

CODE
OF
CONDUCT

行为准则

为了便于阅读，下文中放弃同时使用性别专用的语言形式，并且使用通用的阳性名词。所有人称均适用于所有性别。

前言

我们是一家国际化的家族企业，游刃于日益复杂的环境中。良好的道德和守法行为对我们至关重要。

本行为准则明确了我们在企业中完成任务时的行为要求。我们的客户、商业伙伴和公众的信任，在很大程度上取决于员工、管理人员和公司领导对待此事的态度。

我们的企业秉承“诚信商人”的基本原则经营。自律、正直以及尊重他人和环境决定着我们的行为。每位员工都代表着我们的企业，参与建立我们良好的声誉，也对错误的行为承担名誉损失。

我们要让全球的HOYER员工都认识到自己有义务，以正确的方式行事以承担企业和社会责任。

这是我们当下和未来在国际上取得成功的前提。



Thomas R. J. Hoyer
顾问委员会主席





HOYER 集团的指导原则

- 通过开发面向客户的解决方案来设定标准，为客户的成功作贡献：对我们来说，这既是一种激励，也是一种义务。我们以此战略出发，创造可持续的价值，而不是追求短期效应。
- 我们良好的声誉是基于质量和可靠，顾客也正是因此而选择我们。我们把声誉看作是企业的资本。
- 我们高度重视HOYER作为一个家族企业这一身份。
- 我们承担对人类和环境长期的责任，这决定了我们的行为。

1. 法规和基本原则

恪守法规

我们尊重和承诺恪守一切法规，包括在我们有代表机构或与我们有业务关系的每一个国家。

SHEQ（安全、健康、环境、质量）

由于运输和存储危险品，我们特别致力于对人类和环境的保护。这就是我们为什么在日常业务中注重设备和工艺的持续改进的原因，也包括对我们的员工进行定期培训。



HOYER SHEQ- 基本原则 包括 ...



... 为我们的员工、客户、
提供安全的工作环境。



... 对环境、我们的设备和第
三方的设备产生最小的负面
影响。



... 履行并超越我们对客户的
义务和承诺。



... 为了能应对潜在的风险并
将其降至最低，对风险进行
评估和考虑，并开发系统和
流程。



... 由具有专业资质的人员受理
和调查所有的事故和投诉。



... 实施所有纠正预防措施，
并检查其效果。



... 将好的工作实践、知识和
技能以及解决问题的方案在
全公司范围内公开分享，尽
可能地加以实施。



... 不断地为员工、他们的培训
和发展投资，对系统、基础设
施和装备进行投资，以促进安
全和专业化的业务流程。



... SHEQ标准是员工行为的基
准，也是其责任。



我们的可持续发展行为

联合国 (UN) 将可持续发展定义为“既满足当代人的需求，又不损害后代人满足其需求的能力”为特征的行为。

我们毫无保留的赞同“可持续发展义务”这一定义，并基于以下基本原则，规划我们企业的发展：

社会责任

- 我们与那些与我们的业务有合法利益的社会代表进行公开和透明的对话。
- 在我们从事业务活动的国家，遵守所有适用的法律、法规和准则。
- 我们确保工作场所的安全，并支持员工专业技能的发展。通过这种方式来保障员工及其家庭的小康生活。不管在哪个国家，我们拒绝任何对社会弱势群体的剥削。
- 争取对我们从事业务的国家产生积极的影响。HOYER 集团的可持续发展报告对此进行了阐述。



环境

- 最小化因我们的行为对环境所造成的影响。
- 我们承诺负责任地对待自然资源。
- 通过使用最新的技术、不断培训我们的司机和分包商，致力于经济行驶，降低运输中二氧化碳的排放。
- 我们确定潜在的风险并采取措施，对危险进行监控、限制和避免。

经济效益

- 通过改进流程和工艺提高效率。
- 支持长期可持续的业务关系。
- 我们的经济增长是基于可持续性的原则。
- 尽管我们努力追求低成本和高效率的战略，但 HOYER 的安全和质量标准是所有考虑因素中最重要的。



2. 公司内部协作

个人的责任和融入

我们重视员工的能力和参与，将此视为企业成功的关键。期望员工以企业为重，忠实于企业。我们尊重和欣赏员工的责任感。为了切实可靠地实现我们共同的目标，我们重视员工在我们计划和决策过程中的参与。

合作、沟通、交往

应以互相尊重、互相赞赏、坦诚布公、诚实可信、共同理解、信任合作的方式指导企业各级业务部门和各地区领导层、高管和员工之间的关系。我们鼓励全集团的合作，相信我们在一起会更强大。

在我们的交往中，要体现积极坦诚的沟通以及互相反馈，进行公平的对话，建设性地处理不同的观点。团队精神要求思想开放，所以我们执行“敞开大门”的政策。文化差异对我们来说不是问题，反而使我们更加丰富。

反歧视

能力、绩效和道德行为是评价员工和求职者的标准。我们不因性别、种族、宗教、年龄、残疾、性取向、原籍或其他法律保护的特征而歧视任何人，也不容忍与此相关的歧视。每个员工要为互相尊重做出贡献，杜绝任何方式的个人骚扰，包括在工作岗位上刁难，不情愿的身体接触或通过侮辱性的笑话、议论和诋毁影响工作环境。

对员工的培养

HOYER 的成功，归功于每个员工的知识、经验和参与。为了保证未来的能力，我们对员工的资质和专业技能进行投资。我们以专业岗位和领导岗位从公司内部招聘为原则，为管理人员和员工提供不断变化的任务和挑战，为其创造个性化和国际化的发展前途。为此我们支持机会平等和多样化。

劳动保护

我们承诺要保护员工的健康，除了遵守劳动保护的法律规定之外，还要穿戴个人防护装置。员工在其能力受到影响，特别是受到酒精、毒品或药品影响的情况下，绝对不允许工作。不管其是有意或错误服用。

报告未遂事故的制度有助于识别风险并将其降至最低。





会计制和报告制

一项完整、透明和准确的报告制的基本前提，是遵守规定的员工权限。会计制和报告制中的所有条目必须准确反映每笔交易，不得具有误导性。我们保证与交易相关的所有会计凭证完整、清晰、准确、及时、可追溯和可理解。

我们采取合理的措施，来确保资产负债表和所有相关报告的真实性和完整性。所有相关的数据和文件，无论是以电子形式或纸质形式都受到保护，并按照相关国家的法律和 HOYER 集团的规定予以保存。重要的是长期保留的要求。

使用企业资源

严禁以不当的个人、非法或未经授权的方式使用企业的资源和物资。HOYER 集团所有的固定资产（如生产和办公材料、工具、机器等）只能用于合法目的。

3. 社会环境中的共处

童工

绝不容忍童工和强制劳动。关于童工劳动，适用联合国有关儿童权利公约的规定，除非，国家的规定比此更加严格。严格遵守国际劳工组织公约（国际劳工组织公约第138号和第182号）也适用于我们的商业伙伴。必须严密注意，在世界其他我们委托的企业内，不允许滥用儿童作为劳动力。

工资报酬/超低工资

要求合理工资的权利得到所有员工和分包企业的认可（国际劳工组织公约(第100号)）。工资报酬和其他福利要基于公平的原则，至少要符合各个国家的法定标准以及国家经济领域的水平。我们严厉拒绝超低工资。

政治活动

作为企业集团，我们不在任何国家参与政治。员工只能以私人名义参与政治活动，绝不允许作为 HOYER 的代表参与。员工的任何一项政治活动必须在业余时间自费参加。我们绝不姑息任何旨在损害 HOYER 集团声誉的行为。





4. 市场中的共处

诚信公平地交往

牢固的业务关系对我们至关重要。我们诚信和公平地与业务伙伴交往，反过来也期待得到相同的对待。客户关系建立在伙伴式信任合作的基础上：客户是等值的业务伙伴，会得到全面正确的、与业务相关的所有信息。

商务谈判时的透明和正直

我们拒绝主动索取、接收或馈赠有可能会被视为贿赂企图的贿赂金或其他报酬，如礼品、有价证券或礼金。不管是员工还是其亲属，不允许收受客户、供货商、零配件供应商或其他外部人员价值为30欧元或以上的礼物。所有这类礼物必须注明不允许接收而退回。如果退回礼物会被对方认为不敬或不合适，可以接收。但必须立即转交给公司，以便进一步处理（例如用于慈善目的）。出现这种情况，员工必须向上级汇报。

不允许在第三方机构从事任何工作（如第二份工作、咨询工作、管理层或董事级的管理工作、参股）。有助于员工个人发展或符合企业集团利益的活动不在此范围内，但需经领导明确批准。有可能涉及的高管的工作，要得到顾问委员会的批准。

鉴于潜在的利益冲突，不允许员工、高管和管理层与家庭成员和朋友发生业务关系。

竞争法/反垄断法

我们确信，大众的利益最好通过公平的竞争加以保护。作为国际化企业，我们在所有的市场上以积极、专业和符合道德的原则经营我们的业务，通过我们的行为，保证顺利和公平的竞争。所以我们不与正在竞争的企业达成任何协定。

原则上我们的员工按照适用的竞争法、反垄断法从事业务活动，同时也考虑到与适用的国家法律相一致。我们的员工不允许从事限制竞争的行为，与竞争对手划分市场或客户，或者协定价格以及共同抵制。

我们不利用统治市场的地位来决定价格，将竞争对手挤出市场。





数据保护、保密和保护第三方权利

我们绝对保密对待所有与个人相关的数据。只有在有明确合法目的要求下，才能采集、处理和使用与个人相关的数据。数据的使用必须对相关的人员透明，要保证他们问询、更正以及必要时提出异议、封锁和删除的权利。

为了保护公司内部的信息和知识免受未经授权的访问，不允许直接或间接地访问与或其他内部问题相关的机密信息。任何员工，包括其朋友或亲戚，都不得使用机密数据获取私人利益。所有员工无一例外地承担散播数据决定的后果。公司信息的丢失或被盗，必须立即报告。

每位员工要尊重第三方的保护权，不得损害。任何一位员工未经授权，不得谋取或利用第三方的秘密。必须防止工作文件和数据载体被未授权者获得。

5. 遵守行为准则

本行为准则适用于 HOYER 集团全球的所有员工。为 HOYER 公司工作的零时工，也必须遵守本准则。每个管理人员的任务，是确保其下属了解和遵守该行为准则。该行为准则会定期调整，以适应当前的发展。有效版本可在 www.hoyer-compliance.com 中“新闻/媒体”下的分项“出版物”中查阅。

违反行为准则可能会导致雇佣合同终止以及面临索赔等后果。我们也期望我们的供应商和其他商业伙伴致力于可持续发展的未来，并在为我们工作时按照本行为准则行事。

只有大家都遵守该准则，才能达到相应的目标。我们明确地鼓励员工，对于不良现象或违反行为准则、法律或规定的行为，向 HOYER 集团首席合规官 Dr. Torben Reher 报告。

为此我们建立了一个举报机制。全球的员工以及第三方，都可以对违法和/或违反行为准则的行为进行举报。

员工可通过数字形式或电话举报观察到或怀疑的违规行为，如需要，可进行匿名举报，任何语言均可——联系方式见本行为准则最后一页。

集团总法律顾问代表首席合规官接收、审查和评估每份报告。必要时，集团总法律顾问会对报告中提出的问题展开进一步调查。

所有信息将得到严格保密处理。





HOYER 集团绝不容忍对出于善意而进行举报或参与涉嫌违反 HOYER 行为准则调查的员工或第三方进行任何形式的报复或对其带来任何其他形式的不良后果，即使 HOYER 集团可能因此失去业务。若报复方对举报人或参与举报调查的人员进行任何直接或间接的报复行为，集将将严惩不贷。如果您担心您的举报或支持可能导致或已经导致任何负面后果，请联系集团总法律顾问。

原则上不应使用 HOYER 集团合规热线报告以下事项：

——生命或财产受到直接威胁：

如果您需要紧急援助，请联系当地政府，或拨打您所在国家/地区的紧急电话号码。HOYER 集团也设有报告危机情况的紧急电话号码：(+49 40 55 44 77 44)。

——与人力资源事务有关的疑虑或不满（可能包括您的雇佣条款、绩效相关问题以及人际关系中的不满）。

Björn Schniederkötter
首席执行官

Dr. Torben Reher
首席财务官

联系方式

CFO HOYER Group 首席合规官	Dr. Torben Reher torben.reher@hoyer-group.com	电话: +49 40 21044 247 传真: +49 40 21044 699
HOYER 集团首席财务官 集团总法律顾问 法律与合规	Leonard Plompen leonard.plompen@hoyer-group.com	手机: +49 173 2693 510
通过电话进行举报	请参阅 HOYER 集团门户网站(Intranet/SharePoint) “合规热线”部分的电话号码清单。	
通过数字形式进行举报 (仅限内部员工)	https://hoyergroup.speakup.report/zh-Hans/internal-compliancehotline/home	
通过数字形式进行报告 (外部合作伙伴和第三方)	https://hoyergroup.speakup.report/zh-Hans/external-compliancehotline/home	



HOYER 有限责任公司
国际专业运输

Wendenstraße 414-424
20537 Hamburg
电话: +49 40 210 440 | 传真: +49 40 210 44 246

hoyer@hoyer-group.com
www.hoyer-group.com

2025年1月

