



HEITKAMP & THUMANN  
GROUP

# 行为守则





## 目录

<b>1 前言</b>	<b>2</b>
<b>2 保护我们的员工</b>	<b>3</b>
2.1 多样性和包容	3
2.2 安全和健康的工作场所	3
2.3 禁止霸凌或骚扰	4
2.4 利益冲突	4
2.5 外部活动	4
<b>3 保护我们的公司</b>	<b>4</b>
3.1 免受欺诈	5
3.2 保密和隐私	5
3.3 内部信息	5
<b>4 公平开展业务</b>	<b>5</b>
4.1 禁止贿赂或腐败	6
4.2 礼物和娱乐	6
4.3 推动公平竞争	6
4.4 遵守国际制裁	7
4.5 了解您的业务合作伙伴	7
4.6 收集竞争情报	7
<b>5 我们的全球责任</b>	<b>8</b>
5.1 保护人权和来源可靠	8
5.2 保护环境	8
5.3 资助和捐赠	8
<b>6 遵守行为守则</b>	<b>8</b>
6.1 如有问题，请提出！	8
6.2 违反守则	9
6.3 如有相关疑虑，请举报！	9
6.4 禁止报复	9
6.5 弃权	9
<b>附件 1 — 行为守则快速指南</b>	<b>10</b>
<b>附件二 — 关于礼物和娱乐的“准”与“不准”</b>	<b>11</b>



## 1 前言

Heitkamp & Thumann Group (H&T 或集团) 将公司及每一位董事、高级管理人员、雇员和代表的诚信置于第一位。

H&T 所开展业务的国家具有不同法律、习俗和社会规范。H&T 承诺遵守其所开展业务的每一国家和社区的国家性和地方性法律，并以符合职业道德的方式开展业务。

本守则列出了 H&T 希望遵守并应用其公司理念和价值观的法律、职业道德和诚信标准框架。本行为守则适用于整个集团、集团的全部业务及集团业务所在的全部国家。

自 1978 年以来，H&T 一直持续成功运营，并形成了关于其客户、雇员和利益相关者的卓越文化。集团将践行其价值观视为其取得持续商业成功的关键因素。

## MISSION

To Be the Leading Global Partner for the Development and Supply of  
World Class Precision Formed Components.



Customer Satisfaction Is Our Highest Priority



Suppliers Are Our Business Partners



People Working Together as a Global Team



Integrity Will Never Be Compromized



Continuous Improvement in Everything We Do



Innovation Will Create Our Future



Safety and Environmental Sustainability Are Our Primary Responsibility

本守则的目的是帮助 H&T 雇员和管理者识别并正确解决集团在开展业务的过程中可能遇到的最常见的法律、职业道德和声誉挑战。参考并应用本守则也将使得 H&T 雇员和管理者从一开始就避免此类挑战变成问题。

本守则包含每个人均应始终遵守的一些明确的“准”与“不准”的行为准则。本守则也为在情况不明确、需要个人判断的情形下如何行动或向谁咨询提供了指引。

H&T 致力于发展和培养合规文化，以支持我们获得持续的商业成功。集团希望其合规制度简单和易于理解，使所有人均能够将其有效应用于日常工作中。



H&T 高度重视合规。合规的目的是保障集团的商业成功，保护其声誉，确保当前和将来的雇员和管理者愿意为集团效力。这就是为什么合规是每个人的责任的原因。

H&T 各公司的全部常务董事、总经理和副总裁（以下称为“管理者”）负责确保其政策和实践符合本守则。他们负责在其职责范围内实施本守则。

另外，H&T 的每一管理者和雇员均有职责知晓和理解本守则，以及与其岗位或职务相关的集团其它政策。

H&T 严肃处理对本守则的违反行为。违反行为不仅损害了集团在客户、合作伙伴和雇员中的声誉，而且 H&T 各公司、雇员和管理者可能也会面临业务损失、高额罚金、雇佣终止和刑事指控（包括监禁）。因此，将全面、公平地调查任何违反行为，并在必要时采取适当的整改措施。外部业务合作伙伴也将被邀请向 H&T 报告合规问题。

本行为守则将定期更新。守则的最新版本将替换和替代之前的所有版本。

## 2 保护我们的员工

H&T 最重要的资源是我们的雇员。H&T 的企业文化旨在使每个人创造最大的个人和职业成就。我们的雇员和管理者值得受到公平对待和尊重，这将使他们能够做出对自身和公司而言均是正确的决定。

### 2.1 多样性和包容

H&T 尊重个人的全部背景、能力和看法。全体雇员和管理者相互尊重，以实现开放和公平的沟通。

因个人特征而进行的歧视不仅违反了本守则，并可能违反法律。H&T 绝不容忍根据种族、肤色、性别、年龄、性取向或性别认同、民族血统、民族、宗教、婚姻状况、生理或心理残障或服役状况及受法律保护的任一其它状况而歧视他人。

H&T 依据资质、表现出的技能和成就聘用、留任和提拔员工。我们不会进行歧视，并且期望我们的所有业务合作伙伴能够执行同等的公平对待和机会均等标准。

### 2.2 安全和健康的工作场所

H&T 依赖于为雇员、业务合作伙伴和访客，以及 H&T 业务所在的社区的人们提供的安全、健康的工作场所。

H&T 的每个人均有责任始终将健康和放在优先位置。管理者和雇员将相互监督、相互帮助，以避免不安全行为，并了解和实践应急程序。

禁止在受到药物、酒精或可能损害安全和高效工作能力的任一其它物质的影响时进行工作。



## 2.3 禁止霸凌或骚扰

H&T 对于对同事、下属、业务合作伙伴或任何其他人的任何形式的虐待、霸凌或骚扰采取零容忍。这包括但不限于不受欢迎的言语或身体行为，与种族、肤色、年龄、性别、信仰、性取向及其它类别相关的有辱人格的或毁谤的笑话。

骚扰的实例必须立即报告给当地常务董事或人力资源部。

## 2.4 利益冲突

如果工作以外的活动、在其它公司的所有权、或个人关系阻碍了或似乎阻碍了一个人做出公正业务决策的能力，则可能产生利益冲突。因此，H&T 全体管理者和雇员必须避免将自身置于其亲近的个人或家庭关系可能会不当影响其判断或决策的境地。

**亲戚和朋友：**为了避免实际的或预想到的利益冲突，如果涉及到亲近的个人、恋爱或家庭关系，则不应：

- 参与该人的选用或聘用
- 选择为该人所有或雇用该人的合作伙伴

但是，如果迅速对该等情况进行了披露，进行了适当管理和记录，则可能不会产生利益冲突。

**个人投资：**H&T 雇员本人及其近亲属的投资不得产生利益冲突。因此，在与集团开展业务或寻求开展业务、或与集团竞争或寻求竞争的任一商业实体中，雇员不得直接或间接拥有重大利益。必须将所列的全部重大利益披露给集团合规部。

## 2.5 外部活动

允许雇员拥有个人企业、第二职业、董事会任职、协会成员资格和荣誉性或社区工作，只要该等活动不会：

- 为 H&T 的任何供应商或竞争对手工作
- 影响管理者或雇员的岗位职责、绩效或商业资源
- 有损害 H&T 声誉或业务的风险
- 产生其它利益冲突

但是，必须遵守个人雇佣合同中与第二职业有关的全部条款和条件。

**慈善组织和协会：**雇员或管理者参与行业协会、专业协会、慈善机构或准政府组织并且不收取报酬，通常不会产生利益冲突。但是，为免生疑问，应向相关直线经理或集团合规部咨询。

**政治活动：**每个人都可以参与政治程序和从事政治活动。但是，管理者和雇员应明确阐明其政治观点为其个人观点，不代表 H&T 的观点，这点非常重要。

## 3 保护我们的公司



### 3.1 免受欺诈

很不幸，欺诈是所有业务均面临的风险。最常见的欺诈形式包括挪用公司资产（财务或实物资产）、转移支付或操纵财务和会计数据。

对同事、公司或业务合作伙伴的欺诈均违反了本行为守则。我们绝不容忍欺诈。欺诈可能是民事或刑事罪行，具有严重后果。

H&T 已建立了控制环境，意图防止、发现和降低欺诈风险。

**业务合作伙伴主数据：**每一业务部门必须实施录入新供应商信息或修正现有供应商详细信息的流程。本流程必须包括适当控制措施，例如清晰的职责划分。

**职责划分和签字权：**职责划分指职责在两个或以上雇员之间的划分或分配，以降低错误、出错或欺诈的风险。鼓励管理者和雇员在有疑问时直接联系请求付款的人或向另一当地管理者寻求确认。

**警惕社交工程：**社交工程是指，多出于欺诈目的，对人的心理进行操纵，以促使其采取行动或泄露机密信息。管理者负责保持充分警惕，以防止通过社交工程或伪造对 H&T 的索赔进行欺诈。

**账簿和记录：**H&T 将保留反映其发生的业务交易的准确的财务和运营的账簿及记录。

必须报告欺诈或财务不合规行为，以及当前控制措施未全面涵盖的欺诈行为的潜在机会。

### 3.2 保密和隐私

H&T 尊重其雇员、业务合作伙伴和利益相关者的隐私，以及业务合作伙伴和其他利益相关者向其提供的信息的机密性。

机密信息包括关于 H&T、其业务及其业务合作伙伴的、如果披露，将对集团、其业务合作伙伴或利益相关者造成损害的全部未公开信息。

每一位管理者和雇员必须为该等信息保密，并且遵守适用的数据保护法律。必须设计本地流程，以遵守数据保护法律及任何其它适用的当地法律的要求。

违反数据保护法律可能导致业务被处以巨额罚金。

### 3.3 内部信息

很多管理者和雇员可以获得未向公从披露的 H&T 相关的“内部”机密信息。严禁直接或间接使用或“泄露”此类内部信息。在许多司法管辖地，这种行为是非法的，可能导致巨额罚金或监禁。

## 4 公平开展业务

H&T 始终积极但公平地开展业务竞争。我们相信，自由和开放的竞争是有活力和符合道德的。

管理者和雇员应注意，不当业务行为可能在全球对 H&T 产生严重后果。这是因为，一些国家的法律允许其政府部门对公司或个人在其他国家犯下的罪行提出指控。这类罪行包括腐败、违反出口管制、违反制裁或阻碍竞争的行为。



## 4.1 禁止贿赂或腐败

H&T 依据国际反腐败法律开展工作，这包括美国《反海外腐败法》(FCPA)、英国《反贿赂法》及实施经合组织《反腐败公约》的其他法律、《联合国反腐败公约》及其他地方性司法管辖地的反腐败法律法规。

H&T 将员工及品牌的诚信置于最重要的位置。我们不容忍在我们的任一业务环节出现的，或由我们的任何雇员、业务合作伙伴或代表做出的贿赂、腐败或不道德行为。包括但不限于：承诺、向我们的业务合作伙伴、竞争对手、利益相关者或政府官员提供，或接受由其提供的贿赂、回扣或其他任何好处，但本守则“礼物和娱乐”章节所允许的礼物和好处除外。

## 4.2 礼物和娱乐

在一般业务过程中，提供或接受商务礼品、以及向业务合作伙伴提供娱乐是正当且合法的。但是，它绝对不得影响或被视为影响业务决策、或导致业务关系中的任何一方获得优待。

任何可能被认为是贿赂、或对 H&T 的管理者或雇员而言可能有利益冲突疑问的礼物或娱乐，均可能对集团的声誉造成严重损害。本守则附件 2 中列出了具体的“准”与“不准”行为准则。

任何提供的或收到的可能被视为非业务目的的用餐或娱乐必须告知 H&T 管理者。

所有礼物和娱乐应不会在公开披露时造成不便。礼物和娱乐的全部业务费用必须合法记录。

## 4.3 推动公平竞争

H&T 奉行公平竞争。我们将避免通过操纵、隐瞒、滥用机密信息或其他不公平交易方式来取得不公平优势。

H&T 开展业务的大多数国家和司法管辖地均有反垄断或反不正当竞争法律来推动有利于消费者和竞争的自由的、有活力的、公平的和有竞争力的市场。

因此，H&T 管理者和雇员必须始终遵守以下规则：

- 应独立制定商业策略和价格，决不能与竞争对手或其他业务合作伙伴正式或非正式、直接或间接地约定
- 客户、销售区域或产品市场始终是公平竞争的结果，决不能在 H&T 和其竞争对手之间划定
- 务必避免与业务合作伙伴产生看起来是不当约定或互动的协商或互动
- 避免出现可能导致或被视为构成反竞争行为的联合或合作行为

H&T 绝不会滥用其市场地位。作为领先公司，H&T 有责任不在反不正当竞争法律法规外阻碍市场机制。

H&T 对于未遵守反垄断和反不正当竞争法律的行为持零容忍态度 — 不合规可能导致对 H&T、其管理者和雇员的严重刑事和民事处罚，以及巨大的业务问题，并且会损害 H&T 的声誉。



在此背景下，H&T 也会密切注意，以做到不侵犯第三方的专利，并遵守 H&T 生产或出售新产品所在国家的专利法律。

#### 4.4 遵守国际制裁

全球各地的政府经常对产品、设备、软件、专有知识和技术的出口施加管制。该等管制有时可能扩展至某一货币或一国的国民或个人。

取决于货物出售的目的地和买方所在地，H&T 旗下某一家公司的业务相关行为可能对整个集团整体产生不良后果。另外，进口活动、或将 H&T 自外国或外部来源购买的货物带入到另一国也受各种法律法规约束。H&T 任一实体对出口管制法律或法规的违反，可能严重影响 H&T 其它部分的业务或集团整体，并可能使 H&T 成为不被信任和受制裁的业务合作伙伴。

H&T 也需要完全遵守禁止或限制与指定的特定外国政府、实体、个人或终端用户开展交易的制裁法律法规。集团不会开展涉及被禁实体或个人的业务交易。

如果管理者或雇员需要到某一国家出差，而该国因受到制裁而禁止此类出差，必须获得集团合规部的事先批准。

如有关于出口管制或制裁的问题，则管理者或雇员应联系负责海关事宜的当地人员或部门。

若违反出口管制或制裁，可能导致对 H&T 及其雇员的严重处罚，包括损失保险保障、罚款和监禁。

#### 4.5 了解您的业务合作伙伴

了解 H&T 与谁合作开展业务十分重要。进行业务合作伙伴筛查的目的是仅与不涉及非法或不合职业道德活动的合作伙伴开展业务。

H&T 必须了解并遵守旨在防止洗钱或恐怖主义融资的所有法律法规。为此，H&T 必须保持警惕，每一位管理者和雇员在与业务合作伙伴接触时，都必须做出良好判断。

当地管理层有责任确定业务合作伙伴的筛查流程。流程应包括基于风险标准的关于何时对合作伙伴进行筛查及筛查深入程度。H&T 当前或以后的任一业务合作伙伴不得受到任何关于国家、货物或个人的禁令和限制约束。

对所有的业务合作伙伴的筛查必须加以记录并保存，以备日后参考。

#### 4.6 收集竞争情报

只能用合法方式收集与业务合作伙伴、竞争对手或市场有关的信息。另外，H&T 不允许以不道德的方式收集信息。





## 5 我们的全球责任

### 5.1 保护人权和来源可靠

H&T 尊重国际公认的人权。我们依据全部法律要求提供公平的工作环境。H&T 拒绝任何形式的强迫劳动和童工或贩卖人口，不会阻碍合法的雇员代表选举。

H&T 采取合理措施以避免与违反法律、不尊重人权或出现腐败行为的公司或个人开展业务。集团不会在明知业务合作伙伴侵犯人权的情况下，还与该业务合作伙伴开展业务。

H&T 可能因我们的业务合作伙伴的行为而被追究责任。如果雇员或管理者有理由认为，任一第三方正在侵犯人权，则必须立即举报此类不当行为。

### 5.2 保护环境

H&T 致力于通过减少环境足迹和开发能够节约资源和保护环境的解决方案，来推动环境的可持续性。

H&T 将投身于推进环境的可持续性，并将努力开发节能技术，尽量减少环境危害和废物，并对废弃材料进行回收利用。

H&T 将遵守适用的环境法律，并满足环境许可的要求。任何溢出、渗漏或未经授权的排放行为必须立即报告。

### 5.3 资助和捐赠

H&T 仅进行不考虑回报的捐赠，且赞助和捐赠必须在各法律框架的背景下进行。捐赠和资助必须透明：其用途、收款人、收款收据需保存并可进行核实。

H&T 不向可能损害 H&T 声誉，或依据种族、宗教、信仰、性别、年龄、生理残疾或出身国进行歧视的组织提供资助。

不允许向政治人士个人、政党或其关联组织、教会或宗教组织提供任何类别的资助。

## 6 遵守行为守则

### 6.1 如有问题，请提出！

若不确定具体行动或情况是否符合本守则规定，应寻求帮助和建议。如有问题，雇员首先应向其直线经理或当地管理委员会提出。

集团合规部对与合规相关的问题持开放政策，并可就本守则和 H&T 的其他相关政策提出指导。



## 6.2 违反守则

管理者负责确保在地方层级实施本守则。作为其定期审计的一部分，H&T 的内部审计职能部门将对本守则在全部分事业部的实施进行审计。当地董事会需要将与合规相关的违反行为和调查、或当地在实施本守则上的差异和困难通知集团合规部。

H&T 将依据适用法律，公平、快速地对所报告的、对本守则的实际或可能的违反进行调查。我们将始终对举报来源保密。管理者和雇员在未告知集团合规部的情况下，不得亲自进行调查。

全体雇员需要在内部调查中提供配合，并需要对其了解或参与的调查保密。这对保证调查的公正性、保护所有证人和受影响人士并获得相关证据而言至关重要。

对我们的守则、政策或法律的违反可能为相关个人和集团带来严重后果。从事不道德或非法行为的人、违反我们的守则和政策的人、以及指挥、纵容、批准该等行为或为该等行为提供便利的人可能依据适用法律受到纪律处分，直至并包括终止雇佣关系。

## 6.3 如有相关疑虑，请举报！

我们大力鼓励 H&T 的雇员和管理者、以及 H&T 的外部业务合作伙伴在发现或关注到与 H&T 相关的潜在合规问题时，联系直线经理、H&T 的管理委员会或集团合规部。

也可通过集团合规部的举报热线提出您的疑虑：

[compliance@ht-group.com](mailto:compliance@ht-group.com)

我们接受匿名举报。可使用各种语言进行举报。全部举报将按机密处理（也可参见下文的 **6.4 禁止报复**）。

集团合规部将处理全部举报。如有可能，我们将在 48 小时内确认收到举报。如果集团合规部要求提供进一步信息，则将尽量在两周内联系发信人。

**合规举报热线电子邮箱仅可被用来举报合理的合规问题。**

## 6.4 禁止报复

善意提出可能违反法律或集团政策相关问题的人士不会受到报复，并按照法律和公司政策、以及开展有效调查所需的要求尽可能为其保密。

对因个人举报涉嫌违反法律或公司政策的行为而对其进行报复的任何人均将受到纪律处分。

## 6.5 弃权

H&T 的本守则及其他政策同等适用于 H&T 的全体雇员和管理者。

如果遵守国家或地方性法律将迫使集团公司或其雇员违反集团理念和价值观，则当地管理委员会应立即与集团合规部协商。

在极少数情况下，为挽救生命或健康，对本守则的弃权是可接受的。必须立即向集团合规部报告该等弃权。只有集团合规部可在事件前后对弃权做出授权。



## 附件 1 — 行为守则快速指南

如果您对某一行动是否符合我们的守则心存疑问，请自问：

- 我遵守了全部适用法律、法规和行为守则了吗？
- 该行动反映了 H&T 价值观吗？
- 我的决定是负责任的并支持 H&T 的业务吗？
- 我能向我的同事和经理解释并证明我的行为是合理的吗？

如果对任一问题的回答不能肯定为“是”，则您需要重新考虑您计划的行动过程，在本守则中寻找答案或立即寻求指导。

此外，如果对下文任一问题的回答不能肯定为“否”，则您应立即停止您的行动，并寻求指导。

- 如果我的行动向公众报告，会令我或 H&T 陷入尴尬吗？
- H&T 会因为我的行动而遭受负面后果吗？



## 附件二 — 关于礼物和娱乐的“准”与“不准”

如果您需要快速查明礼物或娱乐是否符合本守则，则以下指南会有所帮助。

以下赠送或接受商务礼品通常是可接受的：

- 通常允许的促销礼物
- 在特殊情况下是善意的、适当的和合理的，价值适中且不奢华的
- H&T 或业务合作伙伴未要求或主动索取
- 未发送至私人地址、贷记至私人银行账户、或以现金或现金等价物的形式提供
- 不经常赠送或接受
- 未使接受人产生义务，不可能对接受人的业务决策造成不当影响
- 未提供、承诺或赠送给任何其他人以获得商业优势
- 未被适用合同条款限制或禁止

向政府官员或公职人员赠送的礼物必须适用于当地的法律（如价值）和政府的规则、符合适当的文化且有清晰的业务目的。<sup>1</sup>

赠送或接受任何有形或无形的非促销礼物必须告知 H&T 管理者。

以下赠送或接受的娱乐或用餐邀请通常是可接受的：

- 自愿提供并具有正当业务目的
- 邀请发送至办公地址，而非家庭地址
- 是工作议程、活动或会议的不可分割的一部分
- 邀请方亲自出席的体育赛事或活动、展览或其它适当的娱乐或社交活动
- 并非合同谈判期间或之前或之后的短时间内提供，或邀请不会被误解为施加影响
- 在具体背景下并非特别昂贵，且是善意、适当和合理的
- 不包含不合理的旅行或住宿费用
- 不包含配偶或伴侣 — 特殊的需要配偶或伴侣陪同参加的活动除外

若要邀请政府官员或公职人员，必须适用于当地的法律（如价值）和政府规则，符合适当的文化且有清晰的业务目的

---

<sup>1</sup>政府官员包括政府雇员、以及国有或国有控股的公司和国际公共组织的代理人 and 雇员。