

MOVE THE WORLD FORWARD  MITSUBISHI
HEAVY
INDUSTRIES
GROUP

三菱重工 集团全球 行动准则

目录

1. 简介	3
2. 基本行为要求	4
3. 公平竞争	7
4. 反腐败	11
5. 产品与服务的安全与质量	15
6. 环境	17
7. 利益冲突	19
8. 内幕交易	21
9. 信息安全与知识产权	23
10. 隐私	27
11. 职业环境与人权	29
12. 贸易管制	31
13. 与政治的关系	33
14. 公司资产	35
15. 财务健全	37
16. 反洗钱	39
17. 监督, 报告和制裁	41

封面照片: 经得起风雪的粗大铁索, 是“本公司悠长的历史”“不可动摇的诚信”的形象。

致各位集团员工

三菱重工集团自2015年5月制定了全球行动准则以来，集团的所有管理人员、员工都按照本行动规范，将合规作为所有事业的根基，始终秉持诚实且公正的原则开展各项日常工作。

本集团拥有数万名有着不同经历、国籍和文化的员工，全球行动准则正是为了确保这些员工在共同的企业文化背景下工作而制定的。

目前世界正处于一个重大的转折点，本集团所处的环境也从全球行动准则制定以来发生了巨大变化，但是作为全球行动准则根基的“合规第一”的方针从未改变。

三菱重工集团的宗旨是“通过公司业务为社会进步做出贡献”。

本集团为了可持续发展成为被全球所信赖、未来也被社会所需求的企业，

必须深刻洞察社会和技术的变化，灵活应对这些需求，为客户提供新的价值方案，并不断开拓创新。合规是支撑这些事业活动的基础，合规和发展并不相互矛盾。如果感觉到了矛盾，请始终把合规放在首位。

在开展业务时，我们坚信诚实且公正地推进企业活动，才能推动集团可持续发展。所以必须经常扪心自问“这是否违反合规？”。

各位的日常行动将提升本集团的声誉和客户对于本公司产品的信任。

我们企业的未来，掌握在每一位员工的手中。

让我们在沟通顺畅的职场环境中，通过迎接新的挑战不断成长，共同构建一个可以自豪地与家人进行分享的三菱重工集团。

总经理 CEO

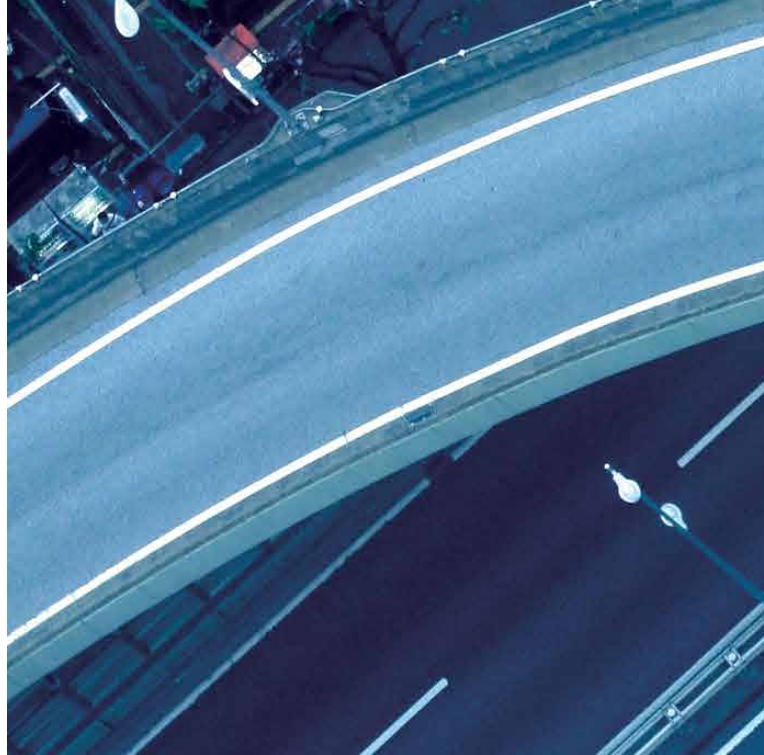
Eisaku Ito

伊藤 荣作

2025年6月



1. 简介



何谓三菱重工全球行动准则？

三菱重工全球行动准则是指全体三菱重工雇员都必须遵守的一套标准，以维护三菱重工作为一家拥有高度Integrity与道德的公司的声誉。它总结概括了管理我们公司公平竞争与Integrity的原则与政策，阐述了三菱重工对可接受的雇员行为的期望。

Integrity是指？

成为合规性精神根基的词语。

多译为“诚信”，站在合规性的观点来看，是包含有“言行一致”、“说话和行动保持一贯性”、“即使谁都不在的情况下也与平时一样”这些意思的词语。

具体为，在第2条中所述的，在对于自己的行为感到困惑时的自我检查中，发现即使只有一项不合格，那也称为是欠缺Integrity（以下统称“诚信”）的行为。

三菱重工为何需要行动准则？

作为一家跨国公司，三菱重工成千上万的雇员分别拥有不同的背景、国籍以及文化。这种人才和观点的多样性是我们最宝贵的财产。然而同时，作为一家公司，三菱重工必须有其统一的企业文化，从而使其在保持高度诚信与道德美誉的同时，在全球市场竞争中脱颖而出。该行动准则阐述了三菱重工雇员应如何为人行事。当遇到需要支持和补充说明的情况与困境时，它提供了对应的指导方针，以帮助雇员推进三菱重工的目标实现。



法律因国家而异

三菱重工雇员须遵守当地的各种法律法规。尽管该行动准则在三菱重工经营所在地的任何国家都适用，但雇员同时也应遵守其原籍国以及所在国的法律法规。三菱重工致力于遵守每个其经营所在地的法律。若当地法律所制定标准与要求高于本行动准则，以当地法律的标准与要求为准。每一集团公司可在获三菱重工事先批准后，在必要的情况下根据国家法律法规、惯例及/或公司企业的业务形态对本行动准则做部分修改。但是，任一集团公司不应改变其总体的主旨和实质。若有任何疑问，雇员可向其上级、HR或法务部门咨询有关行为是否恰当。

谁是该行动准则适用对象？

全体三菱重工*的雇员**，包括董事会成员，都必须遵守本行动准则中所列原则和要求。

(*) 三菱重工集团是指三菱重工直接或间接拥有多数股权或有大多数投票表决权的公司集团。本行动准则经三菱重工的公司决议授权，在经每一适用集团公司的公司决议后均应有效。

(**) 本行动准则中，“三菱重工雇员”指三菱重工集团公司的任何雇员以及任何代表三菱重工的人员，例如代理、顾问或其他任何商业伙伴。此外，“三菱重工”意为包括所有三菱重工集团公司。

2.

基本行为要求



三菱重工雇员须始终：

- 以诚实与诚信的方式行事；
- 与人交往时，相互尊重个人隐私权、平等权及他人尊严；
- 避免任何私人或职场关系中的实质或明显的利益冲突；
- 确保所有代表公司的公开声明真实、准确、清晰、完整、公平和及时；
- 确保三菱重工遵从经营所在国的所有适用的政府法律法规以及任何对三菱重工附加有更高道德行为义务的合同条款和条件；
- 遵守适用的公司规章制度；
- 在职场或职务中发扬道德和诚实行为及
- 对于黑社会组织、黑手党、恐怖分子、毒品组织、其他犯罪组织等从事非法活动，或者有损于本公司的形象的任何组织、集团或个人，要断然地进行处理，不接受不正当的要求。
- 若有发现任何对本准则的疑似违反或确实违反，立即向其直线上司、法务部门或举报窗口报告。

当在某一特定经营状况下，雇员不确定其是否行事正确时，应思考如下问题：

- 是否合法？
- 是否符合本行动准则以及内部政策？
- 我的直线上司是否知晓？
- 我是否使合适的人选参与进来（内部和/或外部专业知识）？
- 我能否向我的上司及三菱重工董事会证明该行动合理？
- 我能否向独立第三方调查者或监管人证明该行动合理？
- 我能否向我的家人或朋友证明该行动合理？
- 如果公司既有客户与潜在客户知晓了该情况，他们会作何反应？
- 如果我的家人或朋友知晓了该情况，他们会作何反应？
- 如果我在报纸中看到我的该行动，会感觉如何？



如果您发现您正使用如下（或类似）表达方式，那就表明您的行动正处于越出底线的危险中并与本行动准则冲突：

- 是的，不过就这一次……
- 没人需要知道……
- 人人都这样做……
- 你们/我们不应提它……
- 有时你得睁一只眼，闭一只眼……
- 如果我们遵守所有的规则，就再也不能有效地工作/就不能够达成我们的内部目标/【任何其他理由】
- 这是行业/文化潜规则……

管理者与监管人的责任

所有的三菱重工管理者与监管人，由于他们的职位所在，应通过遵守本行动准则所阐述原则，为员工树立楷模。关于本行动准则，管理者与监管人有责任告知、鼓励并监督向其直接汇报的下属。所有的管理者与监管人应对那些关于如何实施职业行为提出疑问或担心的雇员进行支持和帮助。

个人责任

行动准则及管理者或监管人的责任并不能取代个体雇员的个人责任或取代针对每一案例具体事实运用常识的要求。本行动准则制定出标准，并起到作为帮助雇员理解公司期望工具的作用。但是，本行动准则并不打算涵盖您在工作中遇到的与第三方交往中可能会面临的每个道德两难困境或情况。您应结合公司政策，使用本行动准则来指导您业务行动的方式。然而，即使面临本行动准则未涉及的情况时，雇员也不可以从其行为中豁免责任。若有任何疑问或担心，应在适当时候向直线上司及/或法务部门咨询。

3.

公平竞争

遵守竞争法

公平竞争是三菱重工在全球市场保持持续发展的重要基本原则。在全球，三菱重工不能容忍任何违反所适用竞争法的行为。任何事情，包括“完成交易”、中标、达成盈利目标或来自上级的直接命令，都不应妨碍您对公平竞争的承诺。

竞争法旨在确保市场形成公平良性的竞争，从而最终驱动生产力、创新以及为消费者和社会创造价值。一般来说，竞争法会限制可能削弱或减少竞争的活动，诸如价格垄断、串通投标以及市场分割等。



三菱重工雇员不得从事任何非竞争性活动或疑似非竞争性行为的活动，诸如：

- 与竞争对手（无论是现存的还是潜在的）交谈市场敏感信息，诸如价格、产能、投标、利润、分销渠道或能力、生产计划、折扣、营销策划、销售条件、合同条款、成本或其他可以派生竞争优势的保密信息，
- 参与串通投标（包括出于除赢得商机外的其他目的的同意或建议投标）或
- 就停止竞争或分割市场或客户，与竞争对手达成一致。

其他行为，诸如在独立转售或分销渠道中固定或限制我们产品价格，为特定客户提供特别折扣，或与供应商形成排他关系等，这些行为基于事实情况可能会被认作是反竞争。竞争法非常复杂，因此，当雇员遭遇限制竞争或可用于限制竞争的合同条件或业务安排时，应始终向法务部门咨询。



此外，各国都有其反竞争法以及相应的执法体系。重点要注意的是，在某些情况下，即使相关行为在相关国家外发生，该相关国家的反竞争法也可能适用三菱重工及/或被指控犯罪的个人。例如，如果在一个零件的销售中涉及到一个反垄断行为（例如，固定价格）而该零件将成为一个在美国、英国、中国和印度市场上的销售产品的一部分，然后这些国家都可以起诉三菱重工及/或个人，即使该零件的销售行为或销售合同仅在日本开展。因此，这意味着单一的行为（上述例子的固定价格）也可能使三菱重工及/或个人在多个国家和司法管辖区遭受罚金或进入刑事程序。

与竞争对手接触并交往

一般而言，仅当有经过独立第三方认可的合法业务原因，才可与竞争对手接触并来往。若竞争对手带着明显或可疑的意图接触三菱重工雇员以从事禁止的反竞争行为，该雇员不应同意或回应。此外，该雇员必须通知其监管人或当地法务部门或举报窗口。

与竞争对手交换的信息应保持在最小限度以支持合法的商务活动。若在与竞争对手的会晤中，当雇员意识到可能会卷入禁止行为时，应立即停止或离开会议。雇员应在会议纪录中对其行为（及行为理由）进行记录存档，避免将来与竞争对手有任何进一步接触，并通知其上司或当地法务部门或举报窗口。



3.

公平竞争（续）

行业协会

行业协会由有着共同利益的同行业个人及公司组成，依法履行合法职能，诸如为本行业产品制定共同技术标准。但是，三菱重工雇员必须始终牢记，行业协会成员同时也是竞争对手，在与竞争对手的任何会议中（甚至包括行业协会会议）都须小心行事以避免反竞争行为，比如交换市场敏感信息。若您在行业协会会议上发现任何明显或疑似违法行为或本质上属反竞争行为的，应表明异议态度并要求在会议纪录中记录存档（如有必要，退出会议），通知您的上司，并立即向法务部门寻求建议。

合资企业与并购活动

三菱重工参与众多合资与并购，不时，这些合资或并购活动可能牵涉竞争对手。竞争法同样规制对这些活动且，依照情况不同，可能会要求在合资或并购完成前得到监管部门的批准。此外，在这类交易活动中，往往需交换敏感商业信息，须特别小心以确保在三菱重工内部妥善处理此类信息，以及交换的任何商业信息的数量和时机在当时的环境下是恰当的。这类交易所需的法律要求和保障措施非常复杂，必须在与竞争对手详细讨论或交换敏感商业信息前仔细三思。因此，有必要在业务进程中尽可能早地向法务部门咨询。



尊敬我们的竞争对手

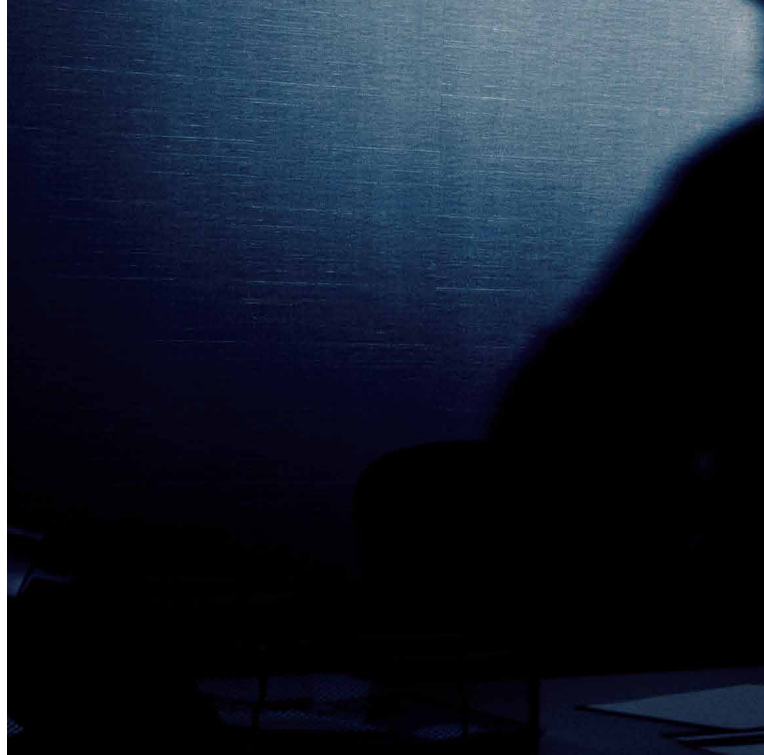
三菱重工尊重竞争对手及其商业活动。三菱重工雇员任何时候都不得散布有关竞争对手的谣言或者试图非法获取并使用竞争对手的敏感信息或违反合同义务。

与供应商交流

公平对待所有供应商及潜在供应商，给予其均等机会以参与竞争。我们在市场上采购货物及服务时，会按照评判标准对潜在供应商进行评估-比如质量、成本、交货期、安全性、环境影响、合规性、研发能力与稳定性方面。同样，我们也期望全体供应商支持我们的价值与合规性要求。

4.

反腐败



贿赂

三菱重工致力于促进公平诚实的商业行为，对一切形式的受贿行为零容忍。贿赂是指提供、承诺、给予、接受或求取利益以换取一种非法的，不道德的或违反信任的行动。

“利益”并不一定以现金形式体现。可以是任何形式的有价值物，诸如礼物、贷款、回扣、费用、佣金、奖品和其他货币和非货币收益（比如，慈善捐款、服务、旅行、娱乐、款待、就业机会等），或允诺，或一种在未来提供类似收益的非正式协定。

反对贪污受贿的相关国际立法正在快速推进。违反其中任何一项法律都是严重违规，可招致对个人以及公司和/或其董事的罚款，和/或公共合同投标权的排除，甚至会导致个人监禁。三菱重工雇员不得从事任何形式的贿赂，无论是出于何种目的，不管是直接贿赂还是通过第三方间接贿赂，以及无论是对官员贿赂还是对个人贿赂。

在某些司法管辖区，即便是为公司工作或代表公司的代理、顾问、合资方或任何其他中间人实施了贿赂，该公司也会为此贿赂承担责任。因此，三菱重工雇员应采取措施以确保第三方中介结构没有为了三菱重工或作为代表提供贿赂，这一点非常重要。这些措施须包含：



- 在与各个第三方建立关系前尽职调查反腐败以核实其资格、声誉和诚信；
- 在与第三方的协议或合同中插入合适的合同条款，并要求他们妥善执行；
- 确保由于第三方提供的合理合法的服务而付给第三方的所有费用是适当及正当的报酬，且
- 将付给第三方的所有款项保留准确的财务记录。

当您被要求提供贿赂或其他可疑贿赂要求时，必须立即通知您的上司或举报窗口。接下来，您须向HR和法务部门汇报。同样的原则适用于为确保或促进行政服务的疏通费。一些国家认为此类费用属于“临界点”的个案，但是在大部分国家（并非全部），它被认为是非法的。

(*) 疏通费

疏通费是指为确保或促进支付人合法享有权利的日常行政服务而支付的小额现金或其他。疏通费在大多数国家被禁止，且其本身就被视作等同于贿赂。

任何三菱重工雇员如被要求支付疏通费，必须立即通知其上司或举报窗口，同时也必须向HR和法务部门汇报。

4.

反腐败（续）

如同反竞争法一样，反贿赂法是有着许多“临界点”个案的复杂的法律，因此，当雇员无论何时遇到可能会被认为是贿赂的情况或要求时，应始终向法务部门咨询。同样，和反竞争法一样，每个国家有其反贿赂/腐败法以及该些法律相应的执法体系。这就意味着，在某些情况下，即使相关行为在该国之外发生，该国的反腐败法也适用三菱重工及/或被指控犯罪的个人。单一的行为也可能使三菱重工及/或个人在多个国家和司法管辖区遭受罚金或进入刑事程序。

馈赠、娱乐、款待

三菱重工意识到，在商业活动和私人关系中，馈赠、娱乐、款待都是感激的象征，并在建立长期的业务关系中，能发挥重要的作用。然而，这些支出费用应在合理范围之内，并与当地风俗与惯例保持一致。在任何情况下都应避免过度或不恰当，以保持三菱重工透明与诚信的声誉。货币或现金等价物通常为不恰当的礼物。

一般而言，三菱重工雇员应试着不收受来自第三方与业务活动相关的馈赠。但是，馈赠礼物的文化因国而异。在一些国家，拒绝接受馈赠可能会被认作是无礼。若退还礼物可能会冒犯送礼者，或在当时的环境下无法退还礼物的，雇员可以接受馈赠，但是应通知其上司，将馈赠捐赠给慈善机构或在大多数员工中进行分发。





5.

产品与服务的安全与质量

安全的确保

安全是三菱重工的头等大事。

三菱重工相信，进入三菱重工管理下的工作区域的全体雇员、承包商、客户以及公众有权享有安全的环境，人身与财产安全不会暴露于不必要的风险中。

当发现与我们的服务和/或产品安全有关的问题时，第一要务与当下反应必须始终是避免损害和/或人身伤害的发生或传播。

三菱重工应与相关方一起，立即采取措施解决任何已被发现的健康和安全事故。

各级雇员应按照法律和适用程序行事。无论是在三菱重工还是其他相关方处，都不得将自己或他人暴露于不可接受的安全风险中。雇员应将其亲历或见证的所有事件汇报给其上司、HR、法务部门或热线电话。

质量的确保

为了向客户提供高质量的产品及服务，三菱重工集团要在符合相关法令、公司内标准、与客户签订的合同中确定的规格的同时，遵守所规定的程序与手续。

在发现产品及服务质量相关的问题时，我们要快速进行事实调查，实施迅速且合理的处置与防止再次发生的对策。

公司员工发现不符合相关法令、公司内标准、与客户签订的合同中确定的规格的质量上的问题时，请向上司或相关部门报告。迟迟未决的情况下，请联系其他管理者或内部举报窗口。

6.

环境

三菱重工旨在为消费者提供满足所有法律及合同要求的优质产品与服务。我们的工作将以建立和维系一套质量、健康、安全标准的方式执行，以及无论做任何事情时，我们都必须谨记我们对环境保护的责任。

保护环境的重要性应体现在我们生产的产品中，体现我们起用的供应商中，体现在我们的日常活动中。我们将持续寻求各种方法去使用有利于环境的生产过程和材料，并将持续追求发展有利于环境的技术。

作为我们企业责任以及作为与地域共生的一部分，我们致力于可持续地有效地使用自然资源，以及减少使用、再利用、和回收循环使用过的物质，以期进一步减少对环境的影响。





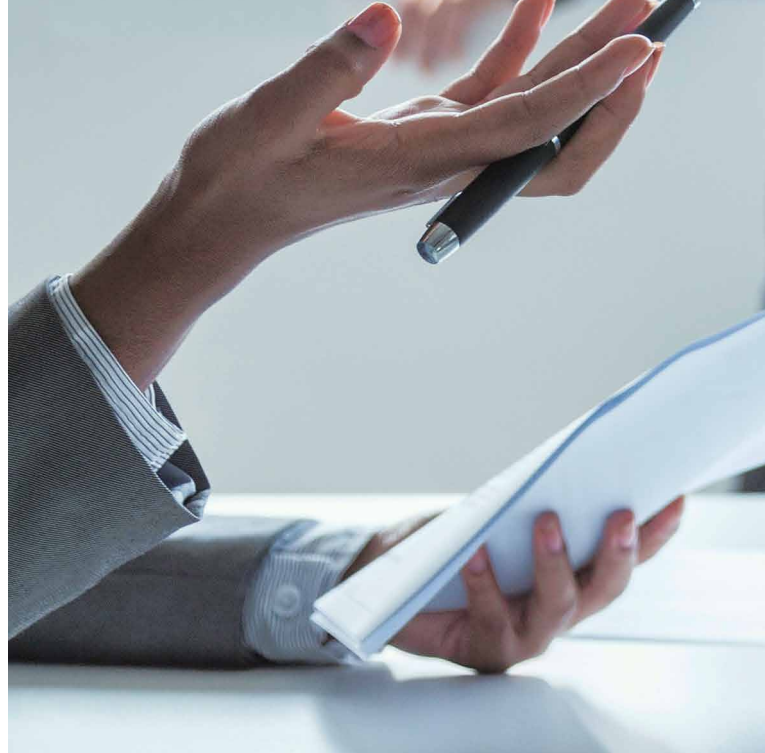
7.

利益冲突

利益冲突产生于当工作上的个人义务和利益与其私人利益发生冲突时。即使仅仅是可能被看作有利益冲突就会严重损害公司名誉，最终殃及其业务。

所有的商业活动应以三菱重工为最大利益，而非为了雇员个人利益。

雇员应立即申报其可能参与的交易或三菱重工计划实施的项目中的任何直接或间接个人利益。个人利益应向直线上司和法务部门进行申报。为避免甚至有疑似潜在利益冲突的出现，雇员必须获得直线上司或法务部门的许可，以便继续推进交易或项目。



利益冲突可以许多种形式出现。针对可能出现利益冲突的场合，每个雇员都有责任做出正确的判断。

潜在利益冲突例如包括：

投资

- 三菱重工雇员或其近亲在三菱重工商业伙伴或竞争对手当中有重大投资
- 三菱重工商业活动中的销售或采购来自近亲、朋友或商业关系
- 由于雇员在公司中的职位，基于其通过特权获得的信息，购买或销售三菱重工股票（关于本条的更多详细内容请参阅以下第八节，内幕交易）



采购

- 货物与服务的采购来自近亲或朋友

与家人和朋友相互交流

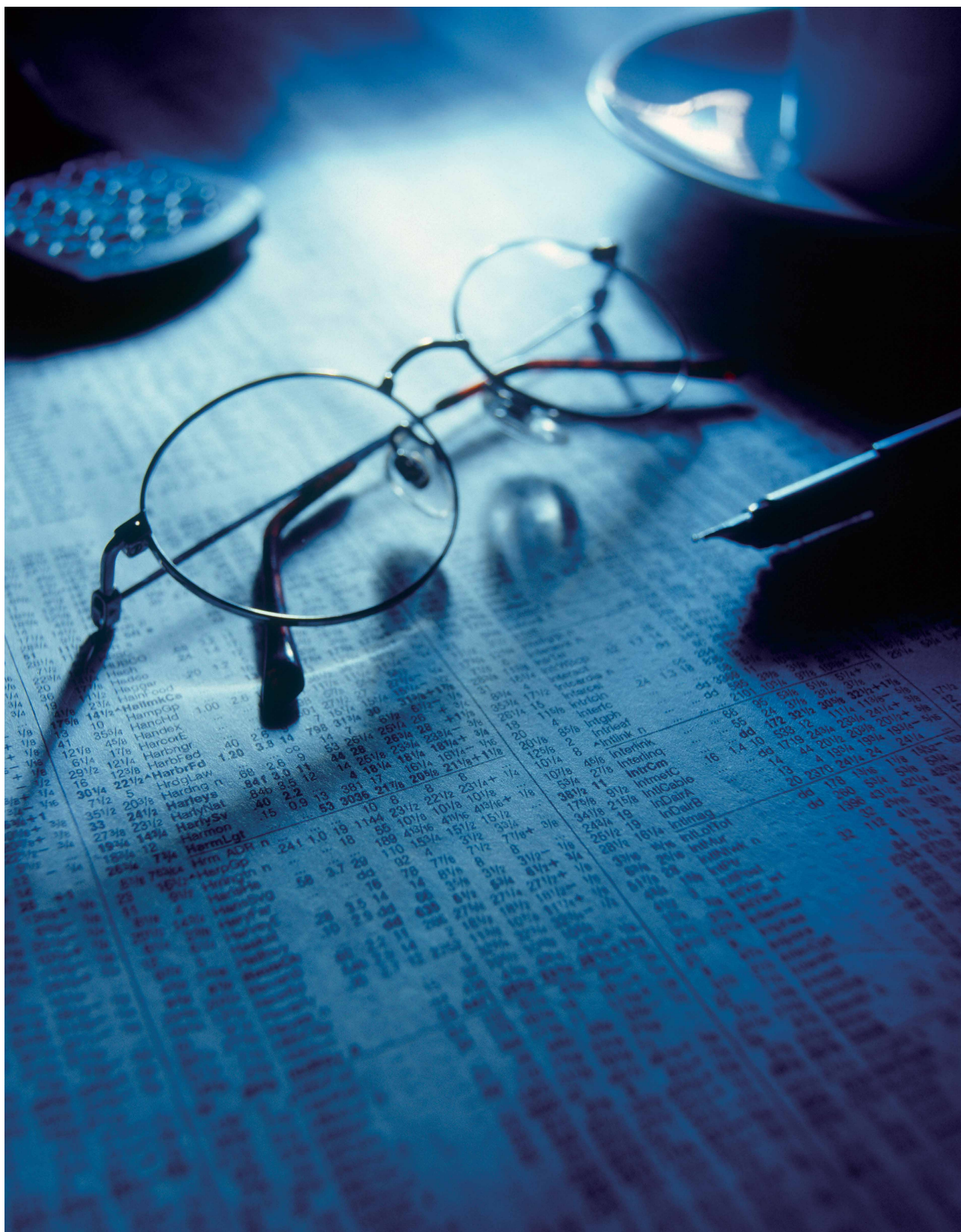
- 雇用或监督近亲或朋友
- 积极向管理者施加影响以雇用近亲或朋友
- 与商业伙伴进行商务谈判，而该商业伙伴为近亲或朋友
- 将付款授权给近亲或朋友

在外受雇与管理者职位

在三菱重工外的作为职业参与商业活动可被视为利益冲突。

在没有HR部门及法务部门的书面许可情况下，三菱重工不允许任何形式的在外雇用、顾问工作、兼职工作、担任董事或其他任何形式的与三菱重工客户、供应商、竞争对手、同行业公司或其他利害关系人成立合同关系。

我们鼓励雇员在进行任何与外部成立合同关系前，征求其上司或法务部门的意见。



8.

内幕交易

内幕交易是指利用获得的机密信息，进行对其有利的证券交易的非法行为。

一些雇员，由于职位关系，可获得关于我们公司、客户或商业伙伴的机密信息。利用这一不公开的“市场敏感”信息，信息获取者在股票与股权交易市场进行交易时具有非法的优势。

当三菱重工雇员知晓市场敏感信息或交易有内幕交易嫌疑时，应避免进行三菱重工股权或三菱重工合作伙伴的股权交易。同时，雇员不得基于此类特权信息而建议其他人购买或出售股权。如有疑问，雇员应联系法务部门。内幕交易可招致其个人以及通过此类特权信息购买或出售股权的个人进入刑事程序。

全体雇员都应确保“市场敏感”信息的机密性且不讨论或者不透露给公司内部或外部的任何人。这点非常重要。

可能会被视作市场敏感信息的包括：

- 尚未公之于众的新技术开发或研究项目；
- 并购活动计划；
- 撤资计划；
- 公布前的三菱重工财务业绩；
- 公布前的三菱重工财务计划；
- 公布前的重要合同损益，及
- 重大项目的关键进展（诸如预期延迟，潜在负债等）



9.

信息安全与知识产权

信息安全

任何公司都拥有某些机密信息，如果被披露给未经授权第三方或被其使用，会危害公司商业或法律地位。许多国家都有法律保护这种机密信息。同样，三菱重工也采取积极措施来保护其机密信息。

三菱重工雇员必须承诺：

- 根据三菱重工的政策所定采取足够的安全措施确保所有商业及技术信息的机密性，采取的措施视信息的重要性而定。及
- 采取防范措施以预防未经授权的信息访问、遗失、损毁以及泄露，并在信息遗失的情况下，采取合适的管理措施确保企业永续经营（恢复，如可能），及
- 尊重其他人的知识产权与产权信息。



三菱重工雇员可能不时地需要与未订定合同的第三方分享机密信息。尽管可能会有必要披露此类信息，但雇员始终不得在获其上司、法务部门或HR批准前向第三方披露任何机密信息。

三菱重工雇员不得使用其他公司的机密信息，除非通过正确方式取得。一般这需要其所有者明确许可，并在许可范围内使用该机密信息。当雇员并不是以授权的形式被提供第三方机密信息时，在任何情况下，雇员都应拒接接受。

间或，新进雇员持有前雇主的机密信息。三菱重工不希望获取此类机密信息并期望所有雇员尊重此类信息的机密性，不要在为三菱重工提供服务的过程中泄露或使用（或让同事泄露或使用）此类信息。

三菱重工始终不遗余力地防止信息安全事件（误用或未经授权披露三菱重工或第三方机密信息）。当信息安全事件发生时，相关三菱重工雇员必须与公司合作以尽快使损失最小化，以及采取适当措施预防此类事件在将来再度发生。



9.

信息安全与知识产权（续）

知识产权

知识产权是三菱重工最重大的资产之一，因此，三菱重工非常重视保护知识产权。同时，三菱重工也尊重第三方知识产权并力求避免在产品中使用未经授权的第三方知识产权。未经授权使用第三方知识产权会显著扰乱三菱重工的商业活动，也会导致三菱重工或个人遭受罚单或刑事诉讼。因此，若三菱重工雇员不确定所使用的第三方知识产权是否获许可时，必须联系法务部门。

应对从外部来源比如互联网获取的信息的使用特别注意，仅仅因为是网络信息并不意味着可供三菱重工产品自由使用。仅在向法务部门咨询后，才可将外部来源信息用于三菱重工产品。

三菱重工雇员尤其不得：

- 将未经授权软件下载到三菱重工公司电脑内或将使用权属三菱重工或版权属三菱重工的软件复制供个人使用。
- 未获批准而分发或公布任何关于三菱重工产品、技术、制程的信息，或
- 未获批准而分发或公布信息保护法所保护的数据。

三菱重工雇员应遵守如下义务，即使雇佣关系终止后，也不分发，不使用或公布任何关于三菱重工产品、技术、制程的相关信息。

10.

隐私

个人信息保护

三菱重工尊重所有的个人隐私，包含客户及雇员。十分认真地承担个人信息保护的责任，其中包括按照适用的信息保护法以及相关合同义务，妥善处理相关数据。

三菱重工所掌握的个人信息不会被用于个人目的，也不会被出售、借出、出租或披露给任何第三方，除非经个人明确许可或在特殊情况下，比如，当三菱重工真诚相信披露是必要的，以遵守政府或管理机构的法律法规。

因此，三菱重工：

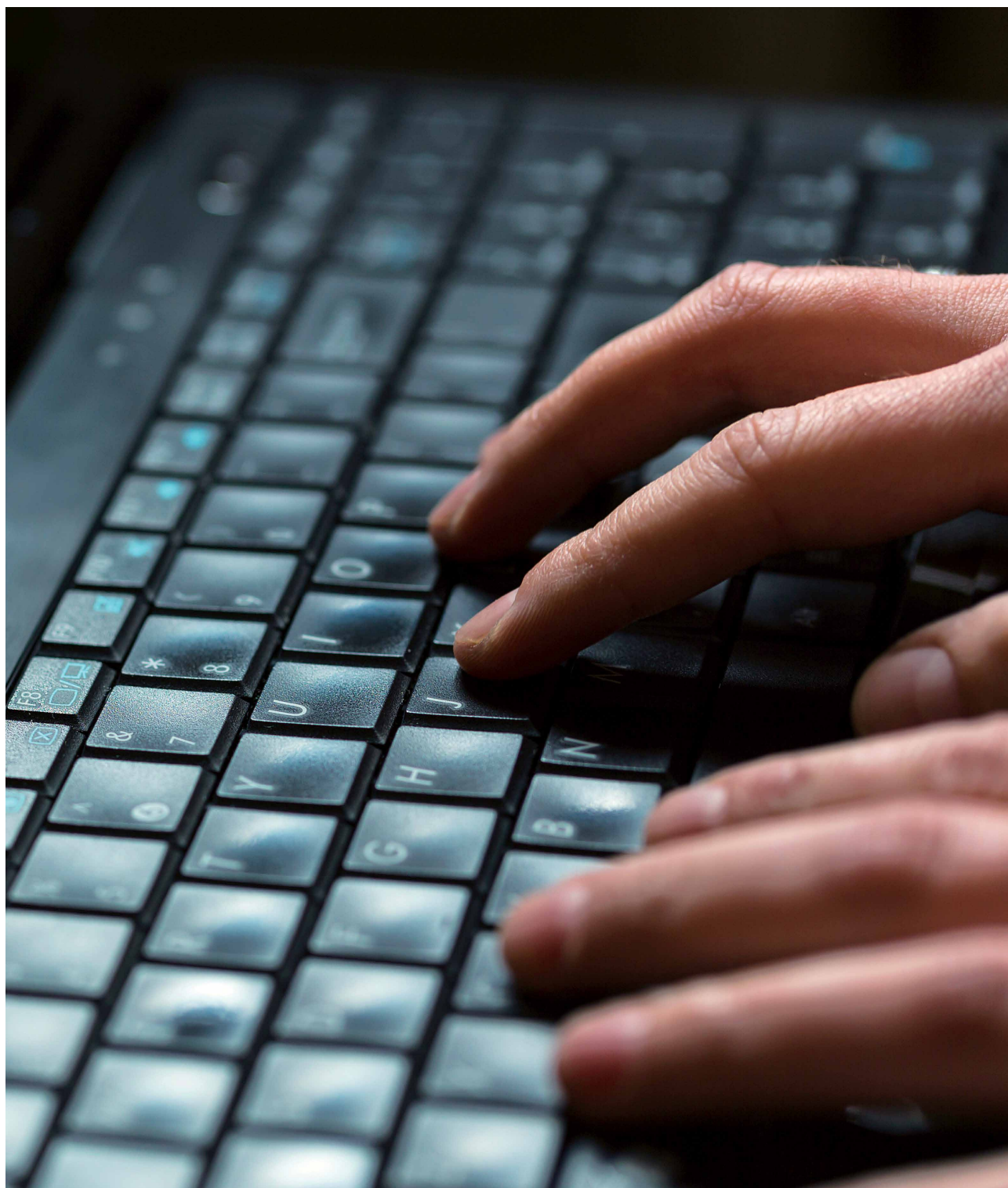
- 尊重经营活动所在地国家的适用信息保护法。
- 三菱重工所获取的雇员个人信息仅限于雇员工作场合所需或雇员工作所在地国家法律规定所需的信息。
- 确保只有经授权人员或因业务关系需要这些信息的人员才可访问个人信息。

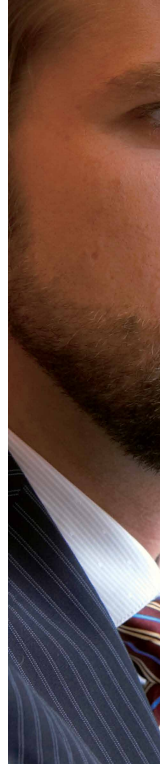
使用公司电脑和邮箱

雇员应知晓三菱重工对存在公司电脑上的所有信息，不只限于邮件信息，都有所有权。

在某些特定情况下以及根据适用法律法规，三菱重工有权查阅雇员使用公司电脑和邮箱的情况，以便：

- 确保正确操作公司系统；
- 核实雇员是否遵守公司IT安全规则及其他内部政策，以及
- 预防或发现犯罪。





11.

职业环境与人权

安全的职场环境

三菱重工认为，雇员是其为达成目标中的最宝贵资产，全体雇员有权享有安全工作环境，不会被暴露在不必要的风险之下。

三菱重工致力于：

- 持续审阅和改进其职业健康与安全规则及指导方针，及
- 给雇员提供适当培训及其管理工作环境（不论是否是三菱重工所拥有的场所）风险所需的信息。

为此，每位雇员有义务：

- 参加所有的强制培训；
- 只承担经培训过的并能胜任的工作；
- 在工作场所遵守三菱重工安全规则及相关标准和规定；
- 执行安全操作准则，不从事有潜在危险工作；
- 帮助确保他人——雇员、次承包商及其他相关方——遵守三菱重工安全规则和程序；
- 当因为疾病、受伤、酒精或其他原因等影响其工作表现时，应停止工作。



尊重与平等

根据相关国际公约，三菱重工积极致力于促进人权和雇员的权利。

借助本行动准则，三菱重工旨在发展同一的企业文化，即一种包容与相互信任的文化，无论种族、肤色、宗教信仰、政治信仰、性别、年龄、国籍、性取向、婚姻状况、是否残疾或其他国家及地方法律所保护的特征，都平等地对待全体雇员，使其享有尊严并获得尊敬。三菱重工对任何形式的歧视待遇零容忍。

三菱重工将确保：

- 在任何经营活动中都不强迫劳动；
- 在任何经营活动中都不使用童工；
- 构建一种公平薪酬、公平工作时间与福利的体系，并
- 根据经营所在地国家法律或惯例，与雇员保持开放式交流。

无骚扰工作环境

三菱重工的经营活动以相互信任与尊重个人为基础。

因此，三菱重工不容忍：

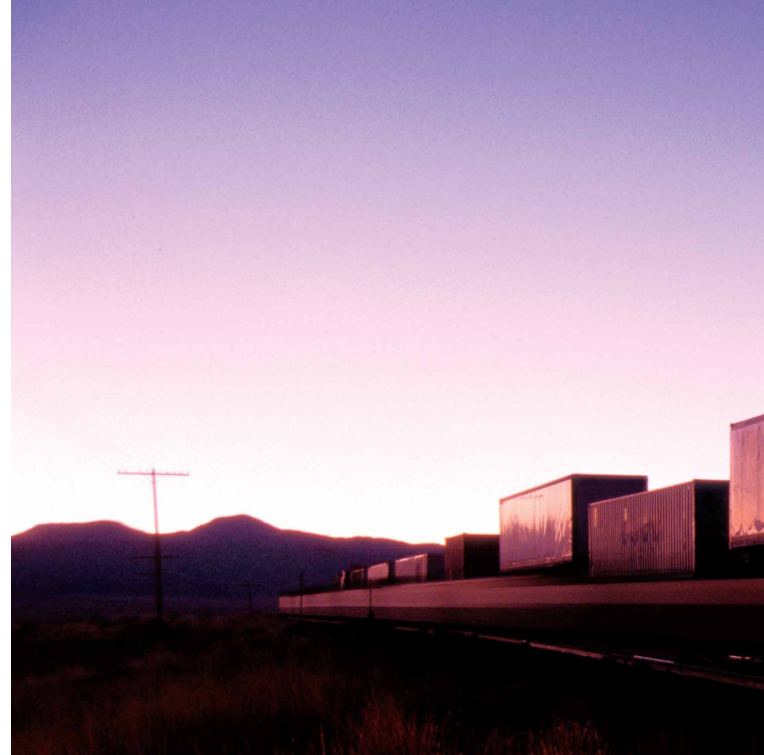
- 性骚扰；
- 其他任何形式的骚扰，无论是直接或间接，身体上的或精神上的，言语的或非言语的；及
- 其他任何破坏雇员工作环境氛围的行为。

12.

贸易管制

作为一家跨国公司，三菱重工在全世界范围内提供其产品及服务。作为这些世界范围内活动的一部分，我们必须遵守所有适用的出口管制、进口及海关法律法规以及适用的经营所在地国家的经济制裁。

出口是指将国内的货物或服务，技术或信息输出到国外接收方的行为。出口包括下列行为：将技术、技术信息、图纸或软件通过传真、电话、口述、电子邮件方式提供给在国外的接收方，或在某些法域内，接收方是外国人居住者或者是外国国籍。至于披露行为（包括披露给外国人居住者或外国国籍者）是否构成“出口”这一问题，请向您的贸易安全主任或法务部门咨询。



涉及出口的雇员应充分知晓所有贸易事实，以确定是否需要特定许可证。需要许可证或其他贸易管制或禁运，会基于种种原因，诸如，担心产品用于大规模伤害性武器的开发或军事目的，或基于其他贸易制裁或武器禁运。明白了解贸易详细信息是极其重要的，因为，贸易管制往往比较复杂，是否需贸易管制主要根据每一实例的具体情况。为确定是否需特定许可证，根据适用的法律法规，三菱重工雇员应依据5个功能问题来核实贸易的关键事实。



- 出口物是什么？（“分类核实”）
- 收货人是谁？（“用户及终端用户核实”）
- 货物用于？（“最终用途核实”）
- 出口到哪里？（包含已知再出口）？（“目的地核实”）
- 该贸易是否可疑及/或缺乏透明度？（有无可疑点征兆的核实 “Red Flag Check”）

受管制的设备、技术或技术资料的出口、再出口、再转运必须与出口许可证条款及所有适用法规相一致。只有当雇员获取所有所需许可证并充分理解许可证要求后，才可从事出口及/或进口活动。此外，若三菱重工收到第三方的受管制的设备、技术或技术资料，雇员必须确保其已充分理解所附许可证的要求。

违反贸易管制法律法规可为公司及个人带来严重后果，包括可能丧失出口优先权，监禁及民事与刑事处罚。

提供最新的受制裁国/受制裁方及管制货物与服务清单是我们的义务。若有疑问，雇员应联系贸易安全主任或法务部门。

13.

与政治的关系

企业政治活动

三菱重工有可能自行决定发表其政治观点，或受政治或公共团体所邀，参与政府活动。然而，在许多国家，向当选的官员、公职人员及政党进行捐赠（金钱的或非金钱的），都受严格的法律限制。未经法务部门的许可，雇员不得为政治相关活动提供公司基金或其他公司的捐赠（无论是直接或间接）。上述向政治家或团体、政党等进行的政治捐赠定义范围很广，甚至包括为政治筹款活动买票或租借公司资源给政治筹款活动。原则上，所有的政治捐赠应公示以避免被误解成是为了对接受者进行不当的影响的行贿。

游说

在许多国家，对企业游说活动也有着严格的管制，游说客也可能需要注册。游说需要通报政府，其涵盖许多种活动。

若雇员涉及如下行为，可能会被视为参与游说活动：

- 联系立法者、监管部门、政府官员或其公职人员；
- 与政府采购合同相关的销售与市场活动，及
- 为影响立法或行政行为而作出努力。

未经法务部门提前批准，任何雇员都不得从事可能被视作游说的活动。



14.

公司资产

公司资产是我们用来实现公司目标的工具。或者有形，或者无形。公司资产误用或损失可损害公司业绩或财务稳健性。

根据公司指导方针和手续，以及为了公司利益最大化，三菱重工所有资产必须且仅用于合法正当的商业目的。资产必须受保护以避免损失。





当一位雇员创建了重大的书面材料（比如新的手册），改进了技术，有新发现或新发明，又或是革新了三菱重工的技术、制程或业务流程，该雇员应立即联系恰当的管理者以及法务部门，以确定上述成果是否需申请专利或通过其他合法手段加以保护。而不应在三菱重工有机会主张上述发明创造的权利之前，尝试通过自己来注册知识产权。

15.

财务健全



任何关乎集团公司未来发展的经营决策都是基于资料、文档与报告。因此，报告和文档的真实性、准确性、完整性就显得尤为重要。除了基于法律法律上的要求，充足且真实的报告对于公司的管理、股东和其他利益相关方、公司名誉和公信力同样至关重要。

对三菱重工而言，诚信与透明非常重要。所有的资料必须准确反映交易和事项。该要求不仅适用所有的三菱重工资料，对其财务和会计事项也至关重要。

三菱重工及其雇员应：

- 确保每项交易经妥善授权，并被迅速地、真实且准确地记录下来；
- 决不歪曲每项交易的真实本质；
- 确保所有会计核算符合三菱重工采用的一般公认会计原则（GAAP），除非不被特定国家的法律或会计要求所允许；
- 在业务文档记录中避免夸大、臆测及贬损的措词；
- 不窜改记录或使用伪造帐目；
- 提交或审批费用报销时确保财务健全，及
- 确保所有的文档被安全地保存以满足内部要求及法律规定；



为公司准备材料时，雇员须努力确保准确，但诚实的错误偶尔确实会发生。唯有故意歪曲或错误记录交易，或篡改公司业务记录行为才属于违反本行动准则。

如果雇员就会计实务、内控、审计事项或财务报表有疑虑或不满，应向其上司、HR部门或财务部门咨询。假若对与其管理者、HR部门或财务部门沟通心存顾虑，雇员可联系法务部门或举报窗口。

雇员仅能在有权限的情况下才可代表三菱重工进行交易。其权限可以是经特定委托书授权，或根据规定公司职位权限的文件，雇员的职位有相关的权限。



16.

反洗钱

洗钱是指个人或实体掩饰违法所得或使其形式上合法化的行为。洗钱是严重的犯罪行为，受国际公约及国家刑法的管制。现金业务，包括银行转账及外汇兑换，受到国家和国际机构的例行监督。

对于洗钱行为，三菱重工不容忍、不提供便利以及不支持。

雇员须注意支付方式上可疑的地方，同看上去缺乏诚信的商业伙伴合作时也要十分小心谨慎。

可能被指为不法洗钱的行为包括：

- 付款币种不同于发票上的币种；
- 向与交易无关的国家付款或从与交易无关的国家收款；
- 试图用现金或现金等价物付款；
- 付款的是未参与合同第三方或付款通过不同于交易对象的正常业务账户；
- 要求或试图通过多种形式的付款方式为各发票或一组发票付款；
- 要求超额支付。

三菱重工雇员应将所有来源于公司内外的可疑行为或可疑要求报告给法务部门。

三菱重工期望，当与新的商业伙伴接洽时，雇员应始终执行尽职审查，以预防和发现非法财务交易。

17.

监督，报告和制裁

监督

三菱重工全球各地管理者应宣导该行动准则并确保其在商业活动中贯彻执行。

此外，全体三菱重工集团公司应定期地依照适用的国家程序和法律规定对公司雇员及其活动进行监督，以确认其是否符合当地及国际法律，并遵守该行动准则。

三菱重工已在各级总部、各领域（Domains）和各地区建立合规性组织以支持全球合规性计划的实施。

举报行动准则违反行为

当发现实际存在的或潜在的违反行动准则行为时，雇员应迅速采取措施并汇报给直线上司或监管人。当雇员对与直线上司进行汇报心存顾虑时，应联系其他管理者代表，法务部门或公司的举报窗口。

三菱重工会认真对待所有的以上举报。公司会进行秘密调查，以确认是否有违反行动准则或其他法律的行为，并采取恰当的纠正措施。若有雇员涉及调查，应全力合作并完整诚实地回答所问问题。



雇员举报违反行动准则的行为是为了三菱重工利益为最大化。因此，三菱重工不容忍对举报人的打击报复行为，无论举报的内容是否是可被证实的。任何针对进行诚实举报的雇员的报复行为本身就是违反行动准则。

制裁

违反本行动准则可招致惩戒性措施甚至解雇。倘若在违反行动准则意味着违反法律的场合，还可能会招致进入刑事程序。

三菱重工集团全球行动准则

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.

总公司

■ 丸之内

邮编100-8332 东京都千代田区丸之内三丁目2番3号

TEL: 81-3-6275-6200 (总机)

■ 田町

邮编108-8015 东京都港区芝五丁目33番11号

www.mhi.com