

商業道德行為準則

中國建材股份有限公司為加強員工對各項行為準則的認識，特列出商業行為準則(以下簡稱準則)，以便員工在履行職務時提高意識，面對與公司利益存在矛盾或衝突的情況時，能作出符合職業道德的行為，公平正直的態度盡職履責。

此準則適用於本公司及所有所屬公司的所有員工，包括全職、兼職、外包員工。

1. 道德及誠信

個人道德及誠信，是公司取得成功的基石。我們應避免涉及任何可導致影響公正處理或被視為存在利益衝突的情況。禁止任何人利用職務謀取不當利益。公司不會容忍濫用或挪用公司資產。所有與公司業務、客戶、供應商及員工有關資料均須保密並保障隱私。

1.1 賄賂、交際及利益

公司嚴格禁止賄賂行為，不容許任何員工行賄、索賄或接賄，包括向客戶、供應商、立法和／或執法單位或其他與公司業務相關的人員索取或提供任何利益；或充當第三方中介以提供、索取或接受任何利益。任何人，無論是否得到上級領導許可，利用職權索取或接受任何形式的利益，均違反本準則。

1.1.1 提供利益：在任何情況下，員工都不得向任何個人或機構提供賄賂或不正當利益，以謀取個人私利或公司利益。

1.1.2 索取利益：員工不得直接、間接或以任何形式，向與公司業務有關的任何機構或個人索取任何利益。

1.1.3 接受利益：如果員工接受任何直接或間接與公司業務有關的利益，會妨礙其客觀判斷與處理相關業務，誘使其違反或損害公司利益、導致觸犯法律法規和上市地要求，引發偏袒或不當行為的投訴，和／或使員工感到有需要業務上向饋贈人做出回報的，則員工不得接受該利益。

1.1.4 禁止一切與疏通費有關的行為。

1.2 處理利益衝突

常見的利益衝突情況包括但不限於以下情況：

1.2.1.1 跟任何與公司有業務往來的供應商、服務商或有關人員存在未申報的財務利益／交易；

1.2.1.2 僱傭正為或曾為公司工作的服務商為其本人和／或直系親屬工作或提供服務、貨品等；

1.2.1.3 因私人理由，向個別供應商、服務商、客戶、求職者、下屬或上級等提供特殊優待；

1.2.1.4 員工或其直系親屬(包括父母、子女和配偶)正在從事或考慮從事與公司有利益衝突或可能導致利益衝突的事物、投資或活動；

1.2.1.5 在公司範圍內，利用工作時間、公司資產(包括人力資源)，進行外部工作；

1.2.1.6 向公司的競爭對手提供協助；

1.2.1.7 私下提供或製造與公司存在競爭的服務或商品。

1.2.2 利益衝突申報

員工應避免實際的或可預計的個人與公司利益衝突，或影響其在履行職務時的判斷。對所有實際或可預計的利益衝突，員工應須及時申報。

1.2.2.1 如員工意識到存在或可能存在與公司的利益衝突，必須立刻以書面形式向其部門主管如實申報。

1.2.2.2 如員工未能遵守以上要求，可導致嚴厲的紀律處分，包括降職、辭退等。

1.3 內幕交易

1.3.1 若員工有任何關於公司或與公司有業務來往的任何其他上市公司的重要信息和／或對股價敏感的非公開數據，員工不應該在這些數據公開前，購買或出售任何公司或這些上市公司的證券，或將相關信息向他人披露。

1.3.2 員工應遵守所有有關內部交易的法律條例。任何員工參與內部交易，將會按照公司有關制度予以處罰，乃至開除。同時，公司也將向有關執法機關舉報。

1.4 反洗錢

洗錢是利用其他合法的商業交易來隱藏非法獲得的資金來源，通常涉及現金或匯票形式的付款。可疑活動包括：大額現金交易以及不願提供可核實信息的客戶。我們遵守適用的反洗錢相關法律法規。我們不容忍、支持洗錢行為或為其提供便利。

所有員工應：

1.4.1 注意付款方式的合規性。

1.4.2 如果對付款有顧慮，需要向您的上級領導匯報。

1.4.3 如果交易可疑，即使沒有繼續交易，也應向紀檢相關部門報告這一事項。

1.5 反不當競爭

在自由市場體系中，競爭驅動效率和創新。但違反保護競爭的法律可能會受到包括巨額罰款、監禁、名譽受損和被排除在政府合同之外的處罰。我們致力於在任何經營場所遵守反不當競爭／反壟斷相關法律法規，維護市場的公平秩序。

所有員工應：

1.5.1 在與競爭對手發生互動時，請始終參考本準則。

1.5.2 每當出現反不當競爭／反壟斷問題時，應尋求法律合規部的指導。

1.5.3 充分利用公共信息和競爭環境開展競爭活動。

1.5.4 謹記違法違規行為在任何情況下都不被允許。

1.5.5 禁止與競爭對手討論公司任何與競爭相關的條款、工作、客戶或價格。

1.5.6 禁止與競爭對手討論對任何特定項目或客戶提交投標或報價的計劃。

1.5.7 禁止與任何人談論有關抵制或拒絕某些供應商或客戶的事宜。

1.5.8 禁止出於傷害或報復競爭對手的目的而採取任何行動。

1.6 使用IT設施及服務

- 1.6.1 公司IT設施及服務供員工在執行職務時使用。公司已制定了信息安全政策及一系列規章制度以保障信息安全及完整性。員工使用IT設施及服務時，應遵循這些政策和規章制度。
- 1.6.2 IT部門將在不侵犯員工隱私的前提下，監控這些設施及服務的使用情況，以確保員工遵行IT規章制度，違規者將受到紀律處分。
- 1.6.3 公司郵件用於公司經營管理目的。員工應按照國家法律法規的規定及社會道德與良俗，得體地使用該服務。員工不可發送具有誹謗、騷擾、色情、歧視、淫褻、有失身份、戲弄、欺詐、煽動或其他冒犯性的電郵。
- 1.6.4 員工應合法、恰當及有道德地使用公司提供的互聯網設施。員工應按照國家法律法規的規定及社會道德與良俗，得體地使用此等設施，不可參與網上遊戲、從互聯網下載具冒犯性或淫褻的資料、非法軟件、免費軟件或分享軟件，或利用該設施經營或支持與公司無關或未經公司批准的業務以謀利。

1.7 保密／敏感資料

- 1.7.1 除非法律法規規定，員工不論何時，未獲其上級批准，均不得向公司正常業務以外的任何人員披露公司任何機密和／或敏感資料。
- 1.7.2 這些資料和數據包括所有與公司經營有關，以電子形式和／或以其他形式如書面、傳真或口頭等，傳述和／或保存的數據，包括投標資料、合約價格、投資策略、業務策略及計劃、財務預測、員工及客戶資料、規章制度、專利權申請、客戶數據庫、研究及技術數據等。

1.7.3 與公司已有的或將有業務往來的外界人員，如客戶、服務商、供應商、合作夥伴或任何其他人員等相關及其提供的數據均包括在內。

1.7.4 所有獲授權接觸或管理公司任何數據的員工，必須對有關數據採取足夠的保護措施，防止任何相關數據被意外地公開披露、濫用或誤用。不當使用數據的例子包括泄露數據以換取金錢或其他回報、為私人利益或目的使用數據、泄露數據以損害公司的利益、或作任何其他用途而危害或損害公司或其員工的利益與聲譽。

2. 保障員工權益

員工是我們最寶貴的資產。我們關心他們的福祉，尊重他們的個人特質，並建立互信互愛的工作環境。互愛關懷有助員工的個人及專業發展，亦有利公司發展及盈利增長。

2.1 員工隱私

我們尊重員工隱私。員工的個人資料是受到保護並絕對保密。我們會避免收集不必要的個人資料。同時，在收集及使用員工個人數據時，我們亦會遵守個人資料(隱私)的相關規定。

2.2 平等機會

公司積極提倡平等機會、禁止各種歧視行為，對員工招聘、培訓、晉升、調職、薪酬、福利及終止合約等事項提供平等的機會。此等機會不受年齡、性別、懷孕、身體健康或精神狀況、婚姻狀況、家庭崗位、種族、膚色、國籍、宗教、政治聯繫和性取向等因素所影響。此外，我們會按員工的貢獻、工作表現和技能作出嘉許及獎勵。我們是以員工的職位、個人能力和工作表現為客觀準則，提供薪酬和培訓機會給所有員工。另外，我們不會容許在工作環境內有任何歧視、騷擾、中傷及針對別人(使人受害的歧視)的行為。

2.3 健康與安全

我們遵守所有相關職業健康及安全條例，制定覆蓋公司全體全職員工、兼職員工、外包和承包商員工的職業健康安全政策，致力為員工提供一個安全健康的工作環境，全面保障員工的健康和安全。公司安全與環保部制定了安全生產相關規章制度，全體員工均有相應的責任和義務，保護自身及所有相關人員的職業健康安全。

3. 保護環境

努力提升環境標準、積極應對氣候變化和不斷改進工藝都有助於促進公司的綠色可持續發展。公司制定了環境政策，表明我們致力於實施有關環境問題的最佳實踐，並概述了我們所做的改進與努力。該政策涵蓋了環境合規、氣候變化、減排、資源使用、回收、生物多樣性等內容。

所有員工應：

3.1 遵守適用於自身工作崗位的環境相關法律法規。

3.2 參加環境保護相關培訓計劃。

3.3 報告任何環境法律法規的違規情況。

3.4 閱讀並了解我們的環境政策。

4. 遵守行為準則

所有員工都有責任明白及遵守本行為準則，也有義務按照程序舉報違反準則的行為。任何人違反準則，將會受到紀律處分。

4.1 行為準則的宣貫與培訓

各單位負責人應指導其下屬明白及應用此準則的原則和要求。為確保員工遵守並執行本準則，所有員工入職時均應接受對本準則的培訓。若員工在執行上遇到問題，或有任何意見和建議，應向相關部門提出，以便採取跟進行動。

4.2 違反行為準則的舉報和調查

公司期望和鼓勵員工及與公司有業務往來的人員(例如：客戶、供應商、債權人和債務人)向公司舉報任何在財務報告、內部監控或其他事項上可能發生的失當行為、任何實際或疑似違反準則的行為及任何與公司有關的不當或非法行為。

4.2.1 舉報

4.2.1.1 若發現任何對黨組織、黨員違反政治紀律、組織紀律、廉潔紀律、群眾紀律、工作紀律、生活紀律等黨的紀律行為的檢舉控告，可以向公司紀檢部門作出書面或口頭報告，並提供有關資料。

4.2.1.2 每個舉報將被保密。未經舉報人同意，其身份將不會被透露，除非適用的法律法規要求，或對公司具有管轄權的任何法院的命令或指令要求。具體見《紀檢監察機關處理檢舉控告工作規則》。

4.2.1.3 我們將竭力保護舉報人及收到的舉報信息。若舉報員工提供了真實理由和確切資料，即使該舉報最終被證實是不正確或無事實根據，也不可歧視該員工或進行報復與傷害。對舉報人的騷擾、歧視、報復與傷害，將被視為嚴重的不當行為，若被證實，可導致解僱。具體見《中國共產黨紀律檢查機關監督執紀工作規則》。

4.2.1.4 但如舉報者因別有用心或為牟取私利而惡意作出失實舉報，公司保留對包括舉報者在內的相關人士，採取適當行動的權利；對內部員工按公司有關規定，進行紀律處分。具體見《紀檢監察機關處理檢舉控告工作規則》。

4.2.2 調查

4.2.2.1 接到任何舉報，調查小組均會公正和有效的進行調查。調查的目的評估該舉報事項是否確實違反了內部規章制度和／或行為準則。

4.2.2.2 調查小組完成必要的程序後，根據調查核實的事實，出具調查報告。

4.2.2.3 在調查期間，被調查的員工可能被停職。

4.3 違反行為準則的處罰

4.3.1 我們不會容忍任何違反行為準則的行為。任何員工被發現直接或間接違反準則要求，將會受到紀律處分，包括解僱。

4.3.2 倘若出現涉嫌貪污或對公司不利的其他形式的非法行為，經公司批准，將提交司法機構處理。

4.4 行為準則的修訂與更新

公司至少每三年或根據需要檢查準則內容是否適用或需要更新，並根據實際情況對準則進行修訂、改進和提升，同時在公司內網或官網向員工發佈。