

全球道德准则

状态: 2020 年 10 月

（中文翻译本仅供参考）

目录

I. 前言	4
对员工的期望	4
对高级管理人员的期望	4
对与第三方合作时的期望	5
应用.....	5
II. 内部关系	5
1. 员工	5
1.1 企业文化	5
1.2 竞争能力	5
1.3 不平等待遇及歧视.....	5
1.4 人际关系	6
1.5 工作环境	6
1.6 遵守规章制度	6
1.7 工作时间及最低薪酬	6
2. 公司	6
2.1 企业财产	6
2.2 系统数据安全	7
2.3 保密	7
2.4 利益冲突	7
III. 外部关系	7
1. 总则	7
1.1 与第三方的关系	7
1.2 遵守法律、法规及文化特征	7
1.3 代表公司	8
1.4 环境保护	8
1.5 反腐败	8
a) 礼品	8
b) 招待	8
c) 差旅费	8
d) 经济利益	9
e) 捐赠	9
1.6 洗钱	9
1.7 酒精和药物	9

2. 特殊规定	9
2.1 客户	9
2.2 供应商.....	9
2.3 竞争对手.....	9
2.4 执法机关.....	9
IV. 遵守全球道德准则	10
1. 范围	10
2. 执行	10
3. 违规	10
4. 持续改进	10

I. 前言

一百五十多年来，赫伯罗特股份公司（即“赫伯罗特”或“公司”）一直是全球领先的班轮货运服务商。我们努力为各大洲、国家及文化之间建立起不间断的联系。每天学习不同文化及思考方式的机会丰富着我们所有员工的工作生活。我们的全球业务及经济效益增长战略需要我们拥有一个可以为所有员工的行为提供指导的统一价值观和原则。

作为一个在本行业有所创新的公司，我们了解全球化为我们带来了前所未有的机遇与挑战。以积极的员工作为成功的基础，我们可以抢占先机并接受挑战。我们的服务是很多人国际合作下的产物。在舆论、客户及商业伙伴中良好的口碑是我们成功的基石。我们每一个员工适当且负责任的行为是以上这些的先决条件。因此，所有员工必须遵守以下这些原则：

- 保护人权
- 尊重每个人的个性及尊严
- 禁止任何歧视行为
- 公平合作
- 专业、诚实、忠诚、负责及诚信
- 尊重他人及环境

这些价值观确保我们在赫伯罗特及各子公司树立共同和整体的身份认同。

对员工的期望

我们的员工会专业地行事。在我们的价值观系统中，除了责任，问责，诚信和树立榜样的行为，我们更坚持我们的合作原则。此外，我们坚持直接和公开的交流原则。

对高级管理人员的期望

公司的高级管理人员们有着很重要的责任，这包括在他们日常工作及做出商业决定时示范他们的诚信和道德价值，为他们的团队设立目标及树立榜样。

通过实施基于上述价值观的领导方式和由此产生的管理行为，高级管理人员支持宽容和公平的品行。通过他们的引导，有助于员工之间建立对于个性和个人尊严的尊重。他们对员工持以开放的态度来建立交流畅通的工作环境。他们抱着礼貌、尊重、善良和互相谅解的态度进行交流。作为他们领导方式的一部分，他们尽力防止不被接受的行为发生，并在有可能发生的争端中作为中立的调解人。

对与第三方合作时的期望

我们的员工知道，当他们代表公司时，他们以实际行动树立公司对外声誉及创造公司内部文化。所有员工在对待他人时应以期待他人对待他们自己的标准来要求自己。这样做的结果是在与客户、供应商和其他与本公司有业务来往的外部个人的互动过程中建立公平和尊重的关系。

应用

本全球道德准则界定和规范具有约束力的最低行为标准，并表明公司作为一个环球企业对社会责任（可持续发展）的承诺。然而，日常商务活动中的所有情况并不能全部一一罗列。以下条款应当被视为给所有员工，无论职位与职责，的行为守则。

赫伯罗特在全球的企业及其员工必须遵守本准则中的条款，这些企业包括赫伯罗特直接或间接拥有控股权的企业及其子公司。如果当地法律要求其他程序，需由 7110 企业人力资源部核准。

本准则也将被提供给那些赫伯罗特无控股权的相关公司，并希望其能遵守本准则。

II. 内部关系

1. 员工

1.1 企业文化

每个员工都应该为营造具有公平合作的企业文化添砖加瓦。在日常业务过程中，容忍和互信是所有员工的两个基本原则。公司拥有分散及较平的组织架构有利于代表客户迅速做出决定。这也要求相对较高的个人责任感。赫伯罗特致力于以负责任、透明和长期成功为导向来治理公司。

1.2 竞争能力

赫伯罗特依赖于员工的意志、专业知识和责任感成就企业目标。我们不断提升员工的专业知识，以在不断变化的全球市场中实现最高的质量标准。

1.3 不平等待遇及歧视

针对种族、宗教信仰、年龄、性别、失能（残疾）、性别认同、思想意识、政治倾向、宗教或工会组织、童工或强制劳动、不适当的工作条件或其他特性的歧视行为是不会被容忍的。我们尊重结社自由和集体谈判的权利。鉴于我们的全球业务活动，必须在考虑文化差异和当地法律的背景下禁止以上歧视行为。

1.4 人际关系

每个员工的个性和尊严必须得到尊重。每个员工须诚信、忠实地行事并完全避免利益冲突。人际关系一定要以相互尊重、公平、团队合作精神、专业精神及公开为标准。在开展我们的业务活动中，学习其他文化和思考方式的机会是我们员工自我增值的机会。

我们通过实际表现和切实的回馈来衡量评估员工。员工们应直接向他们的上级领导沟通他们的愿望和需要。

通过实施基于价值观的领导方式和管理措施，管理人员们支持宽容和公平的行为。通过对员工开放的态度，管理人员们为员工们营造一个思想交流开放的工作环境。作为其领导职责的一部分，高级管理人员预防不可接受行为的发生，并在可能的争端中做出调解。

高级管理人员通过他们的日常业务活动，特别是在有冲突的情况下，示范其诚信和道德价值观，并证明他们的能力。

1.5 工作环境

赫伯罗特希望其员工通过他们与其他员工的合作，积极地为提升工作环境做出贡献。这也意味着，公司将通过协商来解决工作场所的难题。

1.6 遵守规章制度

每个员工都应该了解与之工作相关的法律，遵守他们，并将这些知识传授给其团队成员。此外，每位员工也必须遵守雇佣合约上的条款以及相关的公司规章制度。

所有业务交易必须正确并完整地记录在案。任何人不得参与未正确和完整记录在案的业务交易。任何人不得参与请求或开具虚假发票、工资记录、其他文件或伪造有误导性的财务安排。

在此情况下，高级管理人员有责任执行和传达适当的内部安全和控制流程，并确认这些流程的遵守情况。

1.7 工作时间及最低薪酬

赫伯罗特遵守适用当地法律有关最长工作时间的规定，并根据适用的法律所制定的最低工资向所有员工提供公平的报酬。

2. 公司

2.1 企业财产

赫伯罗特的员工应谨慎处置公司所有的设备和其他资产。公司设备仅使用于其原始目的。在使用这些设备时，应确保所有设备的使用目的、高效和成本控制。企业财产的使用仅以公司运作为目的。偏离此原则必需单独商定。员工有义务保护公司财产免于丢失、被盗或滥用。除非在当地有其他规定，以上原则应严格遵守。

2.2 系统数据安全

员工应遵守关于软件、信息技术、电子邮件、互联网和内联网的使用、访问和安全的相关规定。也应遵守所有数据保护的规定。这在整个业务流程中保护个人和公司内部数据尤其重要。

2.3 保密

本着团队合作精神，准确和完整记录或编制在案的记录和/或信息具有极大的价值。对于在业务活动中获得的所有商业信息，无论这些信息是否涉及赫伯罗特或第三方，应当最大限度地慎重处理。处理和存储这些信息需要极其精确。

所有员工，在其在职期间和离职后，都有对其获得的关于公司经营和商业秘密的保密义务。

2.4 利益冲突

员工们致力于为赫伯罗特效力。因此，在没有事先知会和赫伯罗特书面同意的情况下，员工不允许私自或代表他人开展额外的业务。赫伯罗特的利益不应该因为员工的额外商业利益而受到损害。可能或潜在的利益冲突应报告给自己的上级领导，行政管理部或相应的人力资源部。在报告之前，员工可以联系当地的人力资源部，以确认是否以及在何种程度上可能导致利益冲突。利益冲突包括在其他企业的拥有利益分配或是其他企业的机构成员。利益冲突也可能包括亲属在赫伯罗特竞争对手、客户或供应商处工作或拥有股份。

员工应采取所有适当的行动以避免利益冲突或解决不可避免的利益冲突。员工的个人商业利益不得与客户或赫伯罗特的利益形成冲突。如果此类利益冲突不可避免，客户的需求和赫伯罗特的利益应优先得到保障。

当地劳动合同中有关于劳动关系以外业务和利益冲突的条款应遵守以上规定。

III. 外部关系

1. 总则

1.1 与第三方的关系

赫伯罗特致力在充满竞争的全球市场中做一个公平的竞争对手。在任何情况下，都不得诋毁其他公司或机构。我们对外部合作伙伴和其他市场参与者的行为都是专业的、透明的、相互尊重的和公平的。

1.2 遵守法律、法规及文化特征

赫伯罗特所有业务活动受法律、法规和相关规则的限制。这包括国际和各国法规，以及地方和区域法规。我们尊重并遵守在我们开展业务国家的适用法律法规。

1.3 代表公司

员工的行为代表了赫伯罗特。我们应避免那些会令客户、其他员工和/或公众对赫伯罗德的声誉产生负面影响的行为。所有对外代表须与公司公关部商定。只有授权的代表才能以公司名义向媒体和第三方传达有关赫伯罗特的信息。

其他详细规定请参见赫伯罗特企业方针-公关。

原则上，赫伯罗特支持员工参与志愿活动。如果活动与赫伯罗特的职员工作相关联，则需要相应人事部的事先授权，因为相应活动可满足额外业务的要求或存在利益冲突的风险。

1.4 环境保护

保护和可持续发展是赫伯罗特企业理念的一个重要组成部分。我们的目的是保护自然资源、发展环保意识、确保服务质量和运营安全。我们必须为子孙后代保护环境，并遵守所有适用的环保法律，公司“质量和环境管理手册”是最根本的指导方向。赫伯罗特环保行动框架已记录在我们的可持续发展政策（www.hlog.com > About us > Sustainability）。我们应遵守这些政策。

1.5 反腐败

赫伯罗特决心以最高的道德标准操作我们所有的业务交易。我们不接受员工或业务合作伙伴参与或执行不道德或腐败的商业行为，包括索贿或行贿。

我们确保与所有客户、供应商和政府部门互动中有足够的透明度。赫伯罗特不容忍任何形式的腐败，无论是公共腐败还是商业贿赂、主动的或被动的。特别是，在适用法律不允许的情况下，向公职人员提供礼品或招待邀请。因此，赫伯罗特严格遵守反腐败和海关法律以及出口管制的规定，并积极开展反腐败管理工作。

a) 礼品

为确保我们的独立性和展示我们的高道德标准，我们的员工被禁止要求、接受或给予任何礼品，除非在正常的业务过程中当地法律和文化能接受此类个人小赠品。只有在不影响企业决策的情况下，才允许接受或赠送与当地文化节日相关的礼品、招待或其他礼物。与当地文化节日不相关的礼品，员工应尽可能提前在上级领导或行政管理部主管处提出申请。

员工应为从供应商、贸易商或客户那里购买的任何供私人使用的物品或服务支付市场价格。员工只能接受供应商、贸易商或客户提供的折扣商品或服务和其他利益，如果该折扣或利益被提供给所有赫伯罗特员工。

每件礼品必须在现有授权下赠送，并以此方式支出。

b) 招待

无论是商务午餐还是商务伙伴举办的任何其他活动，我们的员工不被允许索取招待邀请。作为商务伙伴的客人，如果收到出于自愿的邀请，员工只能接受自愿邀约、有合法商业目的以及服务于日常业务操作的活动或商务午餐。

c) 差旅费

商业伙伴不得承担公司员工旅行或住宿的费用。任何例外须事先与上级领导商定。

d) 经济利益

员工不允许向供应商、贸易商或客户索取或接受任何以个人利益为目的的款项、贷款或任何其他经济利益。

e) 捐赠

出于我们对社会的义务，赫伯罗特为科学研究、艺术、文化、体育以及社会和慈善活动的发展提供财政和物质上的捐赠。每次捐赠必须在现有授权下发放，并以此方式适当支出。

1.6 洗钱

公司不应被利用来进行洗钱。我们拒绝任何不能排除违规行为的交易。我们充分尊重打击洗钱行为的法律和法规。

1.7 酒精和药物

我们禁止员工在受到酒精、非法药物或任何妨碍安全有效地工作的物质影响下履行其职责。

2. 特殊规定

2.1 客户

我们确保公平对待我们所有的客户。我们为客户提供高品质的服务，努力在每个操作环节以最具竞争力的价格提供最佳品质的服务。这包括根据市场需求不断的评估我们所提供的服务。我们持续检查、评估和改进我们的服务、技术和程序，以确保质量和安全。

2.2 供应商

赫伯罗特与供应商和服务商之间的关系建立在符合各方利益的基础上，并且必须符合我们的全球道德准则。当有利益冲突发生时，应立即报告。请注意，上述利益冲突之规定也适用于此。

2.3 竞争对手

赫伯罗特尊重公开竞争的规则。基于这一原则，我们只发布关于我们所提供的服务之真实信息。

我们仅使用合法的方式获得我们竞争对手的信息，这样可以避免任何非法行为或法律责任。在市场上与我们的竞争对手直接比较时，我们只提供对双方都准确和公平的相关信息。我们明确禁止不道德或非法的商业行为。

我们遵守当地关于竞争的法律。我们禁止任何被视为非法或可被视为损害竞争的活动。

2.4 执法机关

我们与所有执法机关保持良好工作关系。我们支持执法机构行使其职权。赫伯罗特的各个所在地管理人员会积极配合与政府官员讨论相关问题并提供所需的信息。

IV. 遵守全球道德准则

1. 范围

全球道德准则是一项基于现行法律的有约束力的内部标准，适用于所有业务活动。全球道德准则适用于赫伯罗特和所有子公司。在编制本准则时，不同的文化和社会价值的多样性已得到承认和考虑。在实施过程中，我们允许外国子公司在不违反全球道德准则的基本原则的情况下考虑当地的特点。

全球道德准则适用于在公司内和所有公司员工所参与或代表的公务活动。

2. 执行

为了保护赫伯罗特的良好声誉，全球道德准则的规定不仅在工作时间内应予以遵守，而且还应适用于非工作活动。当员工被第三方视为公司代表，从而影响公司的利益时，全球道德准则适用。我们要求所有员工帮助、支持其他员工遵守全球道德准则，并与公司一起执行其条款。

公司要求高级管理人员积极推动全球道德准则的落实。这包括确保他们的所有下属都知道全球道德准则，并在工作中遵守其规定。

员工通过向其上级或公司的其他相关部门提供任何必要的信息来拥护、遵守此准则。如果员工知道存在可能违反此准则的行为，公司鼓励他们举报这些违规行为。

任何员工都不必担心因出于善意的举报而被报复，即使该举报无法被证实。

违反本全球道德准则的信息应提交与道德委员会。道德委员会由审计、合规及人事部负责人组成。道德委员会成员会依据每个潜在违规行为的严重性及潜在后果，协商并做出相应的处置决定。

公司审计部已将这些规则纳入其审计项目，并在审计过程中遵守全球道德准则。

3. 违规

违反赫伯罗特全球道德准则可能会导致正式警告。重大违规甚至可能导致终止劳动合同，并向有关当局报案或其他法律后果。

4. 持续改进

尽管根据全球道德准则，员工不能提出任何法律诉讼请求，但我们将定期回顾执行全球道德准则的绩效，评估我们从中得到的经验。这将确保持续改进全球道德准则的基本原则和价值观。