

行为守则

汉特曼公司集团

前言

亲爱的同仁：

在 Handtmann 公司集团，我们不仅要提供卓越的产品和服务，我们的言行举止也要做到无可指责。但这究竟意味着什么呢？我们要怎样做才正确呢，尤其在棘手的情况下？

为帮助您明确这一点，我们对“Handtmann 行为守则”中最重要的准则进行了总结。它对全球所有员工均适用。

《Handtmann 行为守则》是在 Handtmann 大家庭以及 Handtmann 公司集团的价值观以及原有的规章制度的基础上整理而成。我们将本守则归纳为了几个基本要点。有关更多信息，请参见现有的指导方针或规程。

对我们而言，关键因素是商务人士正确行事的指导原则。本行为守则在该指导原则基础上明确了具体的行为方式。

我们意欲通过本守则为您提供指导，即使是在棘手的情况下也能帮到您并提高您对潜在问题行为的认识。如果您认为本守则未对您所遇到的情形给出明确的指引，请与经理或人力资源部讨论相关问题。

Handtmann 公司集团每位员工的行为都会对公司的声誉产生重要影响。因此，我们希望您意识到这样的责任，时刻遵照《行为守则》行事。这样，您不仅能避免对公司造成损害，而且还能让自己免于遭受不愉快的后果。

此致，



Thomas Handtmann

2018 年 7 月

1. 员工

我们遵守业务运营地国家/地区的法律。这符合我们的基本价值观，而与可能遭受的法律处罚轻重无关。

非法行为会置公司的利益于危险境地，因为非法行为会严重损害公司声誉，招致刑事诉讼、赔偿和订单流失。

行为不合法的员工可能会遭到刑事诉讼。因此，守法行为有助于保护员工和公司。在刑事诉讼并不总是遵守宪法原则的所有国家/地区同样尤其是如此。

所有员工都有义务了解清楚各自职责领域的现行法律和内部法规并遵守它们。

如有疑问，请咨询负责部门或您的经理。

2. 公平对待员工和业务合作伙伴

作为一家全球性公司，我们在国际市场和多元文化环境下开展业务。我们将人的多元化视为一种文化富足。

我们尊重并保护每个人的人格尊严和人权。我们秉承以尊重、诚信为本的相互交往。管理人员、员工代表和员工应明白自己的职责以及作为榜样的影响力。

对于 Handtmann 公司集团而言，尊重国际公认的人权是所有业务关系的基础。我们还承诺遵守国际劳工组织 (ILO) 的核心劳工标准的基本原则。

我们致力于实现机会平等。我们不能容忍基于性别、国籍、种族、文化、宗教或意识形态、性别认同、年龄、体质能力、外貌或者欧洲人权公约第 14 条涵盖的其他理由的歧视或贬低。

我们与员工代表的工作关系建立于信任的基础之上。

遵守任何强迫劳动和童工的禁令。在公司集团内从事的所有工作都必须是自愿的。

我们的员工拥有结社自由权利和集体谈判权利。

我们保证员工的适当报酬，保证法定的国家最低工资，并遵守相应国家/地区法律规定的最高工作时长。我们坚持男女同工同酬的原则。

我们希望我们的业务合作伙伴遵守本行为守则和我们的“供应商可持续发展标准”的原则，并且遵守所有法律规定。

3. 确保公平竞争

我们遵守保护公平竞争的法律法规，不与竞争对手就竞争行为达成任何约定。

特别严禁以下行为：就价格和条款与条件达成一致意见、划分市场和区域、分配客户以及就报价准备策略或生产策略达成一致意见。在此方面，它不仅包括被禁止的明确协议，也包括约定的行为。即使只是与竞争对手分享可能构成这种性质的约定行为为基础的信息（比如价格、成本、利润、条款与条件、客户、生产能力等）也是同样禁止的。侵犯这些禁令的行为会受到竞争机构系统的起诉，可能招致令公司处于危险境地的制裁，而且相关员工可能会面临个人处罚。

腐败行为是被禁止的且会受到处罚。当要求、接受、提供或给予个人好处以获得指令启动、授予或处理的优先权时，即表示存在此类行为。在所有情况下都应避免腐败行为。我们不给予合作伙伴任何非法利益，而我们自己也不收受或接收任何非法利益。

在收受和赠送礼物和其他社会习俗的好处时，我们要谨慎行事，要符合当地习俗，而不是为了不正当影响的目的而收受和赠送。在任何情况下，都不应该是不恰当的，或者是旨在给人一种影响接受者决策的印象。如有疑问，请咨询您的主管。在赠予公职人员礼物方面要特别谨慎。我们要不惜一切代价遵守全世界极严格的法律规定。

只能就授权的服务向经销商、代理或顾问支付与之提供服务相称的佣金和酬劳。

仅当书面通知公司且不违反公司合法利益时，员工才能在雇用期间从事与业务相关的附带就业。这尤其适用于在竞争对手、客户或供应商处的附带就业或者在上述各方存在经济利益的情形下。如果此类附带就业或经济利益牵涉到员工亲属，则必须向集团人力资源部报告相关情况。未披露的利益冲突会对公司造成损害，导致相应员工面临劳工法律规定的后果。

我们严格区分公司与私人利益，并且不会利用我们在 Handtmann 公司集团的工作关系谋取私利。不得出于个人利益原因而偏袒业务合作伙伴。

4. 交易管控、税收和补贴

我们遵守适用于跨境交易的法规。首先是要遵守现行的进出口限制、获得必要的授权以及缴纳规定的海关税费。如有不确定，应咨询出口业务主管。须定期与相关部门确认这些规定的遵守情况。如有违反，责任方和公司都会面临遭受严厉处罚和制裁的风险。

我们遵守所有与税收和补贴相关的法律规定，而且不会唆使进行逃税和补贴欺诈。

所有员工必须意识到，由于税务机关会定期开展全面检查，因此被发现税收违法行为的风险相当高。

任何可疑情况都会让执法部门迅速介入。

如果涉及到客户或供应商，则应向相关税务机关反映情况，反之亦然。

根据税法/补贴法来评价具体情况通常难度较大。如有疑问，您的主管必须亲自介入并且/或者集团财务部必须对情况作出说明。

5. 工作健康与安全，环境保护

我们提供安全的工作环境。我们严格遵守安全法规，并不断开展检查以确保其有效。应立即报告和纠正事故、抱怨或可能的危险或负担。每位经理都有责任保护自己的员工，并且必须对他们进行相应指导、培训和监督。

我们依照国家和公司集团内部的指令，在工作场所采取各种健康与安全措施。

我们珍惜节约自然资源，并将这一理念融入到我们的产品中。

6. 产品安全

对产品和服务的质量及安全，我们执行要求极高的标准。

所有参与开发、采购、生产、销售、服务和管理的各方都必须确保所有流程符合公司的内部质量规范，并至少符合国际或当地法律法规规定的标准。

我们彻底检查产品，帮助客户避免风险。如果我们意识到我们产品存在任何风险，我们将通知我们的客户并采取补救措施。

7. 保护公司财产和商业秘密

我们保护 Handtmann 公司集团的知识产权和有形资产。

我们小心使用耗材和设备，并按照其指定用途使用。

公司财产（特别是机器和工具，以及包括个人电脑、笔记本电脑、固定电话和移动电话在内的信息和通信系统）不得用于私人目的，也不得在未经主管部门明确同意的情况下搬离公司的营业场所。

项目、雇用或类似情况完成/终止后，应将公司财产返还到公司的控制区域。

我们以负责任的态度对待 Handtmann 公司集团的财产。避免产生不必要的成本。

我们在对机会和风险进行负责的商业分析的基础上制定业务决策。为此，我们还尊重业务合作伙伴的诚实守信。

作为一家注重研发的科技公司，我们特别依赖于对发明创造和专业知识的保护。

因此，在保守商业秘密方面，我们极其谨慎。未经授权的第三方不得访问机密信息。对于我们从业务合作伙伴那里获得的机密信息，此原则同样适用。

8. 商业交易和数据保护文件材料

内部和外部的报告必须正确完整，以使接收者正确了解信息。我们要求自己陈述事实并予以客观的表述。

正在进行或可能会进行的内部查询或有关的当局调查所需的文档不得销毁、删除或修改。

我们只会将有关员工和订约合作伙伴的个人数据用于最初提供数据之目的，并会严格保守机密。仅根据当地法律法规使用个人数据。

根据适用法律，违反数据保护法规将面临高额罚金处罚。

9. 道德提升 - 适用范围和实施

本《行为守则》对 Handtmann 公司集团全球所有员工均具有约束性。

如果违反了本守则、法律或内部指导方针，员工必须要有面临承受相应后果的准备，包括劳工法律规定的措施和纪律措施。这种违规行为还可能面临刑事和责任法律规定的后果，从而危及公司存续及其员工生存。为了遵守我们对道德行为的自愿承诺，我们依赖于每一个员工（包括实习生、受训人员、外部员工和假期员工）以及所有利益相关者（例如客户或供应商）发现可能违反本行为守则的行为并立即报告。

应对和保护提供行为守则违反行为信息的人员（以下简称“举报者”）的责任和程序规定如下：

任何员工若对行为原则存在疑问或不确定，应首先与自己的主管联系。每个员工也可以联系工会或合规官。此外，提供外部律师作为进一步查询和报告行为守则重大违反行为的联系人，电子邮箱为 compliance@handtmann.de。将根据具体情况提供后续措施的反馈，最长为三个月内。

匿名消息无法得到有针对性的处理。有关可能的查询和其他措施的信息，应指定第一个咨询人的举报者的姓名。联系人和合规官必须将所有联系内容保密并立即跟进。应要求后面将匿名处理身份。

任何善意寻求建议或提供不当行为证据的员工都是在履行自身在行为守则下的义务；任何员工都无需担心损害，即因违反行为守则而受到制裁。

Handtmann 公司集团的每家公司和每个部门都有责任遵守《行为守则》以及所有内部规章制度。

Handtmann 相关管理公司，比如 Albert Handtmann Holding GmbH & Co. KG 或 Handtmann Auslands-Beteiligungen GmbH，拥有不受约束的信息权和审计权，但前提是不能有与此对立的法律规制。

比伯拉赫，2018 年 7 月 11 日

公司管理，人力资源经理，集团工会

* 为了提高易读性，没有明确区分性别。所选择的男性形式应在平等的基础上包括适当的女性形式。”