀況支援所有員工。

### 僱員代表和工會

在有僱員代表和工會參與其中的環節，管理層抱著尊重和信任的態度與之合作。透過建設性對話，我們獲得了永續、切實可行的解決方案。對此在公司的經濟、組織和法律利益或義務以及員工利益之間尋求平衡，始終都是我們孜孜以求的目標。

### 健康

避免工作崗位上的危險和預防性健康促進是格羅茨-貝克特的核心目標。嚴格的技術性和操作性安全標準，以及成熟的流程有助於我們排除勞動事故，並避免職業病。我們全公司範圍內的職業與健康保護管理體系 (ARGUS) 為安全無虞的日常工作創造了可靠的框架條件，這也體現了對個人健康的高度重視。

我們的各項流程都遵循了一個原則：每位員工每天都應該健康地出現在自己的工作崗位上，並再次健康地離開。因此我們採取了技術性措施，或者在無法實現這一點的場所提供適當的防護裝備。我們和員工一同分析各項工作活動的長期影響，並建立相關結構，其促進了有效的情境預防（有關工作環境）和行為預防（有關個人），並實現了持續改善。

此外，格羅茨-貝克特的企業健康管理體系還整合了所有相關流程，以維持和促進健康和福利。我們提供特定駐地的專屬計畫，這些計畫以有效預防和再融入為目的。在必要時，有健康問題的員工可以在我們這裡接受個人諮詢並得到照顧，例如根據個人特殊需求調整工作崗位。



## 駐地和企業安全

我們確保我們的駐地對於我們的員工、訪客和附近居民而言安全無憂，且不會構成長期負擔。此外，我們還積極保護公司，確保其免遭不良後果，例如因錯誤行為或損失而導致停工、損失索賠以及業務關係惡化。為此我們在全球各個駐地識別、評估所有重大風險因素，並將其限制到最低程度。此外，還針對各種各樣的相關風險情景制定了行動計畫，藉此可以在損失情形下將影響保持在盡可能低的範圍內。另外，我們還設立了一套危機管理體系，在其中指定了責任和流程，以便能夠針對所發生的任何損失和風險快速且有效地作出回應。

## 技術訣竅的保護

新創意和產品、發明和創新確保了我們的市場領先地位。因此我們維持和保護自己的商業秘密。每個個體的個人知識都是我們技術訣竅的重要組成部分，同樣值得保護。

我們深刻地意識到我們技術訣竅的敏感性，因此我們不會將其轉交給未經授權人員，還會系統性地提供保護，使其免遭未經授權的存取。我們在公共場所尤其小心謹慎，並保護商務和個人資訊。這一點尤其適用於，但又不限於商務和私人溝通情形，以及社交媒體、商務旅行、博覽會和其他公共場合。

對於格羅茨-貝克特而言，以相同的方式保護業務夥伴的技術訣竅理所應當。在我們這方面，我們要求外部合作夥伴在必要時保守秘密，從而在相互信任的基礎之上展開每次合作。

## 個人資料的處理

我們尤其重視資料保護這項個人權利。隨之也產生了重大的責任。因為數位化進程開闢了新型業務領域、創新流程以及通訊和交通方式，這為我們員工和業務夥伴提供了巨大的附加價值，所以資料的收集或建立以及儲存和使用在所難免。

我們僅在法律、規定和/或資料主體已明確准許的範圍內處理和使用個人資料。關於資料處理範圍和使用其資料的不同選項，為員工和業務夥伴確保適當的透明度。

在格羅茨-貝克特，透過中央資料保護專員、支援性資料保護協調員和對於專用資料處理的嚴格限制來確保遵守這些規範。

任何向我們提供資料的個人，都可以相信這些資料將會免遭未經授權的存取。每位員工都對此負有責任，並會接受相關訓練。

## 社交媒體與其他數位媒體

在使用社交媒體平台、網際網路論壇、部落格和即時通訊服務的過程中，我們會謹慎行事，不洩露任何機密或受保護的公司資訊。對此我們全公司範圍內的社交媒體指南提出了有約束力的規範，所有員工都必須加以遵守。

## 錯誤文化

創新是價值創造的一個重要方面，改正則是任何永續發展中的關鍵中間步驟。作為一家企業和個人，我們每天都在從各種或成功，或失敗的嘗試中總結經驗，以求取得改善並尋找新型解決方案。因而錯誤也是我們日常工作中的一個毋庸置疑的組成部分。我們對其進行分析，從中汲取新知識，並消除可避免的錯誤。我們勇於嘗試，並基於組織有序的行動將其付諸實施。

因此格羅茨-貝克特的所有管理人員和員工都應當抱著合作互助、坦誠且自我批評的態度處理錯誤，並將其用於推動企業的進一步發展。





## 與業務夥伴往來時的行動原則

### 選擇我們的供應商和合作夥伴

我們同樣期待我們的業務夥伴能按照本行為準則行事，並無一例外地保持專業態度。為確保這一點，我們會慎重選擇業務夥伴。在一個包含多階段的供應商資格評定程式中，我們詢問其是否會按照格羅茨-貝克特的永續目標行事，以及其是否會遵守有關工作安全、環境保護和人權的國家和國際標準與法律。在這一背景下，我們也期待供應商不要以非法或不道德的方式採購貨物 and 材料，用於為格羅茨-貝克特製造產品。

受指派選擇業務夥伴的員工必須充分考慮到這一點，並持續審查供應商關係。基於適當的風險管理實作這一過程，並且伴隨著員工的定期訓練等。

### 保密性

密集交流和互相信任的資訊流通是我們與業務夥伴展開合作的基礎。我們深刻地意識到我們自己的技術訣竅和資料的敏感性，因此在相同程度上保護我們業務夥伴的技術訣竅和資料對於我們而言理所應當。因此我們非常重視充滿信任的合作。

反過來，我們也期待相應的保密性。法律規範在資料保護方面對我們和我們的業務夥伴提出了嚴格標準。我們要求協力廠商採取同樣的謹慎態度，以便在業務關係中保護格羅茨-貝克特的技術訣竅。

### 公平競爭

嚴肅認真且公平的往來構成了每一段成功業務關係的基礎。也正因如此，公平是格羅茨-貝克特的核心企業價值觀之一。我們憑藉品質和創新力征服客戶和合作夥伴，這一自我要求與這項原則直接相關。因此我們在公司內外嚴格遵循該原則，並且始終致力於開展公平競爭。

格羅茨-貝克特不接受任何違反《反壟斷法》規定的行為，會堅決地加以追究並施以懲處。因此每位員工對於各自領域的適用規定都會接受訓練。

### 腐敗

格羅茨-貝克特不同意任何形式的腐敗。我們憑藉自己的產品和服務征服業務夥伴，而不是透過給予個人好處。我們同樣不允許自己受賄，或利用自己在公司中的職務謀利。

在與業務夥伴往來時，在一般商務活動的範圍內，並且金額合理的禮物和邀請符合商業慣例並且可以允許。對此始終適用一項原則：即便只是不當影響的表像也必須加以避免 - 無論我們是贈與人還是受贈人。這一點同樣適用於折扣和優惠。

我們的贈與始終合理適當，絕非旨在影響業務夥伴。反之，來自業務夥伴的禮物和邀請也絕不能影響我們的行動。我們的決策始終基於合理的

理由，不因贈與而受到左右。如果發現了贈與旨在影響決策的跡象，我們將拒絕贈與。

我們全公司範圍內的合規指南提出了一套有約束力的贈與守則，所有員工都必須加以遵守。

### 利益衝突

可能會發生一些個人利益與我們的職業判斷存在衝突的情形。在這類情形下，重點在於秉持透明原則儘早告知管理人員有關利益衝突的資訊，並共同明確進一步的程式。

### 洗錢預防

洗錢是將非法獲取的金錢或非法所得的資產注入合法金融和經濟迴圈的過程。我們履行有關防止洗錢的法律義務，不參與用於掩蓋或融入違法或非法所得資產的交易。









有關認真負責的社會行動的行動原則

# 社會責任和經營成就在格羅茨-貝克特攜手並進。

## 環境和資源保護

格羅茨-貝克特日復一日地追求著一個目標，即為當代和子孫後代維持宜居的生態條件。為此我們為自己確立了有約束力的永續發展目標，致力於採取積極主動的策略來減少溫室氣體排放和資源消耗。因此在整個企業環境中，我們力爭實現責任重大的環境和能源平衡，並將其作為永續業務活動的核心。

其中我們尤其關注所有技術和組織流程的不斷發展，以實現持續最佳化。如此我們減少了材料投入，有效節約了能源，並增加了可再生能源在我們電力和能源組合中的比例。

同時，我們還致力於沿著整個供應鏈和價值創造鏈推動持續改善 - 無論是內部和外部流程的規劃、材料和供應商的選擇，還是產品和服務的

開發。從長遠考慮，我們希望在格羅茨-貝克特推行迴圈經濟實踐，在其中透過堅定地再利用資源和材料以及永續利用所有能源潛力，全面消除不利的環境影響因素。

## 捐贈與贊助活動

社會責任和經營成就在格羅茨-貝克特攜手並進。對此我們遵循了區域性參與的方法。因此各個駐地以各自獨立的方式，在本地支援當地和區域性倡議。在選擇時，我們確保這些活動能夠推動社會發展。因此我們不考慮個人資助。我們支援工作重點在於社會相關主題領域的倡議，例如教育和科學、藝術和文化或慈善目的。

已認定的非營利性組織才能接受我們的捐贈。我們在捐贈時不追求經濟目的，也不期待得到任何回報。反之，贊助活動則旨在提升公眾對

於公司的認知度。其以合同約定的服務和回報為基礎。有約束力的贊助指南確保在這種情況下遵守我們的企業原則。

## 志願活動的參與

志願活動的參與是任何社會正常運轉的一個重要支柱。作為一家企業，我們支援和促進員工參與志願活動，以這種方式承擔起自己的責任。其中無論出於社會目的還是公益慈善目的，於我們而言並無區別。



其他支援和聯絡人

# 格羅茨-貝克特的所有人都應當在日常相處中擔負起責任,並公開探討改善需求。

當前行為準則無法概括所有可能出現和可以設想的情形和問題。因此根據此處規定的行動原則, 每個人同樣有責任隨時以小心謹慎、合理且誠信的方式行事。員工對於行為原則的內容或解釋如有疑問, 可隨時聯絡自己的管理人員, 公開探討疑慮, 並在複雜情形下尋求建議。因而每位管理人員都有責任將本行為準則告知其員工, 並確保員工理解和遵守本行為準則。

按照此處總結的規定, 一旦發現(疑似)違規行為, 每位員工都應當聯絡自己的管理人員或

直接報告管理層。您也可以透過“tell us”舉報平台或電子郵件地址 [tell.us@groz-beckert.com](mailto:tell.us@groz-beckert.com) 舉報違規行為。對此會以嚴格保密的方式處理舉報。會調查所有違規舉報, 並對已查明的不端行為給予適當懲處。如果員工向管理人員或負責相應部門或主題的專員(例如資料保護專員、平等機會專員、資訊安全專員、環境專員)或法律部門報告違規行為或可疑情況, 員工不必擔心任何不利後果。可以在合規指南中查找負責的聯絡人。



### Groz-Beckert KG

Parkweg 2

72458 Albstadt, 德國

電話 +49 7431 10-0

傳真 +49 7431 10-2777

contact@groz-beckert.com

www.groz-beckert.com



我們產品的圖例並非按比例繪製，僅供說明之用。  
因此它們可能會與原件不符。

TM = 格羅茨-貝克特將該標誌用於產品標識，並且保留  
該標誌的相應權利。

® = 格羅茨-貝克特的註冊商標。

© = 本出版物受《著作權法》的保護。

對於未經格羅茨-貝克特明確書面批准而進行的  
複製、編輯、翻譯或傳播，格羅茨-貝克特將保留採取法  
律行動的權利。

# GROZ-BECKERT

KNITTING , WEAVING , FELTING , TUFTING , CARDING , SEWING

TW | 04.2023

