

首席执行官的前言

我很高兴能为大家介绍海沃的行为准则。这些准则说明了指导我们开展业务的原则和标准 - 道德、诚信和相互尊重，并符合适用于我们的法律和法规。这些准则清晰地说明了所有海沃人都拥有并需要了解的义务。

作为我们业务的利益相关者，您有责任了解行为准则并遵守该准则。请仔细阅读本政策。请记住，违反守则是非常严重的纪律问题，可能会对您和海沃带来法律后果。

虽然“行为准则”是专门为海沃员工和官员编写的，但我们希望我们的业务合作伙伴、顾问和其他可能临时分配为海沃工作或服务的人员在为我们工作时遵守本准则。不遵守我们的行为准则可能导致终止他们与海沃的关系。

您应向海沃管理层报告所有违反行为准则或法律的活动。我们有相关的报告流程，可以帮助您提出问题。

我们的行为准则反映了我们是谁以及我们的工作方式。因此，我希望你们每个人都完全接受它的内容。这样，我们可以保证我们将继续建设我们都能为之自豪的公司。

如果您有与遵守行为准则相关的任何问题或疑虑，请联系我们的全球合规官。

Alex Tan
首席执行官

企业价值观

海沃是一家有抱负、充满活力的组织。为了在我们不断发展壮大的过程中保持我们的品格，我们开展业务时要坚持七个企业价值观。

这些企业价值观是指导海沃员工日常行为和决策的框架。它们是所有海沃员工在个人和集体行动中都必须努力遵守的标准。

1. 激情

我们坚定、敬业、热情和自豪，我们有能力使海沃成为第一，能够积极地影响与我们合作的每个人，无论这个人是我们的员工还是我们的业务合作伙伴。

2. 信任和尊重

我们充分重视和尊重我们的员工，对他们取得成功的能力充满信心和信任，另外我们致力于在所有业务往来中与世界各地的人建立持久良好关系。

3. 卓越客户

我们致力于成为员工和业务合作伙伴的首选，并以多种方式为客户的业务增加价值，同时随时做好充分准备，将客户视为上帝。

4. 诚信

我们所做的一切都是真实的、一致的、透明的和公平的。

5. 赋权

我们鼓励、促进并支持我们的员工采取主动，并对他们所做的一切负责。

6. 创新与企业精神

我们孕育我们的企业精神，通过我们的专业知识、经验和承诺创造、维持并增加我们的关键差异化因素，争取成为同类最佳。

7. 社会责任

我们致力于负责任的制造，关心员工，在此之外，对我们经营所在的社区和使用我们的产品的地方采取负责任的行为。

健康和安

我们的主要职责之一就是保护前来我们这里工作或访问的人们的健康和安。我们的运营以零死亡率和零事故为挑战目标。

我们的健康和安政策适用于我们所有的公司，这是为了：

- 至少要遵守所有适用的法规，并不断地改进我们的健康和安全管理，争取成为业界最佳。
- 确保我们的员工和承包商遵守海沃的健康和安指南。
- 确保海沃为我们的所有员工和承包商提供健康安全的工作场所，并对我们所在地的客户和访客给予应有的关注。
- 要求我们的员工和承包商按照法律和行业最佳实践的要求安工作。
- 不能容忍在工作场所或以影响工作的方式使用药物或酒精。

虽然健康和安全管理是生产线管理的日常优先事项，但每个人在工作场所与其他人互动时都有责任注意自己的行为。员工必须将健康和安实践相关问题作为紧急事项向上级报告，或者如果需要，请参阅本“行为准则”中关于“报告问题”部分。

产品安全

产品安全是所有海沃产品的设计、生产和分销的关键部分。海沃制造和/或提供的产品必须满足客户和最终用户在产品安全方面的合理预期，并符合适用的法律、安全标准、行业政策或自愿协议。

如果出现产品安全问题，海沃必须及时采取适当的措施。如果有理由相信海沃销售的任何产品存在产品安全问题，每个海沃公司都应该作为紧急事项通知产品安全委员会。“产品安全问题”包括：

- 所有涉及人身伤害或重大财产损失的事故。
- 发现的虽然尚未造成但可能导致人身伤害或重大财产损失的所有潜在安全问题。
- 对召回、返工或改造的考虑或评估。
- 与产品安全相关的所有其他重大问题。

产品安全委员会启动调查，可能会要求提供更多信息和反馈，并执行风险分析和其他必要的操作。在完成所有必要的操作之后，产品安全问题的处理才算完成。在未事先通知产品安全委员会并由产品安全委员会发布与程序和通知相关的建议的情况下，不得进行召回、返工或改造。

环境

我们认为我们的环境责任对我们所从事的业务至关重要。因此，这些政策适用于所有我们的公司，其目的是：

- 至少要遵守所有适用的环保法规，并不断地改进我们的环保管理，争取成为业界最佳。
- 确保我们的员工和承包商尊重其环保责任。
- 通过提高效率和回收利用来优化能源和资源的使用。
- 促进致力于环保的产品创新和新的商机。
- 成为我们经营的诸多社区中的好公民。

骚扰·歧视和欺凌

海沃致力于为每个人提供无骚扰的包容性工作场所，无论他们的性别、性别认同和表达、性取向、残疾、外貌、体型、民族、国籍、种族、年龄或宗教信仰如何。海沃禁止任何口头、身体或视觉等形式的歧视、骚扰和欺凌。

如果您认为您被海沃或我们的业务合作伙伴的任何人欺负、歧视或骚扰，我们建议您立即向您的经理、人力资源部或全球合规官报告。发现任何此类事件的经理同样应立即报告。所有报告都会立即进行调查并根据需要采取适当的措施。

机密

机密性是我们业务的关键。未经授权而披露的我们的任何机密（非公开）商业信息都可能对我们的竞争对手有用，并对海沃集团的前景产生严重影响，是与我们的员工、代理商、经销商、供应商和其他承包商所期望的最高诚信标准背道而驰。同样，我们的业务或研发过程中经常获得他人的机密信息。

机密信息包括任何和所有技术或业务信息、技术诀窍、生产过程、规格、设计、发明、改进和任何其他知识产权以及与产品开发相关的任何其他材料、结果或分析。这些信息可能是以书面、绘图的形式通过网站访问或口头披露。

所有员工、代理商、经销商、供应商和其他承包商都应承担全面的保密义务。如果您对这些义务有任何疑问，请咨询全球合规官。海沃会严重对待违反保密规定的任何行为，并将果断地进行处理。相关员工会受到纪律处分，包括解雇。

隐私和安全

海沃致力于保障最高级别的个人数据保护，包括遵守数据隐私法。我们有全面的**个人数据隐私保护和安全框架**，详细内容请见我们的内联网。我们的程序严格限制访问和使用员工及其他人的个人信息，并要求采取措施防止未经授权的访问。我们的政策规定了员工在个人信息方面的权利。

反贿赂和腐败 (ABAC)

我们致力于最高标准的道德商业实践，特别是在全球范围内遵守 ABAC 法律，以国际 ABAC 法规规定的最高标准为目标。此承诺同样适用于与欺诈、洗钱和其他违法金融行为相关的适用法律。

海沃绝不容忍贿赂或任何其他形式的腐败。海沃禁止向实际或潜在客户、代理商、经销商、供应商、承包商和政府官员、这些实体的员工或任何其他方提供或支付贿赂、回扣或任何其他不正当利益（包括通过使用佣金、回扣或费用来达到这些目的）。同样，海沃的员工不得为了员工或员工的家人、朋友、同事或熟人或任何其他人的利益而要求、安排或接受任何实体的贿赂、回扣或其他不正当利益。

根据某些国际 ABAC 法规，海沃不仅要对自己的行为负责，还要对代表海沃的其他人（包括经销商和代理商）的行为负责，即使海沃实际上并不知道该违规行为，即使第三方本身并不受相关法律法规的约束。这就是为什么我们的业务合作伙伴必须遵守我们的政策（或拥有自己的同等政策和程序）并配合我们的尽职调查、评级、合同和监督程序。

我们在**反贿赂和腐败政策**中详细说明了这一重要方面。此政策以简明的方式解释了在遵守政策方面我们期望的概念和行为、禁止的行为示例，并说明了违规行为的后果。

娱乐和礼品

海沃理解提供或接收娱乐和礼品在建立和加强业务关系或遵守业务习俗方面的价值。所有员工都必须小心避免利益冲突和实际的或可能被认为的贿赂。我们的**反贿赂和腐败政策**和**旅行、娱乐和礼品政策**详细说明了这一重要方面，并说明了提供或接受可接受的娱乐、礼品、旅行和住宿之前必须满足的一般标准。

政治捐款和慈善捐款

除非符合我们的**反贿赂和腐败政策**并且已由我们的**授权委员会**书面批准，否则，海沃不提供任何政治捐款或慈善捐款。这些捐款需要谨慎处理，因为这些捐款可能会违反本地法律，或者如果这些捐款与获得业务或影响决策有任何关系，也可能被视为贿赂。

利益冲突（竞争忠诚度）

当员工的竞争忠诚度可能导致员工以牺牲海沃或我们的客户为代价为他们、他们的家人或朋友谋取个人利益时，就会产生利益冲突。所有员工都应避免利益冲突和可能被视为冲突的情况。出现这种情况时，员工可以自问，他们正在考虑的行动是否会促使该员工使自己、家人或朋友（或他们的业务）受益，从而损害海沃。如果回答是“是”，则该行动可能会产生利益冲突情况，应予以避免。

以下是经常出现利益冲突的情况：

- **个人投资：**员工对海沃的任何客户、经销商、分销商、代理商、供应商或竞争对手有经济利益（包括股权）。
- **外部商业参与：**员工以董事、管理、咨询或工作的形式参与海沃客户、经销商、分销商、代理商、供应商或竞争对手的业务。
- **第三方的代理：**员工在涉及海沃的交易中充当第三方的代理人。
- **财产权益：**对于海沃拥有权益的不动产、租赁权、知识产权或其他权益，员工直接或间接拥有其中的权益。
-

- **其他商业利益：**员工以经济利益（包括持股）的方式或以董事、管理、咨询或工作的形式在工作时间或者以分散员工在海沃的精力的方式与另一家企业合作。
- 接受与海沃活动相关的**娱乐、礼品、旅行或食宿**。

请注意，如果员工的家庭成员或朋友有上述利益，则被认为存在利益冲突（包括员工的配偶/伴侣、父母、子女、祖父母、孙子女、兄弟姐妹、侄子女、外甥、岳父母、姐夫、嫂子和继亲）。

在遵守这些规则以及所有个人雇佣合同的限制的前提下，员工可以自由从事不干扰其工作表现或不存在与海沃利益冲突的外部活动。在办公时间外参与“非营利性”或慈善组织不视为利益冲突。

只有在全球合规官已明确披露并以书面形式批准的情况下，才允许实际或会被认为产生利益冲突的关系，例如上述情况。任何已经涉及可能产生利益冲突或表面上有利益冲突的业务或其他情况的员工必须向集团合规官报告该情况。

新员工必须披露实际有的或可能被认为有的利益冲突，现有员工必须立即将所有新利益冲突通知其雇主。

报告问题

所有海沃员工都有共同的责任确保海沃集团遵守此行为守则和与其相关的规则 and 规定，并确保海沃的良好声誉不会受到任何个人或企业行为的危害。

我们鼓励员工和第三方报告他们发现的任何实际的或潜在的不当行为，并保证所有报告都会立即进行调查并根据需要采取适当的措施。

海沃的报告政策和程序请见 [举报政策和程序（和举报渠道）](#)。

✓ 书面形式

在线访问 <https://forms.office.com/e/PbKRqMpdbt>

（在浏览器中键入或扫描二维码以在网站上打开表单）或

发送电子邮件至 whistleblow@hyva.com

✓ 口头形式

致电总法律顾问/全球合规官

+852 2483 3600（在香港时间的工作时间内）

✓ 本地

通过电子邮件、电话或请求与海沃实体的 **Landlord** 或 **HR** 会面。

您的子公司也可能为特定类型的举报提供其他额外渠道。这通常会在您当地的员工手册或内部规章中注明。如果举报与您个人有关，或者您认为该问题在您所属子公司内部处理更有利，则您可能更青睐这些选择。

如果不端行为与总法律顾问/全球合规官有关，请举报给

首席人力资源官

e.rengers@hyva.com; +31 615 660 397

员工和业务合作伙伴可以根据情况联系他们的经理或全球合规官来报告他们的问题。也可以通过电子邮件向

报告可以是匿名的，但是如果报告人表明身份，通常会更方便调查和解决问题。



行为守则

我们是谁以及我们如何工作

只要真诚地提出真正问题，即使最终被证明是错误的，海沃也支持此人。海沃将保护员工免受因报告任何不当行为而引起的报复或其他不利行为。任何员工都不会因要求澄清问题或善意举报而受到批评，即使他们不确定举报是否合理。

主要联系人

Marcus Woodger

全球合规官/总顾问

更新和相关政策

此行为守则是最新文件，因此在需要时就会进行更新。更新完成后，您会收到通知。另请参阅我们内联网上提供的其他政策，这些也是应该仔细阅读的。